

UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA:

PSICOLOGIA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Psicóloga

TEMA:

**LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO CAUSA DEL AUSENTISMO LABORAL,
ESTUDIO DE CASO ENTRE LOS MESES DE MARZO – JULIO 2016, EN LA
CIUDAD DE QUITO.**

AUTORA:

ANGELICA NIUVA BERNABE FUENTES

TUTORA:

MARIA AUGUSTA SANTILLAN MORA

Quito, Junio del 2017

Cesión de derechos de autor

Cesión de derechos de autor

Yo Angélica Niuva Bernabé Fuentes, con cédula de identidad N° 172093941-0, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado/titulación intitulado: “La violencia de género como causa del ausentismo laboral, estudio de caso entre los meses de marzo – julio 2016, en la ciudad de Quito”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Angélica Niuva Bernabé Fuentes

172093941-0

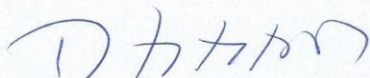
Quito, Junio, 2017

Declaratoria de coautoría

Declaración de coautoría

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación, "La violencia de género como causa del ausentismo laboral, estudio de caso entre los meses de marzo – julio 2016, en la ciudad de Quito", realizado por Angélica Niuva Bernabé Fuentes, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, Junio, 2017



María Augusta Santillán Mora

170718033-5

Dedicatoria

Existen amores que van más allá de nuestro entendimiento, sacrificios y entregas que una persona puede hacer para alguien especial y que son protagonistas del gran amor que inspiran, el presente logro lo dedico a mi hija Paula Vanessa, quien es el motor de mi vida y que a pesar de las circunstancias, me motiva a cumplir mis sueños y objetivos, gracias por ser la mejor hija de todas, y por hacer de mí, la madre más feliz de este mundo.

Agradezco a una persona muy importante, Cris, ya que en un momento dado de mi vida, en que las dificultades aumentaban y sentía que no iba a culminar este proceso, él siempre estuvo presente impulsándome para llegar al objetivo más gratificante que una persona puede alcanzar, su título profesional, te agradezco por tu compañía y constante motivación.

Agradecimiento

Agradezco a mi tutora María Augusta Santillán, que con su paciencia, y conocimiento aportó en mi formación profesional, a María de la Paz Guarderas, que tomo parte de su tiempo para contribuir con valiosas ideas, que sirvieron para la elaboración de mi trabajo de titulación y que fue una oportunidad para entender las diferentes perspectivas que afectan a las organizaciones dentro de la psicología laboral, como parte de una realidad social.

Índice

Introducción.....	1
1. Planteamiento del problema.....	2
2. Justificación y Relevancia.....	5
3. Objetivos.....	6
4. Marco conceptual.....	7
4.1 Ausentismo.....	7
4.2 Violencia de género.....	8
5. Variables o Dimensiones.....	15
6. Hipótesis o Supuestos.....	17
7. Marco metodológico.....	18
7.1. Perspectiva metodológica.....	18
7.2. Diseño de investigación.....	18
7.3. Tipo de investigación.....	19
7.4. Instrumentos y técnica de producción de datos.....	19
7.5. Plan de análisis.....	20
8. Población y muestra.....	20
8.1. Población.....	20
8.2. Tipo de muestra.....	20
8.3. Criterios de la muestra.....	21

8.4. Fundamentación de la muestra.....	22
8.5. Muestra.....	22
9. Descripción de los datos producidos.....	22
10. Presentación de los datos descriptivos.....	24
11. Análisis de resultados.....	31
11.1. Violencia de género.....	31
11.2. Ausentismo laboral.....	32
12. Interpretación de resultados.....	34
12.1. Factor pull.....	35
Conclusiones.....	37
Lista de referencias.....	41

Índice de tablas

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	48
Tabla 3.....	54

Índice de Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado.....	44
Anexo 2: Cuadro de entrevistas realizadas a los dos profesionales de talento humano.....	48
Anexo 3: Cuadro de entrevistas realizadas a las dos trabajadoras de la empresa mediana de la ciudad de Quito.....	54

Resumen

Las investigaciones relacionadas con la violencia de género como causa del ausentismo laboral son limitadas. El presente trabajo de titulación da a conocer la violencia de género como causa del ausentismo laboral, mediante un estudio de caso realizado en una mediana empresa entre los meses de Marzo – Julio 2016, en la ciudad de Quito.

A partir del levantamiento de información basada en entrevistas a las y los profesionales del área de talento humano y trabajadoras que han sido víctimas de violencia de género, se ha logrado concluir que por el desconocimiento existente al interior de las organizaciones, los factores extra laborales que llevan a las trabajadoras a ausentarse de su sitio de trabajo, son componentes que generan costos considerables en la organización, desequilibrio de actividades en el equipo de trabajo, retraso en la obtención de resultados, sin dejar de lado, a la colaboradora que está siendo afectada sin poder expresar su situación actual, optando por el silencio para evitar más daños a su integridad, a su hogar y ambiente laboral.

Esta investigación enfoca a la violencia de género y al ausentismo como un problema social que tiene que ser tratado integralmente en la organización, debido al crecimiento de la tasa de ausentismo y del porcentaje de denuncias vinculadas, sin tomar en consideración el resto de incidencias derivadas que no han sido visualizados por el temor existente a denunciar a los agresores.

Palabras claves: Violencia de género, Ausentismo laboral, factor Pull, Formas de violencia.

Abstract

Research related to gender violence as a cause of work absenteeism is limited. The present titling work reveals gender violence as a cause of work absenteeism, through a case study carried out in a medium company between March and July 2016, in the city of Quito.

Based on interviews with professionals in the human talent area and female workers who have been victims of gender violence, it has been concluded that due to the lack of knowledge within organizations, factors that lead women to leave their workplace are components that generate considerable costs in the organization, imbalance of activities in the work team, delay in obtaining results, without leaving aside, the employee Which is being affected without being able to express their current situation, opting for silence to avoid further damage to their integrity, their home and work environment.

This research focus the gender violence and absenteeism as a social problem that has to be treated integrally in the organization, due to the increase in the rate of absenteeism and the percentage of related complaints, without taking into consideration the rest of Incidents that have not been visualized by the existing fear of denouncing the aggressors.

Keywords: Gender violence, Job absence, Pull factor, Forms of violence.

Introducción

La violencia de género es un problema social que abarca más a mujeres que hombres, sin distinción económica, religión o cultura, afectando la interacción y desarrollo de su entorno, la actitud de sumisión de las mujeres ante hechos de agresión realizados por los hombres, ejercen un poder significativo de ellos, hacia vínculos familiares, perpetuando de esta manera, situaciones de violencia como prácticas normales de convivencia entre miembros de un hogar.

Los efectos de la violencia de género marcan secuelas en el desenvolvimiento normal de una mujer en su entorno familiar, personal, laboral, tomando como énfasis el aspecto laboral y como tema principal de mi trabajo de investigación, es importante mencionar que es un problema que afecta directamente a las organizaciones y a las trabajadoras involucradas, debido a factores extra laborales, que empujan a la trabajadora ausentarse de su sitio de trabajo, perturbando la productividad diaria de la organización y de un equipo de trabajo.

El abordaje del tema de violencia de género como causa de ausentismo laboral, es una cuestión que se encuentra limitada en la actualidad, por un desconocimiento de las y los profesionales del área de talento humano ante esta situación y por el silencio que guardan las trabajadoras que son víctimas de violencia, por temor a perder su trabajo y agudizar su problema personal, es por ello, que la realización de este proyecto de investigación permite tener las concepciones de esta problemática de los y las profesionales del área de talento humano y de mujeres que han sido víctimas de violencia en un etapa de su vida.

1. Planteamiento del problema

La violencia de género constituye una problemática que cuenta con varias definiciones de acuerdo a la interpretación dada por cada teoría. En el Ecuador, se ha ido evidenciando un crecimiento considerable de la violencia de género en los últimos tiempos; de acuerdo a las distintas perspectivas que existen sobre esta temática, que la trata como un problema social. En este trabajo de titulación la violencia de género se considera, que está dirigida hacia la mujer; ya que según la última encuesta realizada sobre este tema por el INEC refiere que “El 90% de las mujeres casadas o unidas que ha sufrido violencia no se ha separado de su pareja” 6 de cada 10 mujeres sufren violencia de género en Ecuador. (19 de marzo de 2012), INEC, recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>. Lo que demuestra que existe un ejercicio de poder de un género dominante sobre el otro en nuestra sociedad.

La violencia de género no es una cuestión biológica ni privada. Es decir, se trata de comprender que el género es una variable teórica esencial para comprender que el antagonismo hombre-mujer no se trata de una simple diferencia entre sexos sino de relaciones de poder, nos encontramos ante una evidente situación de violencia de género en el que se acentúa un ejercicio de poder del hombre sobre la mujer, evidenciando una condición social de naturaleza patriarcal (Maqueda, 2006, p. 2).

En la sociedad, se ha evidenciado que las personas en el entorno, están familiarizadas a pensar que la situación de subordinación de las mujeres respecto a los hombres es una conducta innata o naturalizada y no se la comprende como algo aprendido a través del

tiempo o la costumbre. Sin embargo, la violencia de género, está asociada a un sistema patriarcal acentuado en el ambiente social.

Existen diversos tipos de violencia tales como: físico, psicológico y sexual. La violencia de género se presenta en distintos contextos sociales: la publicidad, en la calle a través del acoso; en casa, en el sitio de trabajo a través de acoso laboral; Estas situaciones encierran una evidencia clara de la vulnerabilidad hacia la mujer.

Dentro de la violencia de género existen innumerables factores que afectan al desarrollo y desempeño normal de la víctima, dentro de los cuales podemos mencionar que una mujer que ha sido violentada, tendrá como secuelas inmediatas, la disminución de su autoestima y por lo tanto, se verá afectada su esfera afectivo emocional, produciendo un desequilibrio en su psiquis y en su entorno familiar. Muchas veces en casos extremos la violencia de género puede desembocar en desenlaces fatales como el suicidio y en femicidios.

Más allá de la situación individual de las personas que viven escenarios de violencia, existen consecuencias de orden social de la violencia de género, estos fenómenos han generado un impacto significativo en cuanto al bienestar y calidad de vida de las víctimas, es decir, un sufrimiento no visible ante la sociedad.

Los efectos de la violencia son diversos e influyen en varios ámbitos de la vida de una mujer agredida en forma definitiva, la violencia afecta a la autonomía y al amor propio, fomentando inseguridad y temor en el entorno que se desenvuelve la persona. De este modo, en el ámbito laboral, la violencia de género afecta la productividad por falta de concentración, dentro de sus actividades en las personas que la viven, afectando el

rendimiento del equipo de trabajo. Este tipo de violencia está relacionada con el ausentismo, al ser las mujeres, las principales afectadas por la violencia de género es probable que los niveles de ausentismo sean mayores en ellas; pues en muchas de las ocasiones por el miedo a evidenciar las agresiones pueden optar por ausentarse del trabajo.

“El ausentismo laboral es el conjunto de inasistencias por parte de las trabajadoras de un determinado centro de trabajo, justificadas o no” (Navarrete, Gómez, Gómez y Jiménez, 2005, p. 2). Los diferentes conflictos que la persona atraviese en su aspecto personal, es un factor que influye directamente en su trabajo, ocasionando en mucho de los casos la desvinculación de la persona en una organización.

El ausentismo causado por violencia de género, es un tema que requiere ser estudiado conocido y analizado. En nuestro país, son escasas las investigaciones que se han realizado en torno a este tema, es por ello, que se torna apremiante obtener estudios que proporcione información acerca de esta problemática, considerando importante, aportar a este tema para proponer posibles estrategias de sensibilización y concientización acerca de este fenómeno en el ámbito de la psicología laboral.

A partir de lo presentado se desarrolla unas preguntas de investigación. ¿Cómo conciben las personas profesionales de la gestión de talento humano a la violencia de género? ¿Asocian estos profesionales la violencia de género con el ausentismo? ¿Qué acciones se llevan a cabo desde la gestión de talento humano para prevenir la violencia de género? ¿Cuál es la percepción de las trabajadoras de una empresa sobre la manera cómo se trata en ausentismos en la empresa? ¿Qué opinan de las acciones llevadas a cabo por los y las

profesionales de gestión de talento humano? ¿Han recibido algún tipo de capacitación o sensibilización sobre la violencia de género?

Por consiguiente el tema de este proyecto es la violencia de género como causa del ausentismo laboral, estudio de caso entre los meses de Marzo – Julio 2016 en la ciudad de Quito. Esta investigación se encuentra dentro del área de la Psicología Laboral, el tema es la vinculación entre la violencia de género y el ausentismo laboral. Para un abordaje inicial de esta problemática, nos interesa indagar sobre las concepciones y prácticas de los y las profesionales del área de recursos humanos o gestión de talento humano. Al referirnos a las concepciones nos interesa indagar sobre la relación entre el ausentismo con la violencia de género. Qué tipo de intervención psicosocial se lleva a cabo en las empresas para prevenir el ausentismo por esta causa. Se aproximará a la temática entre los meses de Marzo – Julio 2016 en la ciudad de Quito.

2. Justificación y relevancia del problema

La justificación de este trabajo tiene como propósito evidenciar las escasas investigaciones realizadas de la violencia de género con la vinculación en el ámbito laboral.

Es importante esta investigación, porque permite demostrar los efectos de la violencia de género en las relaciones laborales. La misma que se puede expresar en factores como baja productividad, disminución de la autoestima, perjuicios a la salud, agresividad, pérdidas económicas, violencia intrafamiliar y otros factores que influyen negativamente tanto en la trabajadora, como en las organizaciones, ya que el ausentismo incidirá directamente en los costos de producción. Acercarse a esta temática permite visibilizar

un tema que ha sido omitido en la formación de los profesionales de la gestión del talento humano, motivo por el cual, esta investigación justifica su realización, aportando con datos sobre esta temática que en la gestión de talento humano no ha sido abordada en toda su magnitud e importancia. Por lo que consideramos debe realizarse este tipo de estudios de manera urgente y profunda, ya que este tipo de fenómeno se constituye en una problemática social.

La relevancia de este proyecto tiene como sustento el poder proporcionar un estudio pormenorizado de la relación entre violencia de género y ausentismo en la ciudad de Quito, que nos proyectará información relevante del tema y mediante una sistematización de resultados obtenidos se podrá delimitar la situación actual del nivel de importancia y conocimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.

3. Objetivos

Objetivo General

Plantear el debate sobre la violencia de género como causa de ausentismo laboral, para identificar esta temática dentro de la empresa.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las concepciones y prácticas de los profesionales de gestión de talento humano expertos en ausentismo sobre la violencia de género.
2. Identificar las comprensiones y prácticas de la responsable de gestión de talento humano de una mediana empresa que funciona en la provincia de Pichincha.

Identificar las comprensiones y prácticas de trabajadoras de una mediana empresa que funciona en la provincia de Pichincha.

4. Marco Teórico

4.1. Ausentismo

Se destaca que definiciones en el área de recursos humanos, cuentan con varias concepciones acerca de la definición de ausentismo laboral y las consecuencias que conlleva a una organización.

Es importante contar con una definición clara y precisa del término ausentismo para su entendimiento. De acuerdo a Idalberto Chiavenato (1999), el ausentismo lo define como: “La suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo” (Chiavenato, 1999, p.144).

Este autor menciona, algunas causas, por las cuales se puede presentar ausentismo laboral como: Enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuera mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, problemas de transportes, baja motivación para trabajar, escasa supervisión de la jefatura, políticas inadecuadas de la organización (Chiavenato, 1999, p.145).

El ausentismo laboral es un fenómeno que se presenta en todas las organizaciones, independientemente, si éstas estén atravesando por un periodo de alto o bajo nivel económico o productivo; sin embargo, al tratar el tema de ausentismo laboral, se comprende como una inasistencia del trabajador al desempeño de sus funciones diarias.

Se deberá tomar en consideración los factores que influyen directamente en el ausentismo laboral de una empresa, que pueden ser de tipo psicológico, personal, salud, económicos, por las que el individuo puede pasar y que sea motivo de ausencia dentro de su ámbito laboral, sin embargo, si identificamos, cuál o cuáles son los factores que inciden en el individuo para que se ausente de sus funciones, puede ser una clave importante para obtener una reducción de costos para la empresa ante esta problemática.

Según Robbins, citado por (Navarro Glenda 2012) menciona otra definición en relación al ausentismo.

Como un problema que nunca podrá ser eliminado por completo pero que puede disminuir sus niveles. Para el autor es difícil que el trabajo se lleve a cabo si las personas empleadas no se presentan y los niveles elevados de ausentismo ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización (p. 19).

Según Robbins citado por (Navarro Glenda 2012) menciona algunos puntos importantes a tomar en cuenta en los casos de ausentismo y que son puntos de partida para este tema de investigación indicando, que “las mujeres faltan más al trabajo que los hombres, el ausentismo es mayor en oficinas que en fábricas” (p. 22).

El tema del ausentismo es una idealización deseada puesto que es parte de la condición humana el atender una actividad no programada. Las mujeres tienen mayor tendencia ausentarse de sus puestos de trabajo, debido a factores que inciden directamente en su aspecto personal como sus hijos, pareja o familia en general (Sánchez, 2015, p.45).

Es por ello, que esta problemática se presenta más en mujeres que en hombres, debido a las diferentes circunstancias que por su naturaleza de género involucra, generando dificultad en la ejecución de sus funciones laborales y por lo tanto repercutiendo en la organización, al no cumplir con las tareas programadas, la trabajadora causa un retraso en la productividad de la empresa.

Como habíamos mencionado en párrafos anteriores y de acuerdo al autor Chiavenato, 1999, vamos a tomar en cuenta tres de las causas del ausentismo laboral: “diversas razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor y faltas voluntarias por motivos personales” (Chiavenato, 1999 p.145).

El eje central de la problemática del ausentismo se enfoca en las inasistencias en las que pueden incurrir las trabajadoras, cuya explicación se puede encontrar en aspectos sociales que se introducen al abandono inesperado de su sitio de trabajo, ocasionados por diferentes factores que pueden ser personales, económicos o psicológicos.

Según el autor José Peiró (2008) menciona que dentro de las condiciones psicosociales hay dos factores que se relacionan con el ausentismo: el factor *push* y el factor *pull* que lo detallaremos a continuación.

El factor *push* son aquellos que se encuentran en el contexto laboral y que empujan a la persona a ausentarse. Los factores *pull* serían aquellas variables del contexto extra laboral (personal o familiar) que tiran del trabajador provocando la ausencia (Peiró, 2008, p.16).

Poniendo en énfasis el factor *pull*, tomamos en consideración que las variables ajenas al contexto laboral, tiene un peso significativo en el entorno del ser humano, por lo que las consecuencias de ausentismo recaen directamente al individuo.

4.2. Violencia de Género

La violencia de género es considerado como un problema generalizado y en crecimiento en la sociedad, que adopta muchas formas y aparece en varios entornos, exponiendo a la víctima a un alto grado de vulnerabilidad.

La violencia infligida por la pareja y la violencia sexual son problemas graves y generalizados en todo el mundo. A parte de constituir violaciones de los derechos humanos, estas formas de violencia deterioran profundamente el bienestar físico, sexual, reproductivo, psíquico, mental y social de las personas y las familias (OMS, 2010, p.3).

Las consecuencias de violencia sea física o psicológica, recae principalmente en las mujeres, causadas por el agresor, sin medir consecuencia alguna, ocasionando serios problemas y que a lo largo del tiempo se evidenciará dentro de la esfera afectiva de la víctima.

La violencia se expresa a través de conductas y actitudes basadas en un sistema de creencias sexista y heterocentrista, que tienden a acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos (Corsi, 2008, p.1).

Estamos dentro de una sociedad patriarcal, en la que hombres son relacionados como el sexo fuerte y mujeres como un sujeto débil, este pensamiento ha ido pasando de generación en generación a través de las distintas acciones que son captados por los hijos y que serán reflejados a sus futuros hogares, incentivando de esta manera en la sociedad, un pensamiento machista bien posicionado.

“La violencia es un problema generalizado y creciente en casi todas las sociedades. Adopta muchas formas y aparece en todos los ambientes: en el trabajo, en el hogar, en la calle y en la comunidad en su conjunto” (García, 2000, p. 3).

Es importante tomar en cuenta que el ciclo de la violencia de género nace en un núcleo familiar, en que la madre es el centro de abusos constantes, lo que determina la presencia de un malestar por relaciones intrafamiliares tensas y sin tomar acciones correctivas que puedan ayudar a mitigar este tipo de arbitrariedades.

La violencia contra la mujer está imbricada en las normas sociales y culturales que perpetúan la desigualdad entre las mujeres y los hombres y que perdonan e incluso favorecen la discriminación contra la mujer, incluyendo el castigo por parte de los hombres y otras personas (García, 2000, p. 4).

Una mujer maltratada genera inseguridad hacia su medio y la de los suyos, en este caso, las segundas personas afectadas por este malestar son los hijos, la mujer teniendo una relación directa de cuidado y protección con ellos, transmite miedo e inseguridad, mientras tanto, los hijos también son espectadores al apreciar el maltrato de su madre por parte del agresor.

“La existencia de servicios bien estructurados y ejecutados en forma adecuada de ayuda a las víctimas seguirá siendo de vital importancia” (OMS, 2010, p. 3). Sin embargo, la magnitud del problema implica que la violencia hacia la mujer genera costos humanos, económicos y de salud a largo plazo.

Como se había mencionado en el inicio de la investigación, la violencia de género como causa del ausentismo laboral, abarca al maltrato inminente de la mujer por su condición de género y el machismo instaurado en la sociedad y en las organizaciones.

Las normas y los valores relacionados con los géneros que sitúan a la mujer en una posición subordinada con respecto al hombre mantienen y refuerzan la violencia doméstica contra ella. Esto sucede en todas las clases sociales, religiones y niveles educativos (García, 2000, p.19).

Entendiéndose que la violencia doméstica es la agresión que se da al interior de un núcleo familiar por parte de un miembro de la familia hacia otro miembro que la conforma.

A pesar que esta problemática ya cuenta con un reconocimiento en la sociedad, la información sobre la dimensión del problema de violencia de género aún sigue siendo insuficiente, la desigualdad entre la lucha de poderes entre hombres y mujeres es constante por lo que desempeña un papel importante en la dinámica de la violencia (García, 2000, p. 5).

La víctima que sufre de violencia de género constante, puede llegar a consecuencias fatales como la muerte, los agresores pierden el control sobre sus víctimas originando un

femicidio. “En muchas mujeres que sufren palizas o abusos sexuales de forma crónica, la tensión emocional y física puede inducir al suicidio” (García, 2000, p. 13).

Además del impacto directo de la violencia en la mujer y en su vida, varios estudios indican que la violencia doméstica contra la mujer también tiene consecuencias para sus hijos, tanto si solo son testigos de la violencia como si son también víctimas de ella (García, 2000, p.15).

Los niños de madres violentadas con el pasar del tiempo, se convertirán en adultos violentos, los varones adoptarán las conductas aprendidas por el padre y las mujeres que también son testigos de violencia tienen más probabilidades de acabar siendo víctimas de relaciones violentas. Ser testigo de violencia contribuye en cierta forma a la agresión general como tal, en el que se identifica al abuso como un medio de resolución de conflictos.

Una mujer víctima de maltrato, refleja en su sitio de trabajo un bajo rendimiento por la falta de concentración al ejecutar sus actividades, por lo que esto provocaría, un retraso de las funciones de su cargo o en otros casos, se puede dar faltas repetitivas a su puesto de trabajo, dando como consecuencia un despido.

El género es más bien una construcción social, donde la cultura mismo atribuye la distribución de roles y poder en hombres y mujeres, el hombre toma comportamientos machistas y la mujer una actitud de sumisión ante dichos comportamientos, deduciendo que la violencia de género, es más una situación cultural y no de ámbito biológico.

Este tema abarca varios puntos de vista, el agresor pudo haber hallado este tipo de actos dentro de su círculo familiar, al presenciar a corta edad acciones violentas contra su madre o hermanas, forman en él, prácticas normales de agresión a realizarlo a futuro.

Maqueda (2006) afirma, “La violencia contra las mujeres ha evidenciado su efectividad para corregir la trasgresión y garantizar la continuidad de un orden tradicional de valores impuesto por razón del género” (p.5). Por lo cual la mujer garantiza la sumisión y el hombre fortalece su machismo ante la sociedad.

El tema de violencia de género sigue siendo uno de los problemas más comunes en el mundo, y a su vez uno de los temas que menor relevancia tiene en la sociedad, fácil de ocultar y un proceso que se torna difícil de superar.

Corsi (2008) menciona que “Cuando hablamos de violencia de género, topamos un tema de naturalización de la problemática donde se apoya básicamente en algunas construcciones culturales de significados que atraviesan y estructuran nuestro modo de percibir la realidad” (p, 5). De acuerdo a ello citamos las más relevantes: “Las concepciones acerca de la infancia y el poder adulto, los estereotipos de género, la homofobia cultural, la concepción maniquea acerca de “lo bueno” (nosotros) y lo “lo malo” (las otras) (p.6).

Este tipo de situaciones conllevan a que se afiance cada vez más el patriarcado y se ejerza aún más la discriminación de lo diferente.

Al hablar de violencia se menciona el uso inadecuado de poder entre géneros que se encuentra ya instaurado como una construcción social y cultural, la mujer sometida a

constantes agresiones, se convierte en un objeto de discriminación social, laboral, familiar, por lo que estos puntos mencionados fomentan el ausentismo.

Las mujeres no rompen el silencio ante este tipo de hechos por temor a quedarse solas o por no dejar a sus hijos sin su padre, por lo que asumen ese poder de su conviviente al maltrato, haciéndolo más severo, prolongando así, el problema y más aun siendo un factor de aprendizaje del resto de miembros de la familia que miran este tipo de acciones como una práctica normal que son aprendidos y reflejados en un futuro.

Este tipo de problema se va acrecentando más y se lo llega a tratar cuando una víctima bajo su propia voluntad, reconoce que ha sido sometida a violencia y rompe el silencio para poder tener una protección, sin embargo, hay situaciones que pueden tornarse peligrosas, cuando el agresor pierde el control de sus impulsos contra su víctima llegando al punto de quitarle la vida, lo que se denomina femicidio.

5. Variables o Dimensiones

El ausentismo como se ha mencionado en el marco teórico es la ausencia de una persona en sus funciones de trabajo debido a inconvenientes de carácter personal, social, familiar, salud y laboral; que inciden en el incumplimiento de las horas laborales de su jornada habitual de trabajo. Dentro de este concepto, abarca varias definiciones que originan el ausentismo y que ponen en evidencia a esta problemática, tales como el mobbing, acoso laboral u hostigamiento; tomando un carácter de importancia en el estudio de este fenómeno, que afecta a nuestra sociedad a nivel organizacional.

El mobbing para el autor Leymann 1990 lo define como “comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un

individuo” (p. 6). El ejercer este tipo de conductas que son usuales en un sitio de trabajo, desestabiliza a la víctima originando temor y motivando el ausentismo.

El acoso laboral u hostigamiento es uno de los conceptos utilizados para tratar el tema de ausentismo, este factor incide en el malestar del individuo y predispone ausentarse de su sitio de trabajo, sin embargo detrás de estos antecedentes laborales se esconden causas severas de índole personal que empujan a la persona a inclinarse en este tipo de acciones.

El factor *pull* y el factor *push*, son variables que suceden dentro del ámbito laboral que tiran o empujan al individuo por razones de índole laboral o extra laboral, ausentarse de su sitio de su trabajo, en este caso el factor que se identifica con el tema de investigación y se correlaciona con la violencia de género y ausentismo laboral es el factor *pull*.

La violencia de género es una problemática social en el que existe agresión psicológica y física hacia la mujer, afectando considerablemente su ámbito personal, emocional y laboral; al no poder afrontar su situación de violencia por temor a perder su entorno familiar, afecta considerablemente su ambiente laboral, empujando a la víctima ausentarse de su sitio de trabajo, sin justificación aparente y ocultando la verdadera causa de su abandono repentino de sus actividades laborales.

6. Hipótesis o Supuestos

Se tomará en cuenta como un supuesto teórico el autor Chiavenato en el cual hacen referencia los diferentes puntos que se menciona en las dimensiones de ausentismo laboral, enfocándonos en aspectos de índole familiar y personal.

En lo que respecta a violencia de género se tomara como autor a Claudia García y José Peiró, donde se detalla las causas, consecuencias y sobre todo el concepto de violencia de género y la concepción del tema en el entorno social como una problemática latente.

Se enfatizará la relación que tiene las causas del ausentismo con la violencia de género, que dentro de este parámetro, la correlación es totalmente directa, la dinámica del problema tiene una acción y una reacción en la que dentro de una sociedad patriarcal, se acentúa la lucha de poder entre los dos géneros, dando como consecuencia, que la víctima abandoné su puesto de trabajo y agravando su situación dentro de su esfera emocional y personal.

El factor extra laboral que interesa indagar en este trabajo de titulación es la violencia de género como factor pull en relación al ausentismo laboral, de acuerdo a todo lo expuesto en párrafos anteriores, el pasar por una situación externa a lo laboral provoca ausencia en su puesto de trabajo.

7. Marco Metodológico

7.1. Perspectiva Metodológica

Esta investigación se realizará acorde a los principios de la investigación cualitativa. Definiéndola como el “estudio de las cosas en su situación natural, tratando de entender o interpretar los fenómenos en términos de los significados que la gente les otorga” (Denzin & Lincoln, 2012, p.2). Este tipo de investigación comprende en la recolección de material de información por varios métodos, en este caso se realizará la investigación de violencia de género como causa de ausentismo laboral mediante entrevistas, que describen la problemática a través del significado que las personas entrevistadas tienen del tema. Otras características de este tipo de investigación es su énfasis en el método inductivo, que se basa “en seguir un diseño de la investigación flexible. Comienzan sus estudios con interrogantes formuladas vagamente” (Alvarez-Gayou, 2003, p.6).

7.2. Diseño de investigación

El levantamiento de información se apoyará bajo el diseño no – experimental, las dimensiones a tomar en cuenta como ausentismo y violencia de género serán justificadas bajo una descripción detallada de los fenómenos por parte de profesionales del área de talento humano y trabajadoras de la mediana empresa ubicada en la ciudad de Quito.

7.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación a utilizar será exploratoria, ya que la investigación está acorde a los criterios cualitativos.

“Se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior” (Rivero, 2008, p. 21).

7.4. Instrumentos y técnicas de Producción de datos

La técnica a utilizar para obtener información es mediante entrevistas estructuradas.

Todas las preguntas son respondidas por la misma serie de preguntas establecidas con un límite de categorías por respuestas, así, este tipo de entrevistas las preguntas se elaboran con anticipación y se plantean a las personas participantes con cierta rigidez o sistematización (Vargas Jiménez, 2012, p.125).

Se iniciará con una entrevista realizada a profesionales del área de talento humano y con la información obtenida se pretende concatenar la información con las entrevistas realizadas a las trabajadoras. Cabe mencionar que las entrevistas se ejecutarán de manera anónima, cada participante que realizará la entrevista, se protegerá su identidad, así como la empresa a investigar. Para ello se hará que firmen un consentimiento informado (Anexo 1).

7.5. Plan de análisis

Una vez recolectada la información, ésta será analizada bajo los lineamientos del análisis de contenido que según Bardin Laurence (1991) “es una técnica que consiste en perfeccionar las descripciones de contenido demasiado aproximativas y subjetivas, para poner de manifiesto objetivamente la naturaleza y las fuerzas de los estímulos que experimenta el sujeto” (p27). A partir de las dimensiones de los conceptos expuestos se desarrollarán categorías de análisis de los resultados obtenidos. De este modo se identificarán puntos relevantes con el objeto de identificar los sentidos construidos en torno al fenómeno que se indagará.

8. Población y Muestra

8.1. Población

Las personas serán dos profesionales, que deberán contar con una formación en psicología laboral y organizacional. Las dos personas trabajadoras, deberán haber vivido una situación de violencia de género. La intención es que las participantes aporten con información relevante al tema y que permitan contar con diversos puntos de vista sobre el fenómeno a investigar.

8.2. Tipo de muestra

Una vez que la investigación se haya realizado acorde a los criterios cualitativos, la muestra será no- probabilística y basada en la variabilidad, manifestando las voces de profesionales y de trabajadoras, pero también la homogeneidad en relación a que los profesionales de gestión de talento humano deberán tener la misma formación y las

personas trabajadoras, laboren dentro de una empresa mediana y que hayan vivido situaciones de violencia de género. En este estudio se realizará la muestra bajo dos parámetros: muestreo por conveniencia y muestreo por bola de nieve, definiéndola como “la localización de una primera persona, se le pide a ésta que de otros nombres de participantes potenciales y a éstos se le pide a su vez otros nombres” (Mella, O, 2000, p.10). Esta técnica será dirigida por la profesional de talento humano de la empresa mediana de la ciudad de Quito, quien a su vez después de realizar la entrevista, direccionará a las personas que hayan tenido alguna vivencia de violencia de género.

En lo referente al muestreo por conveniencia se seleccionan profesionales por facilidad de obtención de información. Uno de los profesionales del área de talento humano, permitirá acercarse a las otras personas participantes de la investigación. Este tipo de muestra se selecciona por la temática que se trata, pues no es fácil identificar a personas que hayan vivido situaciones de violencia de género.

8.3. Criterios de la muestra

En la presente investigación se tomará en cuenta a dos profesionales que tengan conocimiento y experiencia en el área de recursos humanos y que laboren en la provincia de Pichincha en empresas medianas. Se buscará la variabilidad de género, un hombre y una mujer con la intención de obtener varios puntos de vista del tema. En referencia a las personas trabajadoras se seleccionarán a dos personas que trabajen dentro de una empresa mediana en la provincia de Pichincha y que hayan vivido una situación de violencia de género.

8.4. Fundamentación de la muestra

Se conocerá este dato a partir de la entrevista con los profesionales. Se ha escogido realizar la muestra de este modo para contar con información sobre las concepciones de profesionales de psicología laboral y trabajadoras que hayan vivido violencia de género.

8.5. Muestra

La muestra específica son dos trabajadoras de sexo femenino de una mediana empresa que vivieron violencia de género, un profesional del área de recursos humanos o gestión del talento humano de una empresa mediana, y otro profesional de una grande empresa que funciona en la provincia de Pichincha.

9. Descripción de los datos producidos

Las entrevistas se realizaron con dos profesionales de gestión del talento humano. El primero es un hombre, que trabaja en una mediana empresa en la ciudad de Quito. Docente universitario. La entrevista se realizó el 15 de junio del 2016. La entrevista duró 10 minutos y se realizó en los predios de la universidad donde trabaja.

El segundo profesional es una mujer que trabaja en una mediana empresa de la ciudad de Quito, Es trabajadora social y encargada del área de recursos humanos. La entrevista se realizó el 20 de junio del 2016. Se seleccionó a la persona por ser el contacto directo de la empresa mediana a investigar y que direccionará a las dos participantes que han vivido en algún momento violencia de género. La entrevista duró 8 minutos y se realizó en las instalaciones de la empresa mediana que se encuentra en las afueras de la ciudad de Quito.

El tercer entrevistado es una mujer que labora en una mediana empresa que se encuentra en las afueras de la ciudad de Quito, trabaja en el área de procesamiento de carnes y limpieza. La entrevista se realizó el 20 de junio del 2016. Se seleccionó a la persona por el direccionamiento que aportó la profesional de recursos humanos de la empresa, la colaboradora vivió una etapa de su vida violencia de género. La entrevista duró 12 minutos y se realizó en las instalaciones de la empresa mediana que se encuentra en las afueras de la ciudad de Quito.

El cuarto entrevistado es una mujer que labora en una mediana empresa que se encuentra en las afueras de la ciudad de Quito, trabaja en el área de cocina como ayudante. La entrevista se realizó el 20 de junio del 2016. Se seleccionó a la persona por el direccionamiento que aportó la profesional de recursos humanos de la empresa, la colaboradora vivió una etapa de su vida violencia de género. La entrevista duró 15 minutos y se realizó en las instalaciones de la empresa mediana que se encuentra en las afueras de la ciudad de Quito.

En el eje correspondiente se describe a dos trabajadoras, de una mediana empresa del área de la alimentación. Ambas mujeres de aproximadamente 40 a 45 años. Una persona trabaja en el área de cocina y limpieza y la otra persona en el área de carnes.

10. Presentación de los datos descriptivos.

Para la presentación de los resultados obtenidos, se realizó una tabla, que consta de una categoría y subcategoría que se concatena con las respuestas obtenidas por los dos profesionales del área de talento humano y las dos trabajadoras de la empresa mediana de la ciudad de Quito.

Tabla 1.
Presentación de los datos descriptivos.

Categoría	Sub categoría	Profesional 1	Profesional 2	Trabajadora 1	Trabajadora 2
Violencia de género	Definición	El uso o maltrato físico psicológico de un individuo a otro de hombre a mujer o mujer a hombre. (Entrevista, 2016, p.50).	Es la agresión física o psicológica hablando de género femenino de la pareja hacia la mujer. No solo hablando de la parte física sino la parte psicológica y emocional, no afecta solo a la mujer sino a la familia. (Entrevista,2016,p.50)	El maltrato físico, psicológico por ejemplo los golpes, las palabras fuertes. (Entrevista, 2016, p. 54).	Entiendo por ejemplo como el papa no me ayudo en la crianza de mis hijos, el maltrato. (Entrevista, 2016, p. 54).
	Cultural	Tema cultural en algunos lados. (Entrevista, 2016, p.50).	Falta de información. (Entrevista, 2016, p.50).	El maltrato proviene desde casa. (Entrevista, 2016, p. 54).	El maltrato proviene desde casa. (Entrevista, 2016, p. 54).
	Valores individuales	Tema de valores. No entiende la razón de	La manera en que fueron educadas. Las personas	Como fueron criados desde sus familias.	Como fueron criados desde sus

Origen de la violencia de género		por qué una persona puede agredirle a otras. (Entrevista, 2016, p.50).	que permiten que les hagan eso. (Entrevista, 2016, p.50).	(Entrevista, 2016, p. 54).	familias. (Entrevista, 2016, p. 54).
	Factores individuales	Algún acontecimiento que ha marcado la vida de una persona y que tenga un rechazo hacia las personas. (Entrevista, 2016, p.50).	Cierto grupo de personas es normal, ver que el hombre puede exponer a su mujer en su interés. (Entrevista, 2016, p.50).	Haber vivido una situación de violencia de género por su conviviente. (Entrevista, 2016, p. 54).	Haber vivido una situación de violencia de género por su conviviente. (Entrevista, 2016, p. 54).
Consecuencia de la violencia de género		Ausentismo. Complejo de superioridad para tratar a una persona diferente de otra. Tiende a tratar mal o a los hombres y mujeres y en el trabajo se refleja eso. (Entrevista, 2016, p.51).	Ausentismo. Los permisos imprevistos porque no estamos preparados para esto, tocan mover todas las piezas. Existe una preocupación, no cumple con sus funciones a cabalidad, afecta al grupo de trabajo. Afecta no solo al empleado sino al grupo de trabajo ya que se preocupan por la persona si está bien o no está bien,	Si ha faltado al trabajo por causa de violencia de género. (Entrevista, 2016, p. 55).	Si ha faltado al trabajo por causa de violencia de género. (Entrevista, 2016, p. 55).

			si hay esa preocupación por parte de sus compañeros. Si es una desconcentración total del grupo. (Entrevista, 2016, p.51).		
Ausentismo	Pull	Ausentismo laboral es la ausencia del colaborador a su sitio de trabajo. Afecta por diferentes motivos Problemas familiares. Problemas de salud o existen abandonos llegan a ser consecuencia de problemas que ellos están teniendo. (Entrevista, 2016, p. 48).	Es cuando los empleados no llegan a trabajar o no llegan a tiempo, se pierden horas de trabajo. (Entrevista, 2016, p. 48).	Si ha faltado al trabajo por causa de violencia de género. (Entrevista, 2016, p. 56).	Si ha faltado al trabajo por causa de violencia de género. (Entrevista, 2016, p. 56).
		También tiene mucho que ver la desmotivación del colaborar respecto a su sitio de trabajo, el	Llegar tarde, los permisos imprevistos. Cambios de turno. Faltas injustificadas. Básicamente parte de bodega, producción y	Mas por que haya tenido una cita médica o uno de mis hijos amaneció enfermo. (Entrevista,	Fue por los problemas que tuve con el papá de mi hijo, fue porque no había

Ausentismo	Push	tema de enfermedades. (Entrevista, 2016, p. 48).	cocina más que nada son por problemas de salud o problemas familiares, estudios del hijo o el hijo se enfermó. (Entrevista, 2016, p. 48).	2016, p. 54).	comunicación y no aportaba en la casa. (Entrevista, 2016, p. 54).
Consecuencias de ausentismo		Es un problema porque tiene una afectación a la persona algo está sucediendo y también afecta a la empresa de manera económica y también afecta al equipo de trabajo hay un tema de sobre carga laboral. (Entrevista, 2016, p. 49).	Genera costos a la empresa por que no se tiene una persona. O bien se pierde a la persona por ese día o hay que buscar una persona en el día para que pueda trabajar. (Entrevista, 2016, p. 49).	Por tema de jardín de mis hijos o por cita médica. (Entrevista, 2016, p. 54).	Una vez, una situación de que yo convivía con un hombre, el papa de mi hijo hace unos 6 años, solo un día fue hasta arreglar el problema. (Entrevista, 2016, p. 54).
Solución ausentismo		El ausentismo nunca va a desaparecer pero lo que la empresa tiene que hacer es empezar a medir,	Cuando alguien falta es buscar una persona que la reemplace. La persona que falta le cubre al otro día para que puedan tener sus	Si me han ayudado psicológicamente. (Entrevista, 2016, p. 55).	Ellos saben mi situación que tengo que solucionar de parte de uno está

	<p>mucho de las empresas no miden el ausentismo, los índices de ausentismo ¿qué pasó?, ¿por qué no vino? En las fábricas si lo tiene pero a nivel general la mayoría de las empresas no lo miden el tema de ausentismo. Teniendo el índice de ausentismo ya puedes indagar cuáles son las causas y como empresas puedes saber qué hacer. (Entrevista, 2016, p. 49).</p>	<p>días de descanso, sino se llega a un acuerdo se le da un día extra a la persona. (Entrevista, 2016, p. 49).</p>		<p>la decisión. Yo tengo que tomar la solución porque tengo que valorarme como mujer, como madre, me dan todo el apoyo, entonces ese es el valor que uno tiene. Me ayudan a salir adelante. (Entrevista, 2016, p. 55).</p>

<p>Solución violencia de género</p>	<p>Ficha técnica, Trabajo social es un input para poder entender que es lo que está pasando con el trabajador y su familia y desarrollar algún programa de prevención. Es un tema de terapia. Escuela para padres escuela para esposos. También es un tema de cultura organizacional las empresas tienen un departamento de trabajo social para poder abordar este tipo de temas. (Entrevista, 2016, p. 52 - 53).</p>	<p>Con capacitaciones, saber qué es lo que deben hacer. A varios centros que les pueden ayudar, tenemos la parte de las empresas públicas que colaboran con este tema y la doctora ocupacional que les ayuda en estos temas en particular. (Entrevista, 2016, p. 52 - 53).</p>	<p>Conversar con personas que han pasado por problemas similares. (Entrevista, 2016, p. 55).</p>	<p>De mi parte intento verles a mis hijos y ese es mi motor para yo poder trabajar, mis compañeras y en parte la jefa porque puedo acercarme donde ella y puedo conversar. (Entrevista, 2016, p. 55).</p>
-------------------------------------	---	--	--	---

Nota: Elaborado por: (Bernabé. A, 2016).

11. Análisis de resultados

Los dos profesionales del área de talento humano y las dos colaboradoras que trabajan en la mediana empresa de la ciudad de Quito, tienen varias percepciones acerca del concepto de violencia de género, que se detallarán a continuación.

11.1. Violencia de Género

El primer profesional que es docente universitario concibe a la violencia de género como el uso o maltrato físico psicológico de un individuo a otro de hombre a mujer o mujer a hombre.

El segundo profesional del área de recursos humanos define a la violencia, como la agresión física o psicológica hablando de género femenino, de la pareja hacia la mujer, no solo enfatizando la parte física sino, la parte psicológica y emocional, que no solo afecta a la mujer sino a la familia en conjunto.

La trabajadora que labora en la sección de carnes y limpieza define a la violencia de género como el maltrato físico, psicológico que se basa con golpes, palabras fuertes.

La segunda trabajadora que labora en la sección de cocina entiende a la violencia de género como, el papá de sus hijos, no le colabora con la crianza de los niños, ella lo asume como un maltrato.

La similitud entre los 4 entrevistados en cuanto a la violencia de género lo conciben como un maltrato físico y psicológico hacia la mujer, que a su vez, se puede manifestar en agresión física o psicológica.

El tema de valores que han sido inculcados en los hogares, hace referencia a la existencia de violencia de género y a la manifestación de ésta problemática, a los hogares propios de las víctimas que presenciaron estas prácticas en cada uno de sus hogares con sus padres o con algún miembro de su familia.

Se puede apreciar que existen algunas diferencias entre los conceptos que aportaron los entrevistados respecto a la definición de violencia de género, el maltrato físico o psicológico, no sólo se da de hombre a mujer sino que puede haber otros escenarios de maltrato, siendo entre hombres, entre mujeres o de una mujer a un hombre.

La violencia de género no solo se percibe con la presencia de golpes o insultos, sino con la falta de colaboración en la crianza, manutención y cuidado de los hijos, también es considerado una muestra más de violencia.

Las trabajadoras entrevistadas cuentan con un conocimiento de la problemática como una práctica normal, ya que mediante risas y bromas exponen sus casos de maltrato, que han sido partícipes, sin tener una perspectiva seria de que la violencia como tal es un problema alarmante en la sociedad.

El sobrellevar una situación de maltrato en su sitio de trabajo, mediante la confianza y apertura entre ellas para conversar lo que sucede dentro de sus hogares, ha sido una forma de poder sentir un respaldo hacia otra persona que también está pasando por la misma situación de violencia.

11.2. Ausentismo Laboral

En la definición de ausentismo laboral el primer profesional del área de recursos humanos y docente universitario lo define como la ausencia del colaborador a su sitio de trabajo y que es afectado por diferentes motivos, sean estos problemas familiares, problemas de salud o existen abandonos que llegan a ser consecuencia de los inconvenientes que la persona está pasando.

La segunda profesional que trabaja en el área de recursos humanos de la empresa mediana manifestó su definición de ausentismo cuando los empleados no llegan a trabajar o no llegan a tiempo perdiendo de esta manera horas de trabajo.

La trabajadora que labora en la sección de carnes y limpieza, junto con la otra trabajadora que labora en la sección de cocina, se han ausentado de su puesto de trabajo por lo menos una vez por incidentes ocasionados por sus convivientes.

El tema del ausentismo abarca principalmente el abandonar su sitio de trabajo por motivos personales o de salud, sin embargo, estas ausencias generan inconvenientes en el ambiente laboral, retrasando las actividades programadas a cumplir y también a la colaboradora al indisponer su jornada laboral, por atender situaciones personales que afectan su estabilidad emocional y la de su entorno familiar.

12. Interpretación de resultados

Partiendo de la información obtenida de las entrevistas de los dos profesionales de talento humano y las dos colaboradoras que trabajan en la empresa mediana de la ciudad de Quito, se menciona que las dos mujeres cuentan con un número de hijos que no superan los 22 años de edad, son estudiantes y ayudan en las tareas del hogar, cuando sus madres se encuentran en sus sitios de trabajo.

Los dos profesionales del área de talento humano dieron un abordaje del tema de violencia de género, como una problemática, que tiene una brecha en los aspectos de valores e información, y las consecuencias de la violencia de género es el ausentismo laboral, trayendo consigo, dificultades en la productividad de la empresa e inestabilidad emocional de la persona (víctima).

De acuerdo a los ejes tomados en consideración en este proyecto de investigación se pueden determinar el eje ausentismo de acuerdo a dos concepciones factor *Pull* y factor *Push*.

En las entrevistas realizadas a las dos trabajadoras de la empresa mediana de la ciudad de Quito, se pudo constatar que el factor *pull* en ellas, es el maltrato que tenían por parte de sus convivientes, como: palabras fuertes, humillaciones, golpes, intimidación, no aportar con el sustento al hogar, no colaborar con la crianza de sus hijos, cuyos factores empujan a la persona ausentarse de su sitio de trabajo.

El factor *push* es el ausentarse de su sitio de trabajo sean con permisos anticipados o salidas inesperadas, alterando las actividades planificadas de su cronograma habitual de trabajo.

Estos factores han desencadenado que las personas entrevistadas hayan tenido una afectación importante en su desempeño en el trabajo, provocando una atención dispersa en sus funciones y aumentando los niveles de errores involuntarios en la ejecución de sus actividades.

Este mismo factor tomando en cuenta en el análisis realizado por los dos profesionales del área de talento humano, toman en consideración que esto tiene un origen familiar, es decir en la educación de las personas que han sido víctimas de violencia de género, han tenido que presenciar y por lo tanto han sido sujeto de reincidencia de este tipo de comportamientos, atribuyéndose como una práctica social normal en nuestra sociedad.

12.1. Factor *Pull*:

Los conflictos provenientes entre la vida personal y laboral afectan considerablemente a las trabajadoras, provocando ciertas ausencias en su sitio de trabajo, tomando en cuenta las entrevistas realizadas a las trabajadoras se demuestra que en el equipo de trabajo, entre ellas, relatan los diferentes panoramas de violencia que han vivido, sin embargo, el miedo de perder a sus hijos y a su conviviente, han hecho más notorio su silencio ante esta situación, dejando pasar por alto estas negligencias, haciendo de su problema un factor determinante que impulsan a la persona ausentarse a su sitio de trabajo sin previo aviso y en repetidas ocasiones.

Las víctimas de violencia de género adoptan una postura de sumisión y es un sufrimiento invisible para la sociedad, sin embargo el presenciar una víctima de violencia en un equipo de trabajo, desestabiliza la productividad del área en general.

En cuanto al otro eje que se tomó en cuenta en esta investigación es la Violencia de género si es concebida como una cuestión innata o adquirida.

Para el autor Corsi 2008, define a la violencia como “conductas y actitudes basadas en un sistema de creencia sexista y heterocentrista que tiende acentuar las diferencias apoyadas en los estereotipos de género, conservando las estructuras de dominio que se derivan de ellos” (p. 1).

Partiendo de este antecedente y desde las concepciones que aportaron los trabajadores y los profesionales entrevistados, ponen de manifiesto su punto de vista los profesionales, mencionando ser una cuestión innata, ya que parte desde la formación interna de la familia, observando patrones de conducta, como golpes o insultos y lo perciben como prácticas normales, tanto en hombres como en mujeres, adoptando de manera inconsciente roles de dominio y sumisión.

En lo que respecta a las trabajadoras lo manejan desde un punto de vista social, las víctimas de violencia palparon en carne propia, acciones de violencia en casa y lo replican en sus propios hogares, lo que hace referencia, que la familia como núcleo principal de la sociedad, exponga estos patrones de conducta por lo que se hace cotidiano entre agresores, compartiendo sus experiencias de convivencia entre ellos, como factor de superioridad entre su género y poniendo en competitividad su poder en el hogar.

Conclusiones

Tomando en cuenta los objetivos de la investigación se planteó el debate sobre la violencia de género como causa del ausentismo laboral, identificando esta temática en la empresa mediana de la ciudad de Quito.

Se identificó las concepciones y prácticas de los profesionales de gestión de talento humano expertos en ausentismo sobre la violencia de género, concluyendo que es una problemática que no es evidenciada a totalidad en las empresas, las mujeres que están pasando por una situación de violencia, no exponen su situación personal por temor a perder su trabajo o vergüenza por explicar la realidad que está viviendo en su círculo familiar.

Se identificó las comprensiones y prácticas de la responsable de gestión de talento humano de una mediana empresa que funciona en la provincia de Pichincha, llegando a la conclusión que en la empresa se ha evidenciado casos de violencia de género en las trabajadoras, cuyo accionar ha sido de la profesional de talento humano, abordar el problema con cada una de las colaboradoras afectadas, para buscar una solución que le permita a la trabajadora tomar una decisión asertiva en su ámbito familiar sin perturbar su espacio laboral en la ejecución y desarrollo habitual de sus funciones.

Se identificó las comprensiones y prácticas de las trabajadoras de una mediana empresa que funciona en la provincia de pichincha, el problema de violencia de género como causa del ausentismo laboral es ocultado a través de permisos médicos por parte de la trabajadora o hacia uno de los miembros de su familia, para poder resolver su situación actual de violencia que está viviendo.

Ante la exposición del tema de violencia de género en su sitio de trabajo es ocultado por parte de la trabajadora (víctima), pues, no hacer notar el problema que posee, genera ciertas brechas en la entrega de resultados de su trabajo, pues no cuenta con la concentración necesaria para ejecutar sus actividades habituales.

El problema es abordado entre colaboradoras que han pasado o están pasando experiencias de violencia de género, como manera de apoyo entre ellas mediante el diálogo, para buscar alguna salida que permita a la trabajadora optar por una decisión de terminar este episodio y dar un cambio radical en su entorno familiar y personal sin afectar su trabajo.

Se evidenció que las personas que han sufrido violencia de género son víctimas sumisas que se desempeñan bajo un sufrimiento invisible dentro de su entorno, adoptando estos fenómenos como prácticas sociales normales, tomando en cuenta el dominio del patriarcado como eje importante de la sociedad y la mujer como una subordinación.

El nivel de educación que se imparte desde casa es un detonante para la réplica de comportamientos normales o anormales dentro de los núcleos familiares y por ende en la sociedad, adoptando posturas que han sido observadas en el entorno familiar, como maltratos, golpes, insultos constantes, infidelidad, y que son elementos de un aprendizaje normal para los hombres de la casa, en el que saben que deben tomar una postura violenta y dominante hacia las mujeres; en cuanto al género femenino adoptan una postura sumisa y de aceptación de tratarlas de manera violenta y que en su familia, no pudieron poner un alto a este tipo de comportamientos.

El no abordar el tema de violencia de género como un problema social ha hecho que pase desapercibido en la sociedad, adoptando como una práctica normal, en que los problemas que se susciten dentro de un hogar deben resolverse internamente, sin acudir a entidades de control, que puedan intervenir para una mediación adecuada y asertiva entre la pareja y familia como tal.

Las organizaciones aún no cuentan con una intervención total al momento de encontrarse con situaciones de trabajadores / as que estén pasando por violencia de género, existe una brecha entre el ausentismo y la violencia de género por parte de los profesionales de talento humano, ya que toman a estas dos problemáticas de manera separada sin considerar el impacto que genera en las mujeres y en las empresas.

Las causas principales de ausentismo que se presentan en la empresa por parte de las mujeres son problemas de índole familiar, personal, que impiden un desarrollo normal de su esfera afectiva y familiar.

El tema de abordaje de violencia de género como consecuencia de ausentismo laboral aún no tiende a ser un tema de mayor importancia en las organizaciones, el conocimiento de esta problemática limita al empleador, por no tener un contacto directo con su trabajador y por consiguiente, el trabajador por temor a perder su sitio de trabajo prefiere mantener en silencio su situación de violencia.

El factor extra laboral que se indagó es la violencia de género como factor *pull* en relación al ausentismo laboral, al pasar por una situación externa a lo laboral provoca ausencias en su puesto de trabajo, generando costos para la empresa, aumento de carga laboral al resto del equipo de trabajo, sin olvidar a la trabajadora afectada, los aspectos

negativos que está llevando consigo al ser agredida de manera física o psicológica y sin poder revelar su situación por temor a un daño más severo a su integridad, a la de su círculo familiar y en el ámbito laboral.

El plantear campañas dentro de las organizaciones, fomentando una sensibilización mediante charlas de violencia de género, daría una apertura considerable de mitigar esta problemática que cada vez está en aumento en nuestra sociedad, planear programas de prevención de violencia generaría una reducción importante de gastos escondidos en la empresa al evitar despidos, generaría una mayor organización en la productividad, reduciendo los cuellos de botella y bajaría los niveles de estrés y carga laboral al resto de colaboradores de la organización.

La empresa a través del médico ocupacional y la persona encargada del área de gestión de talento humano han podido tener un acercamiento hacia las personas que han sido víctimas de violencia de género, el poder observar ciertas irregularidades en su desempeño de las trabajadoras, ha dado apertura de colaborar mediante el diálogo con cada una de ellas, exponiendo su malestar y aportando con las facilidades necesarias en cuanto a sus turnos de trabajo para que puedan resolver sus inconvenientes.

En la actualidad no todas las empresas tienen conocimiento de las situaciones extra laborales que afectan a sus colaboradores, tanto mujeres como hombres, por lo que el manejo de la violencia de género como causa del ausentismo laboral aún sigue siendo un tema apartado de estudio, limitándose a tratar esta problemática en forma separada, dando importancia en las empresas al ausentismo como tema de índole laboral y a la violencia de género como tema de índole social.

Referencias bibliográficas

Manuel, V. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Rev. Med Inst Mex Seguro Soc*, 43(5), 373-376.

Corsi, J. (2010). La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo. *Documentación de apoyo, fundación Mujeres*. Recuperado de: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20120308_01.pdf

Morales, M. G. G., Silla, J. M. P., & Rodríguez-Molina, I. (2011). *El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Universitat de València. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GRyOBriyVJ4C&oi=fnd&pg=PA11&dq=%E2%80%9C+J,+Rodr%C3%ADguez,+I,+Gonz%C3%A1lez+M.+\(2008\).+El+Absentismo+laboral:+antecedentes,+consecuencias+y+estrategias+de+mejora,+Universidat+de+Valencia,+Espa%C3%B1a.&ots=b4Tf3xPHj1&sig=k3oXkF-DIXRS60Ymvf3OOExLN-4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GRyOBriyVJ4C&oi=fnd&pg=PA11&dq=%E2%80%9C+J,+Rodr%C3%ADguez,+I,+Gonz%C3%A1lez+M.+(2008).+El+Absentismo+laboral:+antecedentes,+consecuencias+y+estrategias+de+mejora,+Universidat+de+Valencia,+Espa%C3%B1a.&ots=b4Tf3xPHj1&sig=k3oXkF-DIXRS60Ymvf3OOExLN-4#v=onepage&q&f=false)

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humano*. Quinta edición. México. MC Graw Hill.

García, C. (2000). *Violencia contra la mujer género y equidad en la salud*. Recuperado de:

[http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/811/9789275327166.pdf?
sequence](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/811/9789275327166.pdf?sequence)

Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Rev. salud bosque*, 5(1), 43-54. Recuperado de: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México. Pearson Educación.

Robbins, S. (2005). *Administración*. Octava edición. México. Pearson Educación.

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Navarrete_Vazquez/publication/275522757_Mobbing_y_Terror_Psicologico_en_los_lugares_de_Trabajo/links/553ea4590cf20184050f8a67.pdf

Krause, Mariane. (1995). La investigación cualitativa. Un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de educación*, 7, 19-40. Recuperado de: <http://files.mytis.webnode.cl/200000020-f1c75f2c42/Krause,%20M.%3B%20La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa,%20un%20campo%20de%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos.pdf>

Bardin, L. (1991). *Análisis de contenido* (Vol. 89). Ediciones Akal. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lvhoTqllEQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=B>

[ardin,+Laurence.+\(1991\).+An%C3%A1lisis+de+contenido.+Ediciones+Akal.+Madrid.+Espa%C3%B1a.&ots=0FF08urVtW&sig=uv83xalaaWgcddjPMJj4Oe7VFEA#v=onepage&q&f=false](http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Hacer-investigacion-alvarez-gayou.pdf)

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. *Colección Paidós Educador. México: Paidós Mexicana*. Recuperado de: <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Hacer-investigacion-alvarez-gayou.pdf>

Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 1). Gedisa.

Vargas-Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa. Nuevas tendencias y retos. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 119-139.

Mella, O. (2000). Grupos Focales (“Focus Groups”). Técnica de investigación cualitativa. *Santiago: CIDE*. Recuperado de: <http://files.palengue-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>

Rivero, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial Shalom.

Anexo 1.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte de una investigación realizada en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) sobre la intervención psicosocial y la violencia de género coordinada por la docente Paz Guarderas Albuja, la estudiante Angélica Bernabé Fuentes realizará una entrevista sobre la relación entre ausentismo y la relación con la violencia de género a profesionales y trabajadoras de empresas quiteñas.

La información aportada servirá para la realización de un trabajo de titulación de la estudiante que será publicado en la página web de la biblioteca de la UPS y se publicará un artículo académico con los datos recolectados. En todas las publicaciones que se realicen se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación.

La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

Gracias por su participación

Cualquier inquietud no dude en consultarnos.

Cordialmente,

Paz Guarderas

Profesora Titular
Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana

Consiento participar de una entrevista que será grabada. Autorizo la utilización de la información recabada para los fines de la investigación planteada.

Estas pautas me han sido propuestas y explicadas por: Angélica Bernabé

Autorizo la utilización con fines docentes de los datos y de los resultados obtenidos durante la entrevista siempre que se preserve la confidencialidad de mi identidad.

Fecha: 15.16.16

Firma:

Aclaración:

Anexo 2.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte de una investigación realizada en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) sobre la intervención psicosocial y la violencia de género coordinada por la docente Paz Guarderas Albuja, la estudiante Angélica Bernabé Fuentes realizará una entrevista sobre la relación entre ausentismo y la relación con la violencia de género a profesionales y trabajadoras de empresas quiteñas.

La información aportada servirá para la realización de un trabajo de titulación de la estudiante que será publicado en la página web de la biblioteca de la UPS y se publicará un artículo académico con los datos recolectados. En todas las publicaciones que se realicen se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación.

La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

Gracias por su participación

Cualquier inquietud no dude en consultarnos.

Cordialmente,


Paz Guarderas

Profesora Titular
Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana

Consiento participar de una entrevista que será grabada. Autorizo la utilización de la información recabada para los fines de la investigación planteada.

Estas pautas me han sido propuestas y explicadas por: Angélica Bernabé

Autorizo la utilización con fines docentes de los datos y de los resultados obtenidos durante la entrevista siempre que se preserve la confidencialidad de mi identidad.

Fecha: 20 Jun / 2016

Firma: 

Aclaración: Autorizo la grabación de audio

Anexo 3.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte de una investigación realizada en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) sobre la intervención psicosocial y la violencia de género coordinada por la docente Paz Guarderas Albuja, la estudiante Angélica Bernabé Fuentes realizará una entrevista sobre la relación entre ausentismo y la relación con la violencia de género a profesionales y trabajadoras de empresas quiteñas.

La información aportada servirá para la realización de un trabajo de titulación de la estudiante que será publicado en la página web de la biblioteca de la UPS y se publicará un artículo académico con los datos recolectados. En todas las publicaciones que se realicen se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación.

La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

Gracias por su participación

Cualquier inquietud no dude en consultarnos.

Cordialmente,

Paz Guarderas

Profesora Titular
Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana

Consiento participar de una entrevista que será grabada. Autorizo la utilización de la información recabada para los fines de la investigación planteada.

Estas pautas me han sido propuestas y explicadas por: Angélica Bernabé

Autorizo la utilización con fines docentes de los datos y de los resultados obtenidos durante la entrevista siempre que se preserve la confidencialidad de mi identidad.

Fecha: 20.10.2016

Firma:

Aclaración: Si es necesario la grabación de audio

Anexo 4.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte de una investigación realizada en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) sobre la intervención psicosocial y la violencia de género coordinada por la docente Paz Guarderas Albuja, la estudiante Angélica Bernabé Fuentes realizará una entrevista sobre la relación entre ausentismo y la relación con la violencia de género a profesionales y trabajadoras de empresas quiteñas.

La información aportada servirá para la realización de un trabajo de titulación de la estudiante que será publicado en la página web de la biblioteca de la UPS y se publicará un artículo académico con los datos recolectados. En todas las publicaciones que se realicen se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación.

La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

Gracias por su participación

Cualquier inquietud no dude en consultarnos.

Cordialmente,

Paz Guarderas

Profesora Titular
Carrera de Psicología
Universidad Politécnica Salesiana

Consiento participar de una entrevista que será grabada. Autorizo la utilización de la información recabada para los fines de la investigación planteada.

Estas pautas me han sido propuestas y explicadas por: Angélica Bernabé

Autorizo la utilización con fines docentes de los datos y de los resultados obtenidos durante la entrevista siempre que se preserve la confidencialidad de mi identidad.

Fecha: 01.06.2016

Firma:

Aclaración: si estoy de acuerdo

Tabla 2.
Cuadro de entrevistas realizadas a los dos profesionales de talento humano.

Preguntas de la entrevista	Profesional 1	Profesional 2
<p>¿Qué es para ti el ausentismo?</p>	<p>Ausentismo laboral es la ausencia del colaborador a su sitio de trabajo</p> <p>Afecta por diferentes motivos Problemas familiares</p> <p>Problemas de salud o existen abandonos llegan a ser consecuencia de problemas que ellos están teniendo.</p>	<p>Es cuando los empleados no llegan a trabajar o no llegan a tiempo, se pierden horas de trabajo.</p>
<p>¿Cuáles son los factores que inciden en el ausentismo en esta empresa?</p>	<p>Ahí tiene que ver los problemas familiares también tiene mucho que ver la desmotivación del colaborador respecto a su sitio de trabajo, el tema de enfermedades.</p>	<p>Llegar tarde.</p> <p>Los permisos imprevistos.</p> <p>Cambios de turno.</p> <p>Faltas injustificada.</p> <p>Básicamente parte de bodega, producción y cocina más que nada son por problemas de salud y familiares estudios del hijo o el hijo se enfermó o problemas familiares.</p>

<p>¿El ausentismo es un problema dentro de la empresa?</p>	<p>Es un problema porque tiene una afectación a la persona algo está sucediendo y también afecta a la empresa de manera económica y también afecta al equipo de trabajo hay un tema de sobre carga laboral.</p>	<p>Si totalmente.</p> <p>Genera costos a la empresa por que no se tiene una persona.</p> <p>O bien se pierde a la persona por ese día o hay que buscar una persona en día para que pueda trabajar.</p>
<p>¿Cómo lo solucionaban?</p>	<p>El ausentismo nunca va a desaparecer pero lo que la empresa tiene que hacer es empezar a medir, mucho de las empresas no miden el ausentismo, los índices de ausentismo ¿qué pasó?, ¿por qué no vino?</p> <p>En las fábricas si lo tiene pero a nivel general la mayoría de las empresas no lo miden el tema de ausentismo.</p> <p>Teniendo el índice de ausentismo ya puedes indagar cuáles son las causas y como empresas puedes saber qué hacer.</p>	<p>Cuando alguien falta es buscar una persona que la reemplace.</p> <p>La persona que falta le cubre al otro día para que puedan tener sus días de descanso, si no se llega a un acuerdo se le da un día extra a la persona.</p>

<p>¿Qué es para ti la violencia de género?</p>	<p>El uso o maltrato físico psicológico de una individuo a otro de hombre a mujer o mujer a hombre.</p>	<p>Es la agresión física o psicológica hablando de género femenino de la pareja hacia la mujer</p> <p>No hablando solo de la parte física sino la parte psicológica y emocional y no afecta solo a la mujer sino a la familia.</p>
<p>¿Por qué ocurre?</p>	<p>Tema de valores</p> <p>Tema cultural en algunos lados</p> <p>No entiende la razón de por qué una persona puede agredirle a otras</p> <p>Algún acontecimiento que ha marcado la vida de una persona y que tenga un rechazo hacia las personas.</p>	<p>Creo que es una falta de información, la manera en que fueron educadas las personas que permiten que les hagan eso.</p> <p>Cierto grupo de personas es normal ver que el hombre puede exponer a su mujer en su interés.</p>

<p>¿Cuáles son sus efectos en el trabajo?</p>	<p>Ausentismo.</p> <p>Complejo de superioridad para tratar a una persona diferente de otra.</p> <p>Tiende a tratar mal o a los hombres y mujeres y en el trabajo se refleja eso.</p>	<p>Los efectos más o menos serian el ausentismo por que viene un poco tarde o faltan injustificadas porque está concentrada en su problema.</p> <p>Lo permisos imprevistos porque no estamos preparados para esto toca mover todas las piezas.</p> <p>Existe una preocupación, no cumple con sus funciones a cabalidad, afecta al grupo de trabajo.</p> <p>Afecta no solo al empleado sino al grupo de trabajo ya que se preocupan por la persona si está bien o no está bien si hay esa preocupación por parte de sus compañeros.</p> <p>Si es una desconcentración total del grupo.</p>
<p>¿Qué relación hay entre ausentismo y violencia de género?</p>	<p>El ausentismo como una consecuencia de violencia de género puede decantar ahí.</p>	<p>Creo que es muy tiene bastante relación estamos en un momento que seguimos en el siglo XXI que la violencia a la mujer afecta totalmente s la empresa porque genera costos escondidos que al momento no se ve pero al futuro si genera.</p>

		<p>Pero afecta totalmente a las trabajadoras, y es un más que físico una afectación psicológica es muy difícil trabajarla ayudarla para ellas es normal eso y mucho más difícil si para ellas es normal eso.</p>
<p>¿Existen casos de violencia de género en la empresa que trabajas?</p>	<p>No ha tenido oportunidad de tener un caso de esos.</p>	<p>Si hemos tenido casos, últimamente hace unos 5 meses entonces se quiso ayudar a la persona se quiso hablar con la persona la empresa es muy abierta a este tipo de problemas donde se dice anda donde un psicólogo, piensa en tus hijos.</p> <p>El último caso la última persona volvió con el esposo, es bien difícil ayudarles.</p>
<p>¿Cómo se aborda esta problemática en caso de existir casos?</p>	<p>Ficha técnica.</p> <p>Trabajo social es un input para poder entender que es lo que está pasando con el trabajador y su familia y desarrollar algún programa de prevención,</p> <p>Es un tema de terapia</p> <p>Escuela para padres escuela para esposos</p>	<p>Con capacitaciones, saber qué es lo que deben hacer</p> <p>A varios centros que les pueden ayudar, tenemos la parte de las empresas públicas que colaboran en este tema y la doctora ocupacional que les ayuda en estas termas en particular.</p>

	También es un tema de cultura organizacional las empresas tienen un departamento de trabajo social para poder abordar este tipo de temas.	
--	---	--

Tabla 3.

Cuadro de entrevistas realizadas a las dos trabajadoras de la empresa mediana de la ciudad de Quito.

Preguntas de la entrevista	Trabajadora 1	Trabajadora 2
¿Sueles faltar a la empresa? ¿Por qué?	Por tema de jardín de mis hijos o por cita médica.	Una vez, una situación de que yo convivía con un hombre el papa de mi hijo hace unos 6 años solo un día fue hasta arreglar el problema.
¿Cuáles son los principales motivos por los que pides permiso?	Mas por que haya tenido una cita médica o uno de mis hijos amaneció enfermo.	Fue por los problemas que tuve con el papa de mi hijo fue porque no había comunicación y no aportaba en la casa.
¿Qué es para ti la violencia de género?	El maltrato físico psicológico por ejemplo los golpes, las palabras fuertes, eso es para mí.	Yo entiendo por ejemplo como el papa no me ayudo en la crianza de mis hijos, el maltrato.

<p>¿Cuáles han sido las claves para sobrellevar esta situación de violencia en el ámbito personal y en laboral?</p>	<p>Conversar con personas que han pasado por problemas similares.</p>	<p>De mi parte intento verles a mis hijos y ese es mi motor para yo poder trabajar, mis compañeras y en parte la jefa porque puedo acercarme donde ella y puedo conversar.</p>
<p>¿Has vivido alguna vez situación de violencia género?</p>	<p>Que le diré, si</p>	<p>Mmm... si</p>
<p>¿Cómo actuó la empresa frente a esa situación?</p>	<p>Si, si me ha ayudado psicológicamente.</p>	<p>Prácticamente yo... Ellos saben mi situación que tengo que solucionar de parte de uno está la decisión.</p> <p>Bueno yo tengo que tomar la solución porque tengo que valorarme como mujer como madre, me dan todos el apoyo entonces ese es el valor que uno tiene.</p> <p>Me ayudan a salir adelante.</p>

¿Faltaste por este motivo a tú trabajo?	Mmm... si falte.	Si falte.
---	------------------	-----------