



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

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”

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

AUTORA:

Ana Gabriela Tirado Carrera

TUTORA:

Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

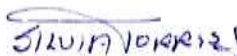
Ambato – Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el 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”**, de la Señorita Gabriela Tirado Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 13 de Julio del 2017



.....
Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

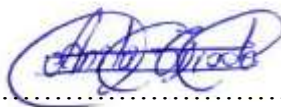
TUTORA

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema de: **“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”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 13 de Julio del 2017

LA AUTORA



.....
Ana Gabriela Tirado Carrera

C.I. 180480224-5

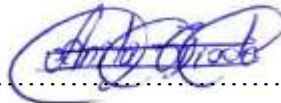
DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ambato, 13 de Julio del 2017

LA AUTORA



.....
Ana Gabriela Tirado Carrera

C.I. 180480224-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el 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”**, presentado por la Srta. Gabriela Tirado de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato.....

Para constancia firman:

f.....

Presidente

f.....

Miembro

f.....

Miembro

DEDICATORIA

El presente Trabajo de investigación está dedicado especialmente a DIOS por haberme regalado la vida, protección durante todo el trayecto de mi vida, y darme fuerzas frente a los obstáculos que se me presentaron en el transcurso de la misma.

A mi madre por haberme apoyado en toda mi vida estudiantil, en especial por haberme ayudado con la crianza de mis hijos mientras yo estudiaba, sin ti mami TERESITA no hubiera llegado a cumplir mis metas propuestas.

A mi padre por ser el hombre de mi inspiración, ser el padre actual de mis hijos, siempre estar conmigo en mis buenos y malos momentos.

A mis hijos, por ser mi razón de vivir, esforzarme cada día para ser mejor madre, hija, hermana y ahora profesional.

A mis hermanos queridos por estar conmigo, ser un apoyo más en vida, les quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

A nuestro amado **Dios** por haberme regalado la existencia y todos los dones que puede tener un ser humano.

A mis queridos padres **ANGEL GEOVANY TIRADO GUAITARA** y **TERESITA DE JESUS CARRERA YANZAPANTA** por ser el pilar fundamental en mi vida y hacer de mí una buena mujer, madre e hija.

A mis hermanos Mayra, Christian y Juliana por ser los mejores amigos, mis hijos Alejandro y Anahí. A mis familiares por contribuir de una u otra manera con sabios consejos.

A la Universidad Técnica de Ambato, por permitirme forjar mi profesión en tan prestigiosa institución, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, a mi adorable Carrera de Trabajo Social.

A mi Tutora Doctora Silvita Torres, por su contribución para la realización de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Aprobación del Tribunal de Grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Tablas	xii
Índice de Gráficos	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Executive Summary	xvi
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro	2
Meso.....	5
Micro	6
Análisis Crítico	7
Prognosis	9
Formulación del Problema	9
Preguntas Directrices	9
Delimitación del Objetivo de la Investigación.....	10
Justificación.....	10
Objetivos	12

Objetivo General:	12
Objetivos Específicos:.....	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	13
Fundamentación Filosófica	15
Fundamentacion Legal	16
Constitución de la República del Ecuador	17
El Código de Familia	18
Ley Orgánica de Salud	18
Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia.....	19
Código de Trabajo.....	21
Categorías Fundamentales	23
Desarrollo de la Variable Independiente.....	24
Violencia Intrafamiliar	31
Tipos de Violencia	32
Fase de la Violencia	34
Factores de la Violencia Intrafamiliar.....	37
Causa de la Violencia Intrafamiliar.....	37
Consecuencias de la Violencia Intrafamiliar.....	38
Desarrollo de la Variable Dependiente	41
Desempeño Laboral	41
Estandares de Productividad	48
Tipos y Métodos de Evaluación de Desempeño Laboral.....	55
Estructura Empresarial	60
Hipótesis.....	60
Señalamiento de las Variables	61

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Modalidad Básica de la investigación.....	62
Investigación bibliográfica.....	63

Investigación de campo.....	63
Investigación exploratoria.....	63
Investigación descriptiva.....	64
Investigación correlacionar	64
Nivel o Tipo de Investigación	65
Asociación de Variables.....	65
Población y Muestra.....	65
Población.....	65
Importadora Alvarado Vascones.....	65
Corporación Automotriz	65
Rectima Industry	66
Autos China Accpass	66
Distribuidora Allparts.....	66
Muestra.....	66
Operación De Variables	68
Variable independiente: Violencia Intrafamiliar.....	68
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	69
Técnicas E Instrumentos	70
Encuesta	70
Validez y Confiabilidad	70
Plan de Recolección De Información.....	71
Plan de Procesamiento De Información.....	71

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta Dirigida al Personal Operativo y Administrativo	73
Verificación de la hipótesis.....	97
Hipótesis.....	97
Prueba de hipótesis.....	97
Frecuencias Observadas	98
Frecuencias Esperadas	98
Fuente Pregunta.....	98

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	101
Recomendaciones.....	102

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

Datos Informativos.....	103
Antecedentes de La Propuesta	103
Misión:	104
Visión	105
Justificación.....	105
Objetivos	106
Objetivos Generales:	106
Objetivos Específicos:.....	106
Fundamentación	106
Plan de Trabajo de las Empresas Alvarado S.A.....	108
Levantamiento de Información	109
Modelo Operativo	114
Administración.....	117
Cronograma.....	118
Conclusiones.	119
Bibliografía	120
Anexos	
Paper	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla No. 1 Escalas Graficas	57
Tabla No. 2 Métodos tradicionales de evaluación del desempeño	58
Tabla No. 3 Método de evaluación de la elección forzada	59
Tabla No. 4 V. I: Violencia Intrafamiliar.....	68
Tabla No. 5 Variable Dependiente: Desempeño Laboral	69
Tabla No. 6 Plan de recolección de información	71
Tabla No. 7 Cuál es su Edad	73
Tabla No. 8 Género	74
Tabla No. 9 Área de trabajo	74
Tabla No. 10 Estado civil.....	75
Tabla No. 11 Nivel Académico.....	76
Tabla No. 12 Pregunta N° 1	77
Tabla No. 13 Pregunta N ° 2	78
Tabla No. 14 Pregunta N ° 3	79
Tabla No. 15 Pregunta N ° 4	80
Tabla No. 16 Pregunta N ° 5	81
Tabla No. 17 Pregunta N ° 6	82
Tabla No. 18 Pregunta N ° 7	83
Tabla No. 19 Pregunta N ° 8	84
Tabla No. 20 Pregunta N ° 9	85
Tabla No. 21 Pregunta N ° 10	86
Tabla No. 22 Pregunta N ° 11	87
Tabla No. 23 Pregunta N ° 12	88
Tabla No. 24 Pregunta N ° 13	89
Tabla No. 25 Pregunta N ° 14	90
Tabla No. 26 Pregunta N ° 15	91
Tabla No. 27 Pregunta N ° 16	92
Tabla No. 28 Pregunta N ° 17	93
Tabla No. 29 Pregunta N ° 19	95
Tabla No. 30 Pregunta N ° 20	96
Tabla No. 31 Frecuencias Observadas	98

Tabla No. 32 Frecuencias Esperadas	98
Tabla No. 33 Cálculo del Chi cuadrado	99
Tabla No. 34 Plan de Trabajo de las Empresas Alvarado S.A.....	108
Tabla No. 35 Cuadro del Levantamiento de información.....	109
Tabla No. 36 Recursos	117
Tabla No. 37 Recursos económicos	117
Tabla No. 38 Cronograma.....	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Categorías Fundamentales	23
Gráfico No. 2 Cuál es su Edad	73
Gráfico No. 3 Género	74
Gráfico No. 4 Área de trabajo	74
Gráfico No. 5 Estado civil.....	75
Gráfico No. 6 Nivel Académico.....	76
Gráfico No. 7 Pregunta N. 1.....	77
Gráfico No. 8 Pregunta N. 2.....	78
Gráfico No. 9 Pregunta N. 3.....	79
Gráfico No. 10 Pregunta N. 4.....	80
Gráfico No. 11 Pregunta N. 5.....	81
Gráfico No. 12 Pregunta N. 6.....	82
Gráfico No. 13 Pregunta N. 7.....	83
Gráfico No. 14 Pregunta N. 8.....	84
Gráfico No. 15 Pregunta N. 9.....	85
Gráfico No. 16 Pregunta N. 10.....	86
Gráfico No. 17 Pregunta N. 11.....	87
Gráfico No. 18 Pregunta N. 12.....	88
Gráfico No. 19 Pregunta N. 13.....	89
Gráfico No. 20 Pregunta N. 14.....	90
Gráfico No. 21 Pregunta N. 15.....	91
Gráfico No. 22 Pregunta N. 16.....	92
Gráfico No. 23 Pregunta N. 17.....	93
Gráfico No. 24 Pregunta N. 19.....	95
Gráfico No. 25 Pregunta N. 20.....	96
Gráfico No. 26 Grafico del Chi cuadrado	100
Gráfico No. 27 Creación del Departamento de Trabajo Social	115
Gráfico No. 28 Departamento de Trabajo Social.....	- 116 -

RESUMEN EJECUTIVO

El problema nace de la investigación previa del área de Trabajo Social del departamento de Talento Humano de las empresas Alvarado , para poder realizar esta investigación , requerimos de la colaboración de los jefes departamentales de las empresas que nos ayuden con el listado pertinente de los colaboradores y colaboradoras ,que hayan presentado algún tipo de problemática y además sea un personal vulnerable como podría ser faltas injustificadas , llamados de atención, inestabilidad emocional, personal con discapacidad , asistencia al trabajo en estado etílico, mujeres embarazadas, madres solteras, enfermedades catastróficas, divorciados, separados, etc. Contando con el listado pertinente, realizando la investigación, por medio de la aplicación previa de una entrevista inicial, encuesta, la ejecución de Fichas Sociales y realización de Visitas Domiciliarias , finalmente la elaboración de Informes Sociales , después se realizó un cuadro estadístico, el cual obtuvo el mayor porcentaje se presenta en el personal operativo y administrativo, la problemática de violencia intrafamiliar. La presente investigación es de gran importancia ya que factores externos, influyen en los colaboradores y colaboradoras, durante su periodo de trabajo faltando a sus puestos de trabajo, obteniendo bajos rendimientos de productividad en la empresa. Se puede mencionar que los colaboradores y colaboradoras, en su mayoría tienen problemas intrafamiliares, tales como violencia, alcoholismo, sintiéndose de modo culpables, por lo que provocan inestabilidad emocional, dentro de su puesto de trabajo. El presente trabajo de investigación se basa de las diferentes problemáticas ,que poseen los trabajadores de la misma, pero cabe poner énfasis que la problemática de violencia intrafamiliar es la más preocupante dentro del personal, tanto para Talento Humano, y la productividad de las mismas. Ocasionando que su desempeño laboral dentro de cada puesto, departamento, área, no cumpla con todas las actividades encomendadas, por ende el área de Trabajo Social, observa la necesidad de realizar este trabajo de investigación, con el propósito de conocer las causas y efectos de esta problemática para así poder cambiar las diferentes estrategias.

Palabras claves: Personal, Productividad, Violencia Intrafamiliar, Alcoholismo, Inestabilidad y emocional

EXECUTIVE SUMMARY

The problem arises from the previous investigation of the area of Social Work of the Department of Human Talent of the companies Alvarado S.A.; in order to carry out this research, we require the collaboration of the departmental heads of each of the companies, that help us with the pertinent list of the collaborators who present some type of problematic, besides being some vulnerable personnel. As could be unjustified absences, Internal and External Cautions, Emotional Instability, Disabled Personnel, attend work in an ethyl state, Pregnant Women, Lactating Women, Single Mothers, Catastrophic Diseases, Divorced, Separated, etc. With the relevant list, the research was carried out by means of the previous application of an Initial Interview, inquiry, elaboration of Social Cards, realization of Home Visits and finally the elaboration of Social Reports; after that a statistical table was made, which shows in greater percentage the problem of intrafamilial violence in the operational and administrative staff. This research is of great importance, since external factors influence employees during their period of work, missing out on their jobs and obtaining low yields of productivity in the company. It could be mentioned that the most collaborators have intrafamilial problems, such as violence and alcoholism, feeling guilty in this way, therefore they worry and causes them emotional instability within their daily work activities; and for this reason, indirectly and directly affects the labor performance of each of the workers, causing a low productivity for the Companies Alvarado S.A. The present research work is based on the different problems that workers have, but it is important to emphasize that the problem of intrafamily violence is the most worrying within the personnel, both for Human Talent, and the productivity of the same. As a result of its work performance within each position, department, and area, it does not comply with all the activities entrusted, hence the area of Social Work, observes the need to carry out this research work, with the purpose of knowing the causes and effects of this problem in order to be able to change the different strategies

Key words: Personnel, Productivity, Alcoholism, Intrafamilial violence, Emotional instability

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, se basa principalmente de los resultados estadísticos obtenidos durante los doce meses laborados en las mismas, pertinentes del levantamiento de información, basados en los informes realizados por el área de trabajo social, del departamento de Recursos Humanos de las empresas Alvarado S.A.

Contando con una base de datos de la población a trabajar se pudo observar, que el índice de violencia intrafamiliar supera a las otras problemáticas, que de una o de otra manera afecta directamente al desempeño laboral de cada uno de los colaboradores y colaboradoras, en los diferentes cargos que ocupan tanto el personal operativo, como administrativo.

Cabe indicar que, frente a esta problemática, se vio la oportunidad de investigar las causas y efectos que con lleva la misma, para así mejorar tanto el desempeño laboral y la productividad de las empresas.

Por ende, mi propuesta es la creación del Departamento de Trabajo Social, quien va a brindar una atención personalizada y prioritaria a cada uno de los empleados, para así obtener un personal debidamente capacitado y apto para realizar cada una de las actividades encomendadas en sus puestos de trabajo, velando principalmente por el bienestar de los mismos, consiguiendo altos rasgos de productividad, con una evaluación permanente al desempeño de cada uno de ellos.

Línea de investigación: Violencia intrafamiliar y desempeño laboral.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

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”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

MACRO

La violencia intrafamiliar a nivel mundial es una problemática grave en la sociedad trayendo con ello consecuencias, que afectan a los países principalmente del tercer mundo, teniendo características propias por lo que deben ser difundidas para un mayor control y de alguna manera se pueda ayudar a reconstruir el núcleo familiar. En el año 2012, hubo 475 000 muertes por homicidio, 60 % eran varones de entre 15 y 44 años de edad, lo que convierte al homicidio en la tercera causa principal de muerte, para los varones de ese grupo etario, En los países de ingresos bajos y medianos, las tasas estimadas de homicidio más elevadas se registran en la Región de las Américas.(Organización Mundial de la Salud OMS,2012).La OMS, señala que los diferentes tipos de violencia comparten muchos factores de riesgo subyacentes e importantes interrelaciones. Cabe indicar que son los siguientes, la desigualdad económica, el consumo indebido de alcohol y la atención parental inadecuada, incrementan la probabilidad de maltrato infantil, violencia juvenil y violencia de pareja, violencia intrafamiliar y violencia sexual contra las mujeres. (Organización Mundial de la Salud OMS, 2012).

S.O.S. Ecuador, refiere que los niños que sufren rechazo, negligencia, castigos físicos severos y abuso sexual o presencian violencia en su hogar o en la comunidad, corren un mayor riesgo de tener un comportamiento agresivo y antisocial en etapas posteriores de su desarrollo, y un comportamiento violento en la edad adulta. (Fundación Aldeas Infantiles S.O.S. Ecuador, 2014).

En el COIP, la violencia contra la mujer y la familia, indica que la violencia es sancionada como delito, el maltrato dentro de la pareja y en el núcleo familiar por golpes, insultos, acoso y abuso sexual, así como las humillaciones, tienen sanciones penales (Código Orgánico Integral Penal COIP, vigente desde el 10 de agosto del 2014).

Antes del COIP estaba en vigor la Ley Contra la Violencia a la Mujer y 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.

En el MIES, manifiesta que, en el Ecuador, el 56% de niños, niñas y adolescentes han ingresado a instituciones de acogimiento por causa y efectos de la violencia. Es relevante que en nuestro país siendo pequeño, los niños y 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 madres. Los progenitores quienes son los responsables del cuidado y protección de los niños niña y adolescente, 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 en la mayoría de hogares, cuando un hijo incumple o comete faltas, sus padres en vez de ser guías o modelos de comprensión y cariño, opta al 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 al castigo como algo natural, tomando este tipo de mentalidad los niños y niñas de nuestro país. Según datos que dan cuenta de la trasmisión 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. (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 ha vivido violencia física y el 76,3% violencia psicológica, la que menos sufren es la patrimonial con el 28,9%. (Estudio de la violencia de genero Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC 2011).

El 76,7% de mujeres sufren tristeza y depresión a causa de los efectos emocionales de las agresiones sufridas por parte de su pareja. (Estudio de la violencia de genero Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, 2011).

Se puede concluir que, en nuestro país, culturalmente venimos de una sociedad machista, maltratadora con miedo a la mentalidad del cambio, para sentirse bien consigo mismo, por lo que propongo en esta investigación determinar la baja productividad del desempeño laboral por violencia intrafamiliar, para así asertivamente dar valor y autoestima a los colaboradores y colaboradoras de las

empresas Alvarado S. A. de la ciudad de Ambato.

MESO

En la provincia de Tungurahua, es donde las mujeres denuncian, más la violencia sexual e intrafamiliar. Entre enero y septiembre de este año el Sistema de Seguridad ECU911 recibió 6 000 llamadas de auxilio, 4 812 sucedieron en Ambato y el resto del porcentaje se distribuyó en los otros ocho cantones de esta provincia. (El Comercio, 2015).

Entre las parroquias urbanas donde la Policía Nacional acudió fueron Celiano Monje, Huachi Loreto, Pishilata y La Matriz. Mientras que las rurales Santa Rosa, Azamboa, Atahualpa, Huachi Grande, Picaihua y Totoras fueron identificadas como las de mayor riesgo. Asimismo, están los cantones Mocha, Tisaleo, Quero, Píllaro, Patate, Píllaro. (El Comercio, 2015).

Los días en los que más se producen las agresiones son el sábado y los horarios entre las 19:00 y las 22:00. Estos se incrementan entre la 01:00, 03:00 y 12:00 del domingo. Las autoridades dicen que es la provincia donde más se denuncia estos hechos. Eso no significa que sea violenta. “No hay ese miedo de denunciar las agresiones, eso hizo que se visibilizara este problema social. Eso no sucede en las provincias más grandes donde aún la mujer y el varón tienen temor”, asegura Cecilia Chacón, vice prefecta de Tungurahua. Indica que las principales causas que originan este fenómeno son el consumo de alcohol, la difícil situación económica, la falta de empleo y de comunicación en el hogar. Esta se presenta en todos los estratos de la sociedad, no hay una regla para definir que la violencia está relacionada exclusivamente con la pobreza. (El Comercio, 2015).

EL MSP señala que violencia intrafamiliar es multicausal, porque no solamente depende de la formación humana, sino del empleo y la condición en que se desenvuelven las personas en la sociedad. “Estos y muchos factores influyen. Pero ahora hay una alta sensibilización de mujeres y hombres para hacer visible su derecho a la demanda y a la denuncia. Esto hace que las estadísticas sean superiores

a las otras provincias del país. (Ministerio de Salud Pública, MSP, 2015).

La OMS, refiere que la violencia afecta en lo emocional y mental a las personas implicadas. Eso provocará problemas en lo educativo, laboral y en la convivencia interna de la familia. (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2014).

Tungurahua es catalogada como una de las principales provincias productoras para el consumo interno del país, teniendo muchas empresas de renombre, por lo es preciso evaluar el desempeño laboral de los colaboradores y colaboradoras, así como sus deficiencias dentro de los puestos de trabajo, siendo esta la información necesaria para mejorar la productividad del personal, a través de las diferentes capacitaciones, charlas, trabajo en equipo, entre otras, motivando de esta manera la personal a cumplir eficientemente las actividades asignadas a cada uno.

Es evidente que la mayor parte de empresas Tungurahuenses no realizan una debida evaluación al desempeño laboral, por lo que no se encuentran datos relacionados con la problemática planteada.

MICRO

El ECU-911 de Ambato, indica que solo en esta ciudad se registraron 3.082 llamadas que reportaron algún caso de violencia intrafamiliar, desde el 1 de enero al 31 de mayo. De los 20 cantones que cuentan con video vigilancia de esta Unidad en Tungurahua, Cotopaxi y Pastaza, esta capital provincial tiene los mayores reportes de este tipo. (Informe del ECU-911, 2017).

Marco Montesdeoca, director zonal encargado de la central de emergencias, manifestó que, del total de estas alertas, el 70% corresponde a clave roja. “Antes que nada, hay que entender que esta cifra no necesariamente indica que Ambato es la ciudad más violenta del centro del país, ya que en el resto de urbes puede haber casos similares y que no son reportados. De las 3.082, 2.158 son situaciones de inminente peligro, en las que existe un grado de violencia alto, casi siempre entre una pareja. (Informe del ECU-911, 2017).

Según Norma Salguero, psicóloga y socióloga ambateña, la mayor parte de los casos de agresión en los hogares se producen por adicción al alcohol, drogas o infidelidad. “El alcoholismo es el responsable de la mayor parte de casos de agresiones dentro del hogar. Hace 30 años, se veía un predominante 96% de violencia de hombres a mujeres. En la última década, esta situación ha cambiado y se observa con más frecuencia casos de hombres que son maltratados por sus parejas o el abandono total de los hijos y responsabilidades del hogar. (Informe del ECU-911, 2017).

Dentro de las empresas Alvarado S.A. en el personal operativo y administrativo se puede evidenciar la inasistencia de los colaboradores y colaboradoras, por varias situaciones, la mayor justificación es por calamidad doméstica, por lo que se está dirigiendo hacia esta parte importante de la misma, la investigación para poder determinar las causas y circunstancias que llevan al hecho donde se genera la violencia intrafamiliar.

ANÁLISIS CRÍTICO

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

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 encomendadas, por ende se puede manifestar que las personas están dentro de una sociedad machista, alcohólica y tradicionalmente fiestera lo cual influye en las personas dentro y fuera de la empresa , impidiendo su normal desarrollo, el departamento de talento humano , conjuntamente con el área de Trabajo Social ,se ha podido observar que existen colaboradores y colaboradoras , que provienen de diferentes tipologías de familia, es decir de hogares disfuncionales donde los padres no han tenido control suficiente hacia sus hijos.

Aunque este tipo de violencia cada día sea castigado por la ley, poco o nada les

importa a los colaboradores y colaboradoras, que por falta de conocimiento no cumplen con sus actividades eficazmente. Es por ello que este tema de investigación, quiera dar a conocer de una manera las relaciones interpersonales dentro de los hogares de cada uno de nuestros colaboradores y colaboradoras; concientizando a los mismos, para que así lleguen a ser mejores personas y excelentes trabajadores.

Es importante investigar los factores y causas que afecte a los colaboradores y colaboradoras de la empresa, para ayudar diferentes alternativas de solución a las mismas, realizando diversas actividades, como podrían ser una campaña de prevención, generando una comunicación que impacte al maltratador y maltratado, para poder minimizar los riesgos en operarios y trabajadores de las empresas, con ideas sencillas y cortas que generen emociones.

Es profundizar en este tema y trabajar de la mano con los diferentes organismos dentro de la empresa para ayudar a prevenir y disminuir la alta incidencia de violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas Alvarado S.A.

Se entiende por desempeño laboral la valoración de la eficacia del Talento Humano en las organizaciones o empresas donde sus colaboradores y colaboradoras a menudo enfrentan obstáculos con la ayuda de los profesionales de Trabajo Social, quienes deben ser parte formativa de la empresa, los mismos que utilizaran diferentes métodos para evaluar, medir el rendimiento individual y documentarlo identificando las fortalezas y debilidades, que sirve para planificar el Talento Humano, así como la lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la empresa.

Los procesos de evaluación deben ser bien estructurados, para obtener confianza en los colaborados y alcanzar las metas propuestas de productividad en la empresa. Llegando a tomar decisiones que beneficien a la misma, donde los colaboradores se sientan satisfechos y exitosos de pertenecer a una organización que les motive de forma acertada.

La evaluación del desempeño laboral es beneficiosa para la organización o empresa

puesto que a través de ella, se puede tomar decisiones frente a las falencias o alcances del personal.

PROGNOSIS

En la actualidad la violencia intrafamiliar repercute de una manera directa o indirecta a los colaboradores y colaboradoras, en el cumplimiento de las actividades laborales diarias, siendo el eje fundamental para que un trabajador pueda desempeñar eficientemente con todas las actividades encomendadas al mismo en cualquier cargo que se encuentre desempeñando.

Si las empresas Alvarado S.A., no toma los correctivos correspondientes en el personal, tendrá colaboradores poco eficientes en su desempeño laboral, ya que su estado emocional es confuso durante su trabajo, bajando la productividad de la misma, por la rotación de personal que existe constantemente en las empresas; existencia de personal poco capacitado para su puesto de trabajo, inexistencia de organización en documentación de los colaboradores, baja motivación de los colaboradores.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La violencia intrafamiliar incide en el desempeño laboral del personal operativo y administrativo de las Empresas Alvarado S. A. de la provincia de Tungurahua del cantón Ambato?

PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cree usted que al encontrarse mal emocionalmente se perjudica su rendimiento en el desempeño laboral?
2. ¿Cuáles son las causas de la baja de la productividad de una empresa?
3. ¿Cómo incide el desempeño laboral en la productividad en las empresas Alvarado S.A.?
4. ¿Qué actividades realiza el departamento de Talento Humano para el personal

de la empresa?

5. ¿Piensa usted que como colaborador o colaboradora es un ente principal para la empresa?
6. ¿Qué tipo de desempeño laboral piensa usted que está teniendo la institución?
7. ¿Qué piensa usted acerca de las evaluaciones mensuales que se realiza a los colaboradores y colaboradoras?
8. ¿Está de acuerdo con las sanciones que se aplica en la empresa cuando usted incumple alguna actividad?

DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Campo: Administrativo y operativo

Área: Talento humano

Aspecto: Desempeño laboral

Delimitación espacial: Las empresas Alvarado S A. del Cantón Ambato de la provincia Tungurahua.

JUSTIFICACIÓN

La importancia del estudio a realizarse empieza, desde el punto de vista socio familiar. En una sociedad la familia es la base fundamental para el desarrollo de cada uno de sus miembros. En la actualidad el ámbito familiar es esencial en el individuo para que pueda desarrollarse, tanto como persona y como profesional.

Una de las principales causas de un colaborador o colaboradora, para que no pueda cumplir con sus actividades eficientemente, es porque existe alguna problemática en su hogar uno de estos puede decir que es la violencia intrafamiliar.

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.

El presente trabajo de investigación es de suma importancia ya que radica en la necesidad de conocer el por qué existe violencia intrafamiliar en el personal administrativo y operativo de las empresas Alvarado S.A. y la manera que en la actualidad afecta en el desempeño laboral del personal.

En virtud de ello con la LEY 103 vigente, tiene por objeto proteger la integridad física, psíquica y libertad sexual de la mujer y los miembros de su familia, mediante la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y los demás atentados contra sus derechos y los de su familia.

Anteriormente no existía en mayor grado el problema de la violencia intrafamiliar, pero en la actualidad es uno de los problemas más escalofriantes que enfrenta la sociedad y que verdaderamente en la actualidad está en apogeo dentro de las empresas Alvarado S. A. se encuentra a diario muchos casos de este lamentable problema que incluso está cobrando la pérdida de vidas humanas.

Bajo este contexto el objetivo primordial de esta investigación , es el de disminuir el porcentaje de casos que existe en las empresas Alvarado S. A. , para así garantizar un buen desempeño laboral en todo el personal tanto operativo y administrativo con el apoyo del departamento de Talento humano, en especial el área de Trabajo Social, para así mejorar la productividad de la mano de obra de las empresas y a su vez el aumento producción y comercialización de los productos que se realiza en las empresas.

La presente investigación nos permitirá, establecer la creación del departamento de Trabajo Social, para disminuir las diferentes problemáticas que presentan los colaboradores y colaboradoras, tales como violencia intrafamiliar, alcoholismo, inestabilidad emocional, entre otros, para mejorar el desempeño laboral en las empresas Alvarado S.A.

OBJETIVOS

Objetivo General:

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.

Objetivos Específicos:

- Indagar cuáles son las principales características problemáticas que presentan las familias que poseen violencia intrafamiliar en el personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A.
- Definir los estándares del desempeño laboral del personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A.
- Determinar cuáles son las principales causas para que se de la violencia intrafamiliar y su incidencia en el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores y colaboradoras.
- Crear el Departamento de Trabajo Social en las empresas Alvarado S.A.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A lo largo de la historia en la década de 1970 las feministas analizaron el alcance de la violencia doméstica (considerada como un fenómeno exclusivamente masculino) y se crearon centros de acogida y de ayuda para las mujeres maltratadas y para sus hijos. La violencia doméstica también está relacionada con los niños maltratados (muchas veces, aunque no siempre, por abuso sexual) y con acciones verbales y psicológicas que pueden ser cometidas tanto por mujeres como por hombres.

Algunos autores buscan el origen de los conflictos subyacentes a la violencia doméstica en las rutinas del hogar adaptadas a una fuerza de trabajo exclusivamente masculina, que ha dejado de monopolizar los ingresos económicos de la familia con la incorporación de la mujer al trabajo, la pobreza y la escasa movilidad social.

VINUEZA Robertson (2012), nos menciona en uno de sus artículos que la “Incidencia de violencia de género en Ecuador es mayor en el área urbana que la rural”.

GARCÍA F.,(2010)“Los inicios del Ministerio Público hoy Fiscalía General del Estado se remontan a la época romana, donde los ciudadanos más notables de Roma tenían el ejercicio de la acción penal, como Marco Poncio Catón, quien tuvo a su cargo el ejercicio de la acción penal en representación de los ciudadanos.

Según el Diccionario SALVAT. (1996): "Violencia: es la acción y efecto de violentar o violentarse. Acción violenta o contra el natural modo de proceder. Acción de violar a una mujer.

El Diccionario Pequeño LAROUSE (1985) define la VIOLENCIA como: “la manera de actuar contra el natural modo de proceder. Implica el uso excesivo de la fuerza,

física o moral. Acción injusta que se ofende o perjudica a alguien.

GALARZA MEDINA Miguel Ángel (2010), en “La falta de aplicación de las medidas de amparo dictadas por la Comisaría de la Mujer y la Familia dentro de las acciones legales, en el primer semestre del año 2009, provoca el incremento de violencia intrafamiliar en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua”.

La Comisaría de la Mujer y la Familia manifiesta que, la violencia se encuentra dentro de las acciones legales, producto de las cuales se vulnera el derecho más fundamental que tiene el ser humano, especialmente la mujer como núcleo familiar.

En la Constitución, parece una meta inalcanzable cuando se siguen violentando los derechos humanos y se sigue utilizando la violencia como forma de expresión, en muchos casos varias mujeres se lamentan que no hayan podido romper el círculo vicioso que genera la violencia en el hogar.

(.....) Lo más grave es que las personas ofendidas llegan a las diversas dependencias sólo para asustar al protagonista de la violencia, pasan unos días y la mujer se arrepiente de haber denunciado y hasta llega a pedir que se suspenda el trámite legal.

La violencia se lo define como un término que simboliza un acto no deseado, que atenta con la paz y la armonía de un conglomerado o grupo de individuos, es un acto no deseado desde la conciencia del ser humano. (Diccionario Enciclopedia Océano, 2012)

CHAMBA SALCEDO, Kléber, califica como violencia, una fuerza mayor que pasa de un sujeto violentado a otro identificado como violentado produciendo una distorsión de la espontaneidad o de la libertad como signo de violentarían del sujeto pasivo, relación que se hace sobre actor de la violencia y el destinatario de ese acto.

En el artículo evaluación de las competencias laborales disponible en internet menciona que a partir de la promulgación del decreto/ley 187 se puso en vigor el 2

en 1988 la implantación del perfeccionamiento empresarial. Como parte de este proceso en las empresas se comienzan a aplicar conceptos de competencias laborales y de evaluación del desempeño. Este proceso requiere de personas que además de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones compatibles con su desarrollo, nivel personal, colectivo y organizacional. (Gordillo, 2004)

La evaluación de desempeño laboral es uno de los ejes principales de la empresa puesto que es termómetro que permite medir el rendimiento de los trabajadores y determinar que les falta a los mismos para mejorar su rendimiento. (Gordillo, 2004)

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 alcázar las metas propuestas. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador, (Julia Irene Iturralde Torres , 2014)

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación está basada en el paradigma naturalista ya que se indagará la realidad de la violencia dentro de los hogares de trabajadores de las empresas Alvarado S.A.

La investigación está basada en el paradigma crítico propositivo porque cuestiona la investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder; porque impugna las explicaciones reducidas a causalidad y por la razón de que este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad.

Es crítico porque cuestiona 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 cantón Ambato y su incidencia en la baja productividad de las empresas.

Es propositivo porque se pudo realizar la investigación, es decir las causas que produce la violencia intrafamiliar en el personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A. y a la vez la presente investigación nos permite plantear las posibles soluciones alternativas frente a esta problemática.

El compromiso de esta investigación es buscar, las diferentes alternativas de solución, para así poder crear el departamento de Trabajo Social, es brindar la atención prioritaria a cada una de los trabajadores de las empresas Alvarado S.A. para el bienestar de la misma.

FUNDAMENTACION LEGAL

Según las Funciones. Se reconocen las siguientes funciones de la familia.

1. Cuidar a sus miembros.
2. Satisfacer las necesidades culturales, biológicas y psicológicas de los hijos.
3. Procurar el bienestar de sus miembros.
4. Servir como mediadora entre otras estructuras sociales.
5. Formar ciudadanos útiles a la sociedad. Es bueno recordar que Sófocles afirmaba que el que es bueno en la familia es también buen ciudadano.
6. Conservar sus tradiciones, honor y buen nombre.
7. Incorporar a las nuevas generaciones en la cultura, en los valores y en las normas de la sociedad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Reconoce el derecho de las personas a casarse y fundar una familia.

Art 16.- Declaración consagra que “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

Art 23.- Prescribe que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Art 25.- De este documento preceptúa que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”.

Constitución de la República del Ecuador

Partiendo de la base de que el Derecho tiene que garantizar la seguridad jurídica de la familia y de sus miembros, la Constitución vigente menciona.

Art 66.- Es un derecho constitucional de las ecuatorianas y los ecuatorianos tener una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, teniendo que el Estado adoptar medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la que es ejercida en contra de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores o con discapacidad; así lo manda el artículo 66 literal B de la Constitución de Montecristi.

Art 67.- Dice: “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”.

La Revista Judicial No.10477

Publica el interesante trabajo del Señor Doctor José García Falcón: “Tipos de familia en la constitución”, en cuya Introducción el autor señala que la familia es la institución que ha sufrido profunda evolución jurídica “de la tradicional a una nueva concepción, por lo que el país necesita de un Código de Familia que establezca y regule las relaciones familiares, teniendo en cuenta que sus normas deben ser de contenido social y de orden público, además el Código de Familia, debe tener

categoría constitucional de ley orgánica, en cuanto regula garantías de derechos fundamentales, y los procedimientos para: su ejercicio, protección y cumplimiento”.

El Código de Familia

Es el conjunto ordenado, sistemático y unitario de leyes, normas, principios, reglas y valores jurídicos atinentes a la familia, consignados técnicamente, para garantizar el régimen jurídico de la familia, menores de edad, personas de la tercera edad, las relaciones de sus miembros y de ellos con la sociedad y las entidades del Estado.

Unidades judiciales especializadas de la familia, mujer, niñez y adolescencia.

Los ecuatorianos sabemos que se han creado unidades judiciales especializadas de la familia, mujer, niñez y adolescencia. Lo raro es que esta denominación da a entender como que la mujer, niñez y adolescencia no serían parte de la familia y, lo que es más raro: se administra justicia sobre la familia sin que exista Código de la Familia.

LEY ORGÁNICA DE SALUD

Arts. 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.- Ámbito de aplicación.- 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 ex - cónyuges, convivientes, ex - convivientes, a las personas con quienes se mantenga o se haya mantenido una relación consensual de pareja.

Art. 6.- Instrumentos internacionales- Las normas relativas a la prevención y sanción de la violencia en contra de la mujer y la familia contenidas en instrumentos

internaciones, ratificados por el Ecuador, tienen fuerza de Ley.

Art. 7.- Principios básicos procesales- En los trámites para la aplicación de esta Ley regirán los principios de gratuidad, intermediación obligatoria, celeridad y reserva.

Salvo en los procesos a cargo de los jueces y tribunales de lo Penal, no se requerirá patrocinio de abogado, excepto en los casos en que la autoridad lo considere necesario. En este caso llamará a intervenir a un defensor público.

Desde el marco legal, La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por la voluntad libre de un hombre y de una mujer de conformar una familia y por vínculos naturales de celebración de un matrimonio civil o religioso, requiriendo de los efectos civiles o jurídicos, fundados en la unión marital de hecho.

Es un sujeto de derecho, de protección jurídica de un conjunto de normas que hacen a su protección, regulación y organización.

LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA

La Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia también conocida como Ley 103, si tiene bien define a estos tres tipos de violencia y contiene un procedimiento para sancionar contravenciones, luego de dieciocho años de su aprobación no está enmarcada al modelo constitucional que rige desde el año 2008 en nuestro país y tampoco contiene un procedimiento que responda a las necesidades de las víctimas no solo en el ámbito contravenciones sino penal.

La contravención física de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar tiene un procedimiento expedito especial que además de garantizar la celeridad del proceso y el tratamiento adecuado a las víctimas, resulta ser una herramienta metodológica para las y los juzgadores que por su competencia conocen de estos casos, debido a que se ha evidenciado la dificultad para comprender la integralidad del COIP y el cambio paradigmático no solo del sistema penal sino de la constitucionalización de la justicia.

El ámbito material del COIP determina que se considerarán exclusivamente como infracciones penales las tipificadas en el Código, por lo tanto, las acciones u omisiones punibles, las penas o procedimientos penales previstos en otras normas jurídicas no tendrán validez jurídica alguna, salvo en materia de niñez y adolescencia.

En consecuencia, el ámbito materia de la Ley 103 no abarca contravenciones o delitos de violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar, siendo necesario y urgente comenzar a proponer y debatir las medidas para prevenir y eliminar toda forma de violencia en el ámbito público y privado, pues las sanciones queda determinado por la ley penal.

Art. 4.- Formas de violencia intrafamiliar. - Para los efectos de esta Ley, se considera:

- a) Violencia Física. - 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 requiera para su recuperación;
- b) Violencia Psicológica. - Constituye toda acción u omisión que cause daño dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima 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;

- c) Violencia Sexual. - es 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.

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 35.- Obligaciones del empleador o empresario.- Son obligaciones del empleador o empresario:

1.-Tratar a los trabajadores y trabajadoras con el debido respeto y consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

2.- Respetar el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador o trabajadora, en consecuencia no puede introducirse, sin autorización del trabajador o de autoridad competente, en los instrumentos de trabajo, como internet y otras técnicas de información y comunicación que estén a cargo del trabajador o trabajadora para su trabajo, ni instalar mecanismos de control que lesionen su pudor, ni sin haberlos advertido previamente.

3.- Llevar un registro de trabajadores y trabajadoras en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneración, fecha de ingreso y salida, este registro se actualizará con los cambios que se produzcan y con determinación de la fecha en que se producen los cambios. Este registro será la única prueba cuando se produzca una discusión acerca del número de trabajadores de la empresa y, en caso, de que no se lo haya llevado se estará a lo que, con juramento, digan los trabajadores o el sindicato a través de sus representantes.

8.-La empresario o empleador que cuente con cien y hasta doscientos trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador/a social titulado; los que tuvieren más de doscientos trabajadores, deberán contratar otro más; y así otro más por cada doscientos trabajadores o trabajadoras. Las atribuciones y deberes del trabajador/a social serán las inherentes a su profesión y estarán al servicio de los trabajadores o trabajadoras.

9.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado. El tiempo que se pierda por la falta de estos instrumentos, será

remunerado como tiempo de trabajo efectivo y siempre que, por cualquier otra causa imputable al empleador, no se pierda el tiempo.

11.- Proporcionar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo. Este vestido es diferente al que, por razones de seguridad, salud e higiene deba entregar según las normas especiales.

Art 25.- Inscribir a los trabajadores y trabajadoras en el Instituto Ecuatoriano del Seguro Social desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, dar aviso de salida y de las modificaciones de la remuneración oportunamente.

Art 30.- Atender las reclamaciones individuales de los trabajadores y trabajadoras, sean presentadas personalmente por el o la interesada o por medio del sindicato.

Art 33.- El empleador o empresario que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores o trabajadora está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes y apropiadas a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, con equidad de género; si tiene setenta y cinco trabajadores o trabajadoras contratar una persona más con discapacidad y en lo sucesivo el 4%.

Las empresas o empleadores harán en los lugares de trabajo las adaptaciones para facilitar el acceso, la movilización y ejecución del trabajo por las personas con discapacidad que laboran en el centro de trabajo, de conformidad con la Ley de Discapacidades, normas del INEN y los instrumentos internacionales vigentes en el país.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

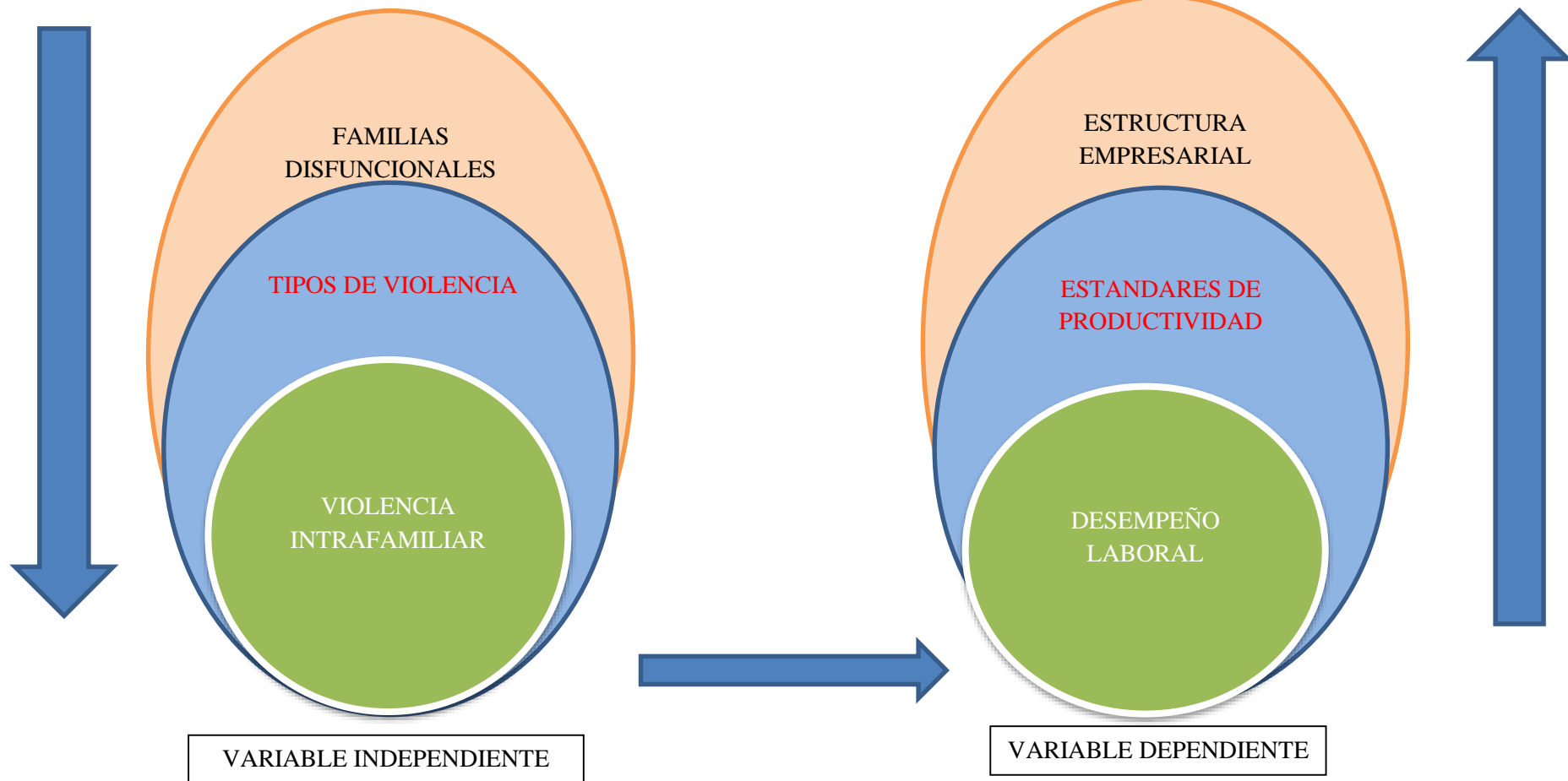


Gráfico No. 1 Categorías Fundamentales

Fuente: Árbol de Problemas

Elaborado por: Gabriela Tirado (2017).

DESARROLLO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

FAMILIA. Etimología. Familia proviene del latín “fames”, en referencia “al grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens”, derivado de famulus, siervo y esclavo, derivado, a su vez, de osco famel.

Fundamento. La familia, nervio de toda sociedad, se sustenta en varias instituciones de base familiar, reguladas por normas especiales.

Las principales relaciones paterno filiales son las siguientes: atención a la maternidad; patria potestad; tenencia; régimen de visitas; alimentos; acogimiento familiar; y, adopción.

Familia. Grupo de convivencia basado en el parentesco, la filiación y la alianza, sus miembros están ligados por sangre o afinidad, por lo cual crea una serie de relaciones, obligaciones y emociones. Es espacio para la socialización del individuo, el desarrollo del afecto y la satisfacción de necesidades sexuales, sociales, emociones y económicas, y el primer agente de trasmisor de normas, valores, símbolos, ideología e identidad, donde se focalizan las acciones de las demás instituciones.

Familia. Es un grupo primario por sus características de ser natural, pequeño en número de miembros, con fuertes lazos de cohesión, intimidad y afectividad. Como sistema social está conformado por tres subsistemas básicos > fraterno conyugal, parentesco filial, que a su vez esta están interrelacionados con el supra sistema inmediato el vecindario la comunidad , el trabajo y la sociedad como un todo.es la única unida social vinculada con los demás sistemas .

Lo que ocurre a un miembro repercute a los demás o viceversa. Se encuentra en equilibrio ecológico con los demás sistemas diferentes familias servicios sociales, educación, salud, etc. Mediante un intercambio simbiótico de energía, información, cultura, normas y funciones. En tanto en la red relacional, es el espacio donde la dimensión intersubjetiva adquiere mayor presencia en la vida de los individuos, implica un contacto y una interacción mayor de los que se dan en el mundo público.

Familia aglutinada. Aquella en la cual sus integrantes mantienen vínculos de alta cohesión o unión, y sus enlaces emocionales son tan fuertes que la autonomía y la individualidad son limitadas. Desarrolla un exaltado sentido de pertenencia que afecta a la independencia y el crecimiento individual de sus miembros y un alto nivel de solidaridad. Indica límites difusos, la distancia entre los miembros individuales es escasa, hay excesiva fusión entre los componentes, se invade permanente el espacio de los otros subsistemas sin establecer diferenciación entre ellos. Expresa un modo de funcionamiento familiar que puede presentarse en cualquier tipología familiar.

Familia ampliada. Convivencia de miembros consanguíneos y personas no pertenecientes a la familia o parientes afines, tales como amigos, vecinos paisanos, compadres ahijados, entre otros. Comparten la vivienda, desempeñan tareas requeridas por la familia y eventualmente otras funciones, en forma temporal o definitiva. Se adscriben otros miembros con funciones intrafamiliares, colaterales por consanguinidad y afinidad, e incluso personas que se vinculan a los hogares en el desempeño de oficios domésticos, pero con estatus superior a la servidumbre. Crece en los últimos años, como consecuencia de la movilidad, originada por el desplazamiento forzado, las migraciones internas y externas, el poder adquisitivo de los salarios y la cesantía laboral.

Familia como construcción social. Enfoque que explica la formación de la familia a partir de valores tradicionales, religiosos políticos, sociales que pone en una acción a medida que evoluciona y se establece en la relación dinámica y constante en el medio cultural. Cada grupo familiar modifica estos valores de acuerdo con su crecimiento y funcionamiento se construye y se modifica a partir de las interacciones con el contexto.

Familia de nuevo tipo Nuevas conformaciones familiares o relaciones de convivencia, establecidas como producto de transformación culturales, políticas y educativas. Están relacionadas con la reorganización y la diversificación ben las estructuras familiares, en cuanto a tipologías, tamaños significados y patrones de existencia, lo que requiere un proceso continuo de preparación y adaptación en el

tiempo. Las más frecuentes son las monoparental con jefatura masculina o femenina, simultánea y monoparental.

Los cambios sociales que permiten la emergencia de estas familias son, el conflicto social y político, el desplazamiento forzado interno y externo, el incremento de separaciones y divorcios, la crisis económica con el aumento del desempleo, y la equidad de género.

Implica una definición fundamental de las relaciones de género, reconfigurar los roles y funciones tradicional e imponer nuevos retos en la conformación familiar. Deben ser considerados en diseño de políticas y programas teniendo a la democratización de las familias y la modificación del actual equilibrio entre derechos y obligaciones de hombres y mujeres en el ámbito familiar.

Familia de origen .Lazos consanguíneos imperecederos, entre el padre, la madre y los hijos, establece vínculos tanto verticales multigeneracionales, como horizontales fraternos. Por lo general es la familia nuclear padres biológicos o sustitutos y hermanos. Pese a los procesos de recomposición y al aislamiento geográfico y funcional, la familia de origen siempre será la misma. Es donde se nace y siempre será así, no importa si sus miembros están vivos o muertos, geográficamente cercanos o lejos, conocidos o desconocidos de un modo, Psicológicamente relevantes.

Familia Disfuncional. Caracterizada por acrecentada rigidez en la conducta interactiva, persistencia en el cierre de fronteras entre subsistemas, evitación continuada de conductas, acciones o patrones diferentes o nuevos. La Familia está atascada en procesos crónicos de homeostasis, que no admite las reorganizaciones propias de los cambios vitales o de las tensiones derivadas de sucesos inesperados que la permitan pasar a estados nuevos y más adaptativos de funcionamiento. No respeta la distancia generacional, invierte la jerarquía, incumple sus funciones básicas, no tiene la capacidad de asumir cambios, y la rigidez de sus reglas le impide ajustar a su propio ciclo y al desarrollo de sus miembros. Presenta dificultades para cumplir funciones de protección psicosocial de sus miembros, y la comunicación

intrafamiliar se realizará en un lenguaje traducido en síntomas. Todas las familias son susceptibles de parecer algún tipo de disfunción en su evolución, pero si es permanente se presentan crisis estructurales, que se requieren atención profesional.

Familia Disgregada. Caracterizada por una gran distancia emocional entre sus miembros, poca comunicación y escaso contacto afectivo. Presenta límites rígidos excesivos, desproporcionado, sentido de independencia y lazos de solidaridad débiles. Sus miembros carecen del sentimiento de pertenencia o este es muy precario, se les dificulta defender y solicitar apoyo. Expresa un modo de funcionamiento familiar que puede presentarse en cualquier tipología familiar.

Familia Extensa. Integrada por miembros de más de dos generaciones, donde los abuelos, tíos y otros parientes comparten la vivienda y participan en el funcionamiento familiar. Es la ampliación de las relaciones de consanguinidad y de alianza desde el núcleo y los colaterales por consanguinidad y afinidad, parientes consanguíneos ascendentes, descendientes y colaterales repartidos entre tres y hasta cuatro generaciones.

Desde la antropología, es la expansión de la familia de origen y se refleja en la poliginia poliandria. Aumentado en los últimos años en las ciudades por separación marital y el regreso del hijo o la hija a su hogar de origen, trayendo a su vez; nietos o sobrinos. Se confirman básicamente debido a necesidades económicas de la primera o segunda generación.

El primer caso cuando los abuelos carecen de un patrimonio y o tiene dificultades para vivir solos y en consecuencia viven en la casa de un hijo. En el segundo caso, es más frecuente la presencia de madres solteras o separadas, quienes requieren el apoyo de su familia para el sostenimiento a la crianza de sus hijos. Es más común en las áreas rurales, donde se requiere mano de obra.

Familia Funcional. Caracterizada por que logra satisfacer las necesidades de los individuos que la conforman, los límites son claros, flexibles y permeables, entre sus subsistemas y el ecosistema al que pertenece. Su nivel de cohesión oscila entre

amalgamado y conectado, y permiten que los miembros tengan y desarrollen al mismo tiempo sentimiento de solidaridad, sentido de pertenencia y autonomía. Realiza las tareas o los roles asignados a cada miembro, están claros y son aceptados, y se adapta a los cambios, modificando sus límites, sus sistemas jerárquicos, sus roles y reglas y sus vínculos familiares, hay flexibilidad o complementariedad del rol, en el cumplimiento de las funciones asignadas, y estas no operan de manera rígida.

Familia Monoparental. Relación estable entre dos personas del mismo sexo, que tienen hijos por intercambios heterosexuales de uno o ambos miembros de la pareja, por adopción y o procreación asistida. Reivindica una sexualidad no procreadora entre la pareja, a diferencia de lo que ocurre en las demás configuraciones familiares, sus relaciones no son de reproducción, pero no excluye su capacidad o disponibilidad para ejercer la paternidad.

Cumple las funciones básicas de la familia al igual de las otras tipologías. Es una familia de nuevo tipo. El orden jurídico y constitucional evoluciona y permite la discusión de los derechos patrimoniales de los compañeros del mismo sexo y acepta este vínculo de pareja, concentrado en las grandes y medianas ciudades y presenta en todos; extractos sociales.

La homoparentalidad es un avance hace visible esta realidad y le reconoce singularidad, y por otra parte estigmatiza y segrega, es una categoría establecida con el fin de identificarlo en su condición de carácter de normatividad y sanción socio jurídica. En cuanto este reglamentada y adquiere los mismos deberes y derechos, no se aplicaría esta nominación, que por sí misma ha sido discriminada.

Familia Mixta Compleja. Familia nuclear que ha sido alejada de su habitat por situaciones de desplazamiento forzado y que se encuentra en un proceso de duelo se une a otras tipologías familiares más complejas. Se estructuran con la unión obligada, para la sobrevivencia, de más de dos familias, que tienen estructura y funcionamiento y ciclos vitales diferentes. Es una conformación específica de una situación de desplazamiento forzado interno, del campo o la ciudad, es temporal,

como la misma situación que la origino.

Familia Mixta Simple. Familia nuclear que ha sido alejada de su habitad por situaciones de desplazamiento forzado y que se encuentra en un proceso de duelo el cual se une a otra tipología familiar. Se constituye con la unión obligada, para la sobrevivencia, de dos familias que tienen estructura y funcionamiento y ciclos vitales diferentes. Es una conformación específica de una situación de desplazamiento forzado interno, del campo o la ciudad, es temporal, como la misma situación que la origino.

Familia Monoparental. Conformado por el o los hijos y el padre o la madre, asumiendo jefatura masculina o femenina. La ausencia de uno de los progenitores puede ser total, o parcial cuando el progenitor que no conviva continúa desempeñando algunas, funciones. En ambos casos debido a separación, divorcio, abandono, viudez, alejamiento por motivos forzosos, trabajo, cárcel , migración , de uno de los padres , o elección por parte de la mujer o el hombre , de ejercer la parentalidad sin necesidad de un vínculo afectivo estable y de cohabitación .

Cuando los hijos viven con un solo progenitor, no significa que el no conviva con ellos sea excluido simbólicamente o socialmente. Tanto presente como ausente, ocupa un lugar en la representación del grupo familiar y de sus integrantes .Es una familia de un nuevo tipo y su número aumenta, como una alternativa para cumplir funciones parentales en personas solteras, sin que exista convivencia en pareja, a través de la adopción o la procreación asistida, y por la opción tanto masculina como femenina, de no restablecer otro vínculo después de uno anterior disuelto.

Crece también por el desplazamiento forzado y la violencia de todo tipo por las regiones en conflicto armado, lo que establece la jefatura femenina, ante la viudez o ausencia del compañero o esposo por el proceso de industrialización, que vincula laboralmente a la mujer y le permite mantener a sus hijos y subsistir sin el hombre. Por las condiciones de discriminación dentro del mercado de trabajo, de la inequidad de género y el modelo social tradicionalmente impuesto a la mujer dentro de la familia, la familia monoparental con la jefatura femenina está asociada con el

concepto de pobreza femenina.

Familia Nuclear. Constituida por el hombre, la mujer y los hijos, unidos por los lazos de consanguinidad, conviven bajo el mismo techo y desarrollan sentimientos de afecto, intimidad y afectación. Es monógama los integrantes son una pareja estable y sus hijos, tradicionalmente se ha considerado como modelo de la sociedad, con una clara división de roles y de jerarquías asignadas por la cultura. en la actualidad, coexistían con otras formas de familia y replantea en su interior la identidad de género y el cumplimiento de sus funciones, permitiendo cambios en la equiparación de los géneros.

Familia Patriarcal. Modelo de familia basada en el ejercicio estable de la dominación, sobre todos los miembros, del jefe de familia, poder de control y decisión sobre los demás, a su vez repite en la que tipo con las futuras generaciones. La mujer este cargo de las tareas reproductivas ligadas con la productividad, los hijos participan de la actividad doméstica y económica de acuerdo con su edad y sexo. Está en crisis como una estructura jerárquica basada en la autoridad del padre, va desapareciendo lentamente, pero sigue siendo el modelo ideal de instituciones occidentales y coexiste con una serie de organizaciones familiares que surgen como resultados de cambios socioeconómicos e ideológicos. El modelo de la familia patriarcal puede estar presente en cualquiera de las tipologías familiares.

Familia Simultanea .Conformada por la unión de cónyuges, donde uno o ambos provienen de separaciones o divorcios de anteriores vínculos legales o de hecho , que tienen hijos y tienen a su vez hijos de su nueva unión *los tuyos, los míos y los nuestros! . Existe una previa ruptura de pareja, y los hijos son de diferente padre o madre. Presenta tres modalidades >Un miembro de la pareja tiene hijos de una relación anterior, además de hijos de relaciones anteriores, se incluyen hijos de la nueva relación. Amplían la red de relaciones socio familiares y en cualquiera de sus variaciones, hay concurrencia entre los diferentes procesos y tipologías donde interactúan los miembros de la familia. La simultaneidad es tanto de la pareja como de los hijos, que deben funcionar en varios sistemas familiares al mismo tiempo.

El padrastro o la madrastra no son los suplentes de los padres biológicos, hay necesidad de armonizar intereses entre las dos familias la del padre o madre biológica que están sin hijos y es más periférico y la del padre o madre biológica, responsable de la custodia o del cuidado de los hijos. Forman parte de las familias del nuevo tipo, aumenta en frecuencia, pues las uniones de pareja no son solo por segunda vez, sino por tercera cuarta vez, esto establece mayor complejidad de las relaciones familiares.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La violencia intrafamiliar es toda acción u omisión protagonizada por los miembros que conforman el grupo familiar, este puede ser por afinidad, sangre o afiliación y que transforma en agresores las relaciones entre ellos causando daño físico, psicológico, sexual, económico o social a uno o varios de ellos.

En la Wikipedia se define a la violencia intrafamiliar como: La violencia doméstica o violencia intrafamiliar es un concepto utilizado para referirse a «la violencia ejercida en el terreno de la convivencia familiar o asimilada, por parte de uno de los miembros contra otros, contra alguno de los demás o contra todos ellos».¹ Comprende todos aquellos actos violentos, desde el empleo de la fuerza física, hasta el hostigamiento, el acoso, o la intimidación, que se producen en el seno de un hogar, y que perpetra por lo menos un miembro de la familia contra algún otro familiar.

Violencia intrafamiliar . La familia es la agrupación social más importante de los seres humanos. Se trata de una forma de organización que se basa en la consanguinidad (como la filiación entre padres e hijos) y en el establecimiento de vínculos reconocidos social y legalmente (el matrimonio). Los integrantes de una familia suelen vivir en un mismo hogar y compartir la vida cotidiana.

La violencia, por otra parte, es aquello ejecutado con fuerza o que se lleva a cabo contra la voluntad de otra persona. El comportamiento violento intenta imponer u obtener algo por la fuerza y puede ocasionar daños físicos y emocionales a la víctima.

Las definiciones de ambos conceptos (familia y violencia) nos permiten acercarnos a la noción de violencia intrafamiliar, que es el ejercicio de la violencia en el seno de una familia. Es decir, la acción u omisión que el integrante de una familia ejerce contra otro integrante y le produce un daño físico o psíquico.

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.

Pese a que este tipo de violencia se encuentra penado por la ley, estos delitos no suelen ser denunciados ya que las víctimas pueden sentir vergüenza, temor o culpa por delatar a un familiar. Los expertos, sin embargo, insisten y recomiendan a las víctimas que superen el miedo y hagan las denuncias correspondientes para romper con el vínculo violento.

TIPOS DE VIOLENCIA

Violencia Física: Está representada por el empleo de la fuerza física, realizada en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones, provocadas con distintos objetos o armas. Este tipo de violencia, en ocasiones, puede terminar en suicidios u homicidios y se manifiesta por la aparición de hematomas, magulladuras, moretones, heridas, fracturas, dislocaciones, cortes, pinchazos, lesiones internas, asfixia o ahogamiento.

Violencia Sexual: Es una acción que se manifiesta de forma agresiva y forzada, donde se le obliga a una persona a tener contacto sexual, siendo el único interés, el de denigrar, humillar, ultrajar y tener el control de dicha persona. El acoso, el abuso sexual, la violación y el incesto son distintas manifestaciones del mismo mal.

Abuso sexual: consiste en tocar y acariciar el cuerpo de otra persona en contra de su voluntad. Este tipo de violencia se produce en el trabajo, en la calle y en la propia casa.

Violación: es la penetración de los miembros sexuales, dedos o cualquier objeto en la vagina, ano o la boca, contra la voluntad de la víctima. Es un acto de extremadamente violento, donde muchas veces existe amenazas de muerte hacia los seres queridos del agredido(a) o a él/ella misma(o) por parte del agresor.

Incesto: es el contacto sexual entre familiares o parientes y este se tipifica como tal, aun cuando la víctima accede a tener relaciones con el agresor.

Violencia Emocional: Su objetivo es de causar daños emocionales, provocando baja autoestima o muchas veces depresión. Esta se da por medio de insultos, ofensas verbales, comentarios hirientes, críticas destructivas, indiferencia, chantaje, abandono y humillación, entre otras. Es la capacidad de destrucción a través del gesto, las palabras y el acto. No se dejan huellas visibles inmediatas, sino que, con el pasar de los años, esto se transforma en un problema de la misma persona. El agresor presenta cambios de humores, opina negativamente sobre la apariencia de su pareja, su forma de ser o lo que realiza en público como en privado.

Violencia Económica: Es el control y abuso absoluto del poder financiero en el hogar, donde se establecen castigos monetarios por parte del agresor, así mismo, hay impedimento hacia la pareja para que ésta trabaje, aun siendo esto necesario para el sostén de la casa. Entre los indicios de conductas violentas con la economía como arma se encuentran:

- Indiferencia de los sentimientos.
- Humillación en público y privado.
- Gritos e insultos desmedidos.
- Control absoluto de los bienes.
- Aislamientos de los familiares, amigos u otros.
- Ataques de celos y amenazas de abandono.
- Intimidación.

Violencia Doméstica: Es un mal social que deriva, en gran parte, de los mitos que rodean a los roles femeninos y masculinos, aprendidos desde la infancia. Un ejemplo

es, cuando se dice que el hombre es el más fuerte, el que domina, el jefe de familia, el que no llora, ni muestra sus emociones. En cambio la mujer es atenta, obediente, sacrificada, debe seguir a su marido en todo, etc. Son muchas las causas que pueden provocar la violencia doméstica; entre ellas se encuentran: la falta de comunicación, desajuste social y la crisis económica.

La violencia doméstica es una serie de tácticas, que el agresor utiliza para poder controlar, manipular y ejercer todo el poder sobre su pareja, valiéndose de cualquier ataque como: ataques agravados, agresión sexual, acechamiento, amenazas de muerte, persecución y, en ocasiones, hasta secuestro.

FASE DE LA VIOLENCIA

La situación de violencia que ejerza el agresor se puede ver desenvuelta por un ciclo donde la persona agredida se va volviendo vulnerable hasta perder su autoestima.

Nos encontramos con que el ciclo de la violencia es una secuencia repetitiva, que explica en muchas ocasiones los casos del maltrato crónico.

Se describen tres fases en este ciclo: acumulación de tensión, explosión y reconciliación, denominada, más comúnmente, “luna de miel”.

- Fase de acumulación de la tensión: En esta fase los actos o actitudes hostiles hacia la mujer se suceden, produciendo conflictos dentro de la pareja. El maltratador demuestra su violencia de forma verbal y, en algunas ocasiones, con agresiones físicas, con cambios repentinos de ánimo, que la mujer no acierta a comprender y que suele justificar, ya que no es consciente del proceso de violencia en el que se encuentra involucrada. De esta forma, la víctima siempre intenta calmar a su pareja, complacerla y no realizar aquello que le moleste, con la creencia de que así evitará los conflictos, e incluso, con la equivocada creencia de que esos conflictos son provocados por ella, en algunas ocasiones. Esta fase seguirá en aumento.
- A medida que la relación continúa, se incrementa la demanda así como el

stress.

- Hay un incremento del comportamiento agresivo, más habitualmente hacia objetos que hacia la pareja. Por ejemplo, dar portazos, arrojar objetos, romper cosas.
- El comportamiento violento es reforzado por el alivio de la tensión luego de la violencia.
- La violencia se mueve desde las cosas hacia la pareja y puede haber un aumento del abuso verbal y del abuso físico.
- La pareja intenta modificar su comportamiento a fin de evitar la violencia. Por ejemplo: mantener la casa cada vez más limpia, a los hijos más silenciosos, etc.
- El abuso físico y verbal continúa.
- La mujer comienza a sentirse responsable por el abuso.
- El violento se pone obsesivamente celoso y trata de controlar todo lo que puede: el tiempo y comportamiento de la mujer (cómo se viste, adónde va, con quién está, etc.)
- El violento trata de aislar a la víctima de su familia y amistades. Puede decirle, por ejemplo, que si se aman no necesitan a nadie más, o que los de afuera son de palo, o que le llenan la cabeza, o que están locos etc.

Esta fase difiere según los casos. La duración puede ser de semanas, días, meses o años. Se va acortando con el transcurrir del tiempo.

- Fase de agresión. En esta fase el maltratador se muestra tal cual es y se producen de forma ya visible los malos tratos, tanto psicológicos, como físicos y/o sexuales. Ya en esta fase se producen estados de ansiedad y temor en la mujer, temores fundados que suelen conducirla a consultar alguna amiga, a pedir ayuda o a tomar la decisión de denunciar a su agresor.
- Aparece la necesidad de descargar las tensiones acumuladas
- El abusador hace una elección acerca de su violencia. Decide tiempo y lugar para el episodio, hace una elección consciente sobre qué parte del cuerpo golpear y cómo lo va a hacer.
- Como resultado del episodio la tensión y el stress desaparecen en el abusador.

Si hay intervención policial él se muestra calmo y relajado, en tanto que la mujer aparece confundida e histérica debido a la violencia padecida.

Fase de reconciliación, más conocida como “fase de luna de miel”: Tras los episodios violentos, el maltratador suele pedir perdón, mostrarse amable y cariñoso, suele llorar para que estas palabras resulten más creíbles, jura y promete que no volverá a repetirse, que ha explotado por “otros problemas” siempre ajenos a él. Jura y promete que la quiere con locura y que no sabe cómo ha sucedido. Incluso se dan casos en los que puede llegar a hacer creer a la víctima que esa fase de violencia se ha dado como consecuencia de una actitud de ella, que ella la ha provocado, haciendo incluso que ésta llegue a creerlo.

Con estas manipulaciones el maltratador conseguirá hacer creer a su pareja que “no ha sido para tanto”, que “sólo ha sido una pelea de nada”, verá la parte cariñosa de él (la que él quiere mostrarle para que la relación no se rompa y seguir manejándola). La mujer que desea el cambio, suele confiar en estas palabras y en estas “muestras de amor”, creyendo que podrá ayudarlo a cambiar. Algo que los maltratadores suelen hacer con mucha normalidad “pedirles a ellas que les ayuden a cambiar”. Por desgracia ésta es sólo una fase más del ciclo, volviendo a iniciarse, nuevamente, con la fase de acumulación de la tensión.

- Se caracteriza por un período de calma, no violento y de muestras de amor y cariño.
- En esta fase, puede suceder que el golpeador tome a su cargo una parte de la responsabilidad por el episodio agudo, dándole a la pareja la esperanza de algún cambio en la situación a futuro. Actúan como si nada hubiera sucedido, prometen buscar ayuda, prometen no volver a hacerlo, etc.
- Si no hay intervención y la relación continúa, hay una gran posibilidad de que la violencia haga una escalada y su severidad aumente.
- A menos que el golpeador reciba ayuda para aprender métodos apropiados para manejar su stress, esta etapa sólo durará un tiempo y se volverá a comenzar el ciclo, que se retroalimenta a sí mismo.
- Luego de un tiempo se vuelva a la primera fase y todo comienza otra vez.

Esta sucesión de ciclos a lo largo de la vida del maltratador es lo que explica por qué muchas víctimas de malos tratos vuelven con el agresor, retirando, incluso, la denuncia que le había interpuesto.

FACTORES DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La violencia puede ser estudiada desde varios enfoques:

Perspectiva biológica: Algunos casos de lesiones en el sistema límbico, en los lóbulos frontales y temporales o anomalías en el metabolismo de la serotonina pueden predisponer a la agresión.

Perspectiva psicológica: Los padres que más maltratan son aquellos que poseen baja autoestima, los que tienen antecedentes de maltrato, los que están deprimidos, los que tienen baja tolerancia a la frustración y los dependientes al alcohol.

Perspectiva psiquiátrica: Los testigos y víctimas de violencia presentan altas tasas de depresión y estrés post-traumático. El abuso de sustancias y de alcohol, así como los trastornos de personalidad límite o antisocial incrementa de manera considerable el riesgo de violencia. La violencia y el suicidio se han encontrado relacionados.

Perspectiva del contexto específico: hay diferencias en la expresión de la violencia en medios rurales y en medios urbanos debido a que los estresores en dichos ambientes son distintos.

Perspectiva social: Hay evidencia de que los aspectos sociales juegan papeles importantes en la expresión de las conductas violentas, uno de ellos es la transmisión intergeneracional de la violencia.

CAUSA DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Aunque las causas de la violencia familiar es un problema complejo, se conocen varios factores que contribuyen a ella. Éstos incluyen la pobreza, cesantía, otras

presiones exógenas, actitudes de aceptación cultural de la violencia para resolver disputas, abuso sustancial (en especial de alcohol), pocos conocimientos como padres, roles familiares ambiguos, esperanzas irreales de otros miembros de la familia, conflictos interpersonales en la familia, vulnerabilidad psicológica o física (real o aparente) de las víctimas por los agresores, preocupación del agresor por el poder, control y aislamiento social familiar, entre otros.

- a) El alcoholismo: un gran por ciento de las mujeres que son agredidas por sus compañeros conyugales, están bajo el efecto del alcohol.
- b) Falta de conciencia en los habitantes de una sociedad: creen que ésta es la mejor forma de realizar las cosas.
- c) Fuerte ignorancia que hay de no conocer mejor vía para resolver las cosas.
- d) El no poder controlar los impulsos.
- e) La violencia intra-familiar es la mayor causa que existe de violencia: un niño que se críe dentro de un ambiente conflictivo y poco armonioso ha de ser, seguro, una persona problemática y con pocos principios personales.
- f) Falta de comprensión hacia los niños: muchas madres maltratan a sus hijos, y generan así, violencia.
- g) La drogadicción: muchas personas se drogan para poder ser lo que no son en realidad, para escapar así de la realidad causando mucha violencia.
- h) Medios de comunicación.
- i) Ausencia de comunicación y precarias relaciones humanas.
- j) Dependencia económica de la víctima.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

La violencia familiar puede tener diferentes tipos de consecuencias, aunque se habla principalmente sobre daños físicos y psicológicos en la salud.

Daños Físicos:

Dentro de los daños físicos se encuentran las lesiones, que abarcan desde cortes menores con utilización de armas blancas (por ejemplo cuchillos, tenedores),

equimosis (golpes, moretones) y fracturas, llegando hasta la discapacidad crónica.

Un alto porcentaje de estas lesiones requiere tratamiento médico, aunque usualmente las personas que padecen estos daños no suelen tomarlo debido a que intentan ocultar lo que les ocurre.

Además de las consecuencias mencionadas, la violencia familiar provoca un debilitamiento en las defensas físicas debido al estrés que provoca el maltrato, el auto descuido y una mayor proclividad a tomar riesgos.

Otra consecuencia es el embarazo no deseado, ya sea por violación o por no usar métodos anticonceptivos; algunas mujeres tienen miedo de plantear el uso de métodos anticonceptivos con sus parejas por temor de ser golpeadas o abandonadas. Este riesgo de embarazo no deseado acarrea muchos problemas adicionales.

Por ejemplo, si la maternidad ocurre durante la adolescencia temprana o media, antes de que las niñas estén maduras biológica y psicológicamente, se asocia con resultados de salud adversos tanto para la madre y para el niño. Los lactantes pueden ser prematuros, de bajo peso al nacer o pequeños para su edad.

Cuando se produce un embarazo no deseado, muchas mujeres concurren al aborto. En los países en que el aborto es ilegal, costoso o difícil de obtener, las mujeres pueden recurrir a abortos ilegales, a veces con consecuencias mortales.

En los niños, las consecuencias de la violencia familiar se traducen en lesiones, que les son provocadas mientras tratan de defender a sus madres.

Daños Psicológicos:

La violencia familiar provoca consecuencias psicológicas importantes en las personas aunque varía su grado según variables como factores de personalidad, habilidades de afrontamiento, recursos propios, apoyo social y características específicas del maltrato (la duración y el grado de violencia).

Las alteraciones clínicas más significativas son:

La ansiedad, que es producida por la mezcla de violencia repetida e intermitente con períodos de arrepentimiento y de ternura, provoca respuestas de alerta y de sobresaltos permanentes, sensaciones de temor, dificultades de concentración, irritabilidad y un estado de híper vigilancia.

Asimismo, la víctima también presenta trastornos del sueño, pesadillas y pensamientos obsesivos acerca del maltrato y el maltratador.

La depresión, la pérdida de autoestima y la culpa, son otras consecuencias provocadas por la violencia, ya que la víctima cree que la conducta de su agresor depende de su propio comportamiento y por lo tanto se siente responsable e intenta una y otra vez cambiar las conductas del maltratador. Sin embargo, cuando observa que sus expectativas fracasan, desarrolla sentimientos de culpabilidad y de fracaso: mentir, tolerar el maltrato, entre otras cosas.

El malestar psicológico crónico en el que se encuentra la víctima produce una alteración en su forma de pensar que le hace sentirse incapaz de buscar ayuda, de proteger a sus hijos y a sí misma o de adoptar medidas adecuadas.

El aislamiento social, que provoca que la víctima dependa de su pareja (cuando el agresor es la pareja) social y materialmente. El maltratador aumenta cada vez más el control sobre su víctima, que se siente más vulnerable ante la sociedad y se cronifica el miedo a enfrentarse a un futuro incierto y peligroso.

Los trastornos psicósomáticos, que se manifiestan en la persona que sufre de violencia con dolores de cabeza, caída del cabello, pérdida del apetito, ansiedad crónica, fatiga, problemas intestinales, alteraciones menstruales, etc.

Son habituales las visitas al médico de cabecera para consultar estas dolencias mientras ocultan la verdadera causa que las provocan.

Los trastornos sexuales, en los cuales la persona agredida pierde el interés sexual.

En última instancia el suicidio, que se produce principalmente por el agotamiento emocional y físico. Las muertes son un testimonio dramático de la escasez de opciones de que dispone la mujer para escapar de las relaciones violentas.

Consecuencias Psicológicas:

La violencia familiar generalmente está dirigida hacia la mujer, por lo tanto, los hijos son siempre testigos y víctimas indirectas de la situación. Asimismo, y frecuentemente, sufren el maltrato de forma directa y experimentan el mismo tipo de actos violentos que la madre. Las reacciones más frecuentemente detectadas son los síntomas de ansiedad y depresión, sentimientos de baja autoestima, problemas en las relaciones sociales, conductas agresivas y dificultades en el rendimiento escolar.

Las consecuencias psicológicas de la violencia durante la primera infancia y la edad preescolar están relacionadas con el desarrollo del apego. Se observan, además, trastornos en la relación con sus iguales, conductas de retraimiento, retrasos cognitivos y dificultades de adaptación escolar.

En la adolescencia los síntomas se relacionan con actitudes de responsabilidad excesiva, niveles bajos de autoestima, aparición de conductas agresivas y déficit en el rendimiento académico.

DESARROLLO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

DESEMPEÑO LABORAL

Definición:

Podemos dar muchas definiciones de desempeño laboral como por ejemplo las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado. Con ello nos damos cuenta de que el desempeño laboral de los recursos humanos tendrá

mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Cuanto mejor sea la motivación mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello mejoraremos nuestra productividad.

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.

Para un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir.

Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia. Algunos de estos métodos son:

Maslow. También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas.

Herzberg. Llamada Teoría de los dos factores. Según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.

Mg. Gregory. Teoría X y Teoría Y. Son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.

Locke. Teoría de la fijación de metas. Según esta teoría la intención de alcanzar una meta es básica para la motivación.

Desempeño laboral Siempre en todo momento y en todas las circunstancias, evaluamos lo que sucede a nuestro alrededor. Las personas permanentemente evalúan asuntos muy diversos, como el efecto de la inflación en la economía nacional, el desempeño de las exportaciones nacionales y el comportamiento de las bolsas de valores.

La evaluación del desempeño es un tema común y corriente de nuestra vida personal. También lo es en las organizaciones, las cuales siempre están en la necesidad de evaluar diversos desempeños, como el de finanzas recursos humanos, operaciones y ventas, así como el técnico y el de mercadotecnia. Además evalúan la calidad de los productos, la productividad de la compañía, el servicio al cliente y principalmente el desempeño humano, A final de cuentas, las personas dan vida a la organización y son la piedra angular de su dinámica.

Muchas organizaciones cuentan con distintos sistemas de evaluación para medir los resultados financieros, los costos de producción, la cantidad y la calidad de bienes producidos, el desempeño individual de todos los colaboradores y la satisfacción de los clientes.

La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido en la manera en la que se cumpla con los requisitos del trabajo.

La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar que tanto contribuyeron los individuos que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.

La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas de trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos.

La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser de mucho más de una actividad que, se oriente al pasado, por el contrario para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro.

En el pasado, cuando había estabilidad y permanencia, el desempeño se podía evaluar mediante esquemas burocráticos y rutinario era la marca de la época. Ante los nuevos tiempos de cambio, transformación e inestabilidad, el esquema burocrático cedió su lugar a la innovación y a la necesidad de agregar valor a la organización, para las personas que trabajan en ella y para los clientes a los que sirvan.

La evaluación al desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona; pero, sobre todo, la aportación que hace a la organización.

Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación personal, evaluación de la eficiencia individual, o grupal etc., y varía enormemente de una organización a otra.

En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa.

Es un excelente medio para detectar problemas de supervisión, administración, la

integración de las personas a la organización, el acoplamiento de; las personal al puesto, la ubicación de posibles disonancias o de carencias de entrenamiento para la construcción de competencias, y por consiguiente, sirve para establecer los medios y los programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano. En el fondo, es un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad de vida en las organizaciones.

La evaluación del desempeño incluye seis puntos fundamentales

1. Por qué se evalúa el desempeño
2. Cual desempeño se debe evaluar
3. Como se debe evaluar el desempeño
4. Quien debe evaluar el desempeño
5. Cuando se debe evaluar el desempeño
6. Como se debe comunicar la evaluación del desempeño

El desempeño humano en una organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra, de una situación a otra, porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él. El valor de las recompensas y la percepción de que están dependen del esfuerzo determinan la medida del esfuerzo individual que las personas están dispuesta hacer.

La forma en que cada persona está dispuesta hacer. la forma en que cada persona percibe la relación costo y beneficio evalúa la medida en que considera que vale la pena en hacer determinado esfuerzo. A su vez, el esfuerzo individual depende de las condiciones individuales de la persona y su percepción del papel que debe desempeñar. Luego entonces debe ser claro que el desempeño está en función de todas las variables que lo condicionan.

Cuál es el punto Central de la Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se puede enfocar en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta a la organización para contribuir al éxito de esta. Así

surge la pregunta, que es la más importante el desempeño en el puesto o la aportación de las competencias que requieren la organización.

Por qué se evalúa el desempeño

Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes. Sin esta realimentación las personas caminan a ciegas. Para tener idea de las potencialidades de las personas, la organización también debe saber cómo desempeñar sus actividades.

Así las personas y las organizaciones necesitan saber todo respecto a su desempeño. Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

1. **Recompensas.** La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite aumentar aumentos de salario, promociones, transferencias, y muchas veces despido de trabajadores. Es la evaluación por méritos.
2. **Realimentación.** La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúan el colaborador tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.
3. **Desarrollo.** La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes, aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo, y sus puntos débiles, aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal.
4. **Relaciones.** La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que les rodean gerentes pares subordinados porque saben que también evalúan su desempeño.
5. **Percepción.** La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su alrededor piensan respecto a él. esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.
6. **Potencial de desarrollo.** La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores,

de modo que pueda definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

7. **Asesoría.** La evaluación, ofrece al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

La evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios en la organización y a las personas. Para ello debe cumplir con los siguientes lineamientos básicos.

- La evaluación debe cubrir no solo el desempeño actual de las actividades, sino la consecuencia de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser inseparables de la evaluación del desempeño.
- La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto de trabajo y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que se observa en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales.
- La evaluación debe ser aceptada por las dos partes, el evaluador y el evaluado. Los dos deben estar de acuerdo en la que la evaluación producirá algún beneficio para la organización y el colaborador.
- La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y lo debe; llevar a estar mejor equipado para producir con eficiencia y efectividad.

Los puntos débiles del proceso de evaluación del desempeño son:

Que las personas implicadas en la evaluación del desempeño la perciben como una situación que recompensa o sanciona el desempeño anterior.

Que la importancia del proceso recae, más en llenar los formularios que en la evaluación crítica y objetiva del desempeño.

Que las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tendencioso. La

inequidad perjudica menormente el proceso de evaluación.

Que, los comentarios desfavorables del evaluador provocan una reacción negativa del evaluado y su resistencia a aceptarlos.

Que la evaluación sea inocua, es decir, que se base en factores de evaluación que no llevan a nada y que no agregan valor por nadie.

ESTANDARES DE PRODUCTIVIDAD

Quién debe evaluar el desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso que reduce la reduce la incertidumbre y que, al mismo tiempo, busca la consonancia. La evaluación disminuye la incertidumbre del colaborador porque le proporciona realimentación respecto a su desempeño. Busca la consonancia porque proporciona el intercambio de ideas entre el colaborador y su gerente, así como la conciencia de sus conceptos.

En realidad, la evaluación del desempeño debe mostrar al colaborador de lo que las personas piensan de su trabajo y su aportación a la organización ya su cliente.

En el fondo, el principal interesado de la evaluación de desempeño es el propio colaborador, pero también la organización. Antes, las organizaciones creaban sistemas de evaluación centralizados en el único orgánico que monopolizaba el asunto, el departamento de recursos humanos.

La situación está cambiando. El ideal sería un simple sistema de evaluación, en el cual el propio trabajo o entorno proporcione toda la realimentación sobre el desempeño de la persona, sin necesidad de intercambios, ni las intervenciones de terceros. La jerarquía, el staff y la centralización siempre imponen reglas y normas rígidas que se alejan de la realidad que rodea al colaborador y que hacen el proceso de evaluación un verdadero maratón burocrático.

El gerente

En la mayor parte de estas organizaciones el gerente como administrador de personas tiene una responsabilidad de línea por el desempeño de sus subordinados, de su constancia evaluación y de comunicación de los resultados.

En estas organizaciones el propio gerente, con la asesoría del área de Recursos Humanos que establece los medios y los criterios para efectuar la evaluación, es quien evalúa el desempeño del personal. Dado que el gerente no tiene conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático para evaluar a las personas.

El área de Recursos Humanos interviene con la función del staff, para instituir y dar seguimiento y controlar el sistema, mientras que cada gerente conserva su autoridad de línea a la hora de evaluar el trabajo. Esta línea de trabajo proporciona mayor libertad y flexibilidad, de modo que cada gerente es el administrador real de su personal.

El individuo y el gerente

La evaluación del desempeño es una responsabilidad de línea y si el propio colaborador es el más interesado en ella, entonces una opción interesante es la reunión de las dos partes.

Ahora la participación del individuo y del gerente en la evaluación conforma una tendencia muy fuerte. De este modo, el gerente funciona como elemento que guía y orienta, mientras que el colaborador evalúa su desempeño en función de la realimentación que le proporciona el gerente, quien proporciona al colaborador todos los recursos necesarios, orientación, entrenamiento, asesoría, información, equipo, metas y objetivos para alcanzar y obtener resultados, mientras que el colaborador recibe recursos del gerente y proporciona el desempeño y los resultados. es un intercambio en que las dos partes aportan algo para obtener resultados.

Calificación del desempeño

Todas las empresas necesitan calificar el desempeño de sus empleados, mediante un sistema que les permite tener una base de información para ascensos, aumentos de sueldos transferencias, incentivos, gratificaciones o despidos.

Los sistemas para la evaluación del desempeño son comparables con, los métodos usados en las escuelas para clasificar a los alumnos en excelentes buenos regulares o malos.

En este caso, la clasificación, que debe ser la más objetiva posible, tiene que realizar el supervisor inmediato del trabajador, que conoce mejor que nadie las tareas de cada uno de sus subordinados. Para ello se requiere de registros de productividad, calidad, asistencia, etc. Además, se tomará en cuenta los conocimientos necesarios para efectuar el trabajo, conforme se describe en las especificaciones del análisis de puestos, así como la norma mínima de rendimiento y de calidad esperada y todas las demás características del desempeño.

La Satisfacción puede fundarse:

- Cantidad de trabajo
- La calidad del mismo
- La confiabilidad del empleado
- La regularidad de sus servicios
- Su actitud hacia sus compañeros
- Su capacidad de aprendizaje
- Su iniciativa
- Sus aptitudes para enseñar a otros
- Su capacidad para supervisión o mando, etc.

Es un buen sistema de calificación, los supervisores deben tomar en cuenta tanto los aciertos como los errores. Su actitud acerca del progreso del personal a su cargo es un factor muy importante. El esfuerzo que un trabajador pone para mejorar su

desempeño está en relación directa con la motivación que le proporcione su jefe inmediato con el apoyo de que la empresa le pueda dar.

Periódicamente se debe celebrar una entrevista con cada uno de los empleados, en que el jefe puede darles a conocer el resultado y la calificación de su desempeño.

La plática te servirá para notificar su desempeño inferior a la norma a quien corresponda y para hacerles sugerencias a fin de que mejore. Si no lo es posible superarse, quizá se le puede reubicar en una tarea menos difícil que se acomode, mejorar a sus aptitudes, o en última instancia pueden ser despedidos.

Las calificaciones deben ser tan objetivas como sea posible, con el objetivo de evitar el surgimiento de conflictos, malas interpretaciones, inconformidades, resentimientos, hostilidades, etc., el calificador debe tener la suficiente habilidad para conservar las buenas relaciones humanas.

Para el trabajador su calificación es muy importante, dado que involucra su prestigio, el reconocimiento, la seguridad, su salario, futuro, su futuro progreso en la empresa, La productividad y la eficiencia deben ser metas tanto de las empresas públicas como de las privadas. En las primeras se evitará el despilfarro del presupuesto nacional y en las otras el encarecimiento de sus productos y de la desaparición de fuentes de trabajo y de producción.

La calificación del desempeño es un instrumento muy importante para descubrir los recursos humanos más valiosos para una empresa, así como para descartar los indeseables que permite medir el desempeño para administrar adecuadamente los recursos humanos y convertirlos en un verdadero talento humano.

La calificación del desempeño

De una manera técnica y sistemática, trata de medir la efectividad del trabajo desarrollado por los empleados en una empresa, con objeto de lograr todos los objetivos.

Para la organización

- Conocer mejor el potencial de los recursos humanos.
- Detectar a quienes deben darse preferencia en los ascensos.
- Percatarse de los trabajadores que deben rechazarse durante su periodo de prueba.
- Reconocer a los empleados que pueden ser llevados a puestos de confianza.
- Del personal a sueldo fijo, verificar quienes verdaderamente trabajan y quienes solo lo simulan.
- Establecer el establecimiento de los sistemas de incentivos.
- Fundamentar la necesidad de los despidos.

Para el trabajador

- Conocer el grado de corrección que ha tenido al efectuar su trabajo deficiente, aceptable, bueno o extraordinario.
- Estimular sus esfuerzos al saberse vigilado y supervisado.
- Provocarle la sensación de ser útil, importante y evitar el anonimato en las más grandes organizaciones.
- Conociendo la calificación de su desempeño se forma una opinión de lo que puede ser su futuro dentro de las empresas aumentos de sueldo, ascensos, incentivos, transferencias, etc.

Para los supervisores

- Conocer mejor a cada uno de los subordinados y facilitarle la toma de decisiones sobre quien pueda desempeñar mejor determinados trabajos.
- Observar quienes merecen ascender.
- Como notificar a sus subordinados sus errores y aciertos.
- Saber en qué áreas necesitan adiestramiento.
- Percatarse de quienes demuestran actitudes positivas frente a su trabajo ya al empresa.
- Mejorar las relaciones con los subordinados

- Obligarse a establecer mejores sistemas de supervisión

Planificación preliminar

Tomando en cuenta los objetivos que se persigue con el programa de calificación del desempeño, se debe realizar una calificación preliminar, decidiendo quienes son los que deben efectuar la evaluación y quienes serán los calificados, cuales son los rasgos o características que se van a tomar en consideración, cuando y con qué frecuencia se realizar las evaluaciones, los procedimientos que se van a utilizar y la forma de poner en conocimiento de los interesados los resultados.

Quién califica

La calificación la hace el jefe inmediato superior, quien conoce mejor la forma en que un trabajo ha sido realizado. Sin embargo, debe preverse en cuanto haya inconformidad por la calificación, exista un sistema de apelación inmediata mediante un comité que confirme la imparcialidad del fallo emitido por el superior inmediato, esto se hace a sabiendas de que el trabajador no participa dentro de su propia evaluación, pero es deseable que la acepte y quede conforme.

La clasificación del personal

El personal se divide en grupos, generalmente cinco, para determinar las cualidades importantes en cada uno de ellos.

- Personal de oficina y de taller, comportamiento y eficacia en el trabajo.
- Personal de ventas y relaciones, contacto permanente con los clientes o el público.
- Personal de supervisión, funciones relativas a planeación y distribución del trabajo y habilidad para el manejo de sus subordinados.
- Personal técnico, la solidez de sus conocimientos, la madurez en la toma de decisiones y la creatividad desplegada.
- Funcionarios, liderazgo efectivo, saber delegar y administrar por excepción.

También, detectar oportunidades y saber fijar objetivos motivando al personal.

Tipos de cualidades

Existen dos grandes grupos de cualidades, objetivas y subjetivas.

Las primeras son las que se pueden comprobar por medios de registros o estadísticas que se lleva en la empresa. Por ejemplo puntualidad, cantidad de producción, control de calidad, ausentismo, retrasos, sugerencias, etc.

Las segundas no admiten una cuantificación directa y precisa, sino exclusivamente una estimación, que solo en forma indirecta puede medirse o ponerse. Por ejemplo, el sentido de responsabilidad, el don de mando, la honradez, etc.

Una calificación técnica requiere que el mayor número de características tomadas como basa para la misma sean objetivas, y ello obliga a la empresa a llevar los registros necesarios.

Las medidas de ejecución comúnmente empleadas.

- La cantidad de producción de cada obrero se relaciona con el tiempo que empleo para hacerla y se expresa en índice o porcentaje, que se compara con el estándar del nivel de producción que debería haber hecho.
- Cantidad con calidad, la producción debe mantenerse dentro de las normas de calidad estipuladas por la empresa, pues sería absurdo que un operario produjera cantidades elevadas de productos defectuosos o mal hechos.
- Confiabilidad, cuando un operario tiene días en que su trabajo es excelente y otros en que es pésimo, cuando tiene pocos errores en su trabajo y lo mantiene dentro de los niveles de producción esperados, se califica como de gran confiabilidad.
- Puntualidad o regularidad de servicios, todas las empresas llevan controles y registros para las asistencias de sus empleados con el objetivo de ubicar a

quienes son más valiosos por la puntualidad con que asisten a sus labores y no faltan sin causa justificada, pues ello demuestra un verdadero interés por su desempeño.

- Productividad, se considera como productividad los resultados obtenidos y los recursos empleados.

TIPOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Retroalimentación de 360 grados

Un método de evaluación de desempeño común es la retroalimentación de 360 grados. En este escenario, quien conduce la evaluación, como el supervisor de recursos humanos, entrevista al supervisor de un empleado, compañeros y cualquier reporte directo. Esta técnica permite que el evaluador obtenga un perfil completo del empleado.

Además de valorar el desempeño en el trabajo del empleado y establecer las habilidades técnicas, recibe una retroalimentación profunda sobre el comportamiento del trabajador. Medir áreas de subjetividad, tal como habilidades de liderazgo y personalidad, le permite al empleador manejar el desarrollo de un empleado.

Manejo por objetivos

El manejo por objetivos (MBO, por sus siglas en inglés) es otro método moderno de evaluación del desempeño. Esta técnica fue promovida por primera vez en la década de 1950 por el teórico de manejo Peter Drucker. El MBO requiere que un supervisor y un empleado estén de acuerdo sobre los objetivos específicos y obtenibles con una fecha límite establecido.

Por ejemplo, un supervisor de ventas puede requerir incrementar sus ganancias un 25% dentro de tres meses. Una vez que la meta está establecida, la responsabilidad recae sobre el supervisor de ventas para dirigirse hacia el objetivo. Con esta técnica, el éxito o la falla son fácilmente unidos.

Escala de calificación

Un tipo alternativo de evaluación del desempeño es la escala de calificación. Esta metodología requiere que el empleado desarrolle un sistema de calificación a profundidad similar a la forma en que los estudiantes son evaluados en la escuela. Esta escala, se utiliza entonces para evaluar el éxito del empleado dentro de una variedad de áreas, tales como establecimiento de habilidades técnicas, trabajo en equipo y habilidades de comunicación.

Existe regularmente una calificación mínima que puede obtener el empleado para que la evaluación del desempeño sea considerada un éxito. Aquellos que no cumplen con esa calificación son frecuentemente colocados en un plan de mejora de desempeño. Este método es visto por algunos teóricos de manejo como una forma equitativa de medir el desempeño individual.

Escalas Graficas

Es una tabla de doble asiento, donde se registran, en los reglones, los factores de evaluación y en las columnas las calificaciones de la evaluación del desempeño.

Los factores de la evaluación son las representaciones de los criterios relevantes o los parámetros básicos; para evaluar al desempeño de los trabajadores. Los factores de la evaluación son comportamientos y actitudes que selecciona y valora la organización, es decir que, así como los trabajadores quienes alcanzan mejor desempeño en sus actividades, son quienes alcanzan calificaciones más altas, sin importan el cargo o puesto que ocupen en la empresa. El número de factores de la evaluación varía según los intereses de cada organización, pero en general pueden oscilan entre cinco y diez factores.

Este método de evaluación del desempeño es por medio de factores debidamente definido y graduado. Para poder realizar el mismo utiliza un formulario de doble asiento, donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación de los

mismos. Los factores definen cualidades que se pretenden evaluar en el caso de cada persona. Cada factor es definido mediante una breve descripción, simple y objetiva. Cada factor se dimensiona para que retrate una banda amplia del desempeño, que va desde el malo o insatisfactorio hasta el óptimo o excelente.

Escalas Graficas

Tema: Escalas Graficas

Habilidades, capacidades, necesidades, rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución\ Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitudes e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad de trabajo Atención al cliente Satisfacción al cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos enfoque de los resultados

Tabla No. 1 Escalas Graficas
Fuente: Investigador
Elaborado por: Gabriela Tirado

Tema: Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

Producción. Cantidad de trabajo realizado	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
Calidad. Esmero en el trabajo	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad
Conocimiento del trabajo. Pericia en el trabajo	Conoce todo el trabajo	Conoce lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación. Relaciones interpersonales.	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de las situaciones. Capacidad para resolver los problemas	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad. Capacidad para innovar	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización. Capacidad para hacer algo	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Tabla No. 2 Métodos tradicionales de evaluación del desempeño

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

Tema: Método de evaluación de la elección forzada

EVALUACION DEL DESEMPEÑO		
Nombre.....	Puesto.....	Departamento.....
<p>Anote con una X en la columna que aparece a un lado con el signo + para indicar cuál es la frase que mejor define el desempeño del trabajador, y con el signo – para lo que menos lo define.</p>		

	N	+	–		N	+	–
Presenta producción elevada				Posee dificultad en lidiar con las personas			
Comportamiento dinámico				posee bastante iniciativa			
Tiene dificultad con los números				Le gusta reclamar			
Es muy sociable				Teme pedir ayuda			
Tiene espíritu de equipo				Tiene potencial de desarrollo			
Le gusta el orden				Toma decisiones con criterio			
No aguanta la presión				Es lento y tardado			
Acepta críticas constructivas				Conoce su trabajo			
Tiene buena presencia personal				Nunca es desagradable			
Comete muchos errores				Producción razonable			
Ofrece buenas sugerencias				Posee buena memoria			
Difícilmente decide				Se expresa con dificultad			

Tabla No. 3 Método de evaluación de la elección forzada

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

ESTRUCTURA EMPRESARIAL

La estructura Empresarial es la que determina la titularidad de un negocio, así como localizar en cuales de sus departamentos se desarrollan las actividades de control y mando.

Es una forma de jerarquización y reparto de responsabilidades y deberes dentro de un proyecto de carácter empresarial.

Las empresas deben poseer una estructuración para así poder dividir las acciones o actividades, que realizan de manera cotidiana para que, de este modo puedan establecer cadenas de mando o responsabilidad y lograr una mayor cooperación y coordinación que les ayude a mejorar la productividad de la misma.

La estructura organizacional es la división de todas las actividades de una empresa que se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades, que a través de la organización y coordinación buscan alcanzar objetivos.

Son los espacios en un proyecto empresarial, donde se pueden dividir tareas y responsabilidades, como los siguientes, la Dirección, el Consejo de Administración y los Accionistas o dueños de la empresa. Independientemente del tamaño de la empresa, es esencial el diseño e implantación de una estructuración y un organigrama que delimite los espacios de trabajo en la compañía.

La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define muchas características, estableciendo la función principal que es de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones.

HIPÓTESIS

La violencia intrafamiliar y su incidencia en el desempeño laboral del personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A. de la provincia de Tungurahua, del cantón Ambato.

SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

Variable independiente: La violencia intrafamiliar

Variable dependiente: El desempeño laboral operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A. de la provincia de Tungurahua, del cantón Ambato.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Modalidad Básica de la investigación

El enfoque de la investigación sobre el desempeño laboral y la violencia intrafamiliar en el personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado es de carácter cualitativo.

Cualitativo por que se recolectara información que será sometida a un análisis estadístico cualitativo, ya que estos resultados estadísticos serán filtrados de una manera crítica y propositiva para así encontrar posibles soluciones al problema.

La meta de este enfoque investigativo es de carácter social, generados en relación de la violencia intrafamiliar y el desempeño laboral del personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado de la Provincia de Tungurahua del cantón Ambato , siendo de gran importancia mejorar y cambiar la situación actual dada.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones en sus diferentes actitudes. Se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como descripciones y las observaciones.

La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales-entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos - que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.

El presente estudio se realizara de acuerdo a las modalidades de investigación de tipo Bibliográfica, y de Campo con diseño de la encuesta.

Investigación bibliográfica.

La investigación bibliográfica constituye una excelente introducción a todos los otros tipos de investigación, además de que constituye una necesaria primera etapa de todas ellas, puesto que ésta proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes -teorías, hipótesis, experimentos, resultados, instrumentos y técnicas usadas- acerca del tema o problema que el investigador se propone investigar o resolver.

Investigación de campo.

Es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. O bien, estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

La investigación de campo corresponde a un tipo de diseño de investigación, para la cual Carlos Sabino (S/f) en su texto "El proceso de Investigación" señala que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

En otras palabras, el investigador efectúa una medición de los datos. Sin embargo, qué tanto datos se pueden obtener considerando las restricciones de cada estudio como por la carencia de recursos materiales, humanos, monetarios, físicos.

Investigación exploratoria.

Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del

investigador resultan insuficientes para emprender un trabajo más profundo.

Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. Esta clase de estudios son comunes en la investigación del comportamiento, sobre todo en situaciones donde hay poca información.

Investigación descriptiva

El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia-- describir lo que se investiga.

El proceso de la descripción no es exclusivamente la obtención y la acumulación de datos y su tabulación correspondiente, sino que se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez, opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha. Los estudios descriptivos se centran en medir los explicativos en descubrir. El investigador debe definir que va a medir y a quienes va a involucrar en esta medición.

Investigación correlacionar

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque

primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacionar no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Asociación de Variables

La presente investigación se ejecutará a nivel de asociación de variables, porque nos permitirá estructurar la medición de las relaciones entre las variables.

Además, se puede medir el grado de relación entre las variables, para poder determinar modelos o tendencias del comportamiento de la mayoría.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Las empresas Alvarado S.A. se encuentran con una población actual de 240 colaboradores y colaboradoras laborando.

La cual se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Importadora Alvarado Vascones

Personal administrativo con un total de 18 empleados

Personal operativo con un total de 85 empleados.

Subtotal: 103

Corporación Automotriz

Personal administrativo con un total de 4 empleados

Personal operativo con un total de 25 empleados.

Subtotal: 29

Rectima Industry

Personal administrativo con un total de 7 empleados

Personal operativo con un total de 35 empleados.

Subtotal: 42

Autos China Accpass

Personal administrativo con un total de 4 empleados

Personal operativo con un total de 27empleados.

Subtotal: 31

Distribuidora Allparts

Personal administrativo con un total de 10 empleados

Personal operativo con un total de 25empleados.

Subtotal: 35

Muestra

La muestra se realizará de forma aleatoria y para que sea representativa realizara por medio de una formula.

Para ello usamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * p * q + N * e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 240}{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 + 240 (0.05)^2}$$

$$n = 230.496$$

$$1.5604$$

$$n = 147.72$$

n = 148

Para poder analizar e interpretar la información que requerimos obtener, se ha tomado de la población, una muestra de 148 colaboradores y colaboradoras del personal operativo y administrativo, de las empresas Alvarado S.A. a quienes se aplicaran los instrumentos de investigación.

OPERACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Violencia Intrafamiliar

Concepto	Dimensión	Ítems	Herramientas
La violencia intrafamiliar es toda acción u omisión protagonizada por los miembros que conforman el grupo familiar, este puede ser por afinidad, sangre o afiliación y que transforma en agresores las relaciones entre ellos causando daño físico, psicológico, sexual, económico o social a uno o varios de ellos.	Definición Tipos de violencia Causas de la violencia Afectación de la violencia en el desempeño laboral		Técnica Encuesta: Realizada al personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A.

Tabla No. 4 V. I: Violencia Intrafamiliar

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Concepto	Dimensión	Ítems	Herramientas
<p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad</p>	<p>Definición Que es el desempeño labora Métodos de reconocimiento al desempeño laboral Compromiso de empleado con la empresa</p>		<p>Técnica Encuesta: Realizada al personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A.</p>

Tabla No. 5 V. D: Desempeño Laboral

Fuente: Investigado

Elaborado por: Gabriela Tirado

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Encuesta

La encuesta, es un instrumento que permite la recolección de datos, valiéndose para tal efecto de un número determinado de preguntas, por lo que es conocido también como cuestionario, boleta, etc.

La encuesta está dirigida a los y las colaboradores de las empresas Alvarado S.A. de la provincia de Tungurahua del Cantón Ambato, cuyo instrumento es el Cuestionario, elaborado con preguntas de selección múltiple y abiertas, que nos permitió recabar la información requerida sobre el estudio de las variables.

Validez y Confiabilidad

La validez de las herramientas e instrumentos que se utilizó en la aplicación de la encuesta es una técnica, mientras que su confiabilidad se lo hará a través de un a prueba piloto a un grupo determinado de empleados del universo a ser investigado para poder detectar los posibles errores o falencias y poder corregir a tiempo.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Tema: Plan de recolección de información

Preguntas frecuentes	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos y metas de la investigación
2 ¿De que personas u objetos?	Personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A. de la provincia de Tungurahua del cantó Ambato.
3 ¿Sobre qué aspectos?	Variabes
4 ¿Quién Quienes?	Ana Gabriela Tirado Carrera
5 ¿Cuándo?	En el año 2016 ,2017
6 ¿Dónde?	En el cantón Ambato
7 ¿Que técnicas de recolección?	Encuesta
8 ¿Con qué?	Instrumentos, herramientas cuestionario
9 ¿En qué situación?	En los días laborables

Tabla No. 6 Plan de recolección de información

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

- Revisión crítica de la información, es cuando realizamos la limpieza de la información contradictoria, defectuosa, incompleta etc.
- Repetición de la recolección de la información, en ciertos casos, para poder realizar las debidas correcciones.
- Realización de la tabulación a cuadros de las variables de cada hipótesis.
- El uso adecuado del manejo de información.
- Presentación de resultados según el estudio.
- Comprobación de hipótesis

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Después de haber finalizado la recolección de los datos mediante la encuesta, se procederá a realizar el análisis pertinente de cada una de las preguntas de la encuesta de una manera técnica y a la vez pormenorizada, para la factibilidad de la extracción e interpretación descifrada o plasmada en datos numéricos y gráficos de los resultados obtenidos.

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO
DE LAS EMPRESAS ALVARADO S.A.**

Tabla No. 7 Cuál es su Edad

Edad:	Datos	Porcentaje
18-20 años	21	14%
21-25 años	25	17%
26-35 años	62	42%
36 - y más años	40	27%
Total	148	100%

Fuente: Investigado

Elaborado por: Gabriela Tirado

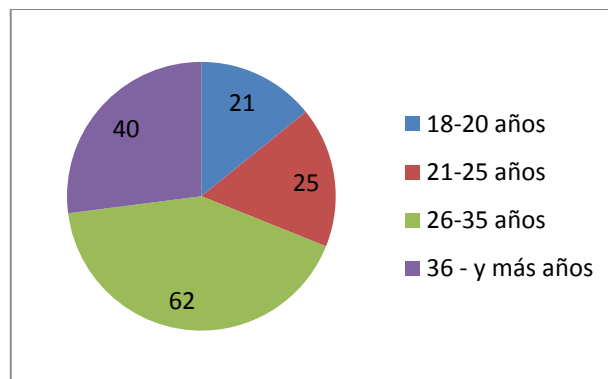


Gráfico No. 2 Cuál es su Edad

Fuente: Tabla N ° 7

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La edad promedio de los colaboradores de la empresa está entre los 26 y 35 años de edad, siendo una edad productiva para la misma, por lo que se debería aprovechar al máximo esta fuerza laboral.

Del 100% de las personas encuestadas el 62% está dentro de la edad entre 26 y 35 años, el 40% entre 36 y más años, el 25% entre 21 y 25 años y el 21 % lo conforman personas entre 18 y 20 años.

Tabla No. 8 Género

Sexo	Datos	Porcentaje
Femenino	55	37%
Masculino	93	63%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

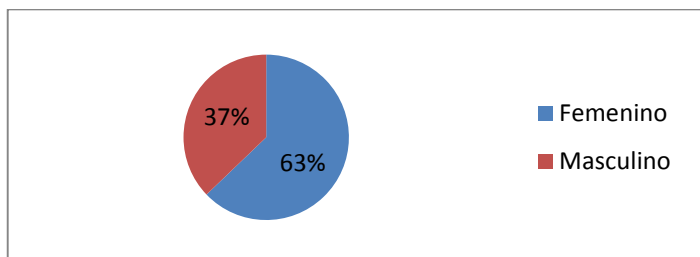


Gráfico No. 3 Género

Fuente: Tabla N ° 8

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte de los colaboradores y colaboradoras son hombres, siendo una población evidentemente. Del 100 % de las personas encuestadas el 63 % es del género masculino mientras que el 37 % restante pertenecen al género femenino.

Tabla No. 9 Área de trabajo

Área de trabajo:	Datos	Porcentaje
Administrativa	39	26%
Operativa	109	74%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

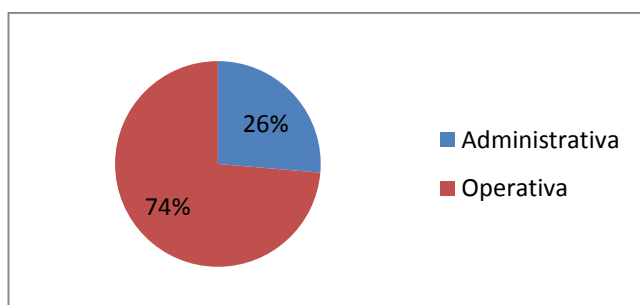


Gráfico No. 4 Área de trabajo

Fuente: Tabla N ° 9

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte del personal es operativo siendo un trabajo de esfuerzo físico.

El 74 % de las personas encuestadas trabaja en el área Operativa y el 26% trabaja en el Área Administrativa.

Tabla No. 10 Estado civil

Su estado civil:	Datos	Porcentaje
Soltero/a	35	24%
Casado/a	71	48%
Unión Libre	19	13%
Divorciado/a	8	5%
Separado/a	9	6%
Viudo/a	6	4%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

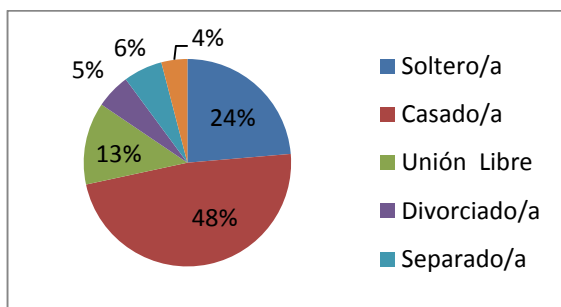


Gráfico No. 5 Estado civil

Fuente: Tabla N ° 10

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La encuesta afirma que la mayor parte de la población se encuentra de estado civil casado por lo necesitan el trabajo para mantener su hogar con estabilidad económica.

Del 100% de los encuestados; el 48% corresponde a personas en estado civil casado/a, el 24% soltero/a, el 13% en unión libre, un 5 % divorciado/a, el 6% son separados y el 4% corresponde a viudo/a.

Tabla No. 11 Nivel Académico

Nivel académico	Datos	Porcentaje
Ninguno	2	1%
Primaria	26	18%
Secundaria	78	53%
Superior	32	22%
Cuarto Nivel	10	7%
Total	148	100%

Fuente: Investigador
Elaborado por: Gabriela Tirado

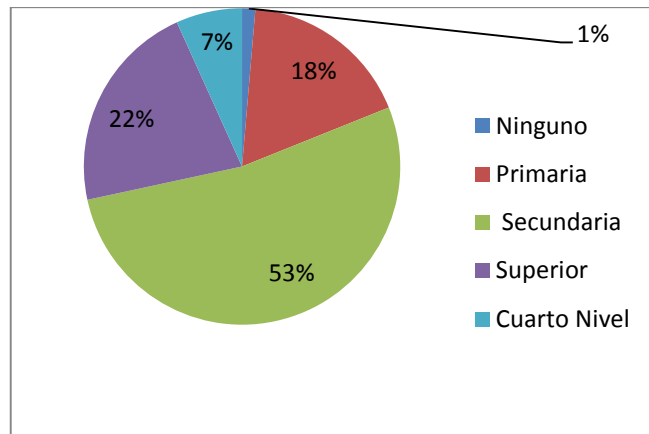


Gráfico No. 6 Nivel Académico
Fuente: Tabla N ° 11
Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mano de obra dentro de la empresa de preferencia se realiza a personas de que han terminado la secundaria por el costo que la misma implica.

El nivel de instrucción académico en un 53% corresponde a personas con educación hasta la secundaria, el 22% tienen nivel académico superior, el 18% personas terminadas la primaria, el 7% personas con cuarto nivel académico mientras que el 1% no tienen ningún nivel de educación.

1.- ¿Cuándo usted era niño con quien vivía?

Tabla No. 12 Pregunta N° 1

Detalle	Datos	Porcentaje
Padres	58	39%
Papa	7	5%
Mama	16	11%
Hermano	10	7%
Abuelos	54	36%
Otros Familiares	3	2%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

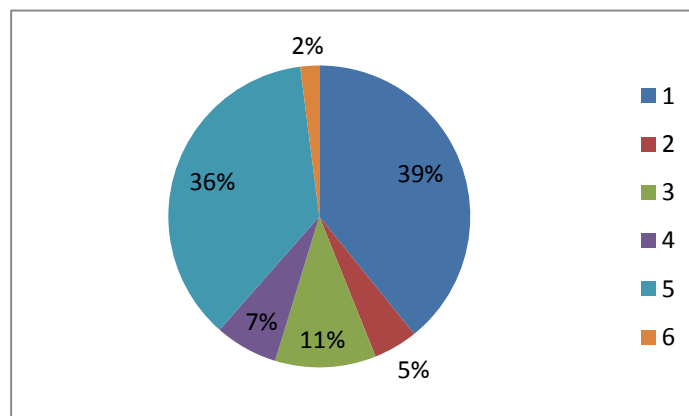


Gráfico No. 7 Pregunta N. 1

Fuente: Tabla N° 12

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Se puede observar que la mayor parte de las personas encuestadas afirman haber vivido con sus padres durante su niñez es decir que pertenecían a una familia nuclear, el segundo porcentaje que representa afirma haber vivido con sus abuelos ya que la mayor parte de sus padre tuvieron que migrar para obtener ingresos económicos por la dolarización.

2.- ¿Ud. durante el transcurso de su vida ha sufrido algún tipo de maltrato?

Tabla No. 13 Pregunta N ° 2

Detalle	Datos	Porcentaje
SI	139	94%
No	9	6%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

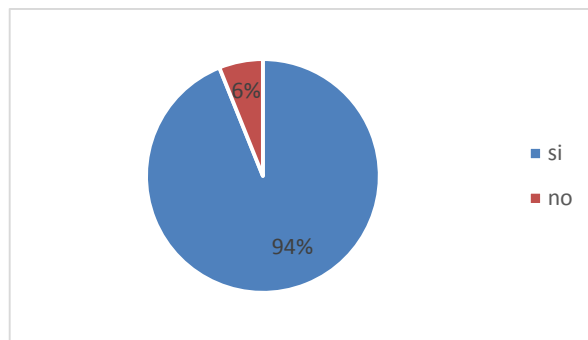


Gráfico No. 8 Pregunta N. 2

Fuente: Tabla N ° 13

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Podemos observar que el 94% de las personas encuestadas respondieron que si han sufrido algún tipo de maltrato, y el 6 % que no, por ende podemos indicar que la mayoría de las personas durante el transcurso de su vida han sido víctimas de algún tipo de maltrato.

3.- ¿Considera usted que alguna vez ha sufrido algún maltrato de forma Física?

Tabla No. 14 Pregunta N ° 3

Detalle	Datos	Porcentaje
Golpear	48	32%
Patear	26	18%
Bofetear	16	11%
Sujetar	42	28%
Sacudir	16	11%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

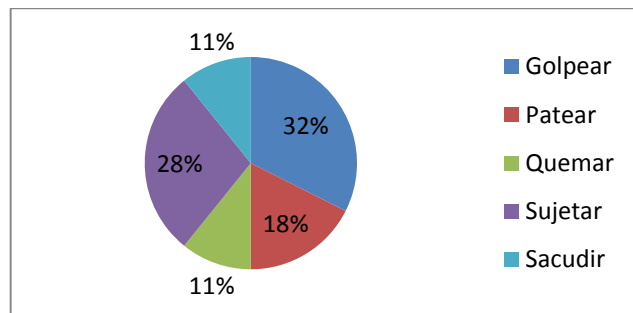


Gráfico No. 9 Pregunta N. 3

Fuente: Tabla N ° 13

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Durante la encuesta afirma la mayor parte de a ver sufrido maltrato físico por medio de golpes y ser sujetados de alguna forma durante una discusión dentro del hogar.

Del 100% de las personas encuestadas al preguntarles si alguna vez ha sido maltratada de forma Física, el 32% afirma haber sido golpeada, el 28% fueron sujeta, el 18% pateada, un 11% fue víctima de sacudidas y el 11 % fue víctima de quemaduras.

4.- ¿Considera usted que alguna vez ha sido maltratada de forma Sexual?

Tabla No. 15 Pregunta N ° 4

Detalle	Datos	Porcentaje
Verbal	67	45%
Visual	23	16%
Psicológica	58	39%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

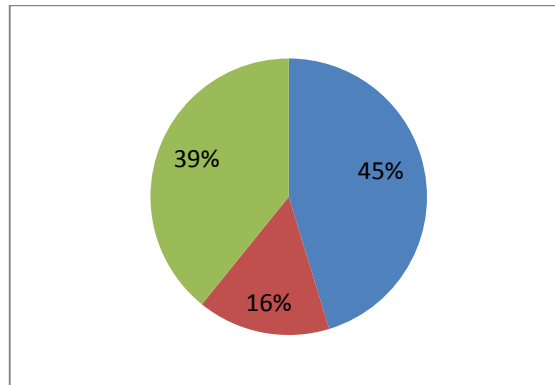


Gráfico No. 10 Pregunta N. 4

Fuente: Tabla N ° 14

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

En los datos obtenidos mediante la encuesta se ha encontrado que la mayor parte de los colaboradores encuestados han sufrido violencia de forma sexual verbalmente. Del 100% de las personas encuestadas el 45% de las personas afirma haber sido maltratada verbalmente, el 39% psicológicamente, y el 16% restante fue maltratado visualmente.

5.- ¿Considera usted que alguna vez ha sido maltratada de forma Económica?

Tabla No. 16 Pregunta N ° 5

Detalle	Datos	Porcentaje
No trabajos	43	29%
Yo te mantengo	15	10%
Quédate en la casa	32	22%
Yo administraré los ingresos de ambos porque tú no sabes hacerlo	58	39%
Total	148	100%

Fuente: Investigado

Elaborado por: Gabriela Tirado

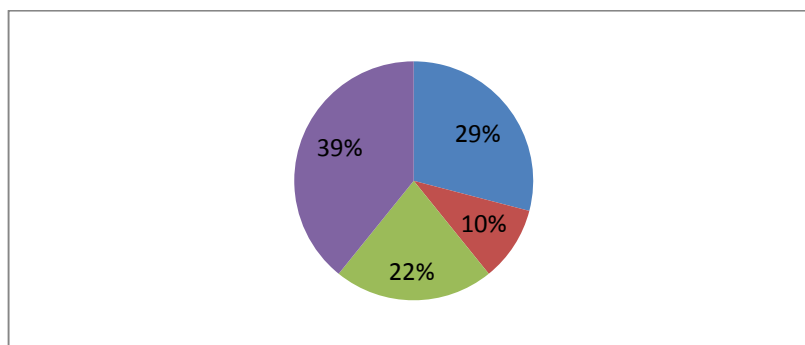


Gráfico No. 11 Pregunta N. 5

Fuente: Tabla N ° 15

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte de personas encuestadas afirman que sus cónyuges administraban sus sueldos quitándoles su independencia económica; también se pudo observar que no les gusta a la mayoría de los hombres que trabajen sus esposas.

Del 100% de las personas encuestadas el 29% han manifestado que su cónyuge le ha dicho que no trabaje, el 39% de las personas encuestadas han manifestado que les administran sus cónyuges sus salarios, el 10% afirma que les han querido mantener, y el 22% dicen que han querido que no salgan de sus hogares.

6.- ¿Considera usted que alguna vez ha sido maltratada de forma emocional?

Tabla No. 17 Pregunta N° 6

Detalle	Datos	Porcentaje
Negligencia emocional y/o física	6	4%
Abuso de poder	44	30%
Abuso intelectual	71	48%
Abuso cultural	23	16%
Otros	4	3%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

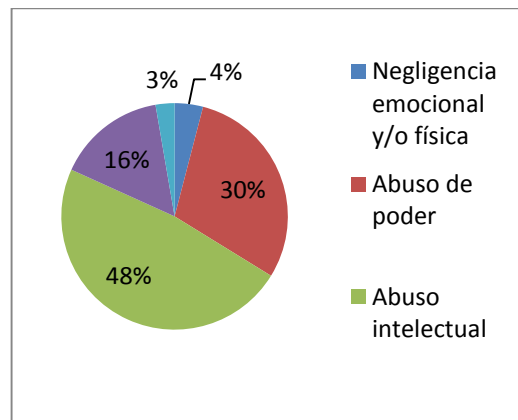


Gráfico No. 12 Pregunta N. 6

Fuente: Tabla N° 16

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Entre los abusos que han sufrido nuestros colaboradores se afirma que el abuso de forma emocional se presenta en la mayoría, seguido por el abuso de poder entre colaboradores por cargos de trabajo de forma notable.

Del 100% de las personas encuestadas al preguntarles si alguna vez ha sido maltratada de forma emocional el 48%, afirma haber sido abusada intelectualmente, el 30% con abuso de poder, el 16% abusada de forma cultural, un 4% con negligencia y el 3% con otras formas de maltrato.

7.- ¿Considera usted que la violencia familiar es provocada por?

Tabla No. 18 Pregunta N ° 7

Detalle	Datos	Porcentaje
Alcohol	62	42%
Drogas	5	3%
Televisión	12	8%
Uso del internet	21	14%
Mucho tiempo en las redes sociales	42	28%
Otros	6	4%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

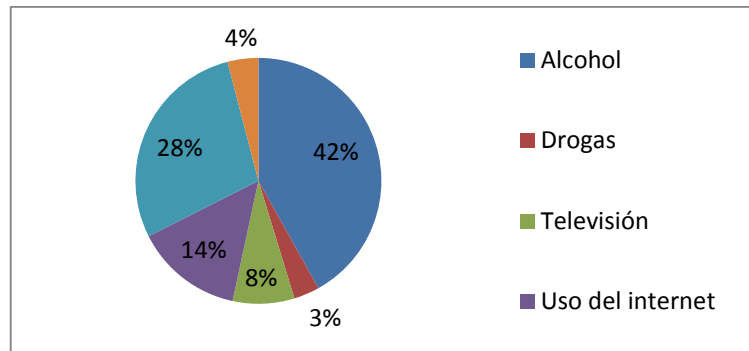


Gráfico No. 13 Pregunta N. 7

Fuente: Tabla N ° 17

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Dentro de los resultados obtenidos los colaboradores tienen problemas con el consumo de bebidas alcohólicas seguidas por las redes sociales dejando de cumplir sus roles en la empresa y en el hogar.

Según investigación del 100% de las personas encuestadas, el 42% piensa que el alcohol es el principal causante de la violencia familiar seguido del 28% que piensa que el excesivo tiempo en las redes sociales la causa, el 14% piensa que el internet es causante de la violencia, el 8 % piensa que la televisión prepondera, el 4% piensa que son otros factores y el 3% afirma que la causante de la violencia son las drogas.

8. ¿Cuñando ocurría este tipo de problemas usted se sentía?

Tabla No. 19 Pregunta N ° 8

Detalle	Datos	Porcentaje
Culpable	32	22%
Triste	23	16%
Asustado	21	14%
Enojado	41	28%
Defendía a la persona agredida	31	21%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

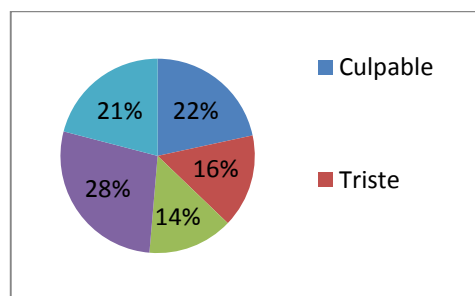


Gráfico No. 14 Pregunta N. 8

Fuente: Tabla N ° 18

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte de los colaboradores de la empresa afirman haberse sentido vulnerables durante una discusión dentro del hogar demostrando sensaciones de culpabilidad, tristeza, enojo, de alguna forma sensación de susto para defender a la persona agredida.

Del 100% de las personas encuestadas al preguntarles cuando se presentaban cuadros de violencia el 28% dijo haberse sentido enojado por ello, el 21% manifestó haber defendido a la persona ofendida (víctima), el 22% se sintió culpable, un 16% se demostró tristeza, y el 14% se sintió asustado.

9.- ¿Cuándo usted tiene problemas en su hogar le afecta en el desempeño de sus labores diarias dentro de la empresa?

Tabla No. 20 Pregunta N ° 9

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	121	82%
No	27	18%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

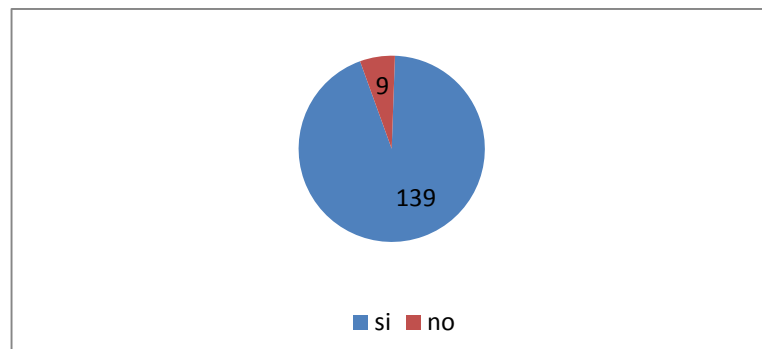


Gráfico No. 15 Pregunta N. 9

Fuente: Tabla N ° 19

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte de colaboradores dicen que cuando tienen problemas en el hogar les afecta dentro del mismo y su estado emocional durante la jornada laboral.

10 ¿Es claro el rol que desempeña en su trabajo y cuenta con las herramientas necesarias para realizarlo?

Tabla No. 21 Pregunta N ° 10

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	92	62%
No	56	38%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

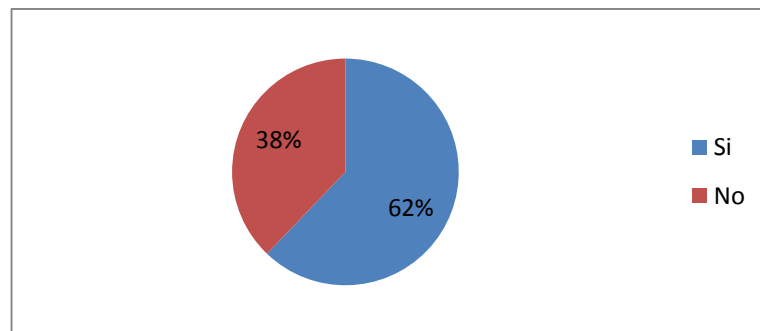


Gráfico No. 16 Pregunta N. 10

Fuente: Tabla N ° 20

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Del 100% de las personas encuestadas el 62% dijo tener claro el rol que desempeña en su trabajo y cuenta con las herramientas necesarias para realizarlo y el 28% manifestó todo lo contrario

11¿Usted está comprometido en realizar un trabajo de calidad?

Tabla No. 22 Pregunta N ° 11

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	101	68%
No	47	32%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

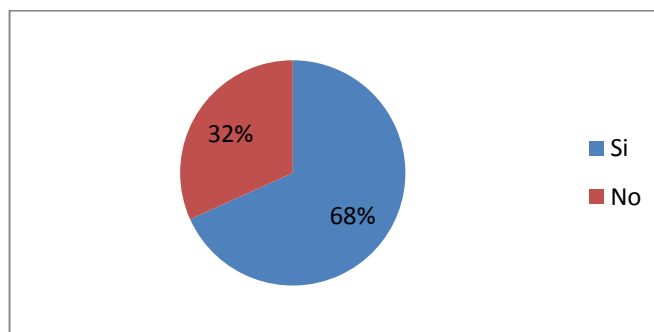


Gráfico No. 17 Pregunta N. 11

Fuente: Tabla N ° 21

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayoría de los colaboradores de la empresa se sienten comprometidos por la empresa en realizar un buen trabajo por mantener su puesto ya que requieren el ingreso económico para sustentar su hogar.

Del 100% de las personas encuestadas el 68% indicó estar comprometido en realizar un trabajo de calidad y el 32% manifestó no estar comprometido.

12.- ¿Con qué frecuencia durante una semana típica se siente sobrecargado/a de trabajo o en estrés?

Tabla No. 23 Pregunta N ° 12

Detalle	Datos	Porcentaje
Al inicio de semana	6	4%
A media semana	86	58%
Al final de semana	56	38%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

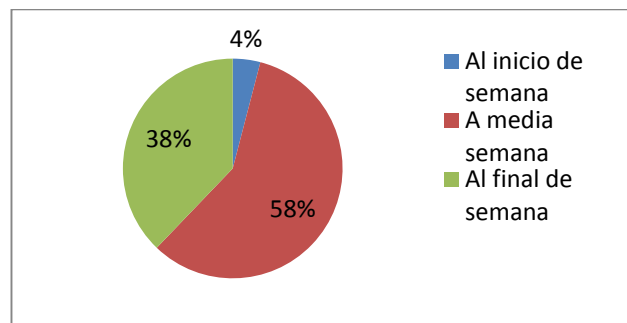


Gráfico No. 18 Pregunta N. 12

Fuente: Tabla N ° 22

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Manifiestan los colaboradores que con frecuencia se sienten sobre cargados a media semana de labores.

Del 100% de las personas encuestadas el 58% indico sentirse sobrecargado/a de trabajo a media semana, el 38% al fin de semana y el 4 % manifestó sentirse sobrecargado/a al inicio de la semana.

13.- ¿El salario que recibe por su trabajo es?

Tabla No. 24 Pregunta N ° 13

Detalle	Datos	Porcentaje
El básico 375	26	18%
376- 450	62	42%
451 o +	60	41%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

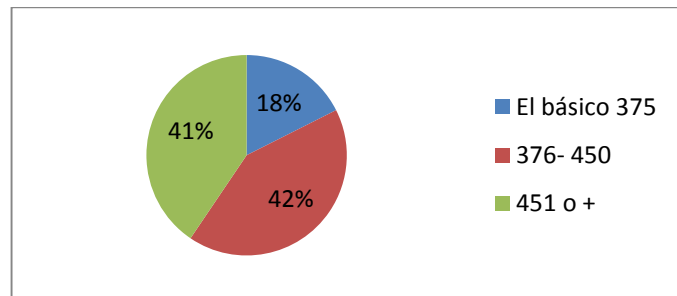


Gráfico No. 19 Pregunta N. 13

Fuente: Tabla N ° 23

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Indican los trabajadores que su compensación salarial por sus labores esta entre los 376.00 a 400.00 dólares mensuales estando dentro de los salarios básicos vitales del país.

El 42% de los encuestados dijo tener un ingreso promedio entre \$376 a \$450, el 41% percibe ingresos superiores a \$451 y el 18% dijo percibir el salario básico, 375 \$.

14.- ¿Hasta qué punto sus compañeros de trabajo estiman sus opiniones?

Tabla No. 25 Pregunta N ° 14

Detalle	Datos	Porcentaje
Bastante	39	26%
Poco	86	58%
Nada	23	16%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

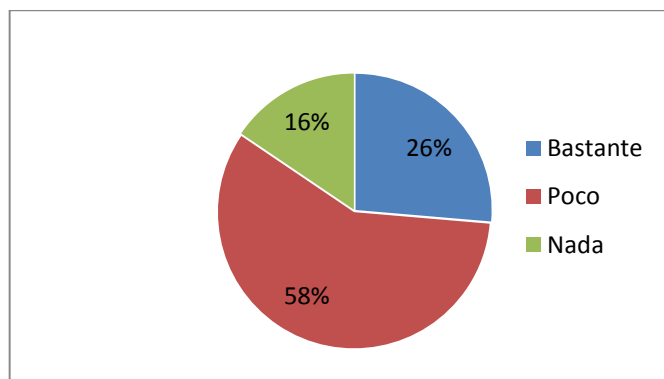


Gráfico No. 20 Pregunta N. 14

Fuente: Tabla N ° 5

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Los colaboradores manifiestan que sus opiniones son poco aceptadas dentro de los roles de trabajo que se desempeñan diariamente en su jornada laboral.

El 58% de los encuestados dijo que sus compañeros poco estiman las opiniones, el 26% sus compañeros estiman bastante las opiniones y el 16% nada.

15.- ¿Con qué frecuencia le ayudan las tareas asignadas a desarrollar su aspecto profesional?

Tabla No. 26 Pregunta N ° 15

Detalle	Datos	Porcentaje
Siempre	92	62%
Casi siempre	56	38%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

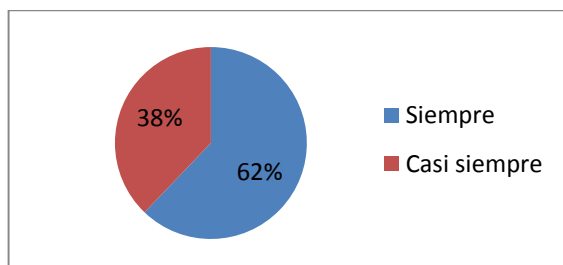


Gráfico No. 21 Pregunta N. 15

Fuente: Tabla N ° 22

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Los colaboradores manifiestan que en su aspecto profesional las tareas asignadas si les ayuda a desarrollar sus capacidades y habilidades laborales.

Las personas encuestadas manifiestan el 62% que siempre les ayudan las tareas a desarrollarse profesionalmente, el 38% que casi siempre les ayudad las tareas a desarrollarse profesionalmente.

16.- ¿Tiene la oportunidad de crecimiento profesional?

Tabla No. 27 Pregunta N ° 16

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	105	71%
No	43	29%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

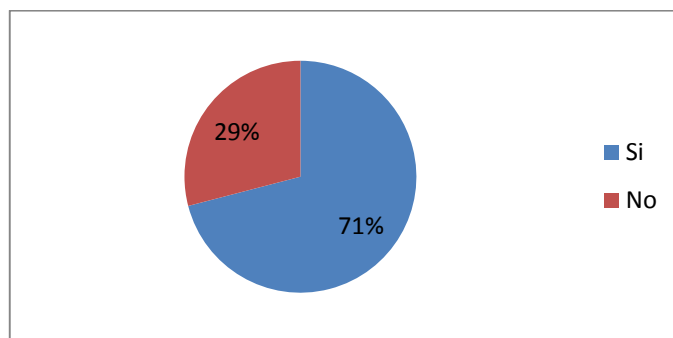


Gráfico No. 22 Pregunta N. 16

Fuente: Tabla N ° 24

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayoría de los colaboradores manifiestan que si le ayudan a crecer profesionalmente dentro de la empresa.

Del 100% de los encuestados, el 71 % cree tener posibilidades de crecimiento en el plano profesional mientras que el 29% manifestó no tener posibilidades.

17.- ¿Los dirigentes de la empresa realizan talleres para mejorar sus conocimientos?

Tabla No. 28 Pregunta N ° 17

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	2	1%
No	82	55%
1 vez al año	44	30%
2 vez al año	12	8%
3 vez al año	8	5%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

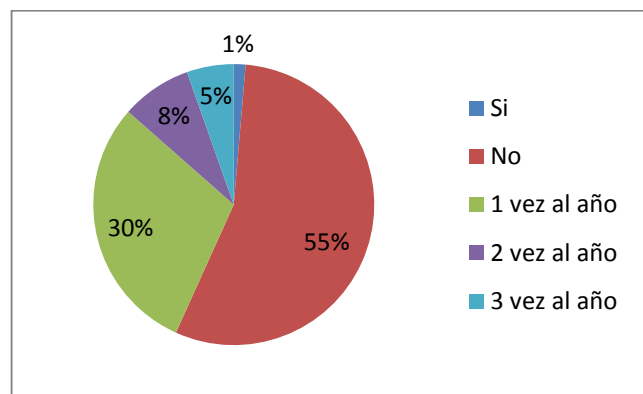


Gráfico No. 23 Pregunta N. 17

Fuente: Tabla N ° 5

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Los colaboradores manifiestan que casi no tiene talleres sobre problemáticas sociales como violencia intrafamiliar, alcoholismo, drogas, entre otros.

Según investigación del 100% de las personas encuestadas, el 55% manifiesta no recibir talleres, el 30% manifiesta recibirlos una vez al año, el 8% los recibe 2 veces al año, el 5% tres veces al año, el 1% si recibe talleres para mejorar sus conocimientos.

18¿De qué forma puede ayudar la empresa para mejorar su autoestima?

Los colaboradores indican que casi nunca la empresa se realiza actividades de capacitación, charlas, talleres motivacionales para mejorar la personalidad del cada uno de los trabajadores: sino al contrario indican que son fuertemente llamados la atención internos por memo y notificados al ministerio de relaciones laborales.

19¿Cree usted que la empresa debería realizar para ayudar a salir de la violencia?

Tabla No. 29 Pregunta N ° 19

Detalle	Datos	Porcentaje
Charlas	25	17%
Talleres	78	53%
Capacitaciones	33	22%
Otros	12	8%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado

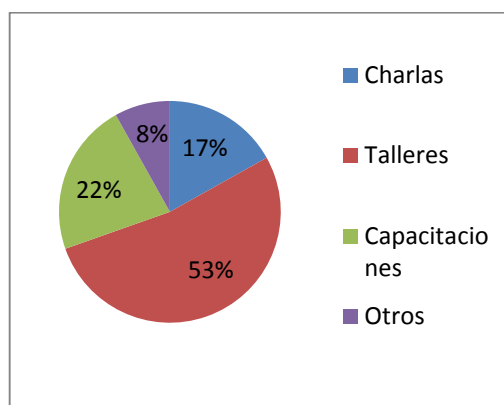


Gráfico No. 24 Pregunta N. 19

Fuente: Tabla N ° 25

Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Los colaboradores mencionan en su mayoría si necesitan talleres sobre la violencia intrafamiliar, indicando que esta problemática incide en el cumplimiento de sus actividades diarias.

Del 100% de los encuestados, el 53 % cree que la empresa debería realizar para ayudar a salir de la violencia mediante talleres, el 22% mediante capacitaciones, el 17% mediante charlas y el 8% con otras formas de ayuda.

20¿Le gustaría ser parte den un programa para mejorar la calidad de vida intrafamiliar y su rendimiento durante el trabajo?

Tabla No. 30 Pregunta N ° 20

Detalle	Datos	Porcentaje
Nunca	3	2%
Tal Vez	21	14%
Alguna Vez	67	45%
Siempre	57	39%
Total	148	100%

Fuente: Investigador
Elaborado por: Gabriela Tirado

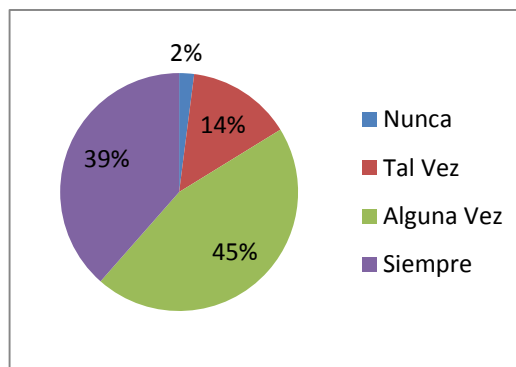


Gráfico No. 25 Pregunta N. 20

Fuente: Tabla N ° 26
Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

Los colaboradores manifiestan estar de acuerdo que se implemente un programa de violencia intrafamiliar alguna vez dentro de la empresa pero que sea con mayor frecuencia para mejorar la calidad de vida dentro de los hogares y ser más eficiente en el cumplimiento del rol como trabajador.

Según investigación del 100% de las personas encuestadas, al 45% le gustaría alguna vez ser parte den un programa para mejorar la calidad de vida intrafamiliar y su rendimiento durante el trabajo, al39% opina que siempre, al 14% alguna vez le gustaría formar parte y el 2 % piensa que no le gustaría esta propuesta.

Verificación de la hipótesis

Con los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a los colaboradores y colaboradoras de las Empresas Alvarado S.A.; manifiesta la mayoría del personal que si incide la violencia en el desempeño de las actividades o rol de trabajo bajando la productividad de su rendimiento

Hipótesis.

H0: La violencia intrafamiliar NO incidencia en el desempeño laboral en el personal operativo y administrativo de la provincia de Tungurahua del cantón Ambato.

H1: La violencia intrafamiliar SI incidencia en el desempeño laboral en el personal operativo y administrativo de la provincia de Tungurahua del cantón Ambato.

Prueba de hipótesis

Para el presente estudio de realiza los cálculos con un nivel de confianza del 95% y un nivel de error de 0.05.

Se trabajará con las preguntas 2 y 9 de las encuestas aplicadas a los colaboradores y colaboradoras de la Empresa Alvarado S.A. de la ciudad de Ambato.

2. Usted en transcurso de su vida ha sufrido algún tipo de maltrato.

Si= 138 No= 9

9.- cuando tiene problemas en su hogar le afecta en desempeño de sus labores dentro de la empresa.

Si= 121 No= 27

Grados de libertad

$$gl = (f-2) (C-2)$$

Donde

gl= Grados de libertad

f= número de Filas

c= Numero de columnas

Calculo:

$$gl= (f-2) (c-2)$$

$$gl= (2-1) (2-1)$$

$$gl= (1)(1)$$

$$gl= 1$$

Frecuencias Observadas

Tabla No. 31 Frecuencias Observadas

	SI	NO	TOTAL
SI	139	9	148
NO	121	27	148
TOTAL	260	36	296

Fuente: Pregunta N.2

Elaborado por: Gabriela Tirado

Frecuencias Esperadas

Tabla No. 32 Frecuencias Esperadas

	SI	NO	TOTAL
SI	130	18	148
NO	130	18	148
TOTAL	260	36	296

Fuente: Pregunta N.9

Elaborado por: Gabriela Tirado

Fuente Pregunta

Calculo del Chi Cuadrado

Para el cálculo del Chi cuadrado se utilizó la fórmula:

$$X^2= (FO-FE)^3$$

Tabla No. 33 Cálculo del Chi cuadrado

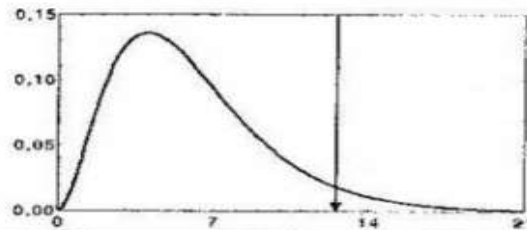
CÁLCULO DE X ²				
O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
139	130	9	81	0,62
121	130	-9	81	0,62
9	18	-9	81	4,50
27	18	9	81	4,50
.				
296	296			10,2

Valor de la tabla

Fuente: calculo

Elaborado por: Gabriela Tirado

Tabla de la Distribución de Chi-cuadrado (c2). $P(\chi^2_{(10)} < 12,55) = 0,75$



gl	Valor-p							
	0.5	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	0.45	1.32	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88	10.83
2	1.39	2.77	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60	13.82
3	2.37	4.11	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84	16.27
4	3.36	5.39	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86	18.47
5	4.35	6.83	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75	20.52
6	5.35	7.84	10.64	12.59	14.45	16.81	18.55	22.46
7	6.35	9.04	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28	24.32
8	7.34	10.22	13.36	15.51	17.53	20.09	21.95	26.12
9	8.34	11.39	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59	27.88
10	9.34	12.55	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19	29.59
11	10.34	13.70	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76	31.26
12	11.34	14.85	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30	32.91
13	12.34	15.98	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82	34.53
14	13.34	17.12	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32	36.12
15	14.34	18.25	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80	37.70
16	15.34	19.37	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27	39.25
17	16.34	20.49	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72	40.79
18	17.34	21.60	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16	42.31
19	18.34	22.72	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58	43.82
20	19.34	23.83	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00	45.31
21	20.34	24.93	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40	46.80
22	21.34	26.04	30.81	33.92	36.78	40.29	42.80	48.27
23	22.34	27.14	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18	49.73
24	23.34	28.24	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56	51.18
25	24.34	29.34	34.38	37.65	40.65	44.31	46.93	52.62
26	25.34	30.43	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29	54.05
27	26.34	31.53	36.74	40.11	43.19	46.96	49.64	55.48
28	27.34	32.62	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99	56.89
29	28.34	33.71	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34	58.30
30	29.34	34.80	40.26	43.77	46.98	50.89	53.67	59.70
40	39.34	45.62	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77	73.40
50	49.33	56.33	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49	86.66
60	59.33	66.98	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95	99.61
70	69.33	77.58	85.53	90.53	95.02	100.43	104.21	112.32
80	79.33	88.13	96.58	101.88	106.63	112.33	116.32	124.84
90	89.33	98.65	107.57	113.15	118.14	124.12	128.30	137.21
100	99.33	109.14	118.50	124.34	129.56	135.81	140.17	149.45

Grafico del Chi cuadrado



Gráfico No. 26 Grafico del Chi cuadrado

Regla de Decisión

Chi cuadrado $>$ chi de la tabla

Se rechaza H_0 Si X^2 calculado $>$ X^2 de la tabla como $10.20 > 3.84$ entonces se rechaza la hipótesis Nula; Se acepta la hipótesis Alternativa H_1 y se concluye que existe evidencias estadísticas de que la violencia intrafamiliar si incide en el desempeño laboral de los colaboradores y colaboradoras de las Empresas Alvarado S.A. de la provincia de Tungurahua del canto Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De la presente investigación realizada sobre 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 Cantón Ambato, se concluye lo siguiente.

- Se puede concluir que existe falta de atención prioritaria a los colaboradores y colaboradoras de las Empresas 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 pudo 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 poseen un nivel de educación Básica, por lo cual no pueden acceder a mejores oportunidades laborales, cabe aducir que en un hogar mientras existe problemas económicas, viene con ello 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 su puesto de trabajo.

Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la empresa Alvarado de la ciudad de Ambato S.A. la creación de un Departamento de Trabajo Social, para la atención especializada, prioritaria de cada uno de los colaboradores y colaboradoras.
- Se recomienda realizar continuamente capacitaciones, charlas, talleres sobre la problemática de violencia intrafamiliar, para así concientizar al personal a realizar un cambio en su vida mejorando sus aptitudes y comportamientos emocionales para su bienestar.
- Establecer un equipo de trabajo multidisciplinario, es decir para conjuntamente trabajar con los seguimientos de casos que existan y los requiera.
- Concientizar la problemática establecida en la investigación, para así mejorar la eficiencia y eficacia en los puestos que ejercen cada uno de los trabajadores de las empresas Alvarado S.A. en sus diferentes departamentos.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Creación del departamento de Trabajo Social en la Empresas Alvarado S.A. de la ciudad de Ambato.

DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EJECUTORA: Empresas Alvarado

DIRECCIÓN: Panamericana Norte Km 71/2 Vía Samanga Bajo

CIUDAD: Ambato

PROVINCIA: Tungurahua

BENEFICIARIOS: Colaboradoras y colaboradores de las Empresas Alvarado

TIEMPO ESTIMADO DE EJECUCIÓN:

INICIO: abril del 2017 **FINALIZACIÓN:** Mayo del 2017

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE: Jefatura de Talento Humano

AUTORA: Ana Gabriela Tirado

TUTORA: Licda. Silvia Torres

GERENTE: Lic. Anita Alvarado

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Sobre el análisis de la investigación se evidencia que no existe un departamento de Trabajo Social en las empresas Alvarado S.A., que beneficie en el área laboral.

En el departamento de Talento Humano, no se realizan capacitaciones u orientaciones a los colaboradores y colaboradoras, por lo que no existen antecedentes de capacitación sobre violencia intrafamiliar, se propone realizar capacitaciones al personal administrativo y operativo de las empresas Alvarado S.A. de la ciudad de Ambato.

La violencia intrafamiliar genera un gran problema dentro de las empresas, ya que se puede evidenciar la grave situación en que los trabajadores se encuentran; a través de las encuestas siendo una de las razones para la existencia de una baja productividad laboral.

Después de realizar la debida investigación, se puede deducir que los colaboradores y colaboradoras, faltan constantemente a su puesto de trabajo siendo una pérdida para la misma empresa.

La violencia se da por factores externos en la empresa; siendo relevante que la mayoría del personal que se ausenta a su puesto de trabajo está dentro del personal operativo con un 74%.

Un poco menos de los colaboradores y colaboradoras son padres o madres de familia de estado civil casado. El 37% de los encuestados afirman que siempre mantuvieron desacuerdo dentro de su hogar llegando a las agresiones verbales, y a los golpes 30%, se puede evidenciar que el 42% de las personas tienen problemas de consumo de alcohol, sintiendo enojado y desmotivación un 27%, incidiendo en el rol que desempeña cada colaborador dentro de las empresas con un 51%.

La propuesta de crear el Departamento de Trabajo Social es dar conocer e incentivar al personal a realizar un mejor papel como persona, padre de familia, esposo y un mejor colaborador, para que lleve a cabo eficiente y eficaz su función obteniendo un mejor rendimiento en la productividad de su trabajo.

Se orienta a la integración de las personas en el medio laboral, entendida desde el desarrollo y promoción de individuos y grupos en relación dinámica con la estructura de la organización.

Misión:

El Departamento de Trabajo Social se propone velar por el bienestar de los colaboradores y colaboradoras creando un espíritu crítico, reflexivo, con una

marcada responsabilidad en rol a desempeñar dentro de la institución.

Visión

El departamento de trabajo social de las empresas Alvarado S.A. será una entidad que busca el bienestar y el beneficio del empleador y empleado de la institución.

JUSTIFICACIÓN

El capital humano en cualquier organización es de gran importancia por lo que proponemos velar a través de la creación de la jefatura de trabajo social motivando al colaborador en equipo multidisciplinario, constituyéndose en los pilares fundamentales de las organizaciones.

Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia, para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales, que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Tales premisas conducen automáticamente a contar con un área de soporte social que aporta a la productividad de los colaboradores. Como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

El Trabajo Social se enfoca en desarrollar una política de bienestar social y de calidad de vida, no puede consistir únicamente en incrementar los servicios sociales.

OBJETIVOS

Objetivos Generales:

- Crear la jefatura de Trabajo Social en beneficio de los trabajadores de la empresa Alvarado, para desarrollar habilidades que aporten a la convivencia positiva y productiva

Objetivos Específicos:

- Apoyar con la Jefatura de Trabajo Social a minimizar la deserción laboral de las empresas Alvarado S.A.
- Aportar al cumplimiento de los deberes y sus responsabilidades laborales de los colaboradores y colaboradoras
- Aportar al crecimiento de las empresas contribuyendo con el bienestar de los colaboradores.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Realizar la selección del personal según el perfil requerido.

FUNDAMENTACIÓN

El Trabajo social en la empresa privada constituye, una verdadera alternativa de bienestar laboral. Con esta propuesta pretendemos mostrar funciones propias al Trabajo social en la empresa privada del mismo modo los beneficios que obtendrían tanto el empresario como el trabajador. La mayoría de nuestros empresarios no cuentan con la existencia del Trabajo social en las empresas, ya que esta profesión más bien está reconocida en las empresas públicas, desconociendo el papel que un trabajador social podría desempeñar en la empresa privada.

El momento actual del Trabajo Social de Empresa, cuya base viene determinada por esta descripción genérica de funciones, corresponde con los contenidos de los llamados «sistemas mixto de atención, que abordan las necesidades a todos los niveles: del bienestar social general al bienestar ocupacional.

El mayor o menor peso específico de cada uno de ellos, vendrá definido por el ejercicio prioritario de unas funciones u otras y, en todo caso, estará relacionado con las circunstancias concretas de la realidad sobre la que se interviene, tanto tomando en consideración las demandas, como la capacidad para satisfacerlas de los sistemas sociales en que se desenvuelve el individuo. Los niveles a que nos referimos serían:

- a) La personalidad y las necesidades del individuo.
- b) La situación familiar y entorno social.
- c) La estructura social en el trabajo.
- e) La estructura de la organización.
- f) Las políticas de la empresa.

PLAN DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS ALVARADO S.A.

Área	Actividades	Meta
1.Trabajo Social	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas Domiciliarias • Re inserción familiar • Estudios y Seguimientos de casos • Operativos de Control de los colaboradores y colaboradoras de la empresa. • Elaboración y aplicación de Fichas Sociales • Aplicación de Encuestas Sociales • Charlas de Trabajo Social y Terapia Familiar • Organización y planificación de talleres • Identificación y Abordaje a población en riesgo • Informes Sociales • Trabajo multidisciplinario • Sistematización de casos atendidos durante todo el periodo. 	Diaria:3 Mensual: 50
2.Seguridad industrial	<p>La Seguridad Industrial tiene por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas, bienes derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o desecho de los productos industriales.</p> <p>Seguimiento de accidentes de trabajo, entrega de dotación de uniformes, capacitación charlas.</p>	Diaria: 5 Mensual: 70
3.Psicología Clínica	<ul style="list-style-type: none"> • Atención psicológica • Terapia personal y familiar según los casos que se presenten • Talleres, capacitaciones y charlas psicológicas • Apoyo Psicopedagógico • Evaluación y Diagnostico Psicológico • Operativos de control y asistencia a casos de personas con alteraciones mentales • Orientación y asesoramiento psicológico • Informes de casos presentados • Participación desde la perspectiva psicológica, en planificación, ejecución y evaluación de planes y programas de salud y acción social. • Sistematización de casos atendidos durante todo el periodo • Trabajo multidisciplinario 	

Tabla No. 34 Plan de Trabajo de las Empresas Alvarado S.A.

Cuadro del Plan de Actividades

Elaborado por: Gabriela Tirado

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Se aplica el siguiente documento para obtener una base de datos de los colaboradores y colaboras de la empresa Alvarado con la siguiente ficha

EMPRESAS ALVADADO S.A. LEVANTAMIENTO DE INFORMACION

FECHA: _____

N	NOMBRES	CARGO	DEPARTAMENTO	AREA	OBSERVACIONES

Tabla No. 35 Cuadro del Levantamiento de información

Elaborado por: Gabriela Tirado

CREACION DE ARCHIVOS PERSONAL

La ficha social de los colaboradores y las colaboradoras de las empresas Alvarado S.A. con el fin de obtener información de las diversas problemáticas que poseen dentro y fuera de la empresa agrupando según su tipología.

EMPRESAS ALVARADO S.A.

PROYECTO:

FICHA SOCIAL N°

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIOS

Apellidos y Nombres _____
Edad _____ Fecha de Nacimiento _____ Lugar de Nac. _____
Dirección _____ Teléfono _____
Institución Educativa ----- _____ Año de Educación
Básica _____ Fecha de Ingreso.... _____ Nombre de
la Persona responsable _____ Parentesco _____
Ocupación _____ Referencia _____

2.-MOTIVOS DE INGRESO:

Especifique

SITUACIÓN SOCIO FAMILIAR:

3.1 Composición Familiar

Nombres y Apellidos	Parentesco	Edad	Estado Civil	Ocupación	Ingresos	Observaciones

Tipo de Familia

Nuclear () Ampliada () Ensamblada () Disfuncional ()

Otros.....

Problemática Familiar

Violencia Familiar () Drogadicción ()

Desintegrada ()

Prostitución ()

Delincuencia ()

Reconstruida ()

Otros _____

SITUACIÓN DE LA VIVIENDA

UBICACIÓN GEOGRAFICA

Zona Urbana

Zona Rural

Material Predominante en las paredes es:

Ciudad () Pueblo () Ladrillo ()

Vivienda Caserío () Piedra ()

() Comunidad () Adobe ()

Villa Cemento ()

() Estera ()

Conjunto Habitacional Cartón ()

()

¿Cuántas personas habitan en la vivienda?

¿Material predominante en los pisos?

Madera ()

¿Cuántas habitaciones para dormir tiene ?

Tierra ()

Cemento ()

Otro Material ()

Material que predominan los techos

Situación que ocupa la vivienda	Loza	()
1.- Alquilada	Zinc	()
2.- Prestada	Teja	()
3.- Herencia	Eternit	()
4.- Otros	Otro Material	()

Tipo de vivienda es Independiente	Cuenta con Servicios Básicos
	Luz ()
	Agua ()
	Alcantarillado ()
	Teléfono ()

SITUACIÓN LABORAL

- Actividad laboral

- + Trabajando
- + Actividad laboral sumergida
- + Actividad laboral sumergida para legal e ilegal

- Condiciones laborales

- Adecuadas
- Deficientes: precariedad
- Graves. Explotación laboral

- Estabilidad laboral

- Empleo estable
- Empleo inestable
- Empleo esporádico

- Duración de la jornada de trabajo

- Jornada completa o parcial (voluntaria)
- Jornada reducida por conciliación de la vida familiar o por motivos de salud
- Jornada a tiempo parcial

VI. ASPECTO ECONÓMICO

CONDICION LABORAL	OCUAPACIÓN	INGRESOS	EGRESOS MENSUALES
Eventual ()	Obrero ()	Padre	() Alimentación
		Madre	() ()
Estable ()	Empleado ()	Hermanos	() Vivienda
		Otros	() ()
Desempleado ()	Comerciante ()		Luz ()
Independiente Formal ()	Otros ()		Agua ()
Independiente Informal ()			

Observación

VII. DIAGNOSTICO SOCIAL

VIII. PLAN DE INTERVENCIÓN

Trabajador Social

Fecha.....

MODELO OPERATIVO

La propuesta del presente proyecto es entregar un departamento que ayude a corregir la estabilidad emocional del trabajador para contribuir de esta forma en su beneficio brindando seguridad, estabilidad laboral así como su compromiso con la empresa.

La propuesta de creación de la Jefatura de Trabajo Social se basa en la problemática y deserción del personal operativo y administrado de las empresas Alvarado S.A. Debido al bajo desempeño laboral a causa de violencia intrafamiliar de los mismos llegando con este departamento a brindar una solución.

Elaboración de proyecto para la creación de la jefatura de trabajo social para brindar bienestar a los colaboradores y colaboradoras de las empresas Alvarado S.A.; Así como designar al personal idóneo según su perfil al cargo que se requiera.

Reestructurar para el beneficio del empleado y el empleador logrando un ambiente de trabajo armonioso ganando un compromiso puntual del trabajador con la empresa.

La presentación del proyecto se realizara por la jefa del departamento de talento humano a la junta de accionistas quienes aprueban o desaprueban para su beneficio legal.

El presupuesto al departamento financiera para que sea aprobado o reestructurado por el jefe departamental el mismo que comunicara a la junta de accionistas para la aprobación y desembolso de los medios adquiriendo el inmobiliario respectivo.

El Gerente corporativo de Talento Humano quien asignara un el espacio adecuado para la ejecución del mismo.

Luego se determinara el personal idóneo para el departamento así como se establecerá sus funciones y compromisos dentro de la organización.

PASOS PARA LA CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL DE LA EMPRESA ALVARADO S. A.

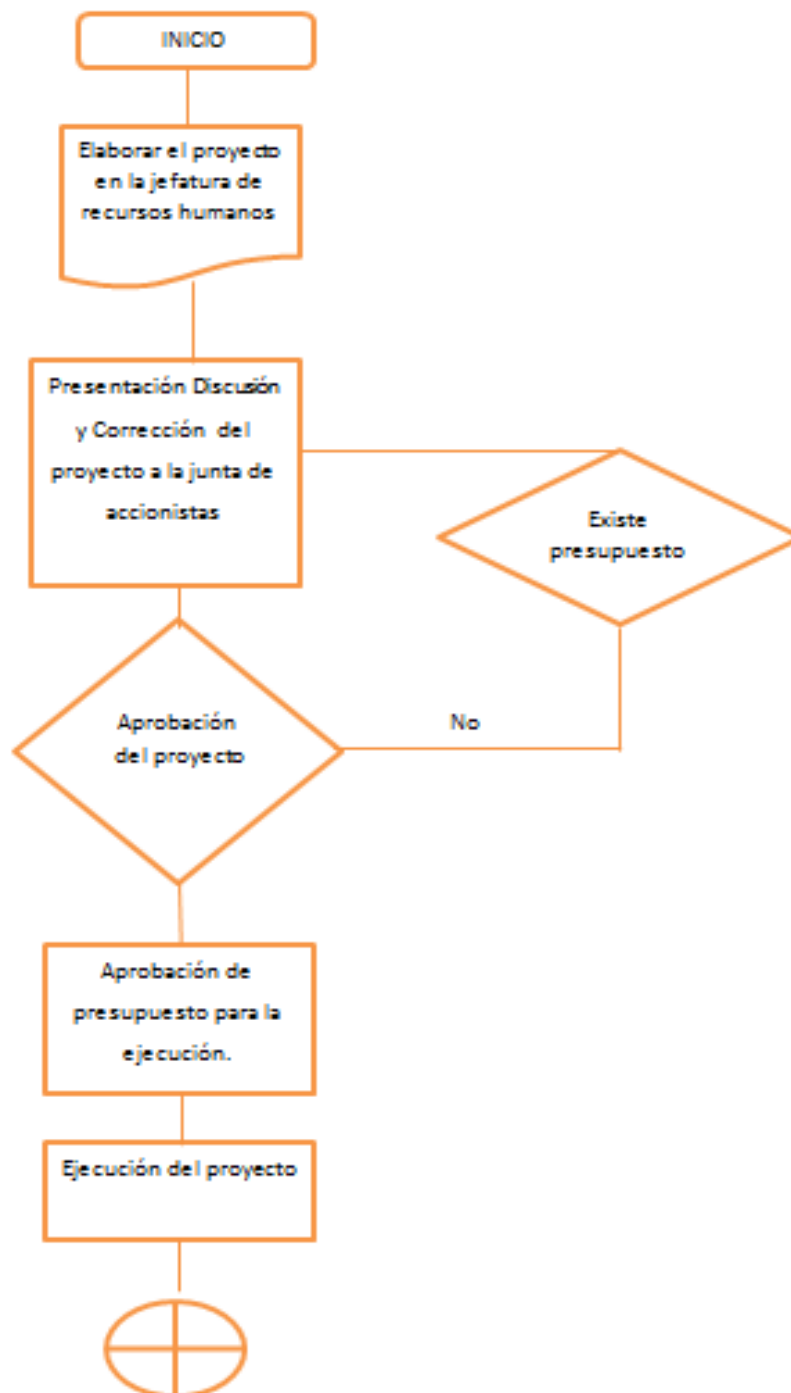


Gráfico No. 27 Creación del Departamento de Trabajo Social
Gráfico del flujo grama
Elaborado por: Gabriela Tirado

Cuadro de Funciones del Departamento de Trabajo Social

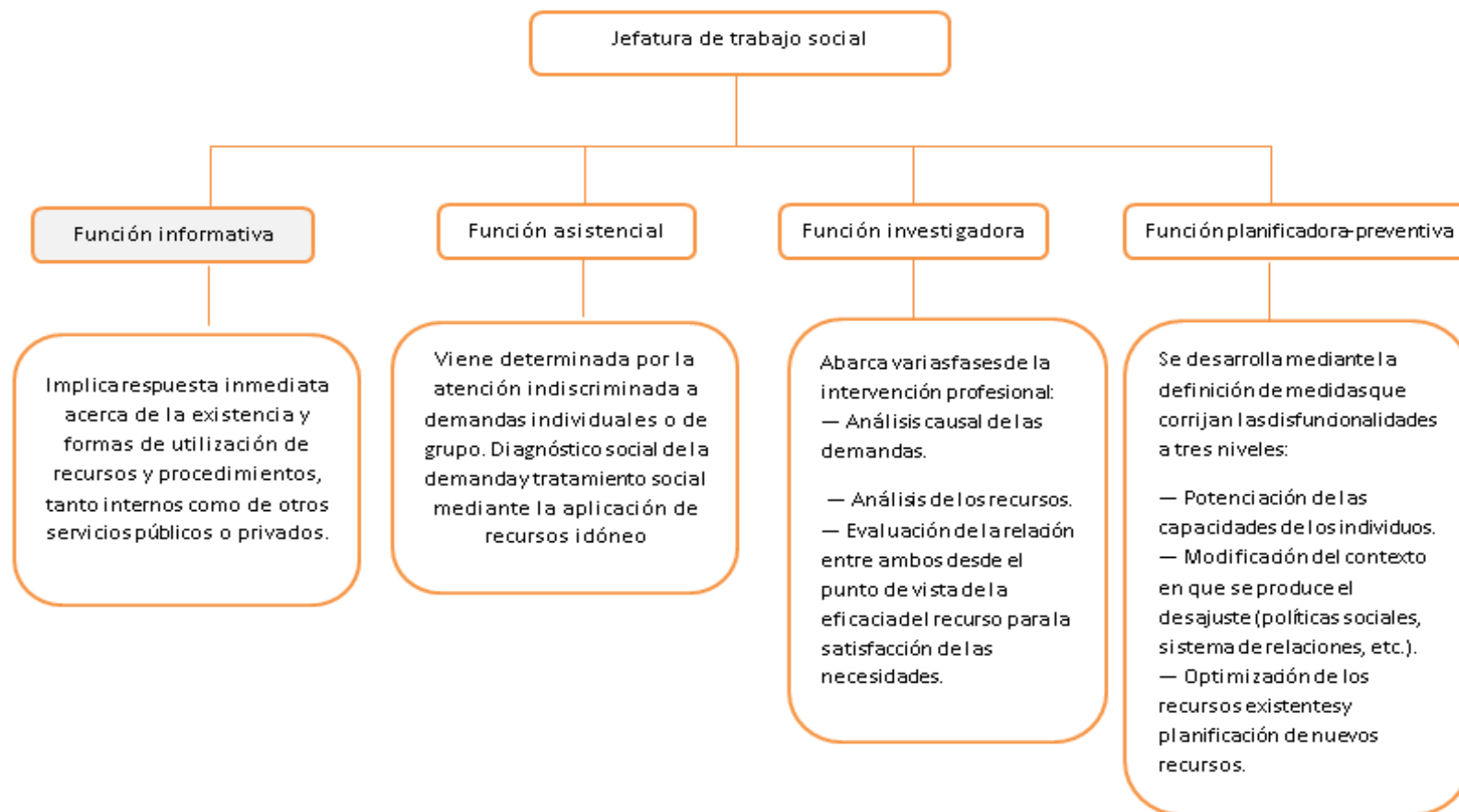


Gráfico No. 28 Departamento de Trabajo Social

Gráfico de Jefatura de trabajo social

Elaborado: Gabriela Tirado

ADMINISTRACIÓN

Recursos

Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Personal de la Empresa Alvarado Administrativo y operativo.
Recursos Materiales	<ul style="list-style-type: none">• Material de oficina• Equipos de Computo• Acceso a internet• Equipo de oficina
Recurso Institucional	<ul style="list-style-type: none">• EMPRESAS ALAVARADO S.A. JEFATURA DE TALENTO HUMANO

Tabla No. 36 Recursos

Cuadro de Recursos

Elaborado por: Gabriela Tirado

Recursos económicos

Inmobiliario	350
Equipo de computo	700
Archivero	250
Suministros de oficina	100
Teléfono	30
Movilización	150
Internet	35
Total	1615

Tabla No. 37 Recursos económicos

Cuadro de Recursos

Elaborado por: Gabriela Tirado

Cronograma

Actividad	Tiempo																							
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desarrollo y Aprobación de la Investigación	*	*	*	*																				
Presentación de las estrategias					*	*	*	*																
Preparación de los instrumentos y estrategias a aplicar									*	*	*	*												
Ejecución													*	*	*	*								
Control																	*	*	*	*				
Presentación de resultados																					*	*	*	*

Tabla No. 38 Cronograma
Gráfico del Cronograma
Elaborado: Gabriela Tirado

CONCLUSIONES.

- Se puede concluir que la creación del departamento de Trabajo Social en las empresas Alvarado S.A., es de gran importancia para el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores, tanto del personal operativo y administrativo, así que las mismas pueden obtener un personal debidamente calificado para el cumplimiento de las diferentes actividades que realizan.
- La atención especializada y prioritaria, que se va a brindar de parte del departamento de Trabajo Social, son los cimientos fundamentales, para que las empresas alcancen sus indicadores propuestos, de una manera inmediata , proyectándose siempre en el talento humano , con el cumplimiento de los resultados, alcances esperados, mejorando su ética profesional, personal consiguiendo una alta productividad en las empresa.
- La creación del departamento de Trabajo Social, contara con un grupo multidisciplinario, debidamente capacitado, quienes se enfocar en los ámbitos socio familiares, vivienda , formación académica, otros, visualizándose siempre con los grupos prioritarios como las personas con discapacitado, mujeres embarazadas, paternidad, maternidad, accidentes de trabajo, etc. , teniendo un continua seguimiento de casos .

BIBLIOGRAFÍA

1. Camacho, Hermelinda (2000): Enfoques Epistemológicos y Secuencias Operativas de Investigación. Tesis Doctoral. Maracaibo: URBE (LINEA-I)
2. Hernández, Acacia (2000): La Investigación como Discurso. Tesis Doctoral. Caracas: USR (LINEA-I).
3. _____ (1996): Interacción y Rendimiento en Contextos de Adultos y no-Adultos. Tesis de Maestría. Caracas: UNESR
4. Núñez, Lucy (2001): Factores Organizacionales en la Investigación Universitaria. Tesis Doctoral en desarrollo. Puerto Ordaz: USR (LINEA-I).
5. Ojeda de López, Juana (1998): Un Modelo de las Relaciones entre la Cultura Organizacional Investigativa y la Interacción Tutor-Investigador. Tesis Doctoral. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
6. Picón, Gilberto (1994): El Proceso de Convertirse en Universidad. Caracas: UPEL-UNESR.
7. Padrón, José (1994a): “Organización-Gerencia de Investigaciones y Estructuras Organizativas”, en Universidades 2000, Vol 18. N° 3-4, 109-132.
8. _____ (1994b): “Elementos para al Análisis de la Investigación Educativa”, en Revista de Educación y Ciencias del Hombre, Año II, N° 3
9. _____ (1999): Referencia para una Revisión del Postgrado de la unesr. Caracas: UNESR, doc. interno (www.geocities.com/josepadron.geo).
10. Quintero, Ivonne (2001): Un Modelo de la Vinculación entre las Funciones Universitarias. Tesis Doctoral no presentada. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
11. Reyes, Luz Maritza (1998): Un Modelo de la Acción Tutorial en los Postgrados. Tesis Doctoral. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
12. Rivero (2000): Enfoques Epistemológicos y Estilos de Pensamiento. Tesis Doctoral. Caracas: USR (LINEA-I).
13. Sánchez, Reyna (2001): La Actitud Científica. Tesis Doctoral no presentada. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
14. Sayago (1994): Tendencias de la investigación Educativa en Venezuela. Tesis de Maestría. Caracas: USR (LINEA-I).
15. Chaviato Nancy (1998): Investigación Universitaria y Sector Productivo. Tesis Doctoral. Caracas: USM (LINEA-I).

16. Stewart, Richard. (1983): Filosofía y Sociología de la Ciencia. México: Siglo XXI.
17. Urdaneta (2001): Competencias del Investigador. Tesis Doctoral no presentada. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
18. <http://www.aldeasinfantiles.org.ec/informate/ultimas-noticias/violencia-intrafamiliar-datos-y-estadisticas-en-ec>
19. Este contenido ha sido publicado originalmente por Diario EL COMERCIO en la siguiente dirección:
20. <http://www.elcomercio.com/tendencias/tungurahua-violenciaintrafamiliar-genero-mujeres-sociedad.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com
21. Esta noticia ha sido publicada originalmente por Diario EL TELÉGRAFO bajo la siguiente dirección: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional-centro/1/ambato-es-el-canton-con-mayor-indice-de-alertas-por-maltrato-intrafamiliar-en-la-zona>
22. Si va a hacer uso de la misma, por favor, cite nuestra fuente y coloque un enlace hacia la nota original. www.eltelegrafo.com.ec

ANEXOS



Aplicación de Fichas Sociales



Celebración a los cumpleaños mensuales

PAPER

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 CANTÓN AMBATO

Mi trabajo de investigación es con el propósito de crear un Departamento de Trabajo Social, con el fin de mejorar la productividad de las empresas Alvarado S.A., realizando un seguimiento de caso, a cada uno de los colaboradores y colaboradoras, ayudándoles a enfrentar las diferentes problemáticas que presenten dentro de sus hogares.

De esta manera el departamento de Trabajadora Social, cumplirá con sus metas y objetivos propuestos, de mantener un ambiente de bienestar para el trabajador haciendo que se sienta parte de la empresa y satisfaciendo las necesidades del empleador. El elemento primordial de toda empresa es el Talento Humano, con el que cuenta para desarrollar las tareas diarias y obtener rentabilidad por lo que se debe premiar los logros o las metas alcanzadas que se realiza al momento de la planificación de la empresa.

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.

FASE DE LA VIOLENCIA

La situación de violencia que ejerza el agresor se puede ver desenvuelta por un ciclo donde la persona agredida se va volviendo vulnerable hasta perder su autoestima

Nos encontramos con que el ciclo de la violencia es una secuencia repetitiva, que explica en muchas ocasiones los casos del maltrato crónico.

Se describen tres fases en este ciclo: acumulación de tensión, explosión y reconciliación, denominada, más comúnmente, “luna de miel”.

- **Fase de acumulación de la tensión:** En esta fase los actos o actitudes hostiles hacia la mujer se suceden, produciendo conflictos dentro de la pareja. El maltratador demuestra su violencia de forma verbal, en algunas ocasiones, con agresiones físicas, con cambios repentinos de ánimo, que la mujer no acierta a comprender y que suele justificar, ya que no es consciente del proceso de violencia en el que se encuentra involucrada. De esta forma, la víctima siempre intenta calmar a su pareja, complacerla y no realizar aquello que le moleste, con la creencia de que así evitará los conflictos, e incluso, con la equivocada creencia de que esos conflictos son provocados por ella, en algunas ocasiones. Esta fase seguirá en aumento.

A medida que la relación continúa, se incrementa la demanda así como el stress. Hay un incremento del comportamiento agresivo, más habitualmente hacia objetos que hacia la pareja. Por ejemplo, dar portazos, arrojar objetos, romper cosas. El comportamiento violento es reforzado por el alivio de la tensión luego de la violencia. La violencia se mueve desde las cosas hacia la pareja y puede haber un aumento del abuso verbal y del abuso físico. La pareja intenta modificar su comportamiento a fin de evitar la violencia. Por ejemplo: mantener la casa cada vez más limpia, a los hijos más silenciosos, etc. El abuso físico y verbal continúa. La mujer comienza a sentirse responsable por el abuso.

- El violento se pone obsesivamente celoso y trata de controlar todo lo que puede: el tiempo y comportamiento de la mujer (cómo se viste, adónde va, con quién está, etc.)
- El violento trata de aislar a la víctima de su familia y amistades. Puede decirle, por ejemplo, que si se aman no necesitan a nadie más, o que los de afuera son de palo, o que le llenan la cabeza, o que están locos etc.

Chiviato, en el 2012, menciona 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.

También durante la investigación se pudo evidenciar la falta de preparación del personal, la mayoría es terminado la primaria y pocos la secundaria por lo que se puede trabajar en la formación del personal a través de talleres de capacitación.

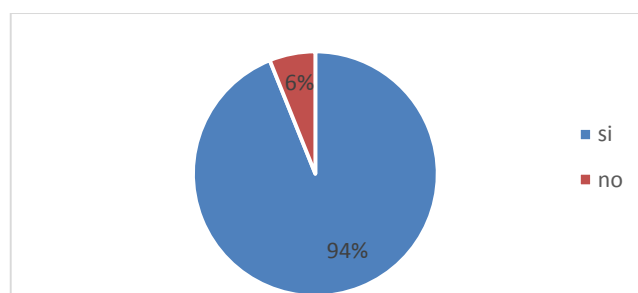
En el Marco Teórico se puede resaltar que las Violencia Intrafamiliar, tiene un patrón muy común dentro de los hogares por lo que mayoría han sufrido algún tipo de maltrato impidiéndole poseer una estabilidad emocional durante las actividades de que desarrolla diariamente en su trabajo. La violencia intrafamiliar tiene varias formas de manifestarse la más común es por golpes lo que hace que los trabajadores por vergüenza falten a su puesto de trabajo sin dar aviso previo y pasándoles como faltas. La mayoría del personal a sus problemas buscan un refugio en el licor impidiéndoles estar en capacidades óptimas para desempeñar sus funciones dentro de su puesto de trabajo.

¿Ud. durante el trascurso de su vida ha sufrido algún tipo de maltrato?

Detalle	Datos	Porcentaje
SI	139	94%
No	9	6%
Total	148	100%

Fuente: Investigador

Elaborado por: Gabriela Tirado



Fuente: Tabla N ° 9

Autor: Gabriela Tirado

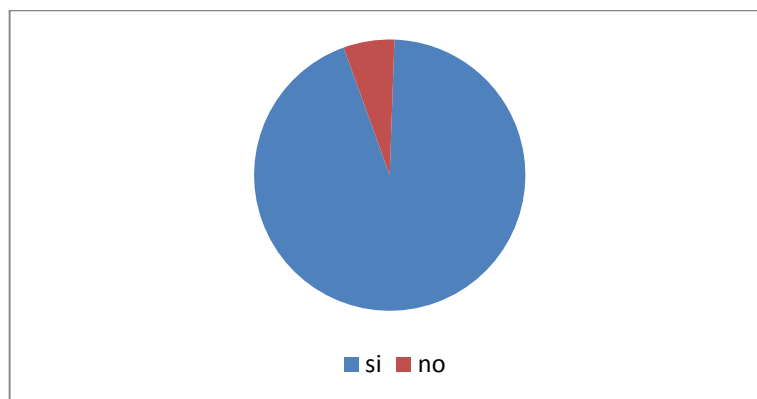
Análisis e interpretación de datos

Podemos observar que el 94% de las personas encuestadas respondieron que si han sufrido algún tipo de maltrato, y el 6 % que no, por ende podemos indicar que la mayoría de las personas durante el transcurso de su vida han sido víctimas de algún tipo de maltrato.

9.- Cuando usted tiene problemas en su hogar le afecta en el desempeño de sus labores diarias dentro de la empresa.

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	121	82%
No	27	18%
Total	148	100%

Fuente: Investigador
Elaborado por: Gabriela Tirado



Fuente: Tabla N ° 5
Autor: Gabriela Tirado

Análisis e interpretación de datos

La mayor parte de colaboradores dicen que cuando tienen problemas en el hogar les afecta dentro del mismo y su estado emocional durante la jornada laboral.

Dentro de los análisis obtenidos por la investigación se determinó que la mayor parte de colaboradores tienen problemas intrafamiliares impidiéndoles llegar a sus trabajo

así como también que son personas que han venido de hogares mal tratantes donde se venían vulnerados por lo que se puede decir que se genera un patrón de conducta, también se puede afirmar que la mayoría está dispuesto a un cambio siempre y cuando la empresa les ayude ya que no cuentan con los recursos adecuados para realizarlo por su cuenta.

La presente investigación tiene como conclusión la falta de atención en los colaboradores y colaboradoras de las Empresas 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 emocional y laboral.

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

BIBLIOGRAFIA

1. Camacho, Hermelinda (2000): Enfoques Epistemológicos y Secuencias Operativas de Investigación. Tesis Doctoral. Maracaibo: URBE (LINEA-I)
2. Hernández, Acacia (2000): La Investigación como Discurso. Tesis Doctoral. Caracas: USR (LINEA-I).
3. _____ (1996): Interacción y Rendimiento en Contextos de Adultos y no-Adultos. Tesis de Maestría. Caracas: UNESR
4. Núñez, Lucy (2001): Factores Organizacionales en la Investigación Universitaria. Tesis Doctoral en desarrollo. Puerto Ordaz: USR (LINEA-I).
5. Ojeda de López, Juana (1998): Un Modelo de las Relaciones entre la Cultura Organizacional Investigativa y la Interacción Tutor-Investigador. Tesis Doctoral. Maracaibo: URBE (LINEA-I).
6. Picón, Gilberto (1994): El Proceso de Convertirse en Universidad. Caracas: UPEL-UNESR.