



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de investigación previo a la Obtención del Título de Psicólogo
Industrial.**

TEMA:

**“VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI
CANTÓN LATACUNGA”**

AUTOR: Cristian Marcelo Moya Reyes

TUTOR: Dra. Mg. Irma Ortiz.

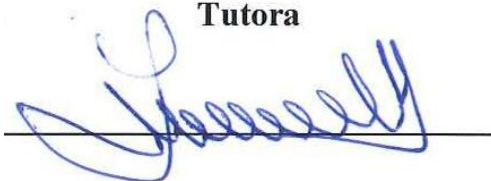
AMBATO – ECUADOR

2018

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN
CERTIFICA**

Yo, Dra. Irma Ortiz Mg., con C.I. 1707186076, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”** desarrollado por el señor Cristian Marcelo Moya Reyes, egresado de la Carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, de la facultad de CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios. Por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Tutora



Dra. Mg. Irma Edith Ortiz Mora

C.I 1707186076

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mediante el presente trabajo de investigación con el tema: **“VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”**, dejo constancia que es la investigación del autor, quien, basado en la experiencia profesional, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las opiniones, ideas y comentarios, especificados en este informe son de exclusiva responsabilidad del autor.



Cristian Marcelo Moya Reyes

C.I 0503805616

Autor

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos del autor



Cristian Marcelo Moya Reyes

C.I 0503805616

Autor

**APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO
AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:**

La comisión de estudios y calificación del informe del trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema; **“VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”** , presentado por Cristian Marcelo Moya Reyes, egresado de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, **APRUEBA** dicho informe final de investigación, en razón de que reúne los requisitos básicos, tanto técnicos, como científicos y reglamentarios establecidos-

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el Organismo, para los trámites legales pertinentes.

LA COMISIÓN



Ing. Mg. Omar Cavero
C.I. 180243226-8
Miembro del Tribunal



Psc. Ind. Mg. Verónica Mayorga
C.I. 180341963-7
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a Dios y en especial a mi madre quien ha sido mi base y pilar fundamental para realizarme como profesional.

A mi familia ya que con su ayuda, esfuerzo y tolerancia he podido culminar una etapa más de mi vida estudiantil.

A mis amigos por brindarme una amistad sincera en todo el camino universitario y apoyarme en los buenos y malos momentos

CRISTIAN MOYA REYES

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la vida y darme la sabiduría necesaria para la culminación de esta hermosa etapa. A mi madre Blanca Reyes por su apoyo incondicional y por brindarme toda la ayuda y confianza necesaria para culminar mi objetivo planteado. A mis hermanos Marcela y Víctor por ayudarme y escucharme en los momentos difíciles de mi vida.

A José Luis Endara, por brindarme su ayuda y apoyo incondicional cuando más lo necesite.

A Valeria, por brindarme su apoyo y alegría en este transcurso de mi vida.

A Miguel Ángel, Milena y Matthew que con su ternura e inocencia me han sabido dar fuerzas para continuar en este camino universitario.

A mis amigos, ya que con ellos compartí y viví muchas anécdotas en toda mi carrera y han sido un pilar fundamental para la culminación de la misma. A mis maestros,

quienes me compartieron un poco de su
sabiduría para ser mejor en el futuro

A la empresa SEPROF, por recibirme en su
casona y brindarme todo de ella.

CRISTIAN MOYA REYES

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	II
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	IV
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE DE CONTENIDO	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XIV
RESUMEN EJECUTIVO	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 TEMA:	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. CONTEXTUALIZACION.....	3
1.2.2 Árbol de Problemas	12
1.2.3 ANÁLISIS CRÍTICO	13
1.2.4. PROGNOSIS	14
1.2.5. FORMULACION DEL PROBLEMA	15
1.2.6. PREGUNTAS DIRECTRICES	15
1.2.7. DELIMITACION DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	15
1.3 JUSTIFICACION	16
1.4 OBJETIVOS.....	17
CAPITULO II	18
MARCO TEORICO	18

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	18
2.2 Fundamentación Filosófica	24
2.2.1 Fundamentación Axiológica.....	24
2.2.2 Fundamentación Psicológica.....	25
2.2.3 Fundamentación Epistemológica.....	25
2.2.4 Fundamentación Ontológica.....	25
2.3 Fundamentación Legal	25
2.4 Categorías Fundamentales.....	29
2.5 Fundamentación Teórica.....	32
2.5.1 Variable Independiente	32
2.5.1.1 Violencia Intrafamiliar	32
2.5.2. Variable Dependiente	48
2.5.2.1 Desempeño Laboral	64
2.6 Hipótesis.....	69
2.7 Señalamiento de variables	69
2.7. 1 Variable Independiente	69
2.7.2 Variable Dependiente	69
CAPÍTULO III.....	70
METODOLOGÍA	70
3.1. Enfoque de la Investigación	70
3.2. Modalidad Básica de la Investigación	70
3.2.1. Investigación de Campo.....	70
3.2.2. Investigación Bibliográfica – Documental	71
3.3. Niveles de Investigación.....	71
3.3.2. Investigación Descriptiva	71
3.3.1. Investigación Exploratoria.....	71
3.3.3. Investigación Correlacional	72
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	72
3.5. Operacionalización de Variables	73
3.6. Recolección de Información	75
3.7. Procesamiento y análisis.....	76
3.7.1 Codificación de la Información.....	76
3.7.2 Tabular la Información	77
CAPITULO IV	78

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	78
4.1 Análisis e interpretación	78
4.2 Verificación de la hipótesis	98
4.2.1 Planteamiento de Hipótesis	98
4.2.2 Modelo Matemático	98
4.3 Nivel de significancia y Grados de libertad.	99
4.3.1 Nivel de significación.	99
4.3.2 Grados de libertad	99
4.4. Frecuencias observadas	102
4.5 Frecuencia esperada	103
4.6 Calculo de Chi cuadrado	104
4.7 Comparación de valores	104
4.8 Verificación de la hipótesis	105
4.8.1 Regla de decisión	105
CAPÍTULO V.....	106
Conclusiones y recomendaciones.....	106
5.1 Conclusiones	106
5.2 Recomendaciones	107
Bibliografía	108
ARTÍCULO ACADÉMICO	110
Anexos	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de la Floranation S.A.	72
Tabla 2 Estadístico de Fiabilidad	76
Tabla 3: Conducta afecta el desempeño.....	78
Tabla 4: Víctima de Agresión	80
Tabla 5: Desempeño Laboral	82
Tabla 6: Violencia intrafamiliar afecta el desempeño	84
Tabla 7: Compañeros Víctimas de V.I.....	86
Tabla 8: Comportamiento afecta el desempeño	88
Tabla 9: Clima laboral	90
Tabla 10: Eficiencia de los trabajadores	92
Tabla 11: Tipo de Violencia intrafamiliar más constante.....	94
Tabla 12: Importancia de ayuda profesional en casos de V.I.....	96
Tabla 13: Cálculo grados de libertad	100
Tabla 14: Distribución Chi cuadrado Tabular.....	101
Tabla 15: Frecuencias Observadas.....	102
Tabla 16: Frecuencias Esperadas.	103
Tabla 17: Chi Cuadrado Calculado.....	104
Tabla 18: Población de la Floranation S.A.	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol de Problemas	12
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	29
Gráfico 3: Constelación de ideas de la Variable Independiente	30
Gráfico 4: Categorización de la Variable Dependiente	31
Gráfico 5: Conducta afecta el desempeño.....	78
Gráfico 6: Víctima de Agresión	80
Gráfico 7: Desempeño Laboral	82
Gráfico 8: Violencia intrafamiliar afecta el desempeño.....	84
Gráfico 9: Víctimas de V.I.....	86
Gráfico 10: Comportamiento afecta desempeño.....	88
Gráfico 11: Clima laboral	90
Gráfico 12: Eficiencia de los trabajadores	92
Gráfico 13: Tipo de Violencia Intrafamiliar que más afecta.	94
Gráfico 14: Importancia de ayuda profesional en casos de V.I	96
Gráfico 15: Verificación de Hipótesis	105

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización V.I Violencia Intrafamiliar	73
Cuadro 2: Operacionalización V.D Desempeño Laboral	74
Cuadro 3: Recolección de la información	75

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

Tema: “VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”.

Autor: Cristian Marcelo Moya Reyes.

Tutor: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto investigativo tiene como objetivo analizar la forma en la cual la violencia intrafamiliar influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga”, se realiza una investigación bibliográfica documental en la que se recaba información teórica de las variables, la investigación de campo permite dirigirse a la organización realizar la entrevista, y aplicar la encuesta, se utiliza un enfoque cuantitativo puesto que se utilizan datos numéricos que se obtienen mediante la aplicación de la técnica de encuesta e instrumento cuestionario como fuente de recolección de datos verídicos, la prueba estadística que se utiliza para la comprobación de la hipótesis es Chi cuadrado esta determina la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, de este modo se determina que la violencia intrafamiliar influye en el desempeño laboral de los colaboradores, ocasionando que los afectados sufran ansiedad, estrés, depresión y esto disminuye la efectividad en la realización de sus obligaciones, dificulta las relaciones laborales, afecta el clima laboral, lo que se refleja en la productividad de la florícola.

Palabras Clave: Violencia intrafamiliar, desempeño laboral, productividad, clima laboral.

Technical University of AMBATO
Faculty of Human Sciences and education
INDUSTRIAL Psychology Career

Topic: "domestic violence and its influence in the workperformance of the collaborators of the flower FLORANATION S. A in the province of COTOPAXI Cantón LATAACUNGA "

Author: Cristian Marcelo Moya Reyes.

Tutor: Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora.

Abstract

This research project aims to analyse the way in which domestic violence influences the work performance of the collaborators of the flower Floranation S.A. in the province of Cotopaxi Canton Latacunga ", There is a Documentary bibliographical research in which theoretical information of the variables is collected, the field research allows to direct the organization to carry out the interview, and to apply the survey, a quantitative approach is used since they are used Numerical data obtained by applying the survey technique and questionnaire instrument as a source for the collection of true data, the statistical test used for the testing of the hypothesis is Chi squared this determines the Influence of the independent variable on the dependent variable, in this way it is determined that the domestic violence influences the work performance of the collaborators, causing the affected suffer anxiety, stress, depression and this It decreases the effectiveness in the realization of its obligations hinders the industrial relations, affects the working environment, which is reflected in the productivity of the Flower.

Key words: intrafamilial violence, Labour performance, productivity, working environment.

INTRODUCCIÓN

Tema: “VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”.

En el proyecto investigativo realizado en la empresa FLORANATION S.A de la Provincia de Cotopaxi, se indaga la problemática de la violencia intrafamiliar y su influencia en el desempeño laboral, en entrevistas previas y utilizando el método de observación se ha evidenciado que los trabajadores de la empresa Floranation sufren de violencia intrafamiliar sufriendo problemas en el rendimiento de sus labores diarias , ocasionando un clima laboran inadecuado y todo esto repercute en la producción de rosas que brinda la empresa.

La investigación es viable cuenta con el visto bueno del gerente general y encargados de talento humano y seguridad industrial, los cuales están interesados en conocer de qué manera la violencia intrafamiliar se ve afectado en el desempeño laboral, los resultados sirven como base para posibles soluciones y mejorar la situación.

El proyecto de investigación está estructurado por cinco capítulos y el artículo académico tal cual lo estipula la unidad de titulación de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas de la Educación en la modalidad de tesis, previo a la obtención del título de tercer nivel.

Capítulo I: se describe el problema de la investigación, cuáles son las causas y efectos del mismo, se estipula que puede ocurrir si no se da solución a la problemática, se elaboran las preguntas directrices que sirven para establecer los objetivos de estudio de la investigación.

Capítulo II: se presentan los antecedentes investigativos realizados por otros autores, se fundamenta filosóficamente desde la axiología, psicología, epistemología, se presenta la fundamentación legal que sustenta el proyecto de investigación, se categorizan las variables, y se define el marco teórico.

Capítulo III: en este capítulo se establece el enfoque cuantitativo, las modalidades y nivel de la investigación, se estipula la población de estudio, categorización de las variables para obtener las preguntas que conforman cuestionario, se valida el instrumento y se detalla el procesamiento de la información.

Capítulo IV: tabulación, traficación y análisis e interpretación de cada pregunta, formulación de la hipótesis alternativa y la hipótesis nula, cálculo de Chi cuadrado tabular y Chi cuadrado calculado, comparación de valores, aplicación de regla de decisión, aceptación de la hipótesis correspondiente.

Capítulo V: conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos.

Artículo Académico: se desarrolla en base a la información más relevante de la investigación consta de introducción metodología, resultados discusión y conclusiones.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA:

“VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION S.A EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. CONTEXTUALIZACION

No hay país ni comunidad a salvo de la violencia. Las imágenes y las descripciones de actos violentos invaden los medios de comunicación. Está en nuestras calles y en nuestros hogares, en las escuelas, los lugares de trabajo y otros centros. Es un azote ubicuo que desgarrar el tejido comunitario y amenaza la vida, la salud y la felicidad de todos nosotros. Cada año, más de 1,6 millones de personas en todo el mundo pierden la vida violentamente. Por cada persona que muere por causas violentas, muchas más resultan heridas y sufren una diversidad de problemas físicos, sexuales, reproductivos y mentales. La violencia es una de las principales causas de muerte en la población de edad comprendida entre los 15 y los 44 años, y la responsable del 14% de las defunciones en la población masculina y del 7% en la femenina, aproximadamente.

En 2000, aproximadamente 1,6 millones de personas en todo el mundo murieron como resultado de la violencia autoinfligida, interpersonal o colectiva, lo que representa una tasa general ajustada por edad de 28,8 por 100 000 habitantes.

La gran mayoría de estas defunciones se registraron en países de ingreso bajo a mediano. Menos de 10% de todas las muertes relacionadas con la violencia se registraron en los países de ingreso alto. Casi la mitad de esas 1 600 000 defunciones relacionadas con la violencia se debieron a suicidios, casi una tercera parte a homicidios, y alrededor de una quinta parte a conflictos armados.

Como muchos otros problemas de salud en el mundo, la violencia no se distribuye por igual entre los sexos ni entre los grupos de edades. En 2000, hubo aproximadamente 520 000 homicidios, lo que equivale a una tasa general ajustada por edad de 8,8 por 100 000 habitantes. Los varones representaron 77% de los homicidios y tuvieron tasas tres veces mayores que las de las mujeres (13,6 y 4,0 por 100 000, respectivamente). Las tasas más altas de homicidios en el mundo correspondieron a los hombres de 15 a 29 años de edad (19,4 por 100 000), seguidos de cerca por los de 30 a 44 años (18,7 por 100 000). En todo el mundo, el suicidio se cobró la vida de unas 815 000 personas en el año 2000, lo que representa una tasa general ajustada por edad de 14,5 por 100 000. Más de 60% de los suicidios correspondieron a varones, y más de la mitad de las víctimas tenían entre 15 y 44 años de edad. Tanto para los varones como para las mujeres, las tasas de suicidio aumentan con la edad y alcanzan el punto más elevado en el grupo de 60 años o más. Las tasas de suicidio, sin embargo, fueron por lo general mayores entre los varones que entre las mujeres (18,9 por 100 000 frente a 10,6 por 100 000). Esto es especialmente valedero en los grupos de mayor edad, pues en todo el mundo las tasas de suicidio masculino en el grupo de 60 años de edad y más son dos veces más altas que las de suicidio femenino en la misma categoría de edad (44,9 por 100 000 frente a 22,1 por 100 000).

Las tasas de muerte violenta varían en función del nivel de ingreso de los países. En 2000, la tasa de muerte violenta en los países de ingreso bajo y medio fue de 32,1 por 100 000 habitantes, más del doble de la tasa en los países de ingresos altos (14,4 por 100 000). Se observan también diferencias regionales considerables en las tasas de muerte violenta. Estas diferencias son evidentes, por ejemplo, entre las regiones de la OMS. En la Región de África y en la Región de las Américas, las tasas de homicidios son casi tres veces mayores que las tasas de suicidio. Sin embargo, en la Región de Europa y en la de Asia Sudoriental, las tasas de suicidio son más de dos veces superiores a las de homicidios (19,1 por 100 000 frente a 8,4 por 100 000 para la Región de Europa y 12,0 por 100 000 frente a 5,8 por 100 000 para la Región de Asia Sudoriental), y en la Región del Pacífico Occidental las tasas de suicidio son casi seis veces mayores que las de homicidios (20,8 por 100 000 frente a 3,4 por 100 000). Dentro de las regiones hay también grandes diferencias entre los países. Por ejemplo, en 1994 la tasa de homicidios entre los hombres en Colombia fue de 146,5 por 100 000, mientras que las tasas correspondientes en Cuba y en México fueron de 12,6 y 32,3 por 100 000, respectivamente (16). Dentro de los países también existen grandes diferencias entre las poblaciones urbana y rural, entre las comunidades ricas y pobres, y entre los diferentes grupos raciales y étnicos. En los Estados Unidos, por ejemplo, en 1999 los jóvenes afroamericanos de 15 a 24 años de edad presentaron una tasa de homicidios (38,6 por 100 000) más de dos veces superior a la de sus coetáneos hispanos (17,3 por 100 000) y más de 12 veces superior a la tasa de los caucásicos no hispanos del mismo grupo de edad (3,1 por 100 000) (17).

En el Ecuador, el 56% de niños, niñas y adolescentes han ingresado a instituciones de acogimiento por causa y efectos de la violencia.

Al 2012, existieron 17 370 casos reportados de niñas, niños y adolescentes que sufrieron algún tipo de violencia, entre física, psicológica, negligencia y abuso sexual.

En el año 2015, el 33% de los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 7 años fueron maltratados física y psicológicamente por personas responsables de su cuidado entre ellos sus padres y madres. 4 de cada 10 niñas y niños que sufren violencia dentro de sus hogares, viven con padres y/o madres que fueron maltratados en su infancia.

El 33% de los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años dicen recibir golpes de parte de sus padres y madres cuando no obedecen o comenten una falta. Según datos que dan cuenta de la transmisión intergeneracional de la violencia, el 18% de las personas que actualmente son padres y/o madres, sufrieron violencia con sus progenitores cuando fueron niños.

El 30% de adolescentes entre 12 y 17 años han sido testigos de maltrato entre sus progenitores. Solo 4 de cada 10 niños, niñas y adolescentes dialogan con sus padres para resolver sus diferencias.

En el Ecuador, 6 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia ya sea física o psicológica.

De las mujeres que han sufrido violencia el 76% ha sido por parte de su pareja o ex parejas, 87,3% de ellas ha vivido violencia física y el 76,3% violencia psicológica, la que menos sufren es la patrimonial con el 28,9%.

El 76,7% de mujeres sufren tristeza y depresión a causa de los efectos emocionales de las agresiones sufridas por parte de su pareja.

El Código Orgánico Integral Penal (COIP) tipifica como delito a la violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar en tres de sus formas: física, psicológica y sexual.

Antes del COIP estaba en vigor la Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, constituida en la denominada Ley N° 103. En esta los casos de violencia contra la mujer eran una contravención y conocidos en las comisarías, que después fueron reemplazadas por las unidades de violencia intrafamiliar.

El MIES, Manifiesta que, en el Ecuador, el 56% de niños, niñas y adolescentes han ingresado a instituciones de acogimiento por causas y efectos de la violencia. Es relevante que en nuestro país siendo pequeño, los niños, niñas y adolescentes que han presentado problemas intrafamiliares, por lo general han terminado en casas de acogimiento, ya que ninguno de sus familiares no se han podido hacer cargo de los mismos, provocando inestabilidad emocional, educativa, entre otras (Ministerio de Inclusión Económica y Social. MIES, 2012)

En el año 2015, el 33% de los niños niñas y adolescentes entre 5 y 7 años fueron maltratados física y psicológicamente por personas responsables de su

cuidado entre ellos sus padres y sus madres. Los progenitores quienes son los responsables del cuidado y protección de los niños niñas y adolescentes, son quienes, por diferentes problemáticas, terminan maltratando a sus hijos, cabe aducir que 4 de cada 10 niñas y niños que sufren violencia dentro de sus hogares viven con padres y/o madres que fueron maltratados en su infancia. (Niñez y Adolescencia desde la intergeneracionalidad, Ecuador 2016, ENAI 2015, OSE 2015)

El 33% de los niños niñas y adolescentes entre 5 y 17 años dicen recibir golpes de parte de sus padres y madres cuando no obedecen o comenten una falta. Se puede mencionar que la mayoría de hogares, cuando un hijo incumple o comete faltas, sus padres en vez de ser guías o modelos de comprensión o cariño, optan de castigo o maltrato. Podemos manifestar que 6 de cada 10 niñas y niños afirman que merecían las reacciones por parte de sus padres frente a sus faltas. (Niñez y Adolescencia desde la intergeneracionalidad, Ecuador 2016, ENAI 2015, OSE 2015)

Dentro de nuestros hogares se ve el castigo como algo natural, tomando este tipo de mentalidad los niños y niñas de nuestro país. Según datos que dan cuenta de la transmisión intergeneracionalidad de la violencia, el 18% de las personas que actualmente son padres y/o madres, sufrieron violencia con sus progenitores cuando fueron niños. El 30 % de adolescentes entre 12 y 17 años han sido testigos de maltrato entre sus progenitores. Solo 4 de cada 10 niños niñas y adolescentes dialogan con sus padres para resolver sus diferencias. (Niñez y Adolescencia desde la intergeneracionalidad, Ecuador 2016, ENAI 2015, OSE 2015)

El INEC aduce que, en el Ecuador, 6 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia ya sea física o psicológica. De las mujeres que han sufrido violencia el 76% ha sido por parte de su pareja o ex parejas, 87.3% de ellas han vivido violencia física y el 76.3% violencia psicológica, la que menos sufre es la patrimonial con el 28.9%. (Estudio de la violencia de género Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC 2011)

El 76.7 de mujeres sufren tristeza y depresión a casusa de los efectos emocionales de las agresiones sufridas por parte de su pareja. (Estudio de la violencia de género Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC 2011)

Las denuncias por agresiones a los integrantes de una familia crecen en la ciudad, ahora no solo se habla de maltrato o agresiones por personas alcoholizadas, sino que ahora están bajo los efectos de sustancias estupefacientes.

Según Lucía Bolaños, comisaria nacional de Latacunga, en la dependencia reciben un promedio semanal de 100 denuncias por diversos tipos de violencia intrafamiliar, de estas un 70% son sancionadas. Los otros casos no son sancionados porque las agraviadas no han puesto sus denuncias o porque no asisten a la audiencia que la autoridad realiza

Según Juan Carlos Raza, jefe del distrito de Latacunga, más del 90% de las actividades a las que asiste la policía están relacionados con personas en estado de embriaguez y entre ellos son casos de maltrato en su mayoría a mujeres y niños

La unidad Judicial contra la violencia de la mujer y la familia según el Juez Walter Chicaiza se han receptado 167 casos específicamente en temas de violencia.

Durante el año pasado se procesaron unas 600 causas y durante el primer trimestre fueron 300

Durante años, los psicólogos recurrían la capacidad cognitiva, y la capacidad intelectual, para predecir el desempeño laboral. Se consideraba que las personas más inteligentes tenían más probabilidades de éxito en el trabajo. Sin embargo, la inteligencia es sólo una parte de la historia.

Hay otros factores importantes en el desempeño laboral que están relacionados con la personalidad, y no con la inteligencia como la creatividad, liderazgo, integridad, asistencia, cooperación y gusto por lo que están haciendo.

El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

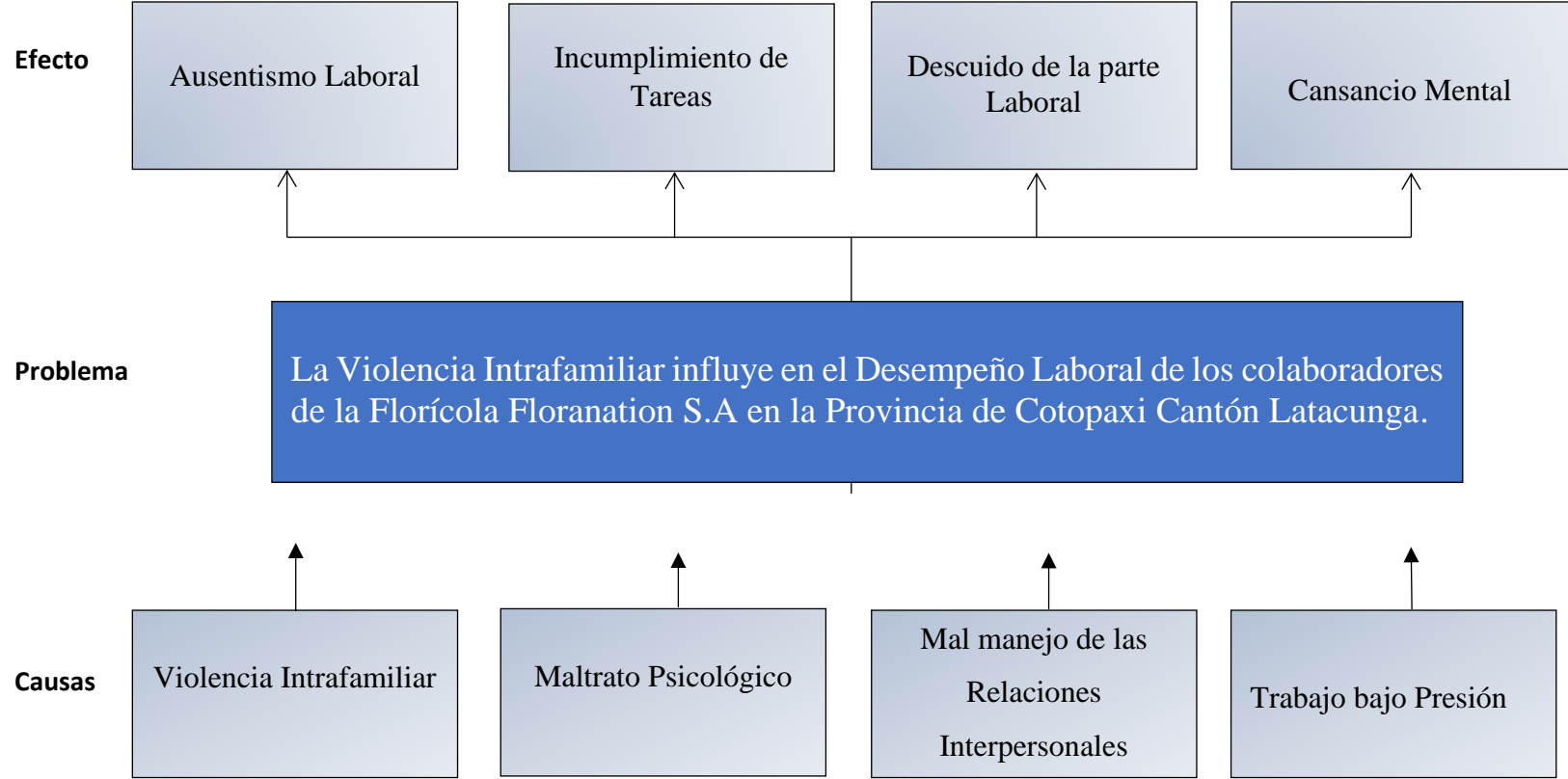
El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Cumplimiento al proceso de tareas que se ejecutan en las diferentes áreas de la empresa, cumpliendo porcentajes y metas establecidas.

En la Florícola FLORANATION S.A. de la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga, no se han realizado investigaciones de relaciones humanas (VIOLENCIA INTRAFAMILIAR), y la manera que estos influyen en el rendimiento del trabajador, a aplicar la encuesta a todo el personal se pudo analizar que la empresa cuenta con un porcentaje elevado de violencia intrafamiliar.

1.2.2 Árbol de Problemas

Gráfico 1: Árbol de Problemas



Fuente: Propia
Elaborado por: Cristian Moya

1.2.3 ANÁLISIS CRÍTICO

El problema de violencia intrafamiliar en nuestra ciudad tiene una alta incidencia, la cual afecta directamente al personal de la Empresa Floranation S.A., por lo que es importante determinar las causas y efectos en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

La violencia intrafamiliar en una empresa, se puede evidenciar de diferentes maneras, como son las faltas injustificadas, no cumplir a cabalidad con todas las actividades que se encarga al trabajador. por ende, se puede manifestar que las personas se encuentran en una sociedad que les gusta el libertinaje, influenciándose directamente con el desempeño de cada uno de los trabajadores que influye tanto interno como externo en la empresa. Impidiendo su normal desarrollo. Por este motivo el departamento de Talento Humano y Trabajo Social se ha visto en la necesidad de realizar un estudio riguroso para determinar la tipología de familia que proviene.

Aunque la violencia sea castigada diariamente por la ley, los trabajadores no se involucran para no tener problema alguno. Sin saber que su desempeño ha decaído y no cumple con los objetivos empresariales. Por este motivo este tema de investigación quiere dar a conocer las relaciones interpersonales dentro del hogar de cada uno de los trabajadores. Permitiendo así una relación hogar-empresa las cuales no afecten a la persona.

Es importante investigar los factores y causas que afecten a los trabajadores de la empresa, teniendo alternativas de solución a las mismas, realizando diferentes actividades, las cuales pueden ser, una campaña de prevención contra la violencia intrafamiliar, charlas sobre la violencia intrafamiliar, permitiendo así concientizar a cada uno de los trabajadores y así poder minimizar los riesgos.

Estudiar y trabajar en este tema es de mucha importancia para ayudar y prevenir a disminuir la alta incidencia de violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Floranation S.A.

Dentro de la gestión del departamento de Recursos Humanos es muy importante la tarea de evaluar el desempeño. La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.

Al momento que la organización evalúe el desempeño la organización obtendrá información para la toma de decisiones, si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas a la misma, si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado o motivado.

Los procesos de evaluación deben ser bien estructurados, para obtener un resultado óptimo en la productividad de nuestros trabajadores. Los cuales se verán motivados al ver que la empresa les brinda una ayuda eficaz, viéndose esta reflejada en la productividad de cada uno de los trabajadores.

1.2.4. PROGNOSIS

En la actualidad la violencia intrafamiliar repercute de una manera directa o indirecta a los trabajadores, tanto en el cumplimiento como el rendimiento de las actividades laborales diarias, viéndose reflejada en el desempeño del trabajador y así cumpliendo a cabalidad las actividades que se le encargan y pueda rendir de una manera eficaz y eficiente.

Si la empresa FLORANATION S.A., no toma los correctivos necesarios en el personal, se verá afectada drásticamente ya que sus trabajadores no tendrán el mismo

rendimiento y esto tendrá repercusiones en la productividad de la empresa, lo cual su reputación como florícola tendrá un declive en el mercado. Existiendo una rotación constante en los trabajadores.

1.2.5. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿De qué forma la violencia intrafamiliar influye en el desempeño laboral del personal de la florícola Floranation S.A. de la provincia de Cotopaxi del cantón Latacunga?

1.2.6. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿Qué nivel de violencia intrafamiliar existe en el personal de la florícola Floranation S.A. de la provincia de Cotopaxi del cantón Latacunga?
- ¿Cuáles son los factores que intervienen en el desempeño laboral del personal de la florícola Floranation S.A. de la provincia de Cotopaxi del cantón Latacunga?
- ¿Existe un documento científico que soporte a la empresa para dar solución a la problemática en cuestión?

1.2.7. DELIMITACION DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

Área del Conocimiento: Psicología.

Área Temática: Psicología Industrial.

Línea de Investigación: Higiene y Seguridad

Línea Temporal: la investigación comprende el periodo Marzo- agosto 2018.

Línea Espacial: La presente investigación se realizará en la Florícola Floranation.

Cantón: Latacunga.

Provincia: Cotopaxi.

1.3 JUSTIFICACION

En la siguiente investigación se aplica una metodología **innovadora**, ya que en años atrás la violencia intrafamiliar no se le consideraba como un riesgo psicológico y por ende la mayoría de empresas a este factor de riesgo no le divisaban como una problemática a su entorno, hoy en la actualidad la violencia intrafamiliar ha abierto muchos temas de interés tanto en lo familiar, económico y laboral, es por esta moción que he puesto énfasis en desarrollar las causas y problemas que conlleva la violencia intrafamiliar con la parte laboral dentro de una empresa, a su vez investigando y revisando información existe muy poco temas, libros e información sobre estos sucesos, de tal manera me he visto interesado en desarrollar y crear una batería de preguntas, test, check list, y formatos para evaluar a los trabajadores de la empresa Floranation y analizar detenidamente si la violencia intrafamiliar es una de las causales para que el trabajador tenga un bajo rendimiento en sus actividades.

La investigación es de carácter **importante**, ya que podremos obtener información que será de gran ayuda y soporte para poder tomar acciones correctivas y eficientes que permitirán a los trabajadores tomar decisiones más seguras.

Este tema es de gran **utilidad**, para la empresa ya que se proporcionará una planificación de trabajo con la cual se podrá mejorar el ambiente laboral, así tratando de realizar actividades grupales o trabajos en equipo consiguiendo que todo el personal alcance un nivel estratégico de alto desempeño dentro de sus actividades cumpliendo metas y objetivos trazados por la empresa.

La investigación es muy **factible**, ya que esta nos permite obtener conocimientos e información para poder establecer un trabajo efectivo y optimo proporcionando posibles soluciones organizacionales, personales y a su vez se aportará al mejoramiento del

desempeño de cada uno de los trabajadores para que ya no sigan siendo víctimas de una violencia intrafamiliar.

Lo que se quiere emprender y poner en marcha es en brindar ayuda psicológica a las personas afectadas dando un control y seguimiento adecuado en sus actividades laborales y cotidianas, a través del departamento de bienestar social que se implementara dentro de la empresa Floranation S.A. siendo así la primera empresa Florícola del sector de Cotopaxi que cuente con este tipo de departamento y a futuro tener colaboradores más eficientes dentro del entorno laboral de la empresa y sus hogares.

1.4 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la influencia de la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar el nivel de Violencia Intrafamiliar que sufren los trabajadores de la Florícola Floranation S.A de la provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.
- Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A de la provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.
- Elaborar un documento científico que integre la investigación realizada acerca de la influencia de la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A de la provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Con el fin y único propósito de tener el aporte crítico de otros investigadores de las variables en estudio, se ha procedido a investigar en los repositorios de la Universidad Técnica de Ambato y en artículos de revistas científicas internacionales encontrando y detallando los resultados.

Del repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, carrera de Psicología Industrial se encontraron las siguientes investigaciones.

Tema: “EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN EL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE LAS EMPRESAS ALVARADO S. A. DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA DEL CANTON AMBATO”

Autor: Ana Gabriela Tirado Carrera

LUGAR: Universidad Técnica de Ambato **Ciudad:** Ambato **Año:** 2017

Repositorio: Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Objetivo:

Identificar a los trabajadores que presentan casos de violencia intrafamiliar, y su incidencia en el desempeño laboral del personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A.

Conclusiones:

Se puede concluir que existe falta de atención prioritaria a los colaboradores y colaboradoras de la empresa Alvarado S.A en el ámbito socio familiar ya que, si incide dentro del desempeño laboral, bajando la productividad de la misma.

La violencia intrafamiliar es una de las principales causantes, que incide en el desempeño laboral de los colaboradores y colaboradoras dentro del cargo que desempeñan dentro de la empresa creando una inestabilidad laboral

Se puede evidenciar la falta de experiencia en el puesto de trabajo, por la rotación de personal que existe dentro de la empresa.

Una vez realizado el trabajo de investigación, se puede indicar que el personal operativo en su mayoría posee un nivel de educación Básica, por lo cual no pueden acceder a mejores oportunidades laborales, cabe aducir que en un hogar mientras existen problemas económicos, viene con ellos problemas intrafamiliares, por los ingresos y egresos que tiene el hogar, para solventar sus necesidades vitales.

Con los resultados obtenidos de la encuesta, se puede evidenciar que la gran parte de las personas encuestadas, refieren que la problemática de violencia intrafamiliar, afecta directamente a cada uno de los colaboradores y colaboradoras, en el desempeño diario del cumplimiento de sus puestos de trabajo.

Análisis Crítico:

La violencia intrafamiliar es una de las causantes con mayor incidencia dentro de una organización, teniendo repercusiones en los colaboradores como son el bajo desempeño dentro del puesto de trabajo, creando así una inestabilidad laboral ya que se generará un

sinnúmero de problemas tanto el trabajador como la organización, de esta manera hay que tomar los correctivos necesarios para dar solución a la misma.

Tema: “LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN LOS HOGARES DE LAS TRABAJADORAS DE ARTEFACTA S. A., SUCURSAL QUITO Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL, 2012”

Autor: Pamela Estefanía López Rodríguez.

Lugar: Universidad Central del Ecuador **Ciudad:** Quito **Año:** 2013

Repositorio: Universidad Central del Ecuador Facultad de Jurisprudencias, Ciencias Políticas y Sociales.

Objetivo:

Diagnosticar la violencia intrafamiliar y sus efectos en el desempeño laboral de las trabajadoras de Artefacta en la ciudad de Quito.

Conclusiones:

La violencia intrafamiliar sigue vigente con agresiones físicas, sexuales y psicológicas y su impacto rebasa al ámbito familiar

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.

La violencia intrafamiliar provoca el bajo rendimiento laboral en las trabajadoras de Almacenes Artefacta.

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.

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.

Entre los directivos de Almacenes Artefacta no existe el interés en impulsar charlas o seminarios que ayuden a la disminución y eliminación del maltrato en el seno de los hogares de las empleadas de la institución.

No existen procesos de comunicación eficientes e interrelación entre los jefes de las tiendas y el Departamento Médico de Almacenes Artefacta. Esto se expresa en el desconocimiento por parte de la institución de las consecuencias de la violencia intrafamiliar que afrontan sus empleadas que como consecuencia de esto, existen afectaciones en sus actividades laborales, disminuyendo su rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

Los jefes de las tiendas y el médico de la institución han palpado la caída en el rendimiento de las empleadas de Almacenes Artefacta encontrando casos de cansancio, depresión y baja autoestima.

Análisis Crítico:

La violencia intrafamiliar se puede producir de diferentes maneras físicas, sexuales y psicológicas dentro de una organización, ocasionando un bajo autoestima y depresión en los colaboradores, lo cual no permite que los colaboradores se centren

en sus actividades diarias y tengan un declive en su rendimiento lo cual no beneficiara a la organización viéndose perjudicada en su negocio.

Tema: COMPORTAMIENTO DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Autores: Mariela Almenares Aleaga

Revista: Revista Cubana de Medicina General Integral

Año de publicación: 2013

Conclusiones:

Los tipos de violencia no estuvieron asociados con el ingreso per cápita familiar, con las condiciones de vivienda, ni con la estructura familiar.

Con relación a las características del agresor predominó la madre en su rol como principal agresor, seguida por el cónyuge. Estos datos fueron obtenidos por *Larraín* en el estudio realizado sobre maltrato infantil, quien constató que la madre o quien ocupa el rol materno ejerce más violencia.

El nivel de escolaridad de estos agresores fue elevado, no resultó notoria la presencia de antecedentes o trastornos psiquiátricos

Análisis Crítico:

La violencia intrafamiliar se viene llevando por generaciones, en la actualidad se ha tomado una mayor atención a este tema y se ha implantado charlas, seminarios, etc. A nivel mundial permitiendo tener una concientización a todas las personas, dejando en claro que la violencia intrafamiliar no tiene ningún beneficio positivo dentro del núcleo familiar, el cual solo perjudica a las nuevas generaciones.

Tema: VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, REALIDAD DE LA MUJER LATINOAMERICANA

Autores: Madeline Espinosa Morales,^I Mercedes Alazales Javiqué,^{II} Bernardo Madrazo Hernández,^{III} Ada Margarita García Socarrás,^{IV} María Clarivel Presno Labrador^V

Revista: Revista Cubana de Medicina General Integral

Año de publicación: 2011

Conclusiones:

En el año de 1975 tuvo lugar la I Conferencia Mundial sobre las Mujeres en México, en la que se señaló como objetivo principal de la educación social enseñar a respetar la integridad física de la mujer, y se declaró que el cuerpo humano, sea de hombre o mujer, es inviolable, y el respeto por él es un elemento fundamental de la dignidad y la libertad humana.

Las Naciones Unidas declararon la década de 1976-1985 como Decenios de Naciones Unidas para la Mujer, durante el cual se llevó a cabo un gran esfuerzo internacional en la revisión de los derechos de las mujeres. En 1980 se reconoce que la violación contra la mujer es el crimen encubierto más frecuente en el mundo.

El 18 de diciembre de 2002 la Asamblea General de la ONU aprobó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que constituye el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, ratificada por 150 países, y su carácter vinculante la convierte en el marco jurídico para la erradicación de la discriminación.

Al revisar los antecedentes legales, encontramos el origen de la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, que se sustenta en las violaciones de los derechos humanos, discriminación y desigualdad, a la cual son sometidas las mujeres, por lo que, en el año 2002 en la Conferencia de Belén de Parra, Brasil, surte efecto internacional en cuanto a prevenir, solucionar, erradicar y controlar la violencia contra la mujer.

Análisis Crítico:

Es de mucha importancia que se dé seguimiento a la violencia intrafamiliar, ya que las personas que sufren este tipo de violencia se sentirán más seguros y protegidos ante el maltrato que sufren diariamente, con la ayuda psicológica necesaria podremos tener colaborados con mayor productividad lo cual beneficiara satisfactoriamente a la organización.

2.2 Fundamentación Filosófica

El propósito de la presente investigación es analizar el problema determinado, tiene un enfoque propositivo que busca establecer soluciones viables y fáciles de ejecutar mediante la realización de una propuesta formal para uso y beneficio de la organización y sus colaboradores.

2.2.1 Fundamentación Axiológica

En el siguiente proyecto de investigación se basará en valores importantes, los cuales nos permitirán hallar o identificar los principales factores predominantes que incide en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores, determinado una mejora en las condiciones de cada uno de los colaboradores con una adecuada prevención de riesgos para la organización.

2.2.2 Fundamentación Psicológica.

La Psicología Humanista es el fruto de una revolución en el pensamiento filosófico y psicológico a la luz del quiebre occidental de la filosofía clásica y de una ciencia psicológica que, para inicios del siglo XX, resultaba empobrecida por las limitaciones propias de un paradigma racionalista y con predominio del contenido para comprender los fenómenos psicológicos y humanos, conocidos y desconocidos para la época.

Esta investigación será basada en una corriente humanista permitiendo estudiar el recurso más importante de la empresa que es el ser humano, de esta manera nos permitirá tener resultados óptimos los cuales beneficien a la investigación.

Esta investigación está basada en un paradigma naturista ya que nos indicara la realidad de la violencia que sufre cada uno de los trabajadores.

2.2.3 Fundamentación Epistemológica.

La presente investigación mediante la rigurosa aplicación de métodos que nos permitirá identificar la violencia intrafamiliar que afectan al desempeño laboral de los trabajadores de una manera cualitativa y cuantitativa.

2.2.4 Fundamentación Ontológica.

En esta investigación identificaremos los factores de violencia intrafamiliar dentro de la empresa, con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

2.3 Fundamentación Legal

El derecho tiene garantizar la seguridad jurídica de la familia y de sus miembros, la constitución vigente menciona.

CONSTITUCION DEL ECUADOR.

Capítulo sexto

Derechos de libertad

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

2.El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

3.El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) 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.

Art. 67.-Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes. El matrimonio es la unión entre hombre y mujer, se fundará en el libre consentimiento de las personas contrayentes y en la igualdad de sus derechos, obligaciones y capacidad legal.

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y A LA FAMILIA

Art. 2.- VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. - Se considera violencia intrafamiliar toda acción u omisión que consista en maltrato físico psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Art. 3.- AMBITO DE APLICACION. - para los efectos de esta ley se consideran miembros del núcleo familiar a los cónyuges, ascendientes, descendientes, hermanos y sus parientes hasta el segundo grado de afinidad.

La protección de esta Ley se hará extensiva a los excónyuges, convivientes, ex-convivientes, a las personas con quienes se mantenga o se haya mantenido una relación consensual de pareja, así como a quienes comparten el hogar del agresor o del agredido.

Art. 4.- FORMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. - Para los efectos de esta Ley, se considera:

VIOLENCIA FISICA. - Todo acto de fuerza que cause daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiere para su recuperación;

VIOLENCIA PSICOLOGICA. - Constituye toda acción u omisión que cause daño, dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la auto estima de la mujer o el familiar agredido. Es también la intimidación o amenaza mediante la utilización de apremio moral sobre otro miembro de familia infundiendo miedo o temor a sufrir un mal grave e inminente en su persona o en la de sus ascendientes, descendientes o afines hasta el segundo grado;

VIOLENCIA SEXUAL. - Sin perjuicio de los casos de violación y otros delitos contra la libertad sexual, se considera violencia sexual todo maltrato que constituya imposición en el ejercicio de la sexualidad de una persona y que la obligue a tener

relaciones u otras prácticas sexuales con el agresor o con terceros, mediante el uso de fuerza física, intimidación amenazas o cualquier otro medio coercitivo.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

COMPETENCIA Y JURISDICCION

Art. 8.-DE LA JURISDICCION Y COMPETENCIA. - El juzgamiento por las infracciones previstas en esta Ley corresponde a:

Los Jueces de la familia;

Los comisarios de la Mujer y la Familia;

Los Intendentes, comisarios nacionales y tenientes políticos;

Los jueces y tribunales de lo Penal.

La Competencia estará determinada por el lugar de comisión de la infracción o el domicilio de la víctima, sin perjuicio de las normas generales sobre la materia.

CODIGO DE TRABAJO

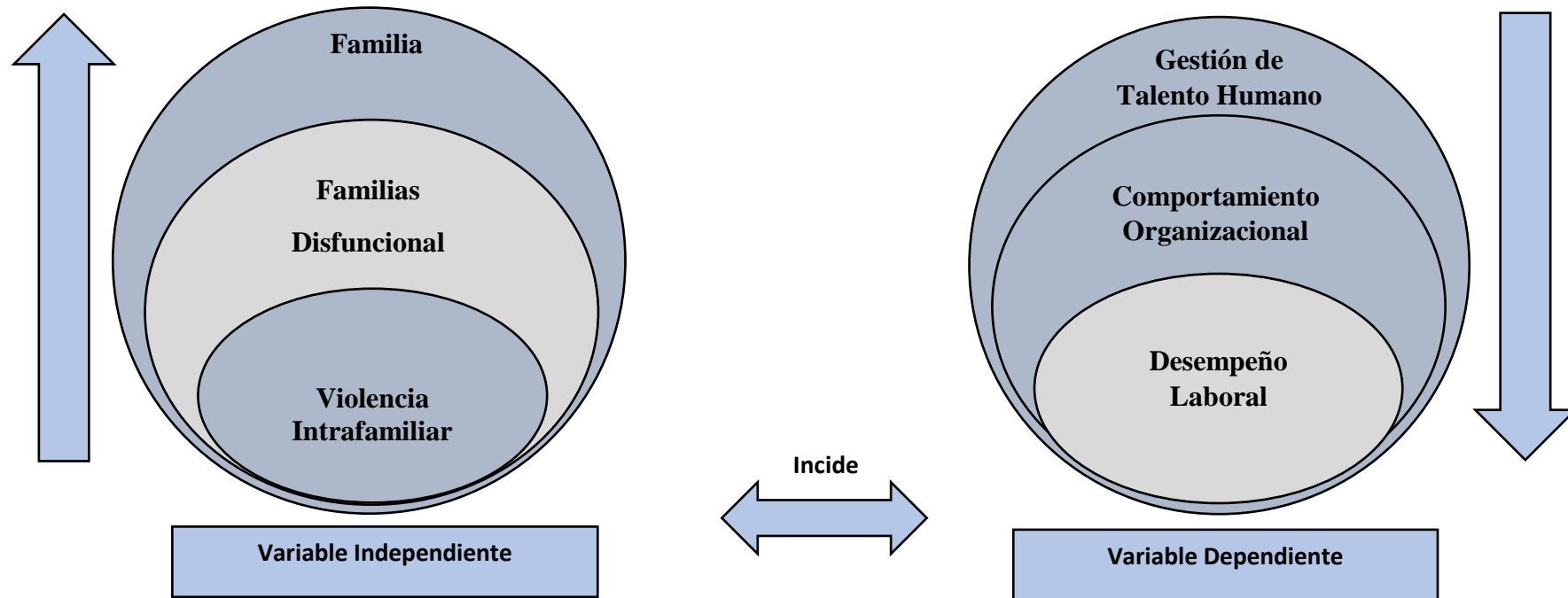
Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Categorías Fundamentales

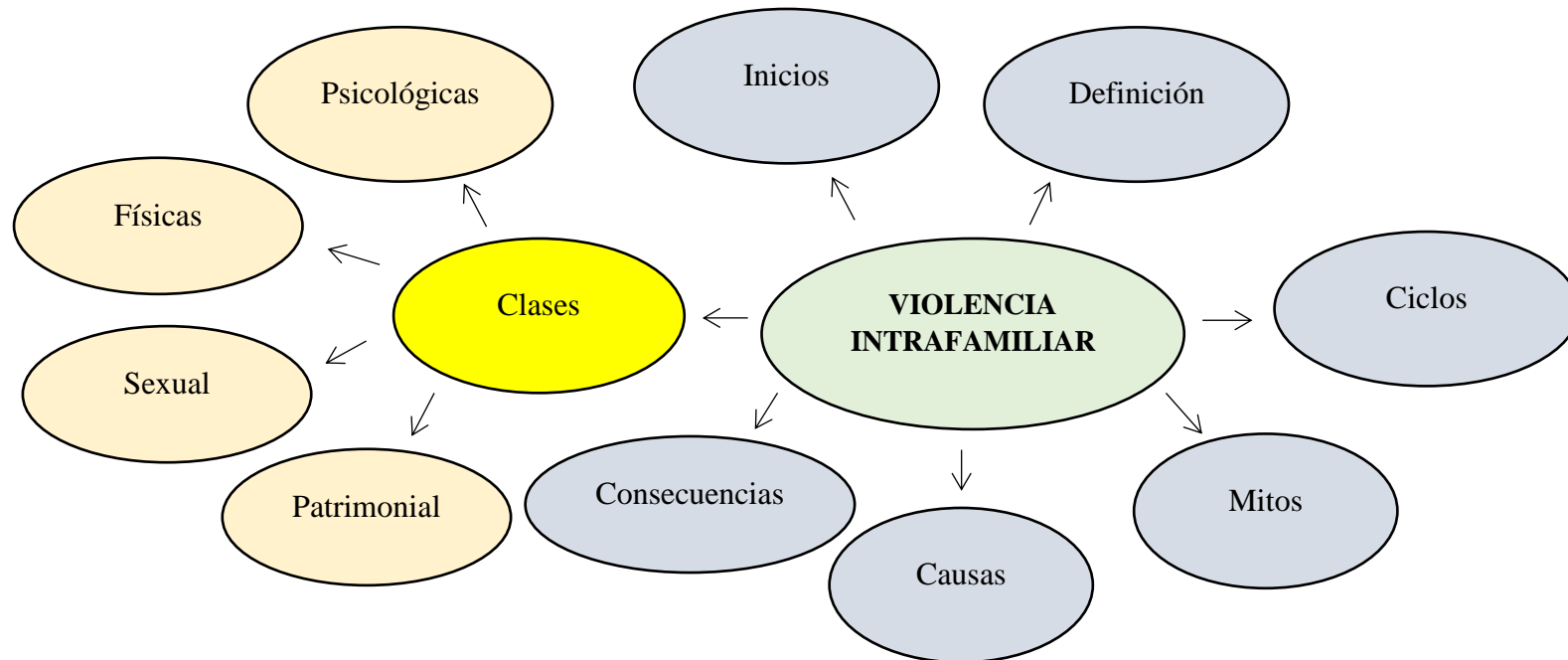


Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

2.4.1 Constelación de ideas V.I

Gráfico 3: Constelación de ideas de la Variable Independiente

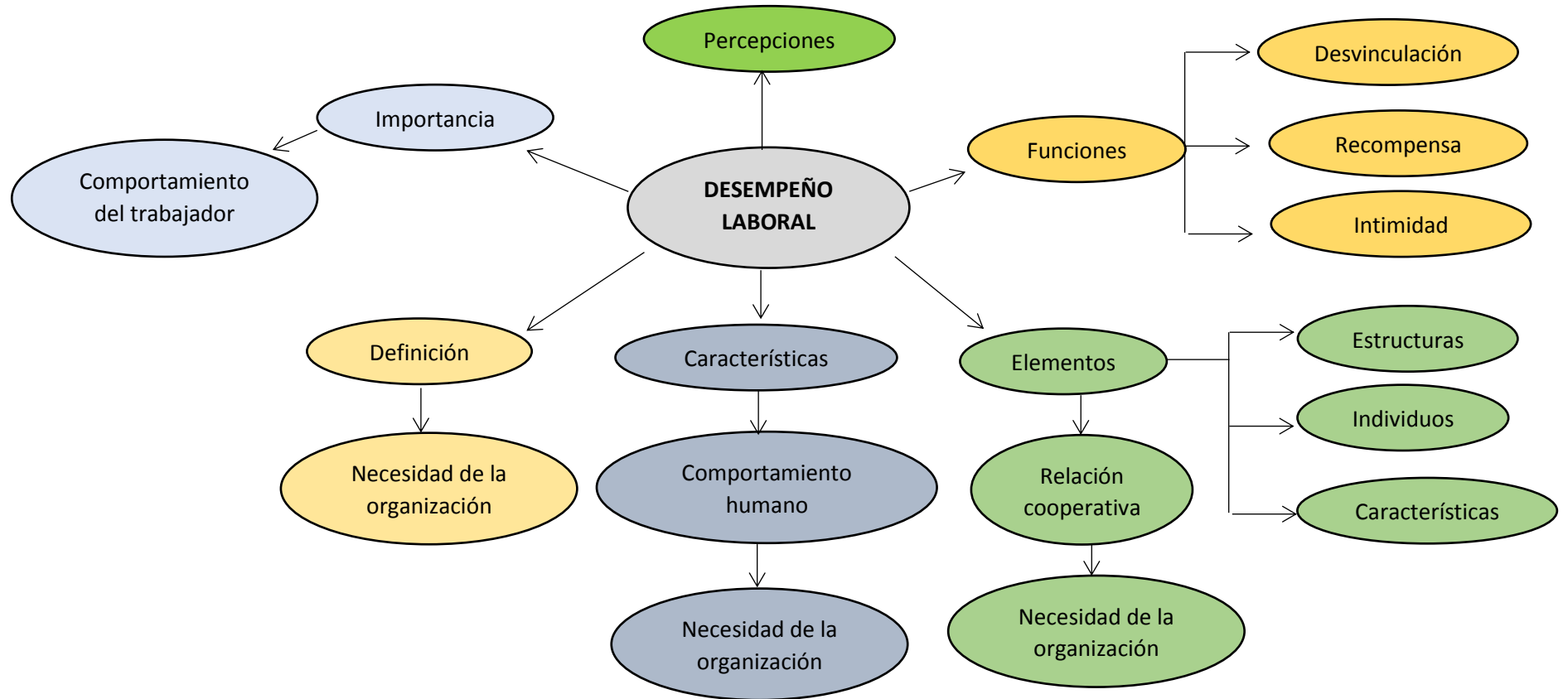


Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

2.4.2 Constelación de ideas V.D

Gráfico 4: Categorización de la Variable Dependiente



Fuente: Propia
Elaborado por: Cristian Moya

2.5 Fundamentación Teórica.

2.5.1 Variable Independiente

2.5.1.1 Violencia Intrafamiliar

La violencia constituye un problema social debido a la repercusión que tiene en la sociedad, la violencia es una de las principales causas de muerte que existe a nivel mundial.

La OMS define la violencia como: El uso intencional de la fuerza física o el poder contra uno mismo, hacia otra persona, grupos o comunidades y que tiene como consecuencias probables lesiones físicas, daños psicológicos, alteraciones del desarrollo, abandono e incluso la muerte. Incluyendo la intencionalidad de producir daño en la comisión de estos actos. (Organización mundial de la salud, 2002, pág. 3)

El uso de la fuerza de forma intencional hacia otra persona constituye la violencia física la cual puede generar lesiones, pero existen diversas formas de violencia que afectan a todo tipo de individuos.

Violencia es definida como: la violación de la integridad de la persona , la cual suele ejercerse cuando interviene la fuerza física o la amenaza de su uso, pero también cuando se actúa en una secuencia que causa indefensión en el otro, por lo que este autor la considera un proceso en el que participamos todos y no un simple acto cuyo fin es la afirmación del dominio a través del cual busca el control de la presencia y las condiciones del estar, así como hacer del otro un medio considerándolo como propio y operando siempre sobre el estar del sujeto. (Vidal, 2008, pág. 2)

Cuando se violenta a una persona pretendiendo imponer fuerza se genera daño y se quebranta su derecho a la vida, ningún motivo justifica las agresiones en contra de los demás, sea hombre o mujer, niño joven, adulto o anciano.

“Se considera violencia intrafamiliar toda acción u omisión que consista en maltrato físico psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar” (Dirección Nacional de la Mujer, 1995, pág. 1). Uno de los tipos de violencia más recurrente es el de violencia intrafamiliar, puede ser violencia hacia el cónyuge sea mujer u hombre o hacia los hijos, padres y demás personas del núcleo familiar.

“La violencia ocurre cuando se trata de eliminar al otro, ya sea física o psicológicamente. Se transforma al otro en un instrumento o en un objeto y se pierde de vista su dignidad humana” (Berenstein, 2014, pág. 4). El tratar de hacer daño a otra persona es un acto inhumano por eso la violencia es considerada un problema social, que es inaceptable pues va contra los principios de una vida digna que todos merecemos.

La reciente Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), destaca que en el Ecuador 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia de género, y el 76% de las mujeres han vivido algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex-pareja. (INEC, 2011, pág. 43)

Los datos estadísticos del INEC demuestran que la violencia es una difícil realidad que se afronta en el país y es importante recordar que cada vez son más los casos

registrados, en medios de comunicación y entidades judiciales, lejos de erradicar este problema social, se aumentan los casos.

La violencia no es un fenómeno individual, sino la manifestación de un fenómeno interaccional, es el resultado de un proceso de comunicación particular entre dos o más personas. Todos los que participan de una interacción se hallan implicados y son por lo tanto responsables. No se habla de víctima ni de victimario sino de actores. “Quien provoca asume la misma responsabilidad que quien responde a la provocación, aun cuando la ley sólo castiga a aquel que pasa al acto”. El hecho de ponerse en la posición de víctima o victimario no cambia en nada el grado de responsabilidad de cada uno. Todo individuo adulto (autónomo) es el garante de su propia seguridad. Sino asume esta responsabilidad estimula los aspectos incontrolados y violentos del otro, con lo que organiza y alimenta una interacción de carácter violento. (Silva, 2012, pág. 3)

Los involucrados en situaciones de violencia de las diferentes índoles existentes son responsables de la situación de este modo se debe ser consciente de que al agredir a otra persona se está sujeto a enfrentar la ley con la pena correspondiente, mientras que es responsabilidad y derecho de la persona agredida denunciar los acontecimientos ante la autoridad competente.

La violencia intrafamiliar es uno de los problemas sociales más comunes en nuestro país. Su existencia se basa en el machismo, una conducta por la que el hombre siente que es la parte más importante de la familia y la sociedad. Se origina en los tiempos en los que el varón era la fuente principal de

ingresos económicos para el núcleo familiar y se consideraba, por tanto, que su acción era más trascendente que el resto de integrantes del núcleo familiar. A pesar de que esta situación ha cambiado y el aporte productivo de la mujer constituye, en muchos casos, la mitad de los ingresos familiares y, en otros, la mayoría de estos, el machismo se mantiene. Esto se debe a que muchos hombres e incluso mujeres no comprenden que los nuevos roles adoptados por estas en la sociedad en los últimos años, deben estar acompañados con nuevos papeles dentro de la familia. Por eso, muchos varones siguen actuando con violencia en contra de sus parejas y otros miembros de sus familias. La violencia no se produce únicamente de manera física (golpes), sino, sobre todo, de manera económica, sexual y psicológica. Esta última (la violencia psicológica) se ejerce mediante insultos, comparaciones denigrantes, desvalorización y es la que deja huellas más profundas en quienes la padecen. En la actualidad, el Estado y muchas organizaciones sociales se pronuncian y realizan campañas con el fin de terminar con este problema social en nuestro país. (Valverde, 2016, pág. 7)

La violencia intrafamiliar existe desde tiempos antiguos que se origina por la creencia de que el hombre es un ser superior porque es más fuerte y por ser el que aporta económicamente el en el hogar, aunque la situación es diferente en la actualidad debido a que un porcentaje considerable de mujeres trabaja y aporta al hogar, el machismo continúa siendo fuente de diferentes tipos de violencia en el hogar afectando física, psicológica y emocionalmente.

SOCIOLOGÍA.

Antes de entrar de lleno en la definición de Sociología lo que tenemos que hacer es determinar el origen etimológico de dicho término.

En concreto, sus antecedentes se encuentran en el latín y más exactamente en la unión de las palabras *socius*, que vendría a traducirse como “socio o individuo”, y *logía* que tiene varias acepciones entre ellas “estudio”. Por tanto, partiendo de ello podríamos hacer una traducción literal de que Sociología es el estudio del socio o individuo. (Ramírez, 2016, pág. 1)

La sociología permite conocer a los individuos que conforman la sociedad, la forma en la que se interrelaciona con su entorno conformado por otros individuos de diferente género, creencias y condición económica.

La sociología es una ciencia que se dedica al estudio de los grupos sociales (conjunto de individuos que conviven agrupados en diversos tipos de asociaciones). Esta ciencia analiza las formas internas de organización, las relaciones que los sujetos mantienen entre sí y con el sistema, y el grado de cohesión existente en el marco de la estructura social. (Ramírez, 2016, pág. 2)

Analizar los comportamientos de forma individual y grupal es posible gracias a la sociología debido a que se estudia profundamente las interrelaciones y la cohesión existente.

Podría decirse que la sociología existe desde mucho tiempo antes que se desarrollará como ciencia o que se delimitará su objeto de estudio. En el siglo V antes de Cristo, Heródoto se dedicó a realizar completas descripciones de las costumbres y los rituales de diversos pueblos. Ibn Jaldún (1332-1406), por su parte, fue quien proclamó la noción de *Ilm el Iytima* (la ciencia de la sociedad o de lo social). (Ramírez, 2016, pág. 4)

Estudiar a las personas, sus costumbres, rituales, culturas no es algo nuevo puesto que los datos demuestran que las antiguas civilizaciones fueron las que iniciaron la recopilación de información que luego se convirtió en la importante ciencia de la sociología que permite conocer a los individuos y sus características más relevantes.

Auguste Comte, por su parte, fue el encargado de dar forma al concepto de sociología, cuando en 1838 presentó su *Curso de Filosofía Positiva*. La sociología se consolidó como una ciencia autónoma recién a mediados del siglo XIX. Ya avanzado el siglo XX, comenzaron a diferenciarse diferentes escuelas y corrientes dominantes. En este sentido resulta interesante hacer un pequeño paréntesis para establecer que la Sociología a lo largo de la Historia no ha dejado indiferente. De ahí que grandes pensadores de todos los tiempos como el alemán Max Weber la definiera a aquella como la ciencia que se encarga de una misión muy concreta. Para él aquella disciplina lo que hace es enfrentarse a la acción social para así poder acometer la explicación causalmente, desde un enfoque de conocimiento llamado interpretativo, tanto su desarrollo como sus efectos. (Ramírez, 2016, pág. 6)

Importantes hombres a lo largo de la historia definieron la sociología como la disciplina que investiga la sociedad de forma profunda con enfoques de interpretación, desarrollo y efectos de los mismos.

La sociología puede ser estudiada a partir de distintos métodos: el cualitativo, que incluye descripciones y explicaciones detalladas de conductas, situaciones y sujetos, y que además puede incluir el relato de los participantes contado por ellos mismos; y el método cuantitativo, que se encarga de las variables que pueden ser representadas por valores numéricos (números) y que permiten buscar posibles relaciones a través del análisis estadístico. (Ramírez, 2016, pág. 7)

Los métodos para estudiar la sociedad son cualitativos lo que hace referencia a cualidades, costumbres, conductas, situaciones, y cuantitativos se refiere a las variables expresadas mediante datos numéricos que permiten realizar análisis profundos y llegar a conclusiones acerca de los individuos y la forma de vivir y relacionarse.

En cuanto a los principales paradigmas sociológicos, pueden destacarse el funcionalismo (que afirma que las instituciones sociales son medios desarrollados en forma colectiva para satisfacer necesidades de la sociedad), el marxismo (la teoría del conflicto), el estructuralismo, el interaccionismo simbólico y la teoría de sistemas. (Ramírez, 2016, pág. 8)

Así, hoy día es muy frecuente que se recurra a esta ciencia del individuo para llevar a cabo interesantes estudios entorno a aspectos latentes en nuestra sociedad que nos preocupan o interesan.

2.5.1.2 FAMILIA.

La familia, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Los lazos principales que definen una familia son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio que, en algunas sociedades, sólo permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia, y vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. También puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros. (Papalia, 2015, pág. 2)

La familia es el núcleo de la sociedad, la entidad fraterna en la cual se convive cotidianamente se refuerzan los lazos del matrimonio y se crían los hijos con valores y costumbres, es el pilar de la sociedad, los vínculos de afinidad y consanguineidad son los lazos principales de cada familia.

No hay consenso sobre la definición de la familia. Jurídicamente está definida por algunas leyes, y esta definición suele darse en función de lo que cada ley establece como matrimonio. Por su difusión, se considera que la

familia nuclear derivada del matrimonio heterosexual es la familia básica. Sin embargo, las formas de vida familiar son muy diversas, dependiendo de factores sociales, culturales, económicos y afectivos. La familia, como cualquier institución social, tiende a adaptarse al contexto de una sociedad. Esto explica, por ejemplo, el alto número de familias extensas en las sociedades tradicionales, el aumento de familias monoparentales en las sociedades industrializadas y el reconocimiento legal de las familias homoparentales en aquellas sociedades cuya legislación ha reconocido el matrimonio homosexual. (Sarmiento, 2016, pág. 5)

La jurisprudencia otorga diferentes términos a la familia, los cambios de la sociedad han generado diversos tipos de familia de acuerdo a la cantidad de integrantes, y el género de los integrantes, aunque se sigan generando debates acerca de las familias constituidas por parejas homosexuales o por solo uno de los padres, la familia debe ser fuente de cariño, comprensión, lealtad, valores, buen trato, ejemplaridad es lo verdaderamente importante más allá de los estereotipos de la sociedad que se niega a aceptar estos nuevos tipos de familias.

2.5.1.3 VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.

Es evidente que la violencia como tal se propicia en la relación familiar, es algo que no ofrece la menor duda; tampoco ofrece dudas las diversas modalidades de violencia que en las sociedades existen y están determinadas por múltiples condicionantes, pues conocer la violencia es saber que existen fuerzas destructoras que actúan cuando la fuerza de la naturaleza propia del objeto no es respetada y se impone la destrucción como medio de alcanzar

un fin por encima del respeto al ser humano, para determinar el origen de la violencia es necesario penetrar en los recónditos fondo de la actual cultura comprender la cultura como obra y herencia del hombre, ya que se trata de un fenómeno del que hoy se tienen múltiples referencias o quizás también, experiencias de manifestaciones constantes, persistentes de la sociedad, toma diversas formas, diferentes nombres, que la designan, aparece y parece ocultarse intermitentemente, ocupa la atención, preocupa y llega a angustiar e incluso a matar, pues su presencia es universal y puede confundirse con la propia cultura. Las generaciones han sido testigo de todos los tipos de violencia que se dan, pues es uno de los problemas que se han enfrentado a nivel mundial. La violencia no es un problema aislado ya que existe y ha existido a través de la historia de la humanidad, se ha desarrollado desde épocas muy remotas. (López, 2016, pág. 4)

Los casos de violencia se remontan a inicios de la historia y en ocasiones es confundida como parte de la cultura de este modo se justifica los diferentes tipos de agresiones lo cual afecta a las personas de distintos modos, muchos casos de violencia intrafamiliar acaban en la muerte de la víctima y el agresor no es castigado por la ley.

La violencia doméstica, violencia familiar o violencia intrafamiliar comprende todos aquellos actos violentos, desde el empleo de la fuerza física, hasta manea taje, acoso o la intimidación, que se producen en el seno de un hogar y que perpetra, por lo menos, a un miembro de la familia contra algún otro familiar. Violencia intrafamiliar es considerada también como la

totalidad de agresiones físicas y psicológicas, empleo abusivo de la fuerza con rechazo de la ley y del derecho de la dignidad de la persona, así como abusos de diferentes índoles en contra (comúnmente) de la mujer ancianos niños y niñas. (López, 2016, pág. 7)

La familia es el núcleo de la sociedad y la raíz de los problemas de violencia intrafamiliar, todo tipo de agresión atenta contra la dignidad humana y debe ser denunciada ante la ley para que las entidades encargadas tomen medidas al respecto y prevalezca el derecho a la vida digna.

Violencia contra las mujeres

Se entenderá por violencia contra la mujeres en las relaciones familiares, como (cualquier acto u omisión así como) los repetidos abusos físicos, psicológicos, sexuales y o patrimoniales llevado a cabo por una persona de la familia con la cual se mantiene relación afectiva, de confianza o erótica y cualquier condición que resulte de dichos actos que priven a las mujeres de iguales derechos y libertades e interfiera con su máximo desarrollo y libertad de elegir. (López, 2016, pág. 15)

La violencia contra la mujer es recurrente aun en estos tiempos en los cuales tanto hombre como mujer tienen igualdad de derechos, el machismo y las creencias de superioridad ocasionan este tipo de agresión muchas veces físicas, psicológicas y sexuales las mujeres deben frenar el acoso y la agresión denunciando y terminando este tipo de relaciones dañinas.

Violencia intrafamiliar contra los niños y niñas

La desigualdad la inferiorización y expropiación que vive la niñez en esta sociedad en el sistema de poder unos sobre otros (as), las niñas y los niños están en clara situación de desventaja, es normal y esperado que muchos y muchas decidan por ellos, intervengan sobre sus vidas, porque se ha hecho creer que su nivel de desarrollo físico, afectivo e intelectual no les posibilita dirigir y organizar sus vida solos, ejercen poder sobre ellos porque tienen más edad, mayor experiencia, conocimiento, poder económico, y sobre todo, porque tienen el poder de conservar sus vidas (satisfacen deseos y necesidades). El problema no es tener más poder, si no abusar de él, ejercerlo sobre y contra el derecho que tiene a crecer en libertad y con respeto a su integridad cometiendo actos de abusos emocionales, físico, sexual, y por descuido. (López, 2016, pág. 15)

Los niños y niñas no ejercen libertad hasta cumplir la mayoría de edad, esto ocasiona que en algunas situaciones sus derechos sean vulnerados por sus familiares, conocidos y personas de su entorno, los abusos a menores son recurrentes dejando secuelas psicológicas y emocionales que afectan su desarrollo.

Clases o tipos de violencia.

Violencia psicológica: Acción u omisión directa o indirecta cuyo propósito sea controlar o degradar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación o aislamiento o cualquier otra

conducta que produzca un perjuicio en la salud mental, la autodeterminación, el desarrollo integral y las posibilidades personales. (López, 2016, pág. 16)

La violencia psicológica se refiere a la denigración de la víctima que se genera por constantes humillaciones, vejaciones, insultos, todo esto afecta la autoestima de la persona y ocasiona que se sienta menos que su agresor y que este puede tratarla de esta forma porque es superior.

Violencia física: Acciones, comportamientos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de una persona, puede consistir en empujones, lanzamiento de objeto, apretones, arañazos, pellizcos, golpes, halarle el pelo, bofetadas, atacar con arma blancas o arma de fuego hasta llegar al punto de hospitalizar o causar la muerte. (López, 2016, pág. 16)

Las lesiones físicas son el símbolo visible de agresión contra una persona, estas lesiones pueden llevar a una persona a sufrir incapacidades temporales, definitivas y en el peor de los casos llevar a la muerte.

“Violencia sexual: acciones que obligan a una persona a mantener contactos sexuales, físicos o verbales o a participar en ellos mediante la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza u otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal” (López, 2016, pág. 17). Todo acto sexual llevado a cabo con el uso de la fuerza y sin el consentimiento de la persona es acto carnal violento que afecta la integridad de la persona y es penado por la ley, la pareja no tiene derecho a agredir a su pareja ni de obligarla a mantener relaciones sexuales

con amenazas o coerción, cada quien tiene autonomía sexual para decidir acerca de su vida íntima.

Violencia patrimonial: son las acciones u omisiones encaminada a la destrucción de objetos o propiedades en el núcleo familiar de los que depende la existencia de la misma; la negación a cubrir cuotas alimenticias para las hijas (os) o gastos básicos para la sobrevivencia, es dirigida contra los bienes pertenencias de la persona a quien afecte o impida la atención adecuada de las necesidades de la familia. (López, 2016, pág. 17)

La omisión del apoyo económico para cubrir las necesidades en el hogar se convierte en violencia patrimonial recurrente, causando humillaciones e incumplimiento en las obligaciones del hogar.

El ciclo de la violencia.

“Acumulación de Tensión: Discusiones, pleitos, reclamos, insultos, desprecios, angustia, ansiedad, miedo, desilusión, la persona intenta calmar al agresor, evita provocación, protección parálisis.” (López, 2016, pág. 17). La violencia intrafamiliar empieza con discusiones leves pero constantes, celos infundados, reclamos, gritos, golpes, llantos la persona agredida pretende calmar al agresor quedándose callada u obedeciendo en cada capricho porque piensa que de esta forma todo se va a normalizar y las agresiones van a desaparecer.

Explosión: “La persona agredida siente miedo, odio, impotencia, soledad, dolor” (López, 2016, pág. 18). El miedo, el enojo se hacen presente en la victima siente dolor por la difícil situación que afrontan.

Distanciamiento: “Toma de decisiones, busca ayuda, se esconde, se va de la casa, grupos de apoyo, aislamiento, suicidios, denuncia separación, divorcio” (López, 2016, pág. 18). El distanciamiento requiere de valentía, fuerza de voluntad y toma de decisiones adecuadas, muchas personas tienen pudor a denunciar por el repudio de la sociedad o por posibles represalias en su contra.

Reconciliación: Miedo, confusión, ilusión, culpa, renegociación; la mujer cede en sus derechos y recursos el hombre sólo promete cambiar (López, 2016, pág. 18). Volver con el agresor no es la solución correcta en estos casos de violencia pues las promesas de cambio suelen ser falsas y después de unas semanas las agresiones regresan cada vez más fuertes.

Consecuencias de la violencia intrafamiliar.

Las consecuencias alcanzan no sólo a la misma mujer, sino a sus hijos e hijas, al marido y a la sociedad en general. Afecta la salud física, mental y social de la mujer. Los hijos e hijas de mujeres maltratadas suelen presentar trastornos emocionales y de conducta, aprenden a aceptar la violencia o a cometer actos violentos siendo testigos de los golpes que el padre o padrastro da a su madre o cuando son víctimas ellos mismos del agresor. (Walter, 2017, pág. 18)

Los efectos de las familias que sufren violencia son generalmente personas con baja autoestima, dificultad para relacionarse con otras personas, relaciones sentimentales tóxicas convertirse en agresores o víctimas.

Por otro lado el hombre golpeador puede resultar herido o muerto si la mujer toma represalia o decide defenderse, pierde el amor de la esposa o compañera y se expone a perder toda su familia, deteriora su autoestima y tiene sentimientos de culpabilidad, que muchas veces trata de revertir tornándose violento a nivel estructural de la sociedad una consecuencia estructural es la reproducción de modelo familiar con dominación masculina, que reduce a la mujer a un nivel inferior de sumisión y subordinación al hombre en el ámbito económico, psicológico, social y político. (Walter, 2017, pág. 19)

El agresor además de tener un problema para relacionarse sanamente en las relaciones familiares y de pareja se ve expuesto a las represalias de la víctima la cual puede regresar la agresión, abandonarlo para siempre generándole sentimiento de culpa depresión y aumento de la agresividad.

Causas que generen violencia intrafamiliar:

- Desvalorización generalizada de la mujer.
- Desigualdad de hombre y mujer en la sociedad.
- Alcoholismo y las drogas.
- Altos niveles de insatisfacción.
- Ambientes estresantes. (Walter, 2017, pág. 19)

Todas las personas somos vulnerables a sufrir agresiones intrafamiliares y aspectos tales como el machismo, la desigualdad económica, y haber crecido en ambientes familiares agresivos, aumenta la posibilidad de ser víctimas.

“Algunos mitos que legitiman y perpetúan la violencia hacia las mujeres: existe una serie de mitos alrededor de la violencia hacia las mujeres que posibilitan seguir ocultando y obstaculizando la adecuada atención del problema” (Walter, 2017, pág. 19). La cultura ha creado mitos para que las víctimas creen que la violencia es algo normal en la familia.

- La mujer busca o merece el maltrato.
- La mujer golpeada no cambia su situación porque le gusta
- Si aguanta, él cambiará.
- Es la voluntad de Dios.
- Si él trabaja, trae lo que necesita a la casa y trata bien a los hijos y las hijas, no se puede pedir más.
- El que abusa de una mujer tiene problemas mentales.
- El consumo de alcohol y otras drogas es la causa del abuso (Walter, 2017)

Nada puede justificar el hecho de cometer agresiones contra otra persona, de este modo no es posible argumentar justificación alguna que minimice la violencia como tal, la complicidad en estos casos puede desencadenar situaciones graves como lesiones irreparables hasta homicidio por no denunciar a tiempo o brindar el auxilio a la víctima.

2.5.2. Variable Dependiente

2.5.2.1 Gestión del Talento Humano

Las formas de gestionar los recursos humanos en la organización son:

Aumento de la productividad y la calidad de vida en el trabajo. La importancia de mejorar la productividad y la calidad de vida en el trabajo es evidente para todos aquellos que trabajan en empresas, la presión para aumentar la productividad es cada vez mayor, a medida que las empresas se dan cuenta de que está en juego su supervivencia. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 23)

La productividad es clave para que la organización se mantenga vigente en el mercado por lo tanto es fundamental que el recurso humano sea efectivo al realizar sus labores y alcanzar los objetivos propuestos.

Fines e importancia de la calidad de vida en el trabajo y la productividad.

Los niveles de productividad cada vez se debaten más en las salas de reuniones de los directivos y entre prácticamente todos los gerentes de recursos humanos, siendo un objetivo de todas las organizaciones el invertir para buscar su mejora. Las medidas de productividad deben crearse para cada organización y en función de sus metas. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 24)

Para ser productivos es necesario que las organizaciones realicen inversiones cada vez para asegurar que los colaboradores están satisfechos en su trabajo y cuentan con los medios necesarios para ser eficaces, es una relación interdependiente en la cual se beneficia la empresa y los colaboradores.

Perspectivas sobre la gestión de las organizaciones y los recursos humanos.

Las formas tradicionales de organización del trabajo se caracterizaban por su rigidez y por una gran centralización del poder, y evolucionaron a partir de

varias teorías conductuales y de la organización que todavía siguen siendo hoy muy influyentes. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 24)

Las organizaciones han cambiado con el paso del tiempo siendo esto algo positivo para descentralizar el poder que radicaba únicamente en los altos mandos, con las diferentes teorías que explican los efectos de otorgar autonomía en la toma de decisiones.

La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizativo. Los activos intangibles son recursos que pertenecen a la organización, pero que no están valorados desde un punto de vista contable. También se consideran activos intangibles a las capacidades que se generan en la organización como consecuencia de la coordinación e interacción de los recursos y mediante la creación de rutinas organizativas. A través del aprendizaje organizativo individual y de los procesos de captación, estructuración y transmisión del conocimiento corporativo podemos llegar hablar del aprendizaje organizativo. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 25)

Cuando la empresa se preocupa de gestionar conocimientos realiza una inversión debido a que los conocimientos que los colaboradores adquieren sirven como ventaja competitiva, cada día las personas pueden aprender algo nuevo y ponerlo en práctica y de esta forma ser altamente productivos.

Comunicación con los empleados. Los directores generales de muchas organizaciones consideran que una de las principales prioridades de la gestión de recursos humanos es el establecimiento de formas de comunicación con los

empleados. La mejora de las comunicaciones se ve como una forma efectiva de incidir positivamente tanto en la productividad como en la calidad de vida en el trabajo. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 26)

La comunicación ejerce un poder esencial para mejorar las relaciones laborales entre los diferentes mandos de la organización de este modo se eliminan barreras de la comunicación y se dan mensajes precisos acerca de los objetivos a alcanzar mejorando el nivel de productividad y las ganancias.

Reestructuración de la organización. “Enfrentadas a una intensa competencia y a unos entornos que cambian con rapidez, las organizaciones responden, reestructurándose” (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008). Las organizaciones deben mantenerse en constante cambio para adaptarse al mercado cada vez más globalizado esto implica inversión de tiempo, dinero y un esfuerzo de todo el recurso humano.

Automatización. Los procesos de automatización que se han ido incorporando a las empresas han cambiado su fisonomía. Los sistemas de robots controlados por computador están sustituyendo en las fábricas al componente humano, dando lugar a incrementos de productividad sin precedentes. Gestionar personas no debe ser únicamente responsabilidad del área encargada de Recursos Humanos, sino que, también, debe estar cada vez más cerca de la línea de negocio, e integrada en el día a día de la empresa, con el fin de estar en disposición de utilizar su capital humano como ventaja competitiva diferencial. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 26)

Implementar sistemas automatizados implica inversión, la utilización de tecnología no debe ser visto como el remplazo de las personas por maquinas sino como una forma de afrontar el cambio, la industrialización y ser competitivos para aumentar los niveles de productividad y dar un mejor producto o servicio a los clientes externos.

Con el fin de que las empresas comiencen a centrar sus objetivos en los empleados (también llamados clientes internos) se requiere una cultura empresarial diferente, que contemple aspectos tales como el clima organizativo, un estilo orientado a personas, un reconocimiento de sus aportaciones, progresión y crecimiento profesional, oportunidades diversas de aprendizaje. (Dolan, Valle, Jackson, & Schuler, 2008, pág. 27)

Anteriormente se ha mencionado que la clave fundamental para que las organizaciones se mantengan vigentes es la adecuada gestión del talento humano esto implica varias cosas tales como brindar los beneficios adecuados, generar un adecuado clima laboral, dar oportunidades de crecimiento profesional, reconocer la efectividad en las funciones realizadas.

La gestión del personal puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible. Este impulso a que nos referimos origina que se desencadene el proceso de motivación, debido a un estímulo externo o bien una reflexión. Ante un estímulo proporcionado a una persona, ésta reaccionará de una manera u otra dependiendo todo de lo

que podemos llamar su patrón de comportamiento. (Porret Gelabert, 2014, pág. 457)

Los empleados que tienen la motivación adecuada en su empleo son aquellos que se esfuerzan por realizar de mejor forma su trabajo, la gestión del personal se convierte en la forma crear motivación y mejorar la efectividad de los empleados.

La Motivación es definida como un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional, aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es una liberación. El patrón de comportamiento varía mucho de una persona a otra, pero el proceso por el cual se llega a él es básicamente el mismo. (Espada García, 2006, pág. 8)

La desmotivación en las empresas que ha convertido en una actitud peligrosa que atenta al propósito principal de las organizaciones que es ser productivos y obtener ganancias el personal desmotivado no realiza sus funciones de forma adecuada.

Cuando una persona no consigue alcanzar un objetivo que anhela, el resultado es un estado de frustración más o menos duradero, produciéndole una ansiedad y tensión. Si no encuentra la solución para alcanzar el referido objetivo, la frustración permanece o se agudiza (generalmente, es una reacción negativa hacia todo aquello o aquellos que considera culpables). Pero puede ser que se inhiba si encuentra otra alternativa (ejemplo, si no puede llegar a ser director en la empresa, puede que se incline por otras actividades ajenas a la actividad

laboral y lucha por ser el entrenador de un club, líder de un grupo de personas para efectuar tal o cual cosa, etc.) y en consecuencia, dedicará poco esfuerzo y atención en las actividades laborales porque lo estará haciendo en otras actividades. En este último supuesto lo llamaremos compensación. (Porret Gelabert, 2014, pág. 87)

En el ámbito organizacional se debe realizar planificación adecuada y constante con el fin de que los colaboradores tengan los medios y la motivación suficiente para alcanzar sus objetivos profesionales de este modo no se presentan situaciones como las de compensación en las cuales los colaboradores se dedican a realizar actividades ajenas al cargo con el fin de sentirse satisfechos.

Proceso de motivación: El proceso genérico de motivación comienza con una necesidad insatisfecha, la cual crea tensión (deseo de conseguir una cosa, una meta, un reconocimiento, un premio) que a su vez estimula impulsos en el interior del individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda tendente a encontrar aquello que desea que, si se alcanza, de satisfacción a la necesidad, lo que atenuará la tensión. (Porret Gelabert, 2014, pág. 87)

La necesidad insatisfecha por alcanzar logros y reconocimientos ocasiona tensión que impulsa a la persona a esforzarse para conseguir satisfacer su necesidad, alcanzar sus logros, sentirse realizado.

Factores de influencia en la motivación laboral. Por lo general se acepta que la mayoría de los elementos más importantes que afectan a los factores, tanto externos como internos. Los factores internos Son los que derivan de su propia

personalidad, es decir, que nacen de él y que analizando la información que recibe del exterior actúa o reacciona según el resultado del análisis. (Porret Gelabert, 2014, pág. 89)

Los factores internos que motivan a los colaboradores para desempeñarse de forma adecuada en la organización dependen de la persona propiamente de sus estados de ánimo, creatividad, situaciones que le generen estrés y la automotivación.

Señalaremos los más comunes:

- Estados de ánimo interno.
- Tendencia de la creatividad.
- Situaciones de estrés
- La automotivación personal en la empresa (Porret Gelabert, 2014)

Desarrollar una actividad que te llene y satisfaga es primordial para conseguir el éxito profesional y al mismo tiempo ser feliz en tu trabajo. Estar enamorado de tu trabajo representa el no buscar otros pretextos y justificaciones para desarrollarlo, y ello tiene mucho que ver con roles que representamos cada uno de nosotros por nuestra genuina forma de ser. (Hesse, 2005, pág. 8)

Al estar satisfechos con el empleo que se tiene los colaboradores se desempeñan efectivamente, el ser feliz en el trabajo es la principal fuente de motivación, al tener empleados empoderados se evita el absentismo laboral, los colaboradores se empeñan por lograr los objetivos y no malgastan el tiempo y los recursos.

Nuestra motivación a través de la empresa. Existen varios factores de influencia en nuestro grado de motivación profesional: uno de ellos es percibir que estamos trabajando en una empresa eficaz, ver a nuestro jefe con capacidad de liderazgo nos motiva, conocer la opinión positiva de nuestros clientes y proveedores respecto de nuestra empresa es también motivador. (Manene, 2012, pág. 9)

La empresa requiere que los colaboradores sean eficientes, alcancen los objetivos, sean productivos, y los empleados desean pertenecer a una organización importante, influyente que ofrezca los beneficios adecuados en cuanto a retribución y permita el crecimiento personal.

2.5.2.2 Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional, como temática, se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Todo esto implica el comportamiento de las personas que integran una organización, como ya se dijo, de cualquier tipo y tamaño. (Alles, 2008, pág. 19)

En cualquier organización sea grande o pequeña, de producción, comercial o de servicios, los colaboradores son clave fundamental para el desarrollo de la misma y por ende el comportamiento de las personas y los grupos requiere especial cuidado

puesto que se debe conocer cómo funciona y de esta manera poder realizar intervenciones.

Objetivos del estudio del comportamiento organizacional

Los objetivos del estudio del comportamiento organizacional pueden sintetizarse en los siguientes aspectos: (Alles, 2008, pág. 20)

- Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias.
- Comprender por qué las personas se comportan como lo hacen.
- Predecir comportamientos futuros.
- Controlar (al menos parcialmente) y procurar o lograr que las personas tengan un cierto comportamiento (esperado) en el trabajo, por ejemplo, en materia de productividad. (Alles, 2008, pág. 20)

El comportamiento organizacional tiene como fin comprender cómo se comportan los colaboradores en determinadas circunstancias que se presentan en el trabajo, entender el motivo que lleva a los colaboradores a adoptar el comportamiento que tienen, poder anticiparse a un comportamiento futuro y tomar el control de la situación.

Clima Laboral

“Clima Laboral ha demostrado mayor utilidad porque utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral” (Gonzales, 2016, pág. 32). El clima laboral indica las características del lugar de trabajo, las relaciones laborales, el nivel de motivación todo lo que genera un ambiente laboral adecuado para desempeñar las funciones.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Laboral es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. (Gonzales, 2016, pág. 32)

El clima laboral se percibe en las organizaciones observando la forma en la cual se interrelacionan los empleados al existir motivación el clima laboral es bueno, sino existe la motivación adecuada el clima laboral es bajo y esto afecta el comportamiento organizacional y el alcance de metas.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Laboral se originan en una gran variedad de factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.). (Gonzales, 2016, pág. 32)

Factores tales como el tipo de liderazgo ejercido las retribuciones otorgadas, interacción entre los colaboradores, sistema de comunicación, apoyo social intervienen en el clima de las organizaciones.

Características del Clima Laboral

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Gonzales, 2016, pág. 32)

La productividad, satisfacción, rotación, ausentismo y adaptación se ven afectadas por el tipo de comportamiento de las organizaciones y este se relaciona directamente con el clima organizacional, de este modo para que una empresa funcione de forma correcta los directivos y el departamento de recursos humanos deben brindar atención al clima laboral.

Funciones del Clima Laboral

Desvinculación: “lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa” (Gonzales, 2016, pág. 33).

Crear sinergia en un grupo para obtener mejores resultados, lograr el compromiso total para que se interrelacionen y fluyan las ideas creativas constantemente.

Obstaculización: “lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles” (Gonzales, 2016, pág. 33). Facilitar el trabajo de los colaboradores, que están enfrascados en la rutina, para lograr mejor desempeño y satisfacción.

Intimidad: “que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea” (Gonzales, 2016, pág. 33). Crear un ambiente de trabajo en el cual las personas se relacionen, creen lazos de confianza y amistad para hacer la jornada laboral más llevadera.

Alejamiento: “se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores” (Gonzales, 2016). Crear un vínculo de cercanía entre superior y subordinado que exista la confianza para comunicarse guardando siempre el debido respeto que las partes se merecen.

Empuje: “se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para “hacer mover a la organización”, y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable” (Gonzales, 2016, pág. 33). La mejor forma de enseñar es con el ejemplo

de esta forma se debe trabajar duro para lograr los objetivos todos deben aportar para lograr las metas propuestas desde los niveles directivos hasta los operativos.

Consideración: “este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos” (Gonzales, 2016, pág. 33). Antes que ser empleado, se es un ser humano que tiene una vida personal la cual no es perfecta la comprensión y apoyo es fundamental.

Estructura: “las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo “y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?” (Gonzales, 2016, pág. 33). No se trata de que la organización omita procedimientos, o deje pasar por alto incumplimiento de reglas, pero si se debe analizar cada proceso y ser lo menos burocrático posible, el tiempo que se gasta en ciertos procedimientos es innecesario, agilizar papeleos contribuye a reducir tiempos que se pueden invertir en otras tareas.

Responsabilidad: “el sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo” (Gonzales, 2016, pág. 33). Brindar autonomía a los colaboradores incrementa el sentido de responsabilidad y mejora el desenvolvimiento de los colaboradores.

Recompensa: “el sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción” (Gonzales, 2016).

Reconocer que los empleados realizan adecuadamente sus funciones los motiva a esforzarse y cumplir metas, las recompensas pueden ser monetarias, como aumentos, bonos, promociones a otros cargos.

Cordialidad: “el sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales” (Gonzales, 2016, pág. 33). Crear un ambiente cordial, pacífico libre de malos comentarios y rumores fomenta el clima laboral y mejora el trabajo en equipo.

Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos es un área de estudio relativamente nueva. El profesional de recursos humanos es un ejecutivo que se encuentra en organizaciones grandes y medianas. La Administración de Recursos Humanos es perfectamente aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización. (Chiavenato, 2010, pág. 34)

Administrar los recursos humanos de la organización es sumamente beneficioso puesto que permite tener un enfoque hacia los colaboradores de la empresa y alcanzar metas a través del talento humano.

Administración de Recursos Humanos, define a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Como consecuencia, los gerentes de cada nivel deben participar en la Administración de Recurso Humano. Básicamente, todos los gerentes

logran hacer algo a través de los esfuerzos de otros; esto requiere una Administración de Recurso Humano eficaz. (Mondy, 2010, pág. 11)

Los gerentes deben trabajar para lograr que la administración de recursos humanos permita alcanzar las metas propuestas, las personas son difíciles de gestionar por lo tanto se deben realizar tácticas que faciliten las relaciones con de personas.

Administración de Recursos Humanos, se refiere a las prácticas y políticas necesarias para mejorar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Dessler & Varela, 2011, pág. 8)

Para que las empresas funcionen de forma adecuada es necesario realizar de forma adecuada todos los procesos que inmiscuyen al recurso humano, con esto se hace referencia a reclutar, seleccionar, capacitar, evaluar, remunerar, promover, a los miembros de la organización de forma equitativa y con forme a las políticas establecidas.

Objetivos de la Administración de Recurso Humano

“Es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia” (Dessler & Varela, 2011, pág. 9).

Los objetivos principales son:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción.
- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción de las personas.
- Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas. (Dessler & Varela, 2011)

Por medio del talento humano lograr la efectividad requerida a través del fortalecimiento de las habilidades y conocimientos y la creación de un ambiente laboral favorable.

2.5.2.1 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. (Faria, 2013, pág. 7)

El desempeño laboral es la forma en la cual los colaboradores cumplen sus tareas en la organización y está relacionado directamente con el nivel de satisfacción laboral, el comportamiento organizacional, el clima laboral, si estos aspectos marchan adecuadamente el desempeño es sobresaliente, pero si existen fallas el desempeño disminuye y esto afecta la productividad.

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (Palaci, 2005, pág. 155)

Lo que se espera de los colaboradores que conforman las organizaciones es un adecuado desempeño laboral, que permita incrementar las ganancias a través del trabajo.

El desempeño laboral se complementa al determinarse, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. (Robbins, 2004, pág. 26)

El desempeño laboral se convierte en un desafío para los colaboradores que pretenden alcanzar un desempeño sobresaliente y de este modo recibir por parte de la empresa el reconocimiento esperado sea monetario, un ascenso de puesto.

“El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”

(Chiavenato, 2010, pág. 359). Para alcanzar los objetivos es necesario realizar un buen desempeño laboral que permita demostrar que se puede cumplir con las funciones establecidas.

“Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos” (Palaci, 2005, pág. 237)

- a. Retribuciones monetarias y no monetarias.
- b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas.
- c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas.
- d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados.
- e. Factores motivacionales y conductuales del individuo;
- f. Clima organizacional.
- g. Cultura organizacional.
- h. Expectativas del empleado. (Palaci, 2005, pág. 237)

Los aspectos que influyen en el desempeño son diversos e importantes es así como las retribuciones, el nivel de satisfacción, el clima, la cultura organizacional, las expectativas del empleado, la capacitación y desarrollo, las habilidades y aptitudes, la motivación y el comportamiento son los que detonan el desempeño laboral.

El desempeño laboral se define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional

la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins & Coulter, Administración, 2010)

Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de forma periódica permite conocer las habilidades, y capacidades de los trabajadores en su cargo si son o no efectivos, los cambios que deben realizarse para optimizar el desempeño y mejorar la productividad.

Las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Las formas de evaluar el desempeño se deben adaptar a las necesidades de las organizaciones y de los colaboradores, se deben emplear evaluaciones que permitan conocer a fondo los puntos fuertes y débiles de los empleados.

Desempeño de las tareas: se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Se evalúa si los colaboradores cumplen sus tareas a cabalidad, si contribuyen al incremento de la productividad, o dan un servicio adecuado a los clientes de ser el caso.

Civismo: se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Se evalúa el aporte de los colaboradores, el compañerismo, las críticas constructivas, las ideas, los proyectos, la creatividad, el valor agregado de cada empleado.

Falta de productividad: esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2013)

Se evalúa los aspectos que disminuyen la productividad, las conductas inapropiadas, el ausentismo recurrente, la falta de cuidado con los recursos, las malas relaciones laborales, agresividad, conflictos.

2.6 Hipótesis

HI: La Violencia Intrafamiliar influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

2.7 Señalamiento de variables

2.7.1 Variable Independiente

Violencia Familiar

2.7.2 Variable Dependiente

Desempeño Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

La modalidad de la presente investigación se la aplicó desde el enfoque cualitativo y cuantitativo:

Cualitativo, porque se recabo información acerca de las variables de estudio y sus características.

Cuantitativo, porque se va a utilizar funciones matemáticas y estadísticas en la recopilación, análisis e interpretación de los datos recogidos en las encuestas planteadas sobre el tema de investigación.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

3.2.1. Investigación de Campo

Es de campo, porque se investiga en el mismo lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformación de una realidad. Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar que se producen, a través del contacto directo del investigador con la realidad. Tiene como finalidad recolectar y registrar sistemáticamente información primaria referente al problema de estudio. Entre las técnicas e instrumento utilizados en la investigación de campo se destacan: la técnica de la observación con su instrumento la ficha de observación, la técnica de la entrevista con su instrumento guía de entrevista, y la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario.

Es una investigación de campo porque se la realiza directamente en Empresa Floranation S.A, será mediante encuestas a los trabajadores de la misma, para un análisis más profundo sobre la situación actual.

3.2.2. Investigación Bibliográfica – Documental

Consiste en analizar la información escrita sobre un determinado problema, con el propósito de conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones, diferencias o estado actual del conocimiento respecto al problema en estudio, leyendo documentos tales como: libros, folletos, archivos, revistas científicas, informes técnicos, enciclopedias, manuscritos tesis de grado, etc. en la presente investigación sirve cualquier clase de material escrito.

La investigación bajo la modalidad bibliográfica se aplica concretamente en lo correspondiente al Marco Teórico. Esta investigación ayuda a recolectar información científica con un enfoque general sobre la investigación.

3.3. Niveles de Investigación

3.3.2. Investigación Descriptiva

Especifica las características más importantes del problema en estudio, en lo que concierne a su origen y desarrollo. Su objetivo es describir un problema cómo es y cómo se manifiesta.

3.3.1. Investigación Exploratoria

Se realizó una investigación exploratoria; teniendo como característica la utilización de metodología flexible permitiendo plantear objetivos que faciliten generar hipótesis para reconocer variables de interés investigativo

3.3.3. Investigación Correlacional

Esta investigación tiene como propósito, medir la incidencia entre la variable independiente y la variable dependiente, permitiendo evaluar el grado de relación e influencia que tienen entre sí; para lo cual, se utilizará Chi-Cuadrado.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población teóricamente se define como el conjunto de elementos con los cuales se va a realizar el trabajo investigativo, en este caso se desarrollará con la población de las diferentes áreas de trabajo de la Empresa Floranation S.A; la investigación se aplicará en su totalidad. Por lo cual no es necesario extraer una muestra representativa.

Tabla 1: Población de la Floranation S.A.

Área	Género	Cantidad	Porcentaje
Floranation S.A CULTIVO	Hombres	25	36%
	Mujeres	45	64%
	TOTAL	70	100%

Fuente: Departamento Talento Humano Floranation S.A

Elaborado por: Cristian Moya

3.5. Operacionalización de Variables

3.5.1. Variable Independiente: Violencia Intrafamiliar

Cuadro 1: Operacionalización V.I Violencia Intrafamiliar

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DIMENSIONALES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>VIOLENCIA INTRAFAMILIAR</p> <p>La Dirección nacional de la mujer define a la violencia intrafamiliar de la siguiente forma: “Se considera violencia intrafamiliar toda acción u omisión que consista en maltrato físico, psicológico, sexual, emocional, ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar” (Dirección Nacional de la Mujer, 1995).</p>	<p>Maltrato Físico</p> <p>Maltrato Psicológico</p> <p>Maltrato Sexual</p> <p>Maltrato emocional</p>	<p>Golpes Lesiones internas o externas</p> <p>Humillaciones Maltrato Verbal</p> <p>Acoso Sexual agresión sexual</p> <p>baja autoestima Descalificaciones</p>	<p>¿Con que frecuencia usted es víctima de alguna agresión por parte de su pareja o conviviente?</p> <p>¿Considera usted que su desempeño laboral ha disminuido por sus problemas de violencia intrafamiliar?</p> <p>¿Dentro de su lugar de trabajo ha observado o escuchado que alguno de sus compañeros sea víctima de violencia intrafamiliar?</p> <p>¿Si ha sido víctima de violencia intrafamiliar indique el tipo de agresión que más constante? Físico, Psicológico, Sexual, Emocional</p> <p>¿Considera importante que dentro de la organización donde usted labora se le brinde ayuda profesional en el caso de ser víctima de una agresión Intrafamiliar?</p>	<p>Técnicas</p> <p>Observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Ficha de observación</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Cuestionario</p>

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

3.5.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Cuadro 2: Operacionalización V.D Desempeño Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DIMENSIONALES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>El desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. (Faria, 2013)</p>	<p>Comportamiento</p> <p>Actividades</p> <p>Empresa</p>	<p>Conducta</p> <p>Clima laboral</p> <p>Responsabilidad</p> <p>eficiencia</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación</p>	<p>¿Con que frecuencia su conducta suele afectar su desempeño laboral en la empresa?</p> <p>¿Con que frecuencia el comportamiento de sus compañeros de trabajo afectan su desempeño laboral?</p> <p>¿Considera que el clima laboral de la organización afecta el desempeño al trabajar en equipo?</p> <p>¿En la empresa se mide la eficiencia de los trabajadores en las labores encomendadas?</p> <p>¿Cree usted que la violencia intrafamiliar trae problemas en el ámbito laboral?</p>	<p>Técnicas</p> <p>Observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Ficha de observación</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Cuestionario</p>

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

3.6. Recolección de Información

Para esta investigación se utilizó como técnica de recolección de información la observación, entrevista y encuesta, consecuentemente el instrumento que sirvió de gran manera es el cuestionario de preguntas que permitió recabar información sobre las variables de estudio, que se dirige hacia los trabajadores de Empresa Floranation S.A.

Cuadro 3: Recolección de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para determinar la incidencia de los Riesgos psicosociales en el compromiso organizacional en la Florícola Floranation S.A.
2. ¿A qué personas o sujetos?	A los Trabajadores del área de Empresa Floranation S.A.
3. ¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos Psicosociales • Desempeño Laboral
4. ¿Quién?	Jefe de Talento Humano: Investigador: Cristian Moya
5. ¿Cuándo?	En el periodo Septiembre – Febrero del 2018
6. ¿Lugar de la recolección de la información?	Mulalo – Vía Alaquez Florícola Floranation S.A.
7. ¿Cuántas veces?	Una vez a cada uno de los encuestados
8. ¿Qué técnica de recolección utilizara?	1. Observación 2. Entrevista 3. Encuesta
9. ¿Con que instrumento?	1. Ficha de observación 2. Guía de entrevista 3. Cuestionario
10. ¿A quiénes?	A 70 trabajadores de la Florícola Floranation S.A.

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

3.7. Procesamiento y análisis

3.7.1 Codificación de la Información

- Para obtener la información que sustenta la investigación se procedió a aplicar la técnica de encuesta con interrogantes acerca de las variables Violencia Intrafamiliar y Desempeño Laboral, con opciones de respuesta de tipo escala de Likert, la encuesta fue validada mediante la utilización del coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa estadístico SPSS.

Tabla 2 Estadístico de Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	10

Fuente: SPSS

Elaborado por: (Cristian Moya)

Interpretación: El valor del estadístico de fiabilidad obtenido mediante el alfa de Cronbach equivale a 0,937 lo cual denota fiabilidad es decir que se puede aplicar en la presente investigación puesto que al ser un valor superior a 0,9 equivale a excelente.

- Para poder tener una buena codificación se procede a enumerar cada una de las preguntas del cuestionario, para que de esta manera se facilite el proceso de tabulación, obteniendo información real y dando una solución adecuada al problema.
- En el procesamiento y análisis de la información se procede a revisar y analizar toda la información, verificando que las encuestas realizadas estén debidamente llenadas es decir que las preguntas que estén contestadas en un orden coherente que sea de fácil entendimiento.

3.7.2 Tabular la Información

- Para proceder a realizar la tabulación de datos se procede a realizar a través del programa Excel los que nos permitirá verificar las respuestas e interpretar de mejor manera los resultados de la investigación.

Graficar

- Para esta presentación se utilizará gráficos de pastel.

Analizar

- Para proceder a analizar los datos, se realiza por medio de medidas de dispersión como:
- La media aritmética y porcentajes ya que presentan menor dificultad en su realización y mayor disposición al momento de interpretar los resultados que proyecta.

Interpretar

- La interpretación de los resultados se elabora bajo una síntesis de los mismos para poder aliar toda la información necesaria para dar la posible solución al problema, objeto de estudio.
- Se aplica el Chi-Cuadrado (X^2) para verificar la hipótesis presentada en la investigación y demostrar la relación entre variables.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación

Pregunta N° 1.

1 ¿Con que Frecuencia su conducta afecta su desempeño laboral?

Tabla 3: Conducta afecta el desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Frecuentemente	35	50%
Frecuentemente	20	29%
Ocasionalmente	8	11%
Rara vez	5	7%
Nunca	2	3%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

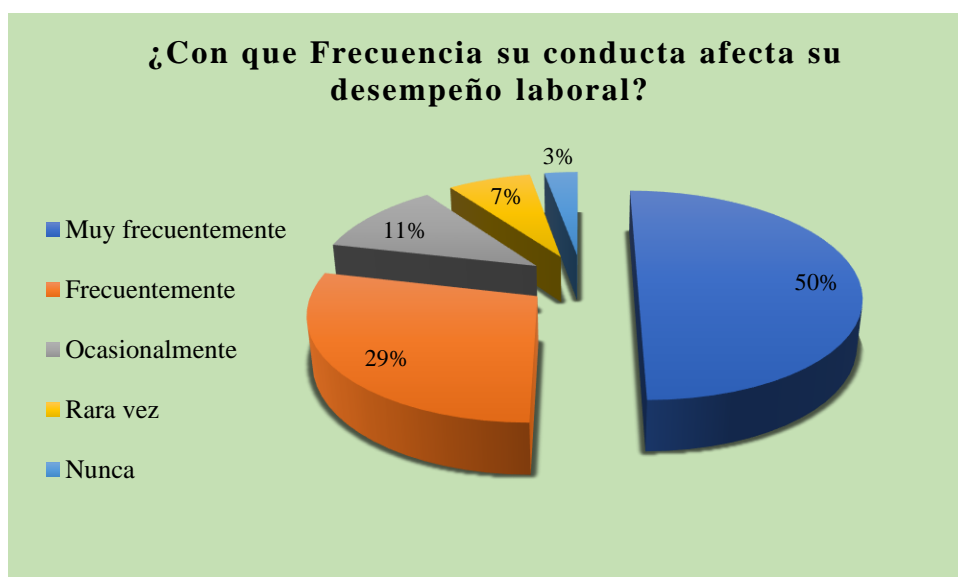


Gráfico 5: Conducta afecta el desempeño

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

De un total 70 colaboradores que representa al 100% de la población a la cual se aplicó la encuesta e 35 personas que equivale al 50% considera que frecuentemente su conducta afecta su desempeño laboral, 20 encuestado que representan un 29% menciona que casi siempre se ve afectado su desempeño por su conducta, 8 colaboradores es decir el 11% afirma que algunas veces su conducta afecta su desempeño, en tanto que 5 encuestados que es igual a el 7% responde que muy pocas veces su conducta afecta el desempeño laboral, por último 2 personas 3% dicen que su conducta nunca afecta su desempeño laboral.

Interpretación

Según mi análisis, al revisar las encuestas se confirma que la conducta si afecta en el desempeño laboral, por tal razón al existir problemas emocionales y sentimentales su productividad en el trabajo disminuye gradualmente, considerando el tipo o grado de afectación en el que se encuentra el trabajador.

Pregunta N° 2.

¿Con que frecuencia usted es víctima de alguna agresión por parte de su pareja o conviviente?

Tabla 4: *Victima de Agresión*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Frecuentemente	14	20%
Frecuentemente	21	30%
Ocasionalmente	20	29%
Rara vez	9	13%
Nunca	6	8%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

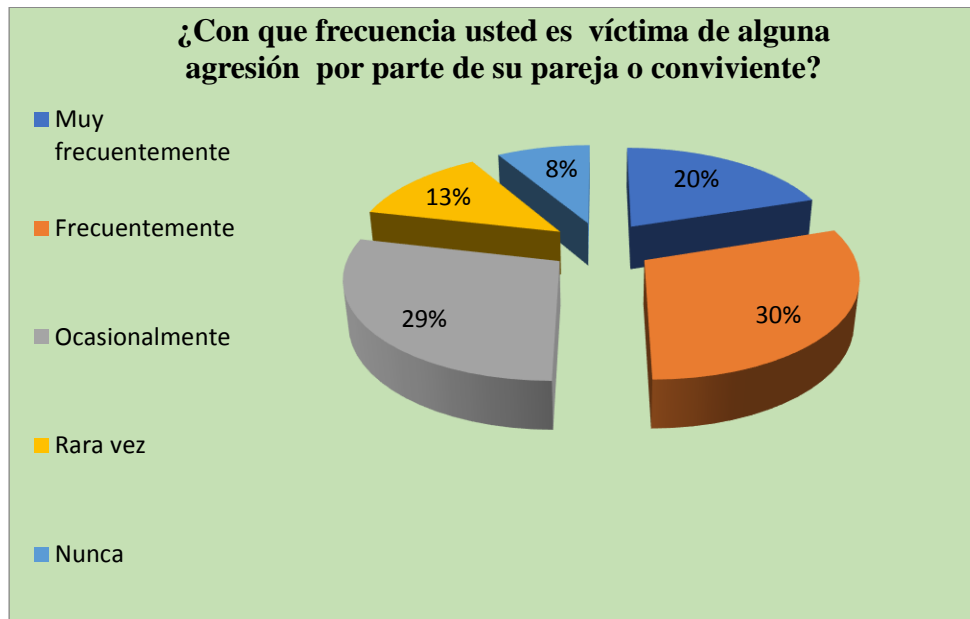


Gráfico 6: *Victima de Agresión*

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

El 100% de los encuestados equivale a 70 colaboradores de la florícola Floranation los cuales respondieron lo siguiente; 14 personas equivalente a 20% manifiestan que muy frecuentemente son víctimas violencia por parte de su pareja o conviviente; 21 colaboradores que representa 30% de la población responde que frecuentemente sufre de violencia intrafamiliar, 20 encuestados lo que significa 29% de la población afirman que ocasionalmente son víctimas de violencia, mientras que 9 trabajadores es decir el 13% mencionan que rara sufren de violencia por parte de su pareja o conviviente, para culminar 6 equivalente al 8% de los colaboradores afirman que nunca sufren de violencia intrafamiliar.

Interpretación:

Según mi análisis, al evaluar la pregunta, si existe agresiones de manera frecuente, las mismas que influyen directamente al rendimiento laboral y emocional del trabajador, llevando esto a tener trabajadores con problemas psicosociales y mentales, lo cual implica que su rendimiento no sea el óptimo.

Pregunta N.º 3.

¿Considera usted que su desempeño laboral ha disminuido por sus problemas de violencia intrafamiliar?

Tabla 5: Desempeño Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	24%
Casi siempre	15	21%
Algunas veces	22	31%
Muy pocas veces	8	12%
Nunca	8	12%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

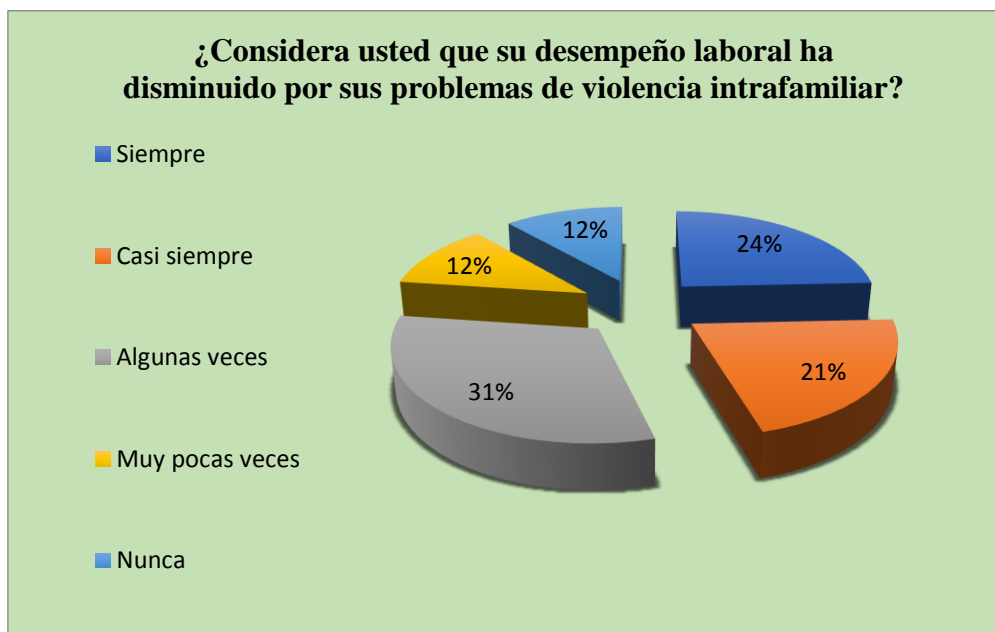


Gráfico 7: Desempeño Laboral

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

La población encuestada equivalente al 100% responde lo siguiente: 17 colaboradores equivalente al 24% aseveran que su desempeño laboral siempre se ve afectado por los problemas de violencia intrafamiliar con sus parejas, 15 encuestados que representan el 21% de la población manifiesta que casi siempre su desempeño se ve afectado, 22 personas es decir 31% afirman que algunas veces sus problemas de violencia intrafamiliar con sus pareja afecta su desempeño, 8 personas que representa al 12% considera que muy pocas veces los problemas de violencia con su pareja afecta su desempeño y para finalizar 8 colaboradores es decir 12% contestan que nunca su desempeño laboral se ve afectado por problemas en pareja.

Interpretación

Al analizar las encuestas, existe un porcentaje moderado que confirman que debido a sus problemas emocionales se ven afectados en su desempeño laboral, con lo cual podemos describir que el personal de la florícola Floranation necesita de ayuda profesional para solventar algunos inconvenientes.

Pregunta N° 4.

¿Cree usted que la violencia intrafamiliar afecta o trae problemas en el ámbito laboral?

Tabla 6: Violencia intrafamiliar afecta el desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	54%
Casi siempre	13	19%
Algunas veces	9	13%
Muy pocas veces	5	7%
Nunca	5	7%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

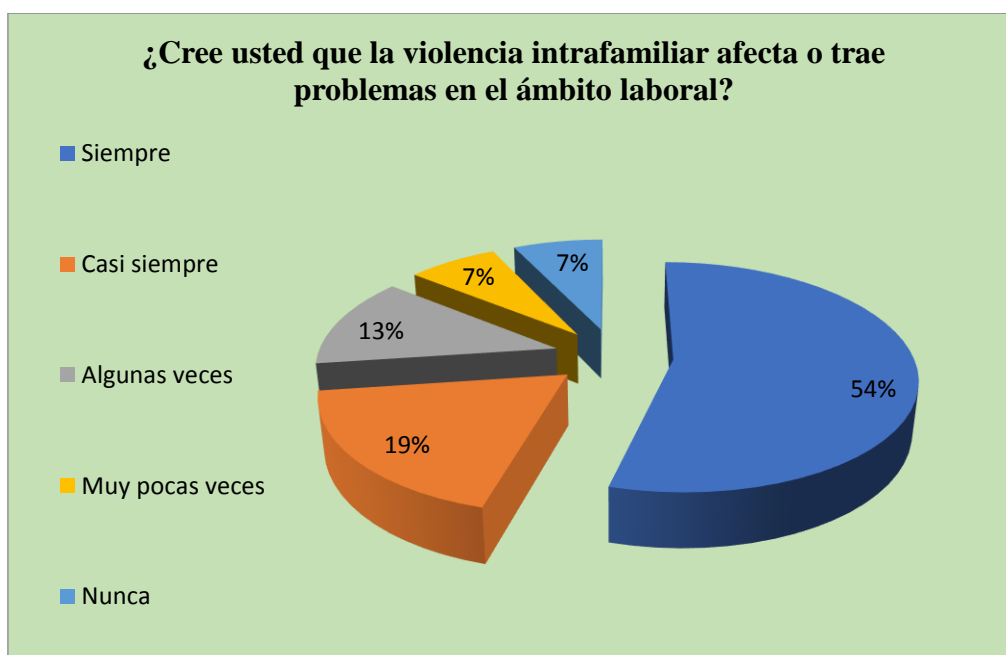


Gráfico 8: Violencia intrafamiliar afecta el desempeño

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

El 100% de los encuestados es decir 70 colaboradores contestan lo siguiente: 38 personas que representan el 56% de la población manifiesta que siempre la violencia intrafamiliar trae problemas en el ámbito laboral, 13 personas, es decir 19% considera que casi siempre la violencia intrafamiliar afecta en el ámbito laboral, 9 colaboradores que equivalen al 13% consideran que algunas veces la violencia afecta en el ámbito laboral, 5 trabajadores es decir 7% considera que muy pocas veces el ámbito laboral es afectado por la violencia intrafamiliar, por último 5 encuestados que representan al 7% de la población asevera que nunca los problemas de violencia afectan el ámbito laboral.

Interpretación

Al revisar la pregunta, según mi análisis al existir cualquier tipo de violencia intrafamiliar siempre habrá un problema, por ende, las actividades laborales se verán afectadas con bajas producciones y rendimientos bajos del trabajador.

Dentro de la empresa Floranation la mayoría del personal está consciente que al existir violencia intrafamiliar las labores se ven afectadas.

Pregunta N° 5.

¿Dentro de su lugar de trabajo ha observado o escuchado que alguno de sus compañeros sea víctima de violencia intrafamiliar?

Tabla 7: Compañeros Víctimas de V. I

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	13%
Casi siempre	19	27%
Algunas veces	25	36%
Muy pocas veces	8	11%
Nunca	9	13%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

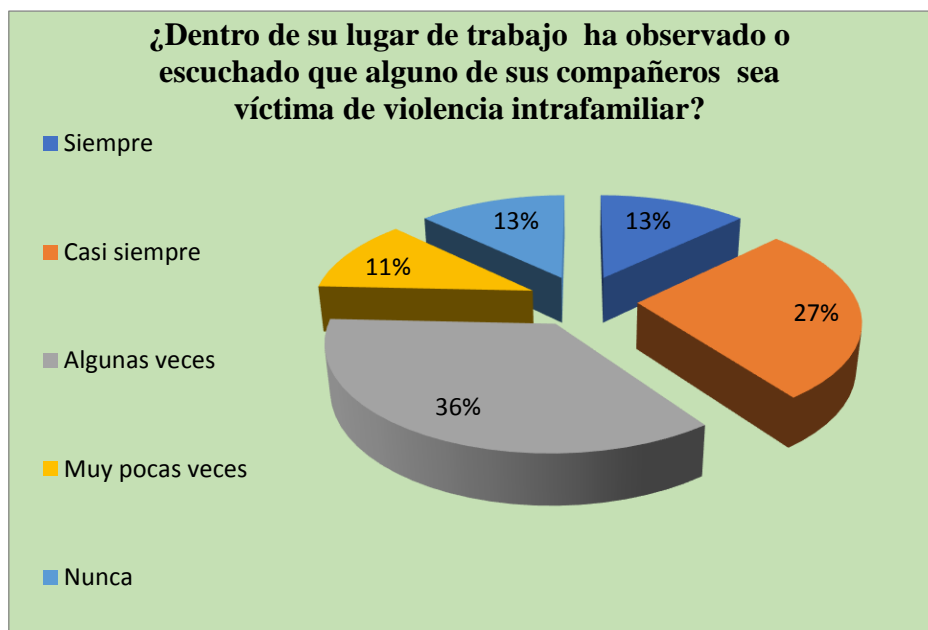


Gráfico 9: Víctimas de V. I

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

Del 100% de los encuestados que equivale a 70 personas se obtuvieron los siguientes resultados: 9 colaboradores es decir 13% manifiesta que siempre escuchan que sus compañeros que sufren de violencia intrafamiliar, 19 personas equivalente al 27% afirman que casi siempre escuchan que sus compañeros son víctimas de agresiones, 25 colaboradores que representan a 36% de la población contestan que algunas veces han escuchado que sus compañeros son víctimas de violencia intrafamiliar, 8 personas es decir 11% aseveran que muy pocas veces han escuchado que sus compañeros son víctimas de violencia, y para finalizar 9 colaboradores que significa 13% responde que nunca han escuchado que sus compañeros son víctimas de agresiones.

Interpretación

Desde mi punto de vista al evaluar esta pregunta se reafirma el problema social existente en la empresa, puesto que se generan comentarios o malos entendidos entre compañeros juzgando de manera inadecuada o errónea a las personas, las mismas que se sienten juzgadas por sus compañeros y deciden tomar un espacio afectando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el clima laboral.

Pregunta N° 6.

¿Con que frecuencia el comportamiento de sus compañeros de trabajo afectan su desempeño laboral?

Tabla 8: Comportamiento afecta el desempeño

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Frecuentemente	10	14%
Frecuentemente	21	30%
Ocasionalmente	15	21%
Rara vez	4	6%
Nunca	20	29%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

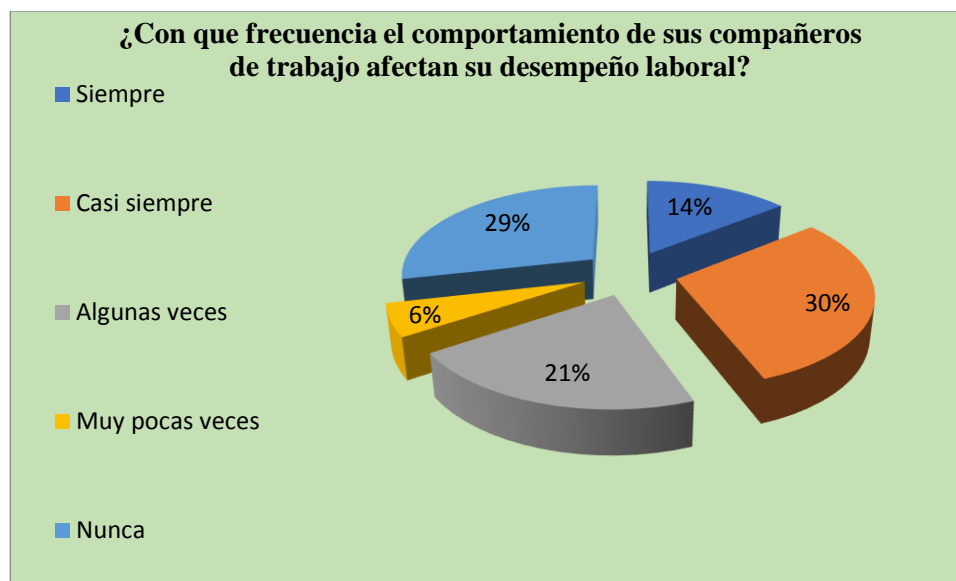


Gráfico 10: Comportamiento afecta desempeño

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

La población de 70 colaboradores equivale a 100% de los encuestados los resultados son: 10 personas es decir 14% responde que muy frecuentemente el comportamiento de sus compañeros afecta su desempeño, 21 personas es decir 30% consideran que frecuentemente el comportamiento de sus compañeros afecta el desempeño laboral, 15 colaboradores que equivalen al 21% afirman que ocasionalmente el comportamiento de sus compañeros afecta su desempeño, 4 encuestados que significa el 6% responden que rara vez su desempeño se ve afectado por el comportamiento de sus compañeros y por último 20 personas equivalente al 29% del total de los encuestados consideran que el comportamiento de sus compañeros no afecta su desempeño laboral.

Interpretación

Al evaluar la pregunta según mi criterio el comportamiento negativo de algunos trabajadores dentro de las diferentes áreas no perturba al resto de compañeros, por tal razón el desempeño laboral no se ve afectado dentro de las actividades que realiza Floranation.

Pregunta N° 7.

¿Considera que el clima laboral de la organización afecta el desempeño al trabajar en equipo?

Tabla 9: Clima laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	74%
Casi siempre	5	7%
Algunas veces	6	9%
Muy pocas veces	5	7%
Nunca	2	3%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya



Gráfico 11: Clima laboral

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

Los resultados demuestran que el 100% de los encuestados correspondiente a 70 personas contestan de la siguiente forma: 52 colaboradores equivalente a 74% afirman que el clima laboral de la organización siempre afecta el desempeño al trabajar en equipo, 5 personas es decir 7% manifiesta que casi siempre el clima laboral afecta el desempeño, 6 empleados lo que significa 9% contestan que algunas veces el clima laboral afecta el desempeño al trabajar en equipo, 5 personas que representa 7% responden que casi nunca el clima afecta el desempeño, y por ultimo 2 colaboradores es decir 3% de los encuestados aseveran que el clima laboral nunca afecta el desempeño al trabajar en equipo.

Interpretación

Al revisar las encuestas desde mi punto de vista al no existir un buen clima laboral dentro de la organización es un punto en contra del trabajador, ya que no va a poder transmitir sus problemas o necesidades y va a permanecer encapsulado en un mundo de problemas, el cual va a impedir desarrollarse como un buen trabajador.

Pregunta N° 8.

¿En la empresa se mide la eficiencia de los trabajadores en las labores encomendadas?

Tabla 10: Eficiencia de los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	63%
Casi siempre	10	14%
Algunas veces	8	11%
Muy pocas veces	4	6%
Nunca	4	6%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

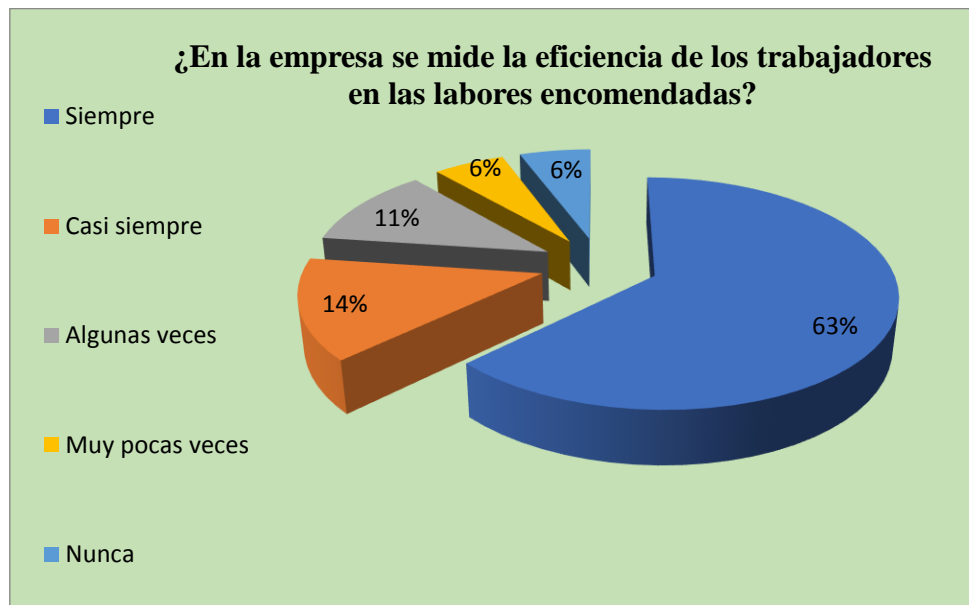


Gráfico 12: Eficiencia de los trabajadores

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

Los 70 colaboradores encuestados representan el 100% de la población la cual manifiesta que: 44 personas equivalente al 63% afirma que siempre se mide la eficiencia de los trabajadores en las labores encomendadas, 10 colaboradores que representan al 14% manifiesta que casi siempre la empresa mide la eficacia de los trabajadores, 8 individuos es decir el 11% responden que algunas veces la empresa mide la eficiencia, 4 trabajadores equivalentes a 6% contestan que muy pocas veces la empresa mide la eficiencia y por último 4 colaboradores es decir 6% manifiestan que la empresa nunca mide la eficiencia de los trabajadores en las labores encomendadas.

Interpretación

Las evaluaciones realizadas a los trabajadores es un proceso eficiente ya que permite a la organización medir y analizar cada uno de los niveles del personal para calificar su rendimiento y eficiencia laboral en sus actividades encomendadas, creando así trabajadores más eficientes y competitivos,

Pregunta N° 9.

¿Si ha sido víctima de violencia intrafamiliar indique el tipo de agresión que es más constante?

Tabla 11: Tipo de Violencia intrafamiliar más constante

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Violencia Física	15	21%
Violencia Psicológica	28	40%
Violencia Emocional	24	34%
Violencia Sexual	2	3%
Violencia Económica	1	2%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

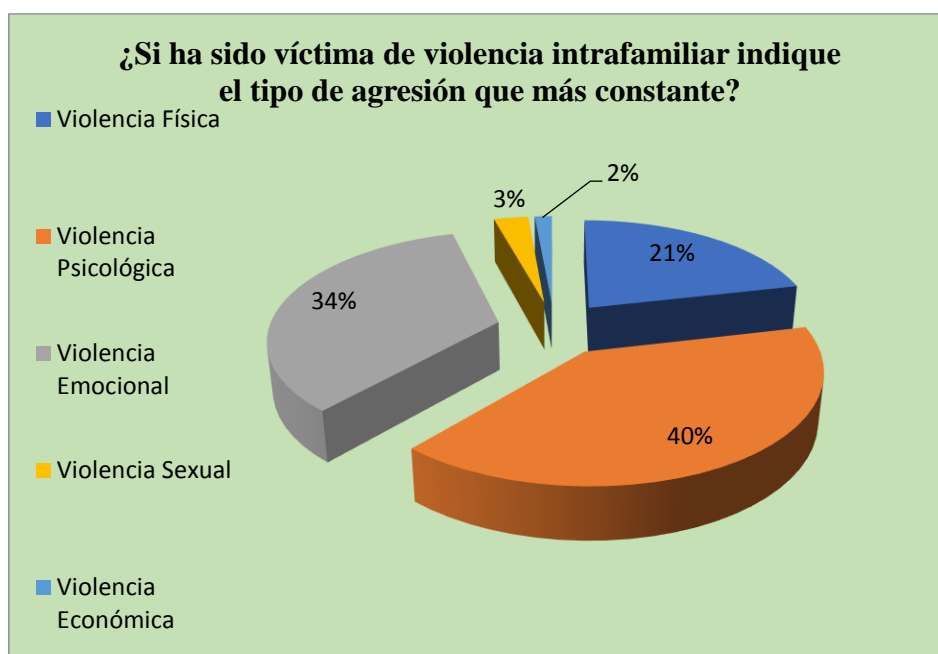


Gráfico 13: Tipo de Violencia Intrafamiliar que más afecta.

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

Los 70 encuestados que representan el 100% de encuestados manifiestan el tipo de agresión que es más constante y estos son: 15 personas equivalentes a 21% afirman que la violencia física es más constante en sus relaciones, 28 colaboradores es decir 40% indican que la violencia psicológica es la más recurrente, 24 personas es decir 34% asevera que la violencia emocional es la que más se presenta, 2 individuos equivalente a 3% contestan que la violencia sexual es la agresión constante y 1 persona es decir 2% de los encuestados considera que la violencia económica es la más recurrente en su hogar.

Interpretación

Al revisar la encuesta y según mi análisis correspondiente la mayor parte de la población se liga al riesgo Psicosocial, siendo este el riesgo mas alto con el que cuenta la empresa florícola Floranation, ya que, al tratarse de actividades de monotonía, repetitivas y alta responsabilidad el personal está sujeto a una alta presión para poder cumplir sus actividades a cabalidad. Sin descartar los riesgos emocionales y físicos,

Pregunta N° 10.

¿Considera importante que dentro de la organización donde usted labora se le brinde ayuda profesional en el caso de ser víctima de una agresión Intrafamiliar?

Tabla 12: Importancia de ayuda profesional en casos de V.I

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Importante	53	76%
Importante	11	16%
Medianamente Importante	4	6%
Poco Importante	1	1%
Sin Importancia	1	1%
Total	70	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

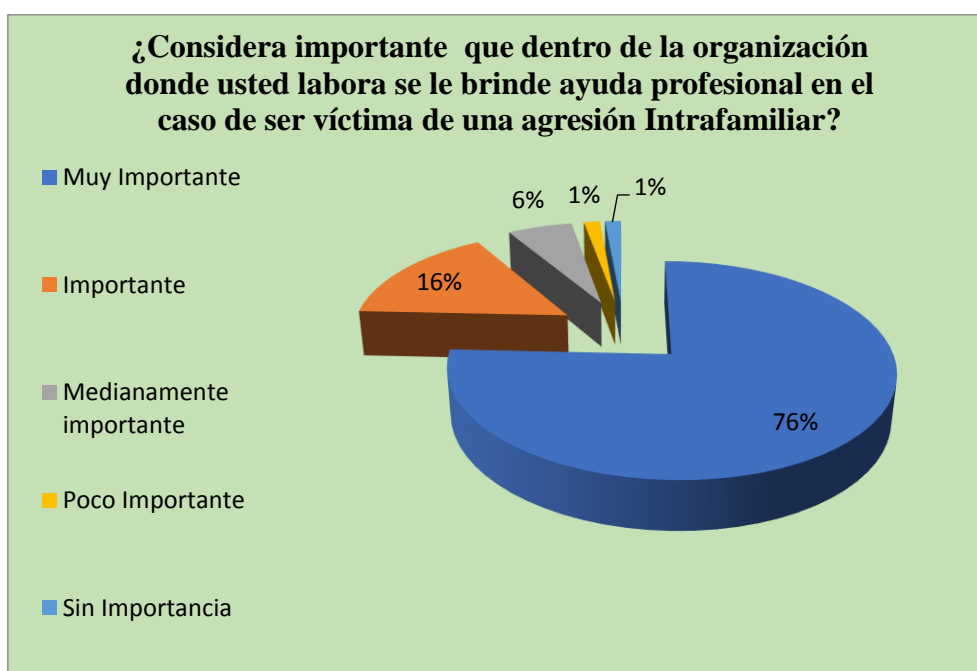


Gráfico 14: Importancia de ayuda profesional en casos de V.I

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

Análisis

Del 100% de los encuestados lo cual representa 70 colaboradores, respondieron lo siguiente: 53 trabajadores que equivalen al 76% manifiestan que es muy importante que dentro de la organización donde laboran se brinde ayuda profesional al ser víctimas de agresiones, 11 personas es decir 16% asevera que es importante que dentro de la organización se brinde apoyo a las víctimas de violencia intrafamiliar, 4 personas que representan el 6% consideran que es medianamente importante que se brinde apoyo a las víctimas de violencia, 1 colaborador contesta que es poco importante el apoyo de la empresa en caso de violencia intrafamiliar y por ultimo 1 encuestado manifiesta que no es importante que en la empresa se brinde apoyo profesional en caso de ser víctima de agresión.

Interpretación

Desde mi punto de vista, considero que toda organización debe brindar algún tipo de ayuda a sus colaboradores ya sean estas de ayuda psicológicas y/o emocionales, para de esta manera incentivar al personal que se sienten protegidos y respaldados bajo un criterio profesional el mismo que servirá de guía como debe ser su comportamiento en su sitio de trabajo y como actuar en su núcleo familiar.

Por tal razón veo a esta pregunta la más importante e incentivadora para las empresas puedan crear un departamento Psicológico inicial y poder de esta manera evaluar a todos los trabajadores nuevos, antiguos de la organización y así crear un grupo de alto desempeño laboral

4.2 Verificación de la hipótesis

En la presente investigación se realiza la verificación de la hipótesis mediante la utilización de la prueba estadística de Chi cuadrado que sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

Hipótesis

La Violencia Intrafamiliar influye en el Violencia Intrafamiliar de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

Variable Independiente: Violencia Intrafamiliar.

Variable dependiente: Desempeño Laboral.

4.2.1 Planteamiento de Hipótesis

HI: La Violencia Intrafamiliar **SI** influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

HO: La Violencia Intrafamiliar **NO** influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

4.2.2 Modelo Matemático

- $H_0 = O = E \rightarrow O - E = 0$
- $H_a = O \neq E \rightarrow O - E \neq 0$

Donde:

X_c^2 = Valor Estadístico de Chi Cuadrado.

Σ = Sumatoria.

FO= Frecuencia Observada.

FE= Frecuencia Esperada.

4.2.3 Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \Sigma \frac{(FO - FE)^2}{FE}$$

4.3 Nivel de significancia y Grados de libertad.

4.3.1 Nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Simbología

α = Margen de error

El valor de 0,05 es un valor establecido de acuerdo al nivel de confianza del 95%.

4.3.2 Grados de libertad

Para la obtención de los grados de libertad y el posterior cálculo de la prueba estadística Chi cuadrado, se han considerado 4 filas correspondientes a las preguntas; 1, 2, 4 y 6 del cuestionario aplicado y 5 columnas que representan las opciones de respuesta para las interrogantes. De forma gráfica se representa de la siguiente forma.

Tabla 13: Calculo grados de libertad

	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	Filas
Pregunta 1						1
Pregunta 2						2
Pregunta 4						3
Pregunta 6						4
Columnas	1	2	3	4	5	

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

Este cuadro sirve para analizar la forma en la que se calcula los grados de libertad debido a que se expresan la cantidad de preguntas utilizadas, (Filas) y el número de opciones que para esta investigación se utiliza escala de Likert con 5 opciones (Columnas), luego se aplica la fórmula establecida.

Simbología

gl= grados de libertad

nc= número de columnas

nf= número de filas

Calculo de los grados de libertad

$$gl = (nf-1) (nc-1)$$

$$gl = (4-1) (5-1)$$

$$gl = (3) (4)$$

$$gl: 12$$

Con un nivel de significancia de 0,05 y 12 grados de libertad, se procede a ubicar en la tabla de distribución, el Chi cuadrado tabular el cual tiene un valor de 21,026

La tabla de distribución de Chi cuadrado tabular se encuentra previamente estipulada para ser utilizada en investigaciones que requieran de este valor, el cual se determina ubicando el nivel de significancia que es 0,05; los grados de libertad en esta investigación son 12.

Tabla 14: Distribución Chi cuadrado Tabular

v/p	0,001	0,0025	0,05
1	10,8264	9,1404	3,841
2	13,815	11,9827	5,991
3	16,266	14,3202	7,815
4	18,4662	16,4238	9,488
5	20,5147	18,3854	11,07
6	22,4575	20,2491	12,592
7	24,3213	22,0402	14,067
8	26,1239	23,7742	15,507
9	27,8767	25,1119	16,919
10	29,5879	27,1119	18,307
11	31,2635	28,7291	19,675
12	32,9092	30,3182	21,026

Fuente: Samperio, Pérez, Zúñiga, Hernández, & Domínguez, 2011
Elaborado por: Cristian Moya

Simbología

X^2_t = Chi cuadrado tabular

X_c = Chi cuadrado Calculado

Chi cuadrado tabular

X^2_t = 21,02

4.4. Frecuencias observadas

Tabla 15: Frecuencias Observadas

Preguntas/ Categorías	Categorías					Total
	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara Vez	Nunca	
¿Con que frecuencia su conducta afecta su desempeño laboral?	35	20	8	5	2	70
¿Con que frecuencia usted es víctima de alguna agresión por parte de su pareja o conviviente?	14	20	21	9	6	70
¿Cree usted que la violencia intrafamiliar afecta o trae problemas en el ámbito laboral?	38	13	9	5	5	70
¿Con que frecuencia el comportamiento de sus compañeros de trabajo afectan su desempeño laboral?	10	21	15	4	20	70
Total	97	74	53	23	33	280

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

4.5 Frecuencia esperada

El cálculo para obtener la frecuencia esperada se la realiza mediante la siguiente fórmula

$$F_e = \frac{(Total\ o\ marginal\ del\ renglon)(Total\ o\ marginal\ de\ la\ columna)}{N}$$

Tabla 16: Frecuencias Esperadas.

Preguntas/ Categorías	Categorías					Total
	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara Vez	Nunca	
¿Con que frecuencia su conducta afecta su desempeño laboral?	24,25	18,5	13,25	5,75	8,25	70
¿Con que frecuencia usted es víctima de alguna agresión por parte de su pareja o conviviente?	24,25	18,5	13,25	5,75	8,25	70
¿Cree usted que la violencia intrafamiliar afecta o trae problemas en el ámbito laboral?	24,25	18,5	13,25	5,75	8,25	70
¿Con que frecuencia el comportamiento de sus compañeros de trabajo afectan su desempeño laboral?	24,25	18,5	13,25	5,75	8,25	70
Total	97	74	53	23	33	280

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

4.6 Calculo de Chi cuadrado

Tabla 17: Chi Cuadrado Calculado

Ítems	FO	FE	(FO-FE)	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /E
1.1	35	24,25	10,75	115,5625	4,7655
1.2	20	18,5	1,5	2,25	0,1216
1.3	8	13,25	-5,25	27,5625	2,0802
1.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
1.5	2	8,25	-6,25	39,0625	4,7348
2.1	14	24,25	-10,25	105,0625	4,3325
2.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
2.3	20	13,25	6,75	45,5625	3,4387
2.4	9	5,75	3,25	10,5625	1,8370
2.5	6	8,25	-2,25	5,0625	0,6136
4.1	38	24,25	13,75	189,0625	7,7964
4.2	13	18,5	-5,5	30,25	1,6351
4.3	9	13,25	-4,25	18,0625	1,3632
4.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
4.5	5	8,25	-3,25	10,5625	1,2803
6.1	10	24,25	-14,25	203,0625	8,3737
6.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
6.3	15	13,25	1,75	3,0625	0,2311
6.4	4	5,75	-1,75	3,0625	0,5326
6.5	20	8,25	11,75	138,0625	16,7348
	280	280			60,7425

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: Cristian Moya

4.7 Comparación de valores

Valor obtenido en la tabla Distribución de Chi cuadrado = 21,026

Valor calculado de Chi cuadrado= 60,7425

Es decir:

X²t: Chi cuadrado teórico= 21,026

X²c: Chi cuadrado real= 60,7425

4.8 Verificación de la hipótesis

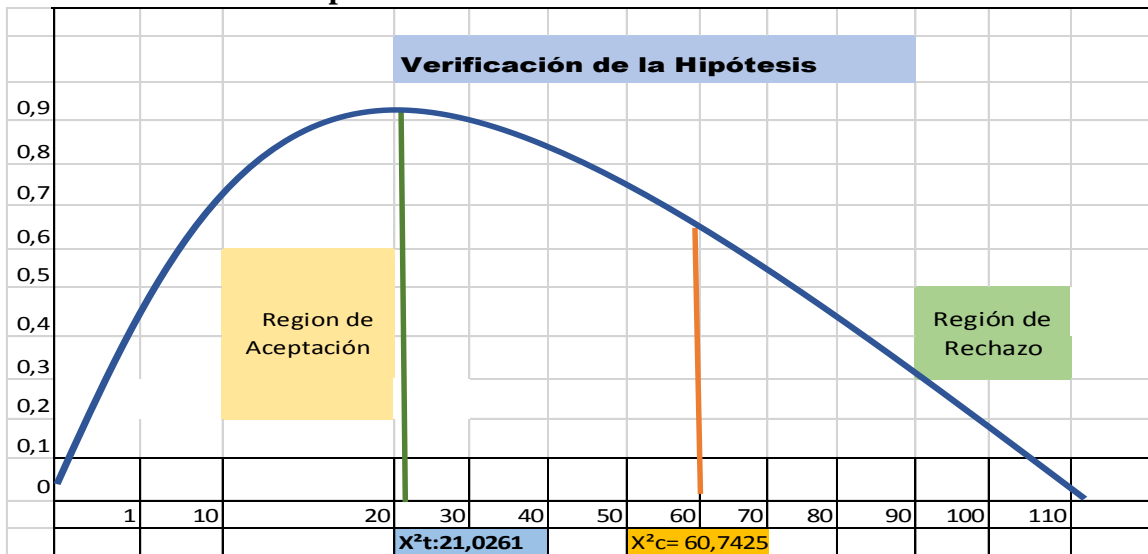


Gráfico 15: Verificación de Hipótesis
Fuente: Propia
Elaborado por: Cristian Moya

Interpretación del gráfico: el resultado del Chi cuadrado calculado es de 60,7425; al ser mayor que el Chi cuadrado tabular 21,0261 se encuentra en el rango de aceptación de la hipótesis alternativa, y se procede a rechaza de la hipótesis nula.

4.8.1 Regla de decisión

Si el valor de X^2_c es $> X^2_t$; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

De esta forma se cumple la condición siendo:

$$X^2_c = 60,7425 > X^2_t: 21,0261$$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa es decir que; La Violencia Intrafamiliar **SI** influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga. Y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

- La investigación realizada permite concluir que la violencia intrafamiliar si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga, ocasionando bajas en la producción de la empresa.
- El nivel de violencia intrafamiliar en los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga es elevado de esta forma se manifiesta que 21% es víctima de violencia física, 40% es víctima de violencia psicológica, 34% es víctima de violencia emocional, 3% es víctima de violencia sexual y 2% es víctima de violencia económica, estos diversos tipos de agresiones ocasionan que los colaboradores, se aíslen del grupo, sufran de ansiedad, estrés, depresión, tengan baja autoestima, y disminuyan su eficacia laboral.
- Los factores que intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga son: comportamiento de los colaboradores agredidos que se aíslan para no ser juzgados, clima laboral bajo, dificultad para comunicarse y trabajar en equipo.
- No existe un documento técnico en el cual se exprese la influencia de la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga.

5.2 Recomendaciones

- Realizar seguimiento adecuado para detectar los casos de colaboradores que son víctimas de violencia intrafamiliar y registrar la información en una ficha que sea evaluada y actualizada periódicamente con el fin de prestar atención a los problemas que presenten los trabajadores e influyan en su estado de ánimo y desempeño laboral.
- Brindar ayuda profesional de atención y acompañamiento psicológico a los trabajadores de la Florícola Floranation S.A. que manifiesten ser víctimas de agresiones por parte de su pareja, y de este modo mejorar la confianza en los afectados animarlos a denunciar las agresiones y evitar el aumento de episodios de violencia.
- Evaluar la eficacia de los colaboradores en el desempeño de las funciones encomendadas, e implementar actividades que contribuyan a mejorar las relaciones laborales afectadas por el aislamiento de los agredidos, y los rumores en torno a la situación de las víctimas, de este modo se optimiza el trabajo en equipo y el alcance de metas propuestas.
- Elaborar un artículo académico en el cual se expresen los resultados más relevantes de la presente investigación con referencia a la violencia intrafamiliar y su influencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Florícola Flore S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga, y de esta forma sentar un precedente acerca de la situación evidenciada, para que los directivos tomen medidas al respecto.

Bibliografía

- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestion por competencias*. Buenos Aires; Argentina: Granica S.A.
- Berenstein, I. (2014). *El vínculo y el otro*. Buenos Aires; Argentina: Capital Federal.
- Chiavenato, I. (2010). *Administracion de recursos humanos*. México D.F; México: Mc Graw Hill.
- Código de Trabajo, Reformado 2016, Art. 2 Cap. IV. (2005). *Código de Trabajo del Ecuador*. Quito. Ecuador. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador Art. 66& Art. 67. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos; Enfoque latinoamericano*. México D.F; México: Pearson, Educación.
- Dirección Nacional de la Mujer. (1995). *LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y A LA FAMILIA*. Quito, Ecuador: Aparna Mehrotra.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2008). *La Gestion de los recursos humanos*. Madrid; España: Mc Graw Hill.
- Espada García, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. . MéxicoD.F; México: Díaz de Santos.
- Faria, F. (2013). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral*. Mexico D.F; México: Noriega Editores.
- Gonzales, M. (2016). *Comportamiento organizacional*. México D.F; México : Continental.
- Hesse, T. (2005). *Jura: Roman*. Boston: Champ Vallon.
- INEC. (11 de noviembre de 2011). *Encuesta nacional de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*. Quito, Pichincha, Ecuador . Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf
- Ley contra la violencia a la mujer y a la familia Art. 2, Art. 3, Art. 4, & Art. 8. (1995). *Ley contra la violencia a la mujer y a la familia*. San Francisco de Quito; Ecuador. Recuperado de: <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/ecuador/leyes/leyviolenciamujer.pdf>
- López, L. (22 de Julio de 2016). *Violencia física y psicológica y su influencia en el comportamiento social inhibido*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

- Manene, L. M. (16 de septiembre de 2012). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y SUS TEORÍAS*. Obtenido de MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y SUS TEORÍAS:
<http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos: Administración estratégica de los recursos humanos*. México D.F; México: Pearson, Educación.
- Organización mundial de la salud. (28 de marzo de 2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud* . Obtenido de Informe mundial sobre la violencia y la salud:
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=030860CEC8F61527EC0C06B1DD107D48?sequence=1
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid; España: Pearson Prentice Hall.
- Papalia, D. (17 de mayo de 2015). *Desarrollo Humano*. Obtenido de Desarrollo Humano:
http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf
- Porret Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas*. Madrid;España: Esic.
- Ramírez, R. (13 de Marzo de 2016). *Academia*. Obtenido de Academia:
http://www.academia.edu/9550178/DEFINICION_DE_LA_SOCIOLOGIA
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F; México : Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F; México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F; México : Pearson Educación.
- Sarmiento, E. (22 de Agosto de 2016). *derefamilia*. Obtenido de derefamilia:
<https://derefamilia.wordpress.com/vinculo-de-la-familia-2/>
- Silva, V. (2012). *Violencia Intrafamiliar* . Instituto de neurociencias, Junta de beneficencia de Guayaquil; Ecuador, 1-5.
- Valverde, A. (02 de Julio de 2016). *La violencia intrafamiliar es una lacra social que persiste*. El telégrafo , págs. 7-8.
- Vidal, F. (2008). *“Los nuevos aceleradores de la violencia remodelada”*. Madrid; España: Welzer-Lang.
- Walter, L. (18 de marzo de 2017). *Las mujeres agredidas*. Obtenido de Las mujeres agredidas: <https://docplayer.es/12625824-Capitulo-ii-marco-referencial.html>

La Violencia Intrafamiliar y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

Cristian Marcelo Moya Reyes.

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Carrera de Psicología Industrial

Ambato, Ecuador

E-mail: moyac9129@gmail.com

ARTÍCULO ACADÉMICO

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.; por lo tanto se procedió a determinar el nivel violencia intrafamiliar que sufren los encuestados, los resultados denotan que existe violencia intrafamiliar y los niveles son significativos, esto ocasiona que el desempeño laboral disminuya debido a que los problemas personales no permiten que los colaboradores sean eficaces y disminuyen la producción de la empresa; el enfoque de la investigación el cuantitativo puesto que permite obtener datos verídicos que se tabulan analizan e interpretan para comprender la situación actual de los colaboradores, se utiliza la técnica encuesta y el instrumento del cuestionario, se aplica Chi cuadrado para la verificación de la hipótesis.

Palabras clave: Violencia Intrafamiliar, Desempeño laboral, Productividad.

The domestic violence and its influence in the work performance of the collaborators of the flower Floranation S. A in the province of Cotopaxi Canton Latacunga.

Cristian Marcelo Moya Reyes.

Technical University of Ambato

Faculty of Human Sciences and education

Industrial Psychology Career

Ambato, Ecuador

E-mail: moyac9129@gmail.com

Academic Article

Abstract

This research aims to analyse the influence of domestic violence on the work performance of the collaborators of the flower Floranation S. A in the province of Cotopaxi Canton Latacunga.; therefore, It was determined the level of domestic violence that the respondents suffer, the results show that there is domestic violence and the levels are significant, this causes that the work performance decreases because the problems Personnel do not allow the collaborators to be effective and decrease the production of the company; The quantitative research approach since it allows to obtain truthful data that are tabulated analyze and interpret to understand the current situation of the collaborators, the survey technique and the instrument of the questionnaire and is applied Chi Square for the verification of the Hypothesis.

Key words: intrafamilial violence, Labour performance, Productivity.

1. Introducción

La violencia intrafamiliar es un problema real y latente en la sociedad que afecta a las personas que son sometidas a los diferentes tipos de violencia que existe; tanto hombres como mujeres son agredidos por sus parejas y la mayoría de ocasiones no se presentan denuncias por el temor a represalias o burlas; esta problemática afecta la vida privada y laboral de las personas que sufren de violencia intrafamiliar y se ve reflejado en bajo desempeño laboral, ansiedad, depresión, estrés, ausentismo y rotación de personal influyendo en la productividad de las empresas.

La violencia intrafamiliar, también nombrada como violencia familiar o violencia doméstica, puede incluir distintas formas de maltrato, desde intimidación hasta golpes pasando por el acoso o los insultos. El violento puede ejercer su accionar contra un solo integrante de la familia (como su pareja o su hijo) o comportarse de forma violenta con todos. (Tirado, 2017)

Los riesgos de sufrir de violencia intrafamiliar son elevados, puede ir desde golpes, gritos, insultos, humillaciones, forzamientos sexuales, humillación, en todas las clases económicas se pueden presentar este tipo de agresiones y las victimas pueden ser hombres, mujeres la pareja, los hijos el agresor debe ser denunciado a la autoridad competente que se hará cargo de su penalización, multa o restricción según implique la agresión cometida.

La violencia intrafamiliar pasó de ser un asunto privado a un asunto social se informó que cada año se pierden billones de dólares en atención médica por causa de la violencia y que el 96% de las/os empleados/as que son víctimas de la violencia intrafamiliar sufren en el trabajo problemas que están relacionados con

dicho flagelo, y, que el 30% pierde su trabajo como resultado de la misma violencia. (Diez, 2013)

Las víctimas de violencia intrafamiliar se enfrentan a una difícil situación tras ser agredidos, física, psicológica o sexualmente puesto que esto repercute en su estado de ánimo y en la capacidad de desarrollar adecuadamente sus funciones en el lugar de trabajo, en algunas ocasiones la presión es tal fuerte que se ven obligados a abandonar sus empleos, por amenazas de su victimario o por falta de comprensión por sus jefes.

“Los resultados del análisis estadístico en organizaciones nacionales indicaron que cuando la violencia conyugal aumenta, el nivel de estrés de las mujeres también lo hace y su estado de salud se deteriora” (Mancinas & Zuñiga, 2016). Las investigaciones realizadas determinan que la violencia afecta significativamente a quienes han sido víctimas de agresiones y esto les ocasiona estrés lo que repercute en su nivel de concentración y desempeño en su lugar de trabajo, el estrés puede generar incapacidad médica que se traduce en ausentismo laboral y disminución de la productividad.

Los factores con significancia estadística encontrados en las investigaciones no pueden ser modificados en el corto plazo a través de políticas, ya que vienen del hogar, entre ellos están que las mujeres empleadas tienen mayor probabilidad de ser agredidas y esto se incrementa cuando el hombre de la casa está desempleado, y también cuando la mujer percibe más ingresos que su pareja; a su vez, en cuanto al costo social, se concluye que existe una diferencia en los ingresos laborales de las mujeres, principalmente por la violencia y en donde los efectos tienen mayor impacto en los hogares de escasos recursos que en aquellos con mayores posibilidades económicas. (Díaz & Miranda, 2015)

La violencia intrafamiliar es un problema social latente que afecta a gran cantidad de individuos sean estos hombres o mujeres cada día se producen casos violentos que afectan psicológica, emocional y físicamente; este tipo de agresión no se soluciona en corto tiempo puesto que viene desde las raíces de los hogares es difícil intervenir y ocasionar algún cambio, el tema de la violencia es delicado y debe ser tratado como prioridad por las autoridades competentes desde las empresas se debe realizar seguimiento a casos de violencia intrafamiliar, brindar el apoyo psicológico y médico competente y dar aviso a las autoridades en el menor tiempo posible.

Es importante afirmar que el capital humano de la empresa se sienta a gusto en su puesto de trabajo, por lo tanto, las compañías deben comprender que cada empleado tiene una vida personal que también influye en sus labores, la cual debe ser tomada en cuenta, así, las empresas al demostrar acompañamiento al trabajador en caso de presentar problemas en su hogar, esto puede mejorar la productividad de la persona, al tener una empresa que lo respalda. (Marrugo & Cifuentes, Claudia, 2013)

Las organizaciones que buscan permanecer vigentes en el mercado deben prestar importancia al talento humano ya que este representa en gran medida la ventaja competitiva que permite estar a la vanguardia, y como seres humanos las personas afrontan cada día diversas situaciones al realizar seguimiento a los colaboradores se puede evidenciar cuando estos están siendo víctimas de agresiones de diverso índole la obligación de la empresa es brindar acompañamiento, ser empáticos de esta forma los colaboradores se sienten apoyados y mejora su rendimiento laboral, su estado anímico, capacidad para relacionarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo.

El desempeño laboral dentro de las empresas se vuelve indispensable como una forma de valoración en la importancia de la toma de decisiones a nivel gerencial realizando de forma organizada con una planeación que incluya un sistema de equipo de trabajo para alcanzar las metas propuestas. (Iturralde, 2014)

Para que las organizaciones cumplan con las metas propuesta es necesario que los colaboradores se desempeñen de forma eficaz y eficiente de esta forma la productividad se mantiene y en el mejor de los casos aumenta, lo cual significa ganancias para las organizaciones que es el principal fin que se pretende alcanzar.

Cada paso para evaluar el desempeño de cada colaborador, como calificar su rendimiento, por lo que al momento de realizar las diferentes fichas. Se determina investigar como mantiene sus relaciones dentro de su hogar y fuera en el momento de trabajo, viendo donde tiene que mejorar, para su designación al departamento o área de trabajo. (Chiviato, 2012)

El desempeño de los colaboradores está ligado profundamente con el estado de ánimo de los mismos, la capacidad para manejar los conflictos y la forma en la que su vida personal influye en ellos, para conocer a profundidad a los colaboradores se deben realizar las fichas personales en las que se establezca de forma precisa aspectos personales, familiares que puedan afectar en el rendimiento y de esta manera al momento de realizar las evaluaciones de desempeño se tiene un panorama claro de lo que influye en cada colaborador.

“Las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos

institucionales” (Pedraza, Amaya, & Conde, 2014). La evaluación del desempeño es una herramienta versátil que permite conocer el nivel de rendimiento de cada colaborador, encontrar las destrezas y las debilidades que se presenten y dar solución a problemas que generen bajo desempeño laboral.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2014)

El desempeño laboral se refiere a la efectividad con la cual los colaboradores desempeñan sus funciones, para ser productivos es indispensable un desempeño laboral elevado y es lo que las organizaciones pretenden alcanzar por esta razón cada vez se da más importancia a la forma en la que se evalúa el desempeño y las maneras de incrementarlo a corto plazo.

2. Metodología

El enfoque de la investigación es cuantitativo permite conocer datos verídicos acerca de la situación actual que afrontan los colaboradores víctima de violencia intrafamiliar y como esta afecta el desempeño laboral, la modalidad de la investigación es bibliográfica documental puesto que se investigación diversas fuentes físicas y digitales acerca de las variables de estudio; es de campo debido a que se visitó la empresa se aplicó ficha de observación, entrevista y encuesta para tener información contundente del problema que se presenta, el cuestionario es aplicado a 70 colaboradores; 45 mujeres que representan el 64% de la población y 25 hombres que equivale al 36% de la población encuestada, se

realizó de esta forma porque no solo las mujeres se ven afectadas por violencia intrafamiliar también los hombres sufren de este tipo de maltrato. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario compuesto por 10 preguntas y alternativas de respuesta tipo escala de Likert, el instrumento se validó mediante el alfa de Cronbach el cual arrojó un resultado de fiabilidad de 0,93 el cual es excelente para la aplicación, se utilizó la prueba estadística de Chi cuadrado para corroborar la hipótesis, para esto se compararon los resultados de Chi cuadrado tabular y Chi cuadrado calculado respectivamente y se aplicó la regla de decisión.

Tabla 1: Población de la Floranation S.A.

Área	Género	Cantidad	Porcentaje
Floranation S.A CULTIVO	Hombres	25	36%
	Mujeres	45	64%
	TOTAL	70	100%

Fuente: Departamento Talento Humano Floranation S.A

Elaborado por: Cristian Moya

3. Resultados

Primero se obtuvo el Chi cuadrado tabular con 0,05 nivel de significancia y 12 grados de libertad que dan como resultado en la tabla preestablecida un valor de 21,026 y el resultado de Chi cuadrado calculado se obtuvo mediante la aplicación de la fórmula estadística del total de la sumatoria de las frecuencias observadas menos las frecuencias esperadas, elevada al cuadrado y dividida para las frecuencias esperadas.

$$X_c^2 = \sum \frac{(FO - FE)^2}{FE}$$

El resultado del Chi cuadrado calculado es de 60, 7425. El cual es expresado para mejor comprensión en la siguiente tabla.

Tabla N° 2: Cálculo de Chi cuadrado

Ítems	FO	FE	(FO-FE)	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /E
1.1	35	24,25	10,75	115,5625	4,7655
1.2	20	18,5	1,5	2,25	0,1216
1.3	8	13,25	-5,25	27,5625	2,0802
1.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
1.5	2	8,25	-6,25	39,0625	4,7348
2.1	14	24,25	-10,25	105,0625	4,3325
2.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
2.3	20	13,25	6,75	45,5625	3,4387
2.4	9	5,75	3,25	10,5625	1,8370
2.5	6	8,25	-2,25	5,0625	0,6136
4.1	38	24,25	13,75	189,0625	7,7964
4.2	13	18,5	-5,5	30,25	1,6351
4.3	9	13,25	-4,25	18,0625	1,3632
4.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
4.5	5	8,25	-3,25	10,5625	1,2803
6.1	10	24,25	-14,25	203,0625	8,3737
6.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
6.3	15	13,25	1,75	3,0625	0,2311
6.4	4	5,75	-1,75	3,0625	0,5326
6.5	20	8,25	11,75	138,0625	16,7348
	280	280			60,7425

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

Después de haber obtenido los valores del Chi cuadrado calculado y del Chi cuadrado tabular se procede a hacer la respectiva comparación y aplicar la regla de decisión para posteriormente aceptar una de las hipótesis planteadas y se verifica mediante la representación gráfica.

Chi cuadrado tabular: $X_{2t} = 21,026$

Chi cuadrado calculado: $X_{2c} = 60,7425$

La regla de decisión estipula lo siguiente cuando el resultado del Chi cuadrado calculado es superior al resultado del Chi cuadrado tabular se procede a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; por el contrario, si el valor del Chi cuadrado tabular es superior al valor de Chi cuadrado calculado acepto la hipótesis nula y rechazo la hipótesis alternativa.

$X^2_c > X^2_t$; acepto hipótesis alternativa rechazo hipótesis nula.

$X^2_t > X^2_c$; acepto hipótesis nula y rechazo hipótesis alternativa.

Los resultados de esta investigación son;

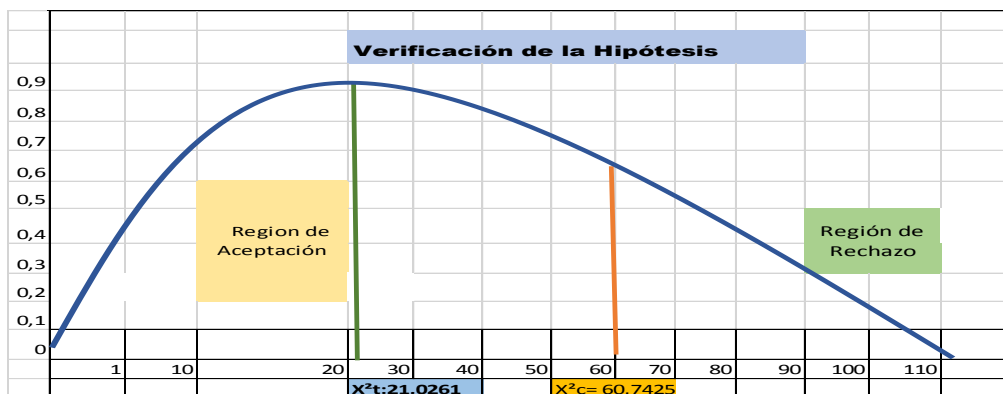
X^2_t : Chi cuadrado teórico= 21,026

X^2_c : Chi cuadrado real= 60,7425

$X^2_c = 60,7425 > X^2_t: 21,0261$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa es decir qué; La Violencia Intrafamiliar **SI** influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga. Y se rechaza la hipótesis nula.

Verificación de la hipótesis



Fuente: Propia

Elaborado por: Cristian Moya

En el gráfico se evidencia que el resultado del Chi cuadrado calculado es de 60,7425; se expresa mediante la línea de color naranja, al ser mayor que el Chi cuadrado tabular 21,0261 expresado mediante la línea color verde, y encontrarse en el rango de aceptación se procede a aplicar la regla de decisión aceptando la hipótesis alternativa, y se procede a rechazar de la hipótesis nula.

4. Discusión

Los datos que arroja la investigación de campo permiten conocer que una cantidad considerable de colaboradores sufre de violencia intrafamiliar en los hogares es decir el nivel de violencia es significativo y esto a su vez disminuye el desempeño laboral convirtiéndose en un problema que repercute en la productividad de la empresa.

“La violencia dentro de la familia tiene impacto en la empresa: en sus trabajadores/as, en las relaciones que se desarrollan en su interior, en el ambiente de trabajo y por supuesto en la productividad y desempeño laboral” (Paredes, 2013). Los colaboradores afectados por violencia intrafamiliar tienden a aislarse, no trabajan en equipo efectivamente, se les dificulta comunicarse y expresar sus emociones por temor a ser juzgados, de este modo

su desempeño laboral es bajo y no aporta lo suficiente en el cargo esto afecta a las metas propuestas por la organización en cuanto al nivel de productividad.

“El compromiso de igualdad de género y conciliación constituye para la organización un factor de cambio de cultura y valores y un factor innovación social y de optimización de la gestión basada en personas” (Mantilla, 2013). En las empresas debe existir igualdad de género con el fin de incentivar al cambio de cultura y creencias, si bien la violencia intrafamiliar debe ser tratada desde el hogar que es donde ocurre las organizaciones tienen el deber de ser equitativas de mostrar un camino de igualdad de derechos para que las personas se eduquen al respecto y se frene la violencia intrafamiliar, las organizaciones además deben estar informados de las situaciones que afecten a los colaboradores dar seguimiento y el apoyo requerido para que los colaboradores sientan que se interesan por ellos y se recuperen del trauma que experimentaron al ser víctimas de diversos tipos de agresiones que repercuten en su estado emocional, psíquico y físico.

Se sostiene que en Ecuador este fenómeno de la violencia doméstica afecta al sector productivo, ya que en este estudio se demuestra la pérdida de valor agregado empresarial de alrededor de 6.744 millones de dólares, equivalente al 3.7% del PIB total del país. (Vara, 2015)

La violencia intrafamiliar afecta las organizaciones debido a que las agresiones afectan el desempeño de las víctimas y les ocasionan lesiones que a su vez generan ausentismo laboral o el definitivo abandono del cargo al talento humano dejar su puesto de trabajo las empresas incurren en varios gastos como son liquidación del empleado y contratación de un reemplazo, así que se debe mostrar preocupación por los empleados que

lamentablemente son víctimas de maltrato porque son seres humanos que forman parte y aportan a las organizaciones.

No se halla evidencia de autores que mencionen lo contrario, es decir que digan, que la violencia intrafamiliar no influye en el desempeño de los colaboradores en las empresas, todas las investigaciones consultadas concluyen que la violencia intrafamiliar es un problema social latente en nuestra época que influye en el desempeño laboral en las organizaciones, en el comportamiento organizacional, la productividad.

5 conclusiones

- La violencia intrafamiliar sí influye de forma negativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga, afectando la integridad física y emocional lo que se ve reflejado en el desempeño de sus funciones.
- Los índices de violencia intrafamiliar en la Florícola Floranation S.A en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga son significativos, por lo cual se debe realizar seguimiento y acompañamiento a los colaboradores afectados.
- El desempeño laboral se ve afectado por que los colaboradores que sufren de violencia intrafamiliar presentan ansiedad, depresión, estrés estos factores impiden un adecuado rendimiento.

Bibliografía

- Chiviato, N. (2012). *Desempeño laboral aspectos importantes. Investigaciones empresariales*, 136-144.
- Díaz, R., & Miranda, J. (2015). *Aproximación del costo económico y de la violencia intrafamiliar. Efectos de la violencia de genero en la productividad laboral de la mujer*, 89-94.
- Diez, P. (2013). *La violencia intrafamiliar impacta en el desempeño empresarial. Buenas prácticas laborales con equidad de género del área mujer y trabajo del SERNAM*, 25-47.
- Iturralde, J. (2014). *El desempeño laboral y la violencia intrafamiliar. Organización-gerencia de investigaciones y estructuras*, 25-41.
- Mancinas, S., & Zuñiga, J. (2016). *violencia conyugal y productividad. Efectos de la violencia de género en la productividad laboral*, 39-44.
- Mantilla, J. (2013). *La violencia intrafamiliar impacta en el desempeño empresarial. Buenas prácticas laborales con equidad de género del área mujer y trabajo del SERNAM*, 49-73.
- Marrugo, D., & Cifuentes, Claudia. (2013). *Violencia de género en las mujeres . Efectos de la violencia de genero en la productividad laboral de la mujer*, 56-78.
- Paredes, V. (2013). *Violencia intrafamiliar: impacto en la empresa. Buenas prácticas laborales con equidad de género del área mujer y trabajo del SERNAM* , 114-124.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2014). *Desempeño laboral y estabilidad emocional. Revista de Ciencias sociales* , 493-505.
- Tirado, A. (2017). *La Violencia intrafamiliar y el Desempeño laboral. JCSC*, 136-144.
- Vara, A. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres . Efectos de la violencia de genero en la productividad laboral de la mujer*, 19-31.

Anexos

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

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA FLORICOLA
FLORANATON DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTON LATACUNA**

Objetivo General: Estudiar la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Floronation S.A. en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga.

Instrucciones:

- ✓ Tómese el tiempo necesario para leer la pregunta y marque con una x la opción que considere pertinente.
- ✓ La información es totalmente confidencial y con fines investigativos.
- ✓ Conteste de manera honesta, según la realidad de su entorno laboral.

CUESTIONARIO

1. ¿Con que frecuencia su conducta suele afectar su desempeño laboral en la empresa?

Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	Total

2. ¿Con que frecuencia usted es víctima de alguna agresión por parte de su pareja o conviviente?

Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	Muy Frecuentemente

3. ¿Considera usted que su desempeño laboral ha disminuido por sus problemas de violencia intrafamiliar?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

4. ¿Cree usted que la violencia intrafamiliar afecta o trae problemas en el ámbito laboral?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

5. ¿Dentro de su lugar de trabajo ha observado o escuchado que alguno de sus compañeros sea víctima de violencia intrafamiliar?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

6. ¿Con que frecuencia el comportamiento de sus compañeros de trabajo afectan su desempeño laboral?

Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca	Total

7. ¿Considera que el clima laboral de la organización afecta el desempeño al trabajar en equipo?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

8. ¿En la empresa se mide la eficiencia de los trabajadores en las labores encomendadas?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

9. ¿Si ha sido víctima de violencia intrafamiliar indique el tipo de agresión que más constante?

Violencia Física	Violencia Psicológica	Violencia Emocional	Violencia Sexual	Violencia Económica	Total

10. ¿Considera importante que dentro de la organización donde usted labora se le brinde ayuda profesional en el caso de ser víctima de una agresión Intrafamiliar?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Total

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2: Evidencia fotográfica de la aplicación del instrumento.



