

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE MUJERES TRABAJADORAS SOBRE LOS EFECTOS DE LA
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN SU DESEMPEÑO."**

TESIS DE GRADO

MARÍA PAOLA MONTERROSO GONZÁLEZ
CARNET 12137-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JULIO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE MUJERES TRABAJADORAS SOBRE LOS EFECTOS DE LA
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN SU DESEMPEÑO."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MARÍA PAOLA MONTERROSO GONZÁLEZ

PREVIO A CONFERIRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JULIO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ANDREA MARROQUIN CABRERA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. JOSE FRANCISCO JULIAN SINIBALDI GOMEZ

Guatemala noviembre de 2,014

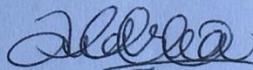
Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Presente

Estimados señores:

Por este medio certifico que he revisado el trabajo de tesis de la alumna María Paola Monterroso González, carnet 1213710, titulado "Percepción de un grupo de mujeres trabajadoras sobre los efectos de la violencia intrafamiliar en su desempeño".

A mi criterio dicha tesis cumple con los requisitos de la Universidad Rafael Landívar, por lo que solicito se le asigne un revisor para la misma.

Atentamente,



Licda. Andrea Marroquín de Reyna
Docente 21636



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 05945-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA PAOLA MONTERROSO GONZÁLEZ, Carnet 12137-10 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05297-2015 de fecha 9 de julio de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE MUJERES TRABAJADORAS SOBRE LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN SU DESEMPEÑO."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 29 días del mes de julio del año 2015.

 Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por siempre estar a mi lado, bendecirme, darme los recursos para estudiar, y darme el privilegio de mi familia.

A mi familia, estuvieron a mi lado, me apoyaron día y noche para culminar este sueño, y sobre todo me dieron fuerzas cuando sentía que no podía más.

A mi esposo, te agradezco por estar a mi lado durante este proceso, por enseñarme con el ejemplo que con constancia y tomados de la mano de Dios todo es posible; gracias por ser ese hombre valiente y admirable.

A Fausto Enríquez, queridísimo Fausto, le agradezco de todo corazón el enorme esfuerzo y apoyo que me brindó durante mis estudios. Fue la persona que me inspiró a seguir esta licenciatura, Dios lo bendiga siempre.

A mis amigas queridas, porque hicieron de los días de la licenciatura aún más alegres con todas las aventuras, como también los trabajos en equipo que se hacían a su vez dinámicos por su compañía, las quiero mucho.

A mi abuelito, por ser una persona disciplinada y que siempre busca el éxito. Me enseñaste con el ejemplo a ser una persona que cuando inicia algo lo debe de terminar. Gracias por cuidar de mí y darme las fuerzas para seguir adelante.

DEDICATORIA

Le quiero dedicar este esfuerzo a mi querida y bella madre. No podría estar aquí si no fuera por ti. Gracias por tus enseñanzas, porque sé que se puede salir adelante no importando las circunstancias, porque me mostraste que de las cosas malas siempre existe una enseñanza para la vida.

Te amo y admiro mamá.

CONTENIDO	PÁGINA
I. Introducción	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Marco teórico	15
II. Planteamiento del problema	39
2.1. Objetivo general	40
2.2. Objetivo específicos	40
2.3. Unidad de análisis	41
2.4. Definición de Unidad de análisis	41
2.5. Alcances y límites	42
2.6. Aporte	42
III. Método	44
3.1. Sujetos	44
3.2. Instrumento	49
3.3. Procedimiento	50
3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología	50
IV. Análisis y presentación de resultados	52
V. Discusión de resultados	111
VI. Conclusiones	114
VII. Recomendaciones	115
VIII. Referencias bibliográficas	116

Anexos

RESUMEN

La presente investigación de tipo cualitativa tuvo como objetivo conocer la percepción por parte de un grupo de mujeres trabajadoras sobre los efectos de la violencia familiar en su desempeño laboral. El trabajo de campo se realizó por medio de entrevistas semi estructuradas las cuales fueron aplicadas a 10 sujetos de género femenino, en un rango de edad de 20 a 50 años, que hayan o están sufriendo de violencia familiar, no importando el tipo de violencia.

El instrumento que se utilizó para el desarrollo de la investigación estaba dividido en cuatro categorías a investigar, tipo de violencia, relaciones interpersonales a nivel laboral, consecuencias en el ámbito laboral y el historial del desempeño de la víctima. El instrumento estaba conformado de veintitrés preguntas.

A través del análisis de las respuestas obtenidas por los sujetos entrevistados se concluyó que la violencia familiar tiene efecto en todos los aspectos de la víctima, desde sus relaciones interpersonales, su bienestar psicológico y en su desempeño laboral.

Es importante resaltar que las organizaciones y recursos humanos deben apoyar a sus colaboradores en su bienestar psicológico para obtener buenos resultados, y formar en ellos una persona con dignidad y todos sus derechos en orden. De esta manera, las víctimas de violencia familiar no se verían afectadas en su desempeño laboral, ya que cuentan con el apoyo de la organización y así poder cumplir con el procedimiento que las autoridades del gobierno requieren para brindarle la protección que las mismas requieren para ellas y sus familiares.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la violencia familiar ha ido incrementando en gran manera. La violencia familiar afecta distintas facetas en la vida de una mujer, cabe mencionar que dentro de estas facetas está, lo emocional, psicológico, sexual, físico, laboral y social. La violencia contra la mujer es un problema de justicia y derechos humanos.

Hoy en día se registran 76 muertes al mes de mayo, de mujeres víctimas de violencia familiar según las estadísticas de la Fundación Sobrevivientes, 2006. Cabe mencionar que el ser víctima de violencia familiar, no solo afecta como mujer, también afecta en el entorno familiar y social que se rodea. Cuando la víctima es madre, los patrones a seguir de los hijos tienden en un 75% a ser iguales a los que en la actualidad se vive, es decir, son niños con un potencial a convertirse en acosadores, y a violentar indica Silva, L, 2003.

En el ámbito laboral hoy en día se encuentran mujeres trabajadoras víctimas de la violencia familiar. Es importante conocer e identificar a las mujeres que sufren de este síndrome, que hoy en día ha tenido mucho auge en la sociedad.

Es por eso que la presente investigación tiene como finalidad conocer e identificar la forma en cómo el ser víctimas de violencia familiar afecta su desempeño laboral. También conocer las repercusiones en el ámbito social-laboral, cómo afectan sus relaciones interpersonales, ya que la violencia familiar afecta el área emocional-social de la persona, hace de la víctima un individuo inseguro, defensivo, alterado.

Para lograr un buen desempeño laboral es importante considerar que la persona a la que se está contratando esté concentrada en su trabajo, que pueda rendir al 100% en su área de responsabilidad.

Cuando una persona víctima de la violencia familiar se encuentra laborando, tiende a comportarse de distinta manera, como también muestra cambios de desconcentración en el trabajo, su rendimiento no es el esperado, incluso el no tener la mente en la tarea puede llegar a considerarse un despido, ya que la persona no está realizando para lo que fue en su momento contratada.

Por lo que, es importante para las organizaciones de hoy en día retener el verdadero talento humano, identificando los distintos problemas que sus colaboradores puedan estar enfrentando hoy en día.

De León (2004) nos muestra en su investigación de tipo cuantitativa, cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés previo a la evaluación de desempeño en los empleados del registro nacional de las personas (Renap) sede del municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango. Trabajó con una muestra de 12 empleados de ambos sexos en un rango de edad de 20 a 30 años. Utilizando como instrumento Escala de Apreciación del Estrés General (AE-G) la cual consta de 53 ítems distribuidos en 4 puntos importantes: salud, relaciones humanas, estilo de vida y asuntos laborales y económicos, conteniendo su respectiva hoja de respuesta. Con estos resultados se deduce que el grupo de empleados que fue evaluado es totalmente homogéneo, pues tanto la desviación estándar como la desviación típica son poco significativas en virtud que los puntajes obtenidos por cada uno de los colaboradores no se encuentran muy alejados de la media aritmética. También se concluye que los colaboradores presentan poco estrés, puesto que al ser la media de 25.5, según el instrumento utilizado las personas están en un nivel de estrés bajo o poco significativo. Finalmente recomienda Incentivar al Registrador Civil de las Personas de RENAP, sede del municipio de Chiantla a implementar ejercicios de relajación enfocados al género de los trabajadores que laboran en la organización, los cuales sirvan como recreación y conserven los niveles bajos de estrés que presentan actualmente estos individuos.

Por su lado Barrera (2013) realizó un estudio tipo cualitativo, con la finalidad de conocer cuáles son las principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital. Trabajó con una muestra de diez propietarios que laboran en el comercio informal, que lleven más de 3 años de estar laborando, de los cuales se eligió tomando en cuenta a un representante de cada sector o departamento que conforman el mercado. Utilizando como instrumento entrevista semi-estructurada elaborada por la investigadora, que a su vez está conformado por una serie de preguntas guía. El instrumento está estructurado en tres categorías: datos generales, preguntas de partida y preguntas en los distintos

entornos. Así mismo el instrumento está conformado por un cuestionario de treinta y tres preguntas organizadas con el propósito de identificar los estresores en los distintos entornos: ambiente laboral, carga laboral, relación con el empleado, relación con el proveedor, relación con el cliente y relación con el entorno familiar. Llegando a los principales resultados e concluyó que los principales estresores en la vida laboral de un propietario del comercio informal de un mercado de la capital son las bajas ventas, la incapacidad de cubrir las deudas, las malas condiciones de trabajo, problemas familiares, descuido en la salud física y mental del individuo y sobre todo lo que repercute en cada una de esas circunstancias siendo la falta de conocimiento y prevención del estrés laboral. Finalmente recomienda programas de información y mejorar de las instalaciones, plan de ahorro y contingencia para enfrentar las bajas ventas así poder responder de forma efectiva a sus necesidades inmediatas, mejorar los canales de comunicación con las autoridades a cargo de las renovaciones del mercado, campañas de salud que sean accesibles para los comerciantes, programas de organización y limpieza interna para mejorar las condiciones del entorno.

Por su parte, Chiaj (2013) realizó un estudio tipo descriptivo, con la finalidad de determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores; se realizó con colaboradores de empresas de computación de la zona 3 de Quetzaltenango, siendo estos hombres y mujeres de todos los departamentos de las organizaciones. Trabajó con una muestra de personal operativo, jefes y administrativos de una empresa de computación. Utilizando como instrumento ISTAS 21 evalúa riesgos laborales de naturaleza psicosocial. Y el test salud mental positiva, su objetivo es identificar y clasificar las características principales de salud mental. Concluyendo con los siguientes resultados que si existe influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud mental debido a que la mayor parte de sujetos evaluados obtuvieron puntuaciones desfavorables y una salud metal baja. Al finalizar recomienda un análisis de condiciones y medio ambiente de trabajo para poder profundizar sobre las causas de los factores de riesgo.

De igual forma, Herrera (2013) realizó un estudio tipo descriptivo con el objetivo de identificar los principales factores de ansiedad en un grupo de trabajadores de una

empresa del occidente del País que vivieron una catástrofe natural. Utilizó una muestra de 50 trabajadores, de la sede del departamento de Quetzaltenango, Guatemala. Comprendidos entre las edades de 25 a 50 años de edad. Las características específicas de los sujetos están representadas en edad, sexo, nivel educativo, estado civil y área de trabajo. Como instrumento utilizó, una escala de Likert, de diseño no experimental de tipo transversal descriptivo. Obteniendo como resultados que los sujetos manejan un nivel alto de ansiedad al momento vivir una catástrofe natural dentro de las instalaciones de la organización, debido a que los colaboradores no se encuentran física ni emocionalmente preparados, ya que la organización no cuenta con un manual de seguridad industrial, ni un plan de seguridad. Recomienda, implementar el Manual de Seguridad Industrial, que cuente con todos los temas de seguridad Industrial como lo son la señalización, plan y tiempos de evacuación, y de ésta manera lograr que los colaboradores se sientan preparados ante cualquier emergencia.

Muestra también, Monterroso (2013), quien realizó un estudio descriptivo con la finalidad de establecer la relación entre bienestar psicológico y actitud laboral en personal del área administrativa de una entidad de salud no gubernamental en la ciudad de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 30 sujetos, 7 hombres y 22 mujeres, con diferente estado civil, 13 solteros y 22 casados. Su instrumento estuvo conformado por una adaptación española de Díaz et al. (2006) de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, la cual cuenta con un total de 39 ítems con seis escalas tipo Likert que se divide en seis categorías auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Para evaluar actitud laboral se utilizó una boleta de autoevaluación, elaborada por la propia autora de este estudio, la cual está conformada por 15 ítems, con escala tipo Likert que mide categorías como satisfacción laboral, compromiso organizacional y motivación laboral. Obtuvo como resultados existe una relación significativa a nivel de 0.05 entre el nivel de bienestar psicológico y la actitud laboral. Igualmente se destaca otra relación estadísticamente significativa, entre nivel de bienestar psicológico y estado civil. Concluye con que a mayor nivel de bienestar psicológico existe una actitud favorable en los sujetos y que el estado civil si puede influir en el nivel de bienestar psicológico. Se recomendó a los directivos del área administrativa que realicen diagnósticos del

bienestar emocional o psicólogo del personal de administración, a través de pruebas específicas que determinen las áreas del bienestar psicológico de las personas que necesitan reforzarse, ya que éstas trascienden significativamente en la actitud que manifiestan las personas en su trabajo.

Por su lado, Rivera (2013) realizó un estudio de tipo cualitativo, con el objetivo de conocer la percepción por parte de un grupo de madres trabajadoras con respecto a los beneficios y limitaciones de optar a un empleo temporal en organizaciones de la ciudad de Guatemala. Trabajó con una muestra de doce sujetos que optaron a un empleo temporal en varias organizaciones de la Ciudad Capital de Guatemala, comprendiendo en las edades de veintidós a cuarenta y dos años de edad, de género femenino, que sean madres solteras, casadas o unidas y sin ningún nivel académico específico. Utilizando como instrumento una entrevista semi estructurada, elaborada por la autora del presente trabajo, conformada por diecinueve preguntas abiertas y validadas por expertos en el tema. Los indicadores a conocer fueron: contexto familiar, tiempo, nivel económico, contexto social y conocimiento legal. Llegando a los principales resultados que el empleo temporal es una nueva modalidad que ha surgido en los últimos tiempos para obtener ingresos que ayuden al hogar y la vida cotidiana de muchas mujeres que desarrollan el doble rol de madres y trabajadoras, reconociendo que el mayor de los beneficios es el aportar económicamente a su familia y poder desarrollarse como mujeres capaces de desempeñar un puesto de trabajo remunerado; y la limitación más destacada fue el poco conocimiento sobre la modalidad y la legislación laboral del empleo temporal en Guatemala. Finalmente recomienda, A los profesionales encargados del área de Recursos Humanos de empresas de Guatemala, conocer la interesante variedad de trabajadores temporales, estudiando sus características y motivaciones para perseguir el trabajo temporal, reconociendo una amplia diversidad de preferencias y necesidades, las cuales sugieren que habrá una importante variabilidad cuando se busque predecir respuestas al empleo temporal.

Por otra parte, López (2014) realizó una investigación tipo descriptiva con el objetivo de establecer existencia de la discriminación laboral y su efecto en mujeres trabajadoras de la Municipalidad cabecera Departamental de Huehuetenango. Trabajó con una

muestra de 25 sujetos, utilizando como instrumento entrevista “Estudio de opinión a mujeres profesionales con relación a la discriminación laboral en empresas públicas y privadas e instituciones gubernamentales y no gubernamentales en la ciudad de Escuintla”. Llegando a los principales resultados que la causa principal de la discriminación laboral de acuerdo al 52% de las mujeres entrevistadas es porque no saben cuáles son sus derechos y responsabilidades laborales, por falta de conocimientos y por poca información acerca de este tema. Se recomendó tomar en cuenta que se promuevan programas de capacitación sobre los derechos y responsabilidades de las mujeres trabajadoras de la Municipalidad Departamental de Huehuetenango, disminuyendo los índices de discriminación contra la sociedad femenina.

De igual forma, Sebastián y Araniz (2014), realizó una investigación tipo descriptiva correlacional, con el objetivo de determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y el rendimiento de los trabajadores de una organización dedicada a la elaboración de artículos varios. Trabajó con una muestra de 25 colaboradores del área de producción, entre las edades de 20 a 50 años. Utilizando como instrumento Cuestionario Karasek, el cual es un cuestionario que mide en una escala de tipo likert de 4 puntos que va de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo, todas las preguntas son de selección múltiple. Llegando a los principales resultados, que no existe relación significativa al nivel de 0.05 entre sobrecarga laboral y desempeño del trabajador, por lo que se considera que el desempeño del trabajador puede verse afectado por otros factores ajenos a una sobrecarga laboral. Finalmente recomienda la elaboración de un plan de rotaciones dentro de la jornada de trabajo para que las personas no lleguen a sufrir enfermedades de tipo profesionales, y así puedan aprender diferentes actividades dentro del área de producción.

Asimismo, Padilla (2014), realizó una investigación tipo correlacional, en donde tenía como objetivo establecer si existe relación entre los resultados de la prueba de Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el desempeño laboral de un grupo de vendedores que trabajan para una empresa dedicada a comercializar los productos y servicios de Telecomunicaciones en Guatemala. Trabajó con una muestra de 40

vendedores, comprendidos entre edades de 18 a 73 años, de diferente sexo, con un nivel académico de diversificado y maestría, que ocupan el puesto de asesores de ventas. Utilizando como instrumentos el primero que corresponde a la prueba de Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el segundo que corresponde a una herramienta de evaluación del desempeño, el cual evalúa las habilidades y el cumplimiento de objetivos. Obteniendo como resultados que no existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre los factores de la prueba de Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el desempeño laboral. Finalmente recomienda que se utilicen nuevas pruebas para evaluar a los candidatos que aplican al área de ventas y analizar otros factores como: motivación, inteligencia emocional, salud física y psicológica, relación con jefe inmediato, ambiente de trabajo y beneficios; para identificar si estos se relacionan con el desempeño laboral.

De la misma manera, Reyes (2014), realizó una tesis tipo descriptivo transversal, con el objetivo de establecer si existe relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. Trabajó con una muestra de 35 colaboradores comprendidos entre las edades de 21 – 57 años de edad, de género masculino y femenino del departamento operativo. Utilizando dos instrumentos, ambos de Escala Likert, el primer instrumento consistió en determinar el grado de identificación laboral de los sujetos de estudio, y el segundo instrumento consistió en establecer el nivel de desempeño laboral de los sujetos de estudio, ambos instrumentos están conformados por 25 preguntas. Llegando a los principales resultados se indicó que no existe relación entre la identidad laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, sin embargo los sujetos se encuentran en un promedio alto en ambas variables. Por lo que se recomendó a la organización establecer actividades y dar seguimiento continuo a la identificación laboral y al desempeño laboral para permitir que los colaboradores continúen mejorando y de esta manera mantener las puntuaciones altas que los colaboradores presentan hasta este momento.

Los estudios nacionales presentados anteriormente, apoyan y soportan el estudio que la presente investigación pretende. Dichos estudios fueron realizados a nivel nacional, es decir, en el entorno en que los ciudadanos guatemaltecos viven e identifican.

Los estudios que se presentarán a continuación soportan estudios internacionales, los cuales consideran de importancia conocer el desempeño y la violencia contra la mujer.

Contreras, Carrillo, García y Olea (2006), llevaron a cabo una investigación tipo cualitativa, con el objetivo de conocer el desempeño laboral en las maquiladoras. Trabajó con una muestra de 138 colaboradores de la maquila SASST, el grupo estaba conformado de Gerentes de Planta, Área Operativa. Utilizando como instrumento, entrevistas de profundidad, visitas técnicas. Llegando a los principales resultados: Se pueden identificar dos pautas de comportamiento en las empresas que se inscriben en el programa SASST. Para algunas de ellas, la principal motivación para incorporarse al programa es la de evitar las inspecciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, por lo que se les puede calificar como empresas de comportamiento reactivo. Aquí se encuentran establecimientos que han firmado el compromiso voluntario o que se ubican en la primera fase del SASST; gestión y cumplimiento. En cambio, hay otro grupo de empresas a las que se puede calificar como de comportamiento proactivo, ya que la iniciativa para introducir el SASST proviene de la corporación, por lo general como parte de una estrategia que busca integrar operadamente los sistemas de calidad, gestión ambiental y seguridad industrial, con el objetivo final de buscar mayor eficiencia en los costos. Bajo este comportamiento se encuentran empresas ubicadas en la segunda fase (mejoramiento continuo) y en la tercera [acreditación del análisis del comportamiento en la normalidad en empresas con compromiso voluntario y acreditadas al SASST muestra claramente que es mucho mejor el desempeño en filiales de corporativos transnacionales que en empresas independientes. Por lo tanto, el presente estudio recomienda que se tiene como objetivo disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo mediante el establecimiento de sistemas; gestión de la seguridad y salud que estén integrados al esquema organizacional de las empresas.

Como también Salazar y Paravik (2006), realizaron una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, dicha investigación tuvo como objetivo relacionar el

desempeño laboral con los factores asociados al periodo de climaterio, en mujeres que trabajan como secretarias en dos instituciones públicas. Trabajó con una muestra de mujeres entre 42 y 55 años de edad que trabajan como secretarias en dos instituciones públicas, una universidad y una municipalidad de Chile. Utilizando como instrumento Cuestionario Específico de Calidad de Vida en la Menopausia fue validado por sus creadores y en Chile por la Fundación PROSAM¹⁵ con niveles satisfactorios de validez y confiabilidad. La Escala de Apoyo Social Percibido fue validado por sus autores,¹⁶ con niveles satisfactorios de validez y confiabilidad. En Chile la utilizaron Castro y Matamala en la Universidad de Concepción (“Adolescente embarazada: apoyo social percibido. Un estudio sociológico en la Comuna de Concepción”, Tesis para optar al grado de licenciado en Sociología, Universidad de Concepción, 1996). Los resultados fueron los siguientes: no se encontró asociación entre el desempeño laboral y los distintos dominios de la calidad de vida en este periodo. Así, los resultados señalan que las manifestaciones del climaterio no se relacionan con el desempeño laboral de las mujeres de este estudio. Estos resultados, junto con pruebas provenientes de estudios del desempeño laboral vinculado con edad y sexo permiten afirmar que no se ha encontrado relación entre climaterio y disminución en el desempeño laboral. Concluyendo que los resultados obtenidos permiten concluir que el desempeño laboral en las participantes de este estudio no se encuentra vinculado con las manifestaciones del periodo climatérico.

Klehe y Anderson (2007), investigación de tipo descriptiva, con el objetivo de determinar el rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. Trabajó con una muestra de 103 personas. Utilizando como instrumento, entrevistas de selección no estructuradas, como también entrevistas estructuradas. Llegó a los principales resultados, que el desempeño típico y máximo son totalmente distintos el uno del otro, depende del personal seleccionado. Finalmente concluye que la actual investigación encontró que el desempeño típico y máximo son constructos diferentes aunque relacionados. Y que las medidas de capacidad son mejores predictores del desempeño máximo que del típico.

Muestran en su estudio, Cepeda, Moncada y Álvarez (2007), un estudio tipo cuantitativo, con la finalidad de determinar el nivel de violencia familiar correspondiente a estudiantes de colegios de Ciudad Bolívar, Bogotá, Colombia. Trabajó con una muestra de, 3226 alumnos de educación básica y media, de grados sexto a once, de colegios oficiales de la localidad Ciudad Bolívar de Bogotá. Utilizó como instrumento una encuesta, en la que se estableció su percepción de la violencia en sus hogares. Llegando a los principales resultados, un alto porcentaje de estudiantes tiene dificultades en los procesos de comunicación con sus padres y siente rechazo y falta de amor de algunos de los miembros de su hogar. Un 28,4 % de los encuestados, 915 alumnos, son víctimas de más de 20 de las situaciones de violencia y un 35 % de los estudiantes encuestados tienen ambientes familiares caracterizados por altos niveles de violencia. El porcentaje de alumnos que afirman ser maltratados físicamente depende del grado escolar, presentándose los más altos porcentajes en grados 7 y 8. Finalmente concluye que la comunidad estudiantil de la localidad de Ciudad Bolívar, en Bogotá, Colombia está afectada por un alto número de situaciones de violencia familiar.

Castillo y Arankowsky (2008), realizó un estudio tipo cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar si la violencia familiar es un factor de riesgo para el trastorno depresivo mayor en mujeres habitantes del sureste de México. Trabajó con una muestra de 270 casos y 540 controles. El promedio de edad fue de 41 años. Utilizando como instrumento una Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) para detectar violencia familiar. Se efectuó un análisis univariado de los resultados mediante la prueba de Chi². Llegando a los principales resultados: se detectó violencia familiar en 129 casos (47.8%) y 113 controles (20.9%), se asoció con el trastorno depresivo mayor. Otros factores, como ser casada, tener nivel socioeconómico bajo y apoyo social mínimo, también incrementaron las probabilidades de padecer depresión. Finalmente concluye y recomienda que la violencia familiar se encuentra asociada con el trastorno depresivo mayor, por lo que es urgente tomar medidas para su erradicación.

Chiang, Méndez y Sánchez (2010), llevaron a cabo una investigación en donde su objetivo fue analiza las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los

trabajadores de una empresa de retail. Trabajó con una muestra de trabajadores; 55% son hombres y un 45% son mujeres, con una edad promedio de 32 años, 7 años de antigüedad en la empresa y 5 años de antigüedad en las unidades. Se aplicó un instrumento con 54 preguntas, con datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de la evaluación del desempeño y una encuesta de satisfacción laboral elaborada por Chiang. Los resultados muestran El análisis de los datos nos permite concluir que los trabajadores conocen herramienta “Evaluación del Desempeño” y sus notas varían desde un 3,08 a un 7,68 (con un máximo de 8) en orientación comercial y experiencia y persuasión respectivamente. Es decir, las evaluaciones de los trabajadores van de regular a buenas, lo que indica que no hay malos trabajadores. Concluyó que a medida la satisfacción con la forma de reconocimiento aumenta, la orientación al cliente disminuye, porque si los trabajadores están conformes con el reconocimiento que reciben, no se esfuerzan más con el cliente.

Carvajal y Arango (2011), realizaron una investigación tipo exploratoria, cuyo objetivo fue; determinar cuáles son los estilos de liderazgo de los jefes (basados en las dos percepciones: del jefe y del estudiante de su jefe para el logro del desempeño laboral idóneo. Trabajó con una muestra de 178 estudiantes de la Universidad Icesi. Utilizando como instrumento un cuestionario. Obtuvo como resultado conforme el subordinado, estudiante note en el jefe un liderazgo múltiple (directivo, participativo, orientado a metas y considerado), su desempeño en la práctica será mejor. Finalmente recomienda Para posteriores investigaciones relacionadas con los estilos de liderazgo de los jefes inmediatos, valdría la pena lograr que sean varios colaboradores quienes evalúen el estilo del jefe, y evaluar desde esta perspectiva cuál es el estilo de liderazgo más efectivo y en qué circunstancias.

De igual forma nos muestra, Velásquez y Ospina (2011), realizaron una investigación tipo descriptiva-analítica, cuyo objetivo fue identificar la posición masculina frente a la violencia familiar. Trabajó con una muestra de hombres agresores que hayan participado en programas de instituciones como el Centro de Recursos Integrales para la Familia CERFAMI y Comisarías de Familia de los Municipios de Santa Rosa de Osos y Amalfi (Antioquia). Utilizó como instrumento investigación documental, monográfica,

trabajo de campo, entrevistas a profundidad. Llegando a los principales resultados, se encuentran en común varios factores relacionados con la afectividad silenciada del hombre ante la expresión de los sentimientos, el diálogo y la comunicación asertiva como: Bajo índice de escolaridad, Pobres habilidades comunicativas, Manejo inadecuado de las emociones, Alcoholismo, Celos. Estos factores, por tanto, dentro de la dinámica familiar, son responsables de eventos violentos bien sea verbales, físicos o psicológicos, esto generado por el poco reconocimiento o fallas en la construcción de la identidad, “no innata” sino que se constituye como un constructo donde confluye lo social, familiar, escolar y la alteridad. Finalmente recomienda propuestas de intervención terapéutica, educativa y comunitaria.

Así como, Augusto (2011), en su investigación de tipo cualitativa, cuyo objetivo fue aportar a la comprensión de la experiencia subjetiva de los hombres que ejercen violencia acerca de su relación de pareja antes y después de la denuncia por violencia. Trabajó con una muestra de 8 hombres adultos derivados a tratamiento psicoterapéutico, que han sido condenados por Violencia Familiar a partir de la denuncia de sus parejas o cónyuges. Utilizó como instrumento entrevistas profundas. Los resultados fueron los siguientes, los hombres que ejercen la violencia relatan que la relación de pareja si inicia desde un rol protector y de cuidado, que progresivamente no puede ejercer con su pareja o cónyuge, generando frustración y baja satisfacción en su relación matrimonial. Así, la violencia se manifiesta en un contexto de distanciamiento ente ellos. Desde el punto de vista de los hombres entrevistados, la demanda cumple un rol regulador de la distancia en la relación de pareja, generando un proceso homeostático, y perpetuador de la relación violenta. Finalmente recomienda, intervenciones clínicas, en las que se pueda investigar a profundidad la pareja y sus antecedentes de violencia.

García (2012), realizó un estudio tipo cualitativo y cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar cómo tratar la violencia familiar una problemática que requiere pensarse desde lo interinstitucional, como aporte a la convivencia ciudadana. Trabajó con una muestra de 116 colaboradores de distintos pueblos de Argentina. Utilizó como metodología para la realización del estudio grupos focales, lo que facilitó el proceso de

recolección de información con criterios de validez y confiabilidad. Obtuvo como principal resultado que como consecuencia de la violencia familiar en el ámbito interinstitucional, posee tal alcance que ha generado una gradual de desconfiguración social, reflejados en: la inseguridad, miedo, vínculos fríos, distantes, efímeros y sin sentido. Finalmente recomienda un Plan de Potenciación, el cual denominó como “(Estrategia Policial FIP); la cual consta de dos aspectos: uno intra-institucional y otro externo”. En él se esbozan tres ejes centrados en: Formación, Intervención, Proyección. En el eje formativo se contempla todo lo relacionado con los procesos de cualificación profesional a los uniformados para la intervención en casos de violencia familiar. De acuerdo a los resultados arrojados por la investigación se requiere de abordar temas como atención en crisis poca aplicación de la ley y el uso de la fuerza.

Las investigaciones presentadas anteriormente indican que hoy en día el factor de la Violencia Familiar está presente en distintos países y extractos sociales a nivel internacional. Como también las distintas formas en cómo el desempeño se puede ver afectado, no sólo por la situación de ser víctimas de la violencia familiar, sino nos muestra las distintas forma en que el desempeño laboral se puede ver afectado Las investigaciones respaldan las unidades de análisis que la presente investigación evaluará.

1.1. Desempeño Laboral

El rendimiento, según la Real Academia Española (2005), se define como la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Fernández (2007) es un artículo indica que los componentes para un buen rendimiento son los siguientes:

- Un buen ambiente externo.
- Motivación de la organización
- Capacidad de la organización.

Fernández (2007), mencionado por Mora (2007) comenta que el Desempeño, se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. También considera que rendimiento hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el término unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de una organización.

1.1.1. ¿Qué es el desempeño laboral?

Según Alles (2008), "Evaluar el desempeño no debe verse, desde la perspectiva del empleado, como un momento de "rendir examen", sino como una oportunidad de expresarse y mejorar. Las empresas que lo logran, mejoran en todos los aspectos, desde el clima laboral hasta los índices que miden rotación y calidad de vida del personal. Y desde ya, también optimizan el logro de los objetivos organizacionales.

Urbina (2004), comenta que la evaluación de personal es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los

recursos humanos en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y podrá mejorar su rendimiento en el futuro.

Hose (2014) comenta que 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.

1.2. Evaluación del Desempeño

Permite determinar y comunicar la forma en que están desempeñando su trabajo los colaboradores y en principio, a elaborar planes de mejora. Asimismo, las evaluaciones a los empleados fomentan mejora de resultados. En este aspecto, se utiliza para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

En forma específica la evaluación del desempeño sirve para:

- El mejoramiento del desempeño laboral
- Reajustar las remuneraciones
- Ubicar a las personas en puestos o cargos compatibles con sus conocimientos habilidades y destrezas
- La rotación y promoción
- Detectar necesidades de capacitación de los empleados.

“En cuanto a las repercusiones se puede decir, que en la actualidad, la mayoría de las organizaciones aplican un conjunto de técnicas de evaluación del desempeño basadas en criterios y procedimientos aislados, usualmente ajenos a las características propias del quehacer y objetivos organizacionales o no actualizados, los que por su mismo carácter extrínseco a las necesidades situacionales de la empresa, no se encuentran

ligadas directamente a indicadores de desarrollo organizacional claros, ni por lo tanto, a estrategias confiables al desarrollo del personal, tampoco de acuerdo a los criterios organizacionales estratégicos que son los que se encargan de definir el perfil del comportamiento de los trabajadores, esto último se puede evidenciar en el permanente cambio que se plantea en las empresas actuales respecto de estas técnicas y procedimientos, incluso en procedimientos de gestión organizacional, en donde se destaca la necesidad de contar con un sistema de calificación del personal, pero no se definen las técnicas adecuadas óptimas para llevarlo a cabo.

El desarrollo del desempeño depende de múltiples factores, tales como los ambientales, los referidos a motivaciones intrínsecas y extrínsecas respecto del trabajo, los de la capacidad de liderazgo adecuado por parte de las jefes, los de una comunicación adecuada, los de un sistema ordenado, práctico y funcional de organización de la fuerza de trabajo basado en el conocimiento claro de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Es justamente la comprensión y aplicación de la conjunción de éste conjunto de factores lo que proporcionará un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización”.(Mora, 2007)

1.2.1. ¿Qué es Evaluación del Desempeño?

Según Escobar (2006), la evaluación del desempeño es una herramienta fundamental la cual tiene como finalidad medir la calidad de las funciones que el colaborador lleva a su cargo en un puesto determinado de trabajo.

Indica Reis (2007), que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización en donde trabaja.

1.2.2. ¿Para qué sirve la Evaluación del Desempeño?

Tiene como finalidad mejorar los resultados obtenidos por el colaborador en la empresa que labora. Así como premiar los buenos niveles de desempeño obtenidos y desarrollar competencias tomando en cuenta la mejora del desempeño, señala Reis (2007).

1.2.3. Proceso para la elaboración del instrumento de la Evaluación del Desempeño.

La siguiente imagen muestra el proceso que el autor Reis (2007:10) recomienda para realizar el instrumento de la evaluación del desempeño, siempre guiándose en la base de la empresa en donde se labora y se quiere llevar a cabo la ED (Evaluación del Desempeño).



Fuente: Reis (2007:10)

1.2.4. ¿Qué evalúa?

- Desempeño efectivo: este determina las características, comportamientos y objetivos que el colaborador debe desarrollar en su puesto de trabajo.
- Potencial: Pondera las competencias que el colaborador debe desarrollar en su puesto de trabajo, como los progresos que ha tenido a lo largo del periodo de trabajo sin evaluar.

1.2.5. La responsabilidad de la Evaluación del Desempeño

De acuerdo a la política del Departamento o Área de Recursos Humanos, la responsabilidad de la evaluación del desempeño se le atribuye a cada colaborador, desde el gerente, como el subordinado., como también un comité de evaluación, o el mismo Departamento de Recursos Humanos.

Reis (2007) muestran las responsabilidades por cargo dentro de una institución:

- Gerente: en la mayoría de las organizaciones el gerente es el encargado de velar por el buen desempeño diario de su gente a cargo. El gerente evalúa el desempeño con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos. En la mayoría de los casos el gerente no cuenta con el conocimiento para realizar una evaluación y cómo la misma se lleva a cabo. Dada esta situación, el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de asesorar al gerente y brindarle todas las herramientas necesarias para la implementación de la evaluación del desempeño en su área de trabajo. Se le debe acompañar, capacitar y controlar durante su proceso.
- Colaborador: esta evaluación se le conoce como 180°, ya que es una evaluación que el mismo colaborador se realiza, evaluando diferentes áreas que se realiza a diario, como también en tiempos determinados. Esta evaluación es muy importante ya que los resultados puede dar a conocer si la persona o no es apta para desarrollar el puesto de trabajo. La evaluación del colaborador evalúa en su mayoría el desempeño, la eficiencia y la eficacia, tomando en cuenta los parámetros que el perfil y descriptor de puestos indica, como también tareas atribuidas por su jefe o gerente inmediato.
- Equipo de trabajo: esta evaluación evalúa a cada uno de los miembros del equipo de trabajo, define metas y objetivos, es de mucha ayuda para identificar las áreas débiles del equipo y departamento para fortalecerlas.
- Área de gestión personal: dicha evaluación está enfocada únicamente para puestos de altos mandos. Los gerentes, los cuales son los encargados de la

evaluación, son los que verifican el desempeño de sus colaboradores, llevando un control general diario, lo que hace de esta evaluación, un proceso largo y agotador, ya que al finalizar del periodo de evaluación se debe desarrollar un informe el cual indique los resultados de cada colaborador por departamento evaluado por el gerente a cargo. Los resultados de dicha evaluación son procesados e interpretados por el departamento de recursos humanos, llegando a una conclusión final sobre el desempeño de cada colaborador.

- Comisión de evaluación: corresponde a un comité o grupo de personas encargadas de realizar la evaluación del desempeño. Dicha evaluación es llevada a cabo por cada persona designada en el comité. Las personas encargadas solicitan la información necesaria por parte de cada departamento como gerente para poder desarrollar el instrumento de evaluación. Ya desarrollado del instrumento de evaluación, se procede con la implementación; es importante mencionar que la evaluación del desempeño a realizar es determinada por cada persona del comité, es decir que el instrumento a utilizar, puede ser de 180° como uno de 360°, de conductas, etc. El papel de dicho comité es mantener equilibrio y no emitir juicio al momento de la evaluación.

1.2.6. Resultados

“Los resultados de la evaluación pueden generar importantes datos e información que puede ser canalizada por diversos agentes y actores de la organización. Resultados positivos en un área específica, podría generar comunicados de reconocimiento y felicitaciones. En este sentido, los datos que genera el sistema de evaluación, se constituyen en fuentes de información relevantes para todas las áreas de la empresa”.

Reis (2007)

1.2.6.1. Tipo de resultados

- Promoción y Desarrollo: se refiere a un plan de acción y desarrollo para los colaboradores que cuentan con un desempeño excelente o excede. La evaluación del desempeño debe identificar a los colaboradores que han

desarrollado un desempeño satisfactorio, con opción a escalar a un mejor puesto de trabajo o mejora laboral.

- Identificación de potencial: la evaluación del desempeño permite identificar el desarrollo de futuros colaboradores candidatos para ocupar cargos estratégicos. Identifica las competencias o fortalezas para ser desarrolladas y en un futuro estar lo suficientemente capacitadas para poder optar a un nuevo y mejor puesto de trabajo.
- Clima laboral: permite identificar bases tales como el trabajo en equipo, empatía, compañerismo, reconocimientos, objetividad, etc.; características que hacen del clima laboral de la empresa un crecimiento y desarrollo sostenible para la organización.
- Compensación laboral: hoy en día muchas organizaciones optan por el reconocimiento económico y mejora salarial para sus colaboradores. La evaluación del desempeño es una herramienta clave para el departamento de nóminas y recursos humanos, ya que puede determinar en base a la identificación del potencial, anteriormente mencionado, las personas que estén realizando sus obligaciones diarias de manera excelente comparando las funciones designadas al momento de ocupar el puesto de trabajo. Es así como se puede concretar un aumento salarial o un reconocimiento económico, el reconocimiento económico es en base a bonos brindados en determinado tiempo, pueden ser quincenales, mensuales, bimensuales, trimestrales, etc.
- Mejora continua: se refiere cuando los resultados obtenidos por la evaluación del desempeño no son del todo satisfactorio, por lo que se considera como el momento de identificar los aspectos a ser mejorador y elaborar un plan de acción y de mejora.

1.3. Indicadores del desempeño laboral

“Los indicadores clave de desempeño son medidas cuantificables que son de total importancia para el éxito de una compañía. Estos indicadores varían entre

organizaciones e industrias pero siempre deben, si se implementan y monitorean correctamente, ayudar a la empresa a definir y medir el progreso hacia los objetivos a largo plazo y a corto plazo.” Thornton (2010)

Los indicadores del desempeño laboral deben indicar roles y responsabilidades que cada uno de los colaboradores a ser evaluados debe contar. Aclaran metas y objetivos del puesto de trabajo como el perfil del puesto. Ayudan a enfocar el desempeño en los objetivos de la empresa, fortalecen la cultura y clima de la organización conjuntamente con los valores de la empresa, comenta Thornton (2010).

1.3.1. Requerimientos de los indicadores

Los indicadores del desempeño deben ser cuantificables, es decir medibles. Deben estar determinados por los objetivos de la empresa como también por la estrategia de la misma. Un indicador puede ser útil únicamente si está enfocado en determinar el rendimiento a futuro de la organización.

1.3.2. Implementación de los indicadores

Para la implementación de los indicadores es importante que muestren como resultado el éxito y lo diferencien del fracaso. Los indicadores pueden ser implementados como una herramienta administrativa al momento de realizar distintas actividades, una de ellas y es considerada la más importante es al momento de reclutar a un candidato, verificando si las competencias las cumple o no, siempre basándose en los distintos indicadores.

2.1. Violencia Familiar

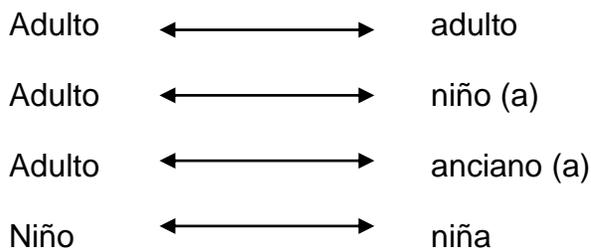
Cuando se habla de violencia familiar nos referimos a cualquier acción, omisión o conducta, mediante la cual se ocasiona sufrimiento físico, psicológico, sexual y patrimonial; a través del engaño, seducción, amenaza, acoso, coacción o cualquier otra medida en contra de uno o más miembros de la familia. Acciones u omisiones que rompen la armonía, el equilibrio y el bienestar físico, psicológico, patrimonial y sexual, así como el desarrollo personal dentro del hogar (Fernández, (2005).

Son acciones que producen intimidación, castigo y humillación y que mantiene a la otra persona en un papel de estereotipo, le niega su dignidad de persona humana, menoscaba la seguridad, autoestima y su personalidad.

2.1.1. ¿Dónde ocurre la violencia familiar?

Ocurre en relaciones donde no existe igualdad, es decir, se comete en función de una posición de mayor poder o privilegio en contra de una persona que por sus características individuales o sociales se encuentra en una posición de subordinación o dependencia, por cualquier motivo que sea: razón de género, edad, color de la piel, religión, posición económica o social, opiniones etc.

El elemento central que define la violencia familiar o doméstica está en el tipo de relación existente entre la persona que sufre la agresión y quien la ejecuta. Involucra seres humanos en una de las siguientes relaciones:



La diferencia entre violencia familiar y otros tipos de maltrato, radica en la existencia de un contacto mínimo entre las personas mencionadas. El vínculo obedece a un lazo familiar o de pareja. Reis (2007).

2.1.2. ¿Qué se considera Violencia Familiar?

Todo acto de naturaleza abusiva o de negligencia contra niños, niñas, adolescentes, personas adultas, ancianas o con alguna discapacidad que se presente al interior de una familia biológica o adoptiva.

Cualquier acto de naturaleza abusiva al interior de la familia o grupo que funcione como familia, cometido por quienes tienen mayor poder y autoridad en contra de niños, niñas, adolescentes o personas que tienen una posición de dependencia.

Los actos de naturaleza abusiva que el padre o la madre ejerza en contra de un hijo o hija, los que ejerza un hijo o hija en contra de sus padres, los que ejerzan los hermanos entre sí.

La seriedad de las consecuencias de la violencia familiar se deriva no solo del abuso y su severidad sino, fundamentalmente, de la traición que la víctima experimenta ante el maltrato ejercido por quien le debía especial respeto, atención y cuidado. Por estas razones se considera una de las demostraciones más crueles de agresión, porque ocurre en un espacio, físico y psicosocial, donde se supone que las personas deben amarse y aprender los valores esenciales para la convivencia: Solidaridad, tolerancia, lealtad, confianza y libertad para la autodeterminación (Thornton, 2010)

2.1.3. Causas de la violencia familiar

La razón de la violencia hay que encontrarla en el cruce de factores negativos del individuo y la sociedad, al interior de la familia, la desigualdad producida en razón de género y por las relaciones asimétricas de los adultos con la niñez basada en la autoridad, son las principales causas que determinan las relaciones violentas que allí se construyen.

Existen varios factores que desencadenan la Violencia Familiar. Estudios realizados a nivel mundial han demostrado que hay un patrón generalizado que involucra patrones culturales aprendidos y relaciones asimétricas de autoridad y razón. En todos los casos, se encuentran un factor común: la Desigualdad y es ejercida por los que tienen más poder real y derecho a intimidar y controlar. exploremos un poco más cada una de estas (Thornton, 2010)

2.1.3.1. Patrones culturales aprendidos

La violencia familiar se extiende más allá de los comportamientos violentos, incluye valores, creencias, y actitudes aprendidos que se transmiten de generación en generación independientemente del nivel económico, social, culturas, educativo, étnico, religioso y político.

El proceso de socialización de la violencia familiar se inicia con el aprendizaje de roles estereotipados en la familia, roles que son reforzados en otras esferas de la vida social, como las escuelas, las iglesias, los grupos sociales y a través de la exposición sistemática de los medios de comunicación.

Los estereotipos se traducen en actitudes, representaciones, sentimientos, acciones y comportamientos que terminan justificando la subordinación, la dependencia, la desigualdad social de la mujer la cual tiene su origen en la división sexual de los roles y funciones de hombres y mujeres y en la clasificación de los tipos de trabajo en función del sexo.

Al hablar de hombre y mujer se debe de tener bien clara la diferencia entre Sexo y Género:

- Sexo: Se refiere al conjunto de elementos biológicos naturales que nos diferencian física y anatómicamente según seamos mujer y hombre. Estas diferencias básicas se establecen al momento de concebirnos con la unión de los cromosomas. Nos referimos al conjunto de características físicas de las personas hombres y mujeres.
- Género: Son esas ideas, creencias, comportamientos, sentimientos, actividades, normas, valores y reglas rígidas que el sistema social impone durante los diferentes procesos de socialización a través de la familia, la religión, los medios de comunicación, el mercado de trabajo, asociaciones y grupos.

Estas ideas y prejuicios representan lo que llamamos Estereotipo y nos llevan a relaciones de desigualdad, a la desvalorización y a la discriminación (Lasanta, 1995)

2.1.3.2. Relaciones asimétricas de autoridad y razón

Hay normas y reglas que la familia no invento sino que asimilo por costumbre estrictamente cultural y que no se discuten, estas parten de lo siguiente:

- La autoridad como fuente de poder y de verdad, la persona adulta tendrá siempre la razón y el niño debe aprender a percibirlo y aceptarlo así en todo momento.
- La obediencia como condición de logro.
- El miedo como principal factor de aprendizaje.
- El castigo como medio del cambio, la amenaza y la culpa como formas de castigo.

2.1.4. Causas estructurales de la violencia familiar

- Las relaciones desiguales de poder: En la familia existen relaciones jerárquicas, tanto entre la pareja, de padre/madre, a hijos/hijas, de hermanos mayores a hermanos menores. Generalmente el poder se ejerce en forma absoluta, lo cual da lugar al autoritarismo y a los abusos que este genera en cualquier ámbito.
- Socialización: La familia, la iglesia, la escuela, el derecho, los medios de comunicación inculcan los estereotipo que fundamentan la violencia hacia las partes más débiles. Estas instituciones pueden fomentar:
 - ✓ Noción de masculinidad: Dominante, violenta y agresiva. Con privilegios en el seno familiar, con dominio en el ámbito público y político. Se le da más valor a la masculinidad que a la feminidad.
 - ✓ Noción de feminidad: Referida a la sumisión, la abnegación, el silencio, la indecisión, el servicio doméstico, el sacrificio de cualquier derecho.
 - ✓ Patrón de crianza: Las relaciones desiguales de poder y la socialización moldean el patrón de crianza que la sociedad acepta y reproduce el cual, en nuestro caso, está basado en el machismo y el autoritarismo Ferrer (1992)

2.1.5. Tipos de violencia familiar

Según esta definición, se puede distinguir diferentes formas de manifestaciones de maltrato, abuso o agresión familiar.

- Abuso o maltrato físico.
- Abuso o maltrato sexual.
- Abuso o maltrato psicológico.
- Abuso o maltrato patrimonial.
- Negligencia o carencia emocional.
- Cualquier comportamiento que tenga como propósito la degradación, el control o la coacción.
- Impedir el desarrollo personal.

2.1.5.1. Violencia física

La violencia física ocurre cuando una persona que está en una relación de poder con respecto a otra, le infringe daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de arma, que puede o no provocar lesiones externas, internas o ambas (Ferrer, 1992)

El castigo repetido no severo, también se considera violencia física. El hecho de que le escupan a una persona se puede considerar también como una agresión física. Para clasificar mejor este concepto, he aquí algunos ejemplos de conductas que se clasifican como abuso o violencia física:

- Golpes en la cara, la cabeza o el cuerpo (estos pueden llevarse a cabo con las manos o con objetos): patadas, empujones, jalones de pelo, pinchazos, zancadillas, mordiscos, arañazos, azotes con fajas, cuerdas, alambres u otros objetos.
- Intentos de asfixia con las manos, almohadas u otros objetos.
- Lanzamiento de objetos como platos de comida, ollas, cuchillos, machetes, etc. Aunque no lleguen directamente al cuerpo, sino a las paredes o al piso.
- Acciones que ponen en peligro la integridad física de la otra persona, tales como el encierro y manejar en estado de ebriedad o en forma temeraria (Ferrer, 1992).

2.1.5.2. Violencia psicológica o emocional

Es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra forma que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación, la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona.

El abuso psicológico se manifiesta de múltiples maneras y por lo general se presenta acompañado de otras conductas abusivas, tales como el maltrato físico, el abuso sexual y el abuso patrimonial. Incluye:

- Insultos constantes, negligencia, humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación.
- Aislamiento de amigos y familiares que con frecuencia van acompañados de mensajes como “los otros son peligrosos”, “las mujeres buenas están siempre en su casa”, “los niños buenos prefieren a sus hermanos y no necesitan amigos”.
- La destrucción de propiedades, tesoros, objetos preciados o mascotas de la víctima.
- Ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar, etc.,
- Celos excesivos y sobre posesividad.
- Control económico, hostigamiento y acoso.

La persona que ejerce el abuso psicológico se presenta como el único miembro de la familia que conoce las necesidades de los otros y como la única persona capaz de satisfacer esas necesidades.

Otra forma de violencia psicológica es el maltrato al desarrollo personal, que se entiende, como toda acción que atenta contra el desarrollo integral de las personas integrantes del grupo familiar en especial de la mujer o pareja, afectando sus aspiraciones de capacitarse y de superarse, limitando sus habilidades y provocando frustración. Por ejemplo:

- No dejar que la persona agredida, estudie o trabaje.
- No dejar que tenga amistades.
- No dejar que visite a sus familiares.

Entre todos los tipos de violencia, la psicológica es la que puede producir más daño, incluso de por vida. (Ferrer, 1992).

2.1.5.3. Violencia sexual

Es todo acto en el que una persona, en una relación de poder, involucra a otra en una actividad de contenido sexual, que propicia su victimización y de la que el ofensor obtiene gratificación.

Es preciso recalcar que el consentimiento sólo es posible cuando existe una relación de igualdad entre dos personas. Ambas deben estar en las mismas condiciones para tomar decisiones en torno al inicio y terminación de la relación. El consentimiento es imposible en relaciones de claro poder y control de un ser humano sobre otro, ejemplo:

- Contacto sexual entre adultos y niños.
- Incesto, padre e hija.
- Abusos deshonestos como manoseo, exhibicionismo, acoso sexual.
- Exposición o participación en pornografía.
- Prostitución, sexo oral, sodomía, penetración genital o anal con un objeto.
- Sexo forzado. (Ferrer, 1992).

2.1.5.4. Violencia patrimonial o económica

Son todas aquellas acciones u omisiones tomadas por el agresor, que afectan la sobrevivencia de los demás miembros de la familia (esposa, esposo o hijos) o el despojo o destrucción de sus bienes personales o de la sociedad conyugal. Esto implica la pérdida de la casa de habitación o del lugar de vivienda, los enseres y equipamiento doméstico, la tierra, otros bienes o muebles o inmuebles.

También es violencia patrimonial el apropiarse de los bienes por medio de los chantajes afectivos, amenazar con quitar algo, obligar a un miembro del grupo familiar a entregar su salario o ingresos (Ferrer, 1992).

2.1.6. consecuencias de la violencia familiar

Según Gandarias (2006), lo más grave de la Violencia es que altera la armonía familia. Las consecuencias se manifiestan en las víctimas tanto en aspectos físicos como psicológicos:

Lesiones físicas:

- Quemaduras
- Raspaduras
- Fracturas
- Daños en el cerebro
- Problemas ginecológicos
- Partos prematuros
- Hipertensión arterial
- Gastritis
- Discapacidades permanentes o pasajera

Lesiones emocionales:

- Disminución de la autoestima, neurosis, intentos de suicidio, tendencia al abuso del alcohol y drogas este puede terminar con la muerte.
- Desarrollan conductas y sentimientos que muchas veces conspiran contra la solución del problema de la Violencia e impide la búsqueda de ayuda.
- Sentimiento de miedo, tristeza y vergüenza
- Dificultades para confiar y relacionarse con otras personas y para restablecer relaciones íntimas.

- Dificultades para auto protegerse, de aquí las ideas y los intentos de suicidio.
- Pérdida del sentido de autoeficacia (sentirse incapaz).
- Sentirse responsable y hacer suya la culpa, atribuyendo la violencia a una falla personal.
- En los niños nace desconfianza hacia los adultos, se confunden, se llenan de temores, se crean sentimientos ambivalentes.

Es importante reconocer que este es un problema endémico a nivel mundial, no solo en Guatemala.

Los efectos que esto produce los podemos agrupar en cuatro rubros:

Deterioro de la autoestima: Quiebra la confianza en sus propias capacidades y potencialidades, que afecta el respecto por su valor como persona y crea en él o ella un progresivo y sistemático sentimiento de fracaso. Reprime e inhibe la capacidad expresiva, generando la duda, el rechazo respecto al valor de su opinión y de su capacidad de participación. Provoca un sentimiento de desconfianza hacia los demás y afirma una actitud egoísta e individualista.

Distorsión de la personalidad: Este tipo de relaciones distorsiona la personalidad, desintegrando y sesgando el desarrollo de sus dimensiones básicas. Condiciona a la persona a la adopción de conductas y respuestas estereotipadas, la induce a restringir sus posibilidades perceptivas y pensar limitando o bloqueando el desarrollo de su capacidad creativa.

Doble valoración ética: Se estimulan conductas anémicas, es decir, que prescinden de toda pauta o norma moral y que se orientan más hacia la satisfacción individualista de intereses y objetivos particulares. Convalida la ley del más fuerte.

Réplica del autoritarismo: Se estimula la inseguridad y la agresividad y se forma una doble actitud de sumisión ante el fuerte y de dominación ante el débil. Adiestra a la persona a la imitación de los “fuertes”, en recurso de la violencia y la imposición como medios legítimos para conseguir un fin. Gandarias (2006)

2.1.7. Ciclos de la violencia en la familia

La psicóloga norteamericana Hormanche construyó en 1999 una teoría que nos ayuda a conocer y comprender la dinámica en la que entra el agresor, su ciclo definido de agresión. Las personas agredidas no están constantemente siendo agredidas.

Identificó un ciclo definido en el agresor de acumulación de tensión, seguido de un episodio de explosión que termina en la mayoría de los casos con episodio de tregua amorosa.

Según Hormanche (1999), estos ciclos de agresión pueden aparecer desde que las relaciones se inician (noviazgo o nacimiento de los hijos), o después de muchos años. Es muy importante comprender como estos ciclos se van presentando y configurando ya que posibilita reconocer en qué etapa del ciclo se encuentra la persona ofensora y que nivel de riesgo puede estar viviendo la persona afectado. El ciclo de la Violencia se desarrolla en tres fases:



2.1.7.1. Fases del ciclo de la violencia en la familia

Fase Uno: Se produce y acumula la tensión, se dan pleitos, reclamos, insultos, poco a poco va subiendo la intensidad hasta pasar a la segunda fase. Durante esta etapa, conocida también como la etapa de los incidentes menores de agresión, la persona agredida está tratando de calmar de diferentes maneras a su ofensor. En esta fase es frecuente que las personas agredidas busquen formas para sobrevivir al abuso utilizando mecanismo como:

- **La negación:** Negar y esconder lo que pasa y los sentimientos que les está generando tantos abusos, “no, no me pasa nada”, “solo estoy un poco cansada”.
- **La nacionalización:** Trata de buscar explicaciones que justifiquen la conducta del abusador, “sé que no quería pegarme”, “estaba muy tenso por el trabajo”.
- **La minimización:** Tiende a minimizar lo sucedido, “solo me dio un empujón”.

Fase Dos: El incidente, la explosión violenta, se caracteriza por una fuerte e incontrolable descarga de violencia física y emocional. Se presenta una agresión grande y dolorosa, como son los golpes que pueden a veces hasta poner en peligro la vida de la persona agredida.

Según Hormanche, esta fase es la más breve de las tres, las personas afectadas reconocen con frecuencia que este momento se acerca. Esta espera puede convertirse en una verdadera tortura que genera ansiedad, depresión y otros síntomas.

Las personas agredidas viven esta fase de distintas formas:

- Se sienten atrapadas e incapaces de huir.
- La mayoría no tiene ninguna posibilidad de resistirse, y tratan de no provocar más al agresor y esperan a que pase la explosión.
- Las acompaña un sentimiento de incredulidad “esto no puede estarme pasando”.
- La mayoría de las personas afectadas no buscan ayuda, a menos que estén gravemente heridas.
- Con frecuencia es el mismo agresor o familiares cercanos (hijos) quienes las curan de los golpes.
- En este momento se da un “distanciamiento” entre la persona afectada y el agresor, y aquí puede aparecer la oportunidad de buscar ayuda, irse de la casa.

Pero también puede suceder lo contrario, que se hunda en una tristeza y depresión profunda, en un sentimiento de impotencia.

Tercera Fase: la reconciliación es un periodo de calma, se caracteriza por un comportamiento cariñoso y de arrepentimiento del ofensor. El agresor cambia totalmente su comportamiento y se muestra amable, arrepentido, promete no volver a cometer una agresión. La finalidad del ofensor, es conseguir el perdón de la persona a quien acaba de lastimar.

La persona ofendida olvida cualquier intención que hubiera tenido de huir, cediendo así a las intenciones del abusador.

Esta actitud provoca:

- Confusión en las víctimas.
- Miedo a represalias futuras por no ceder a la solicitud de perdón.
- La víctima recibe el cariño y atenciones que ha deseado.
- El abusador, busca que otras personas le ayuden a conseguir el “perdón”, logra con eso conseguir que la víctima se sienta responsable de lo que le pueda suceder al abusador, quien puede amenazar con matarse si no se le perdona.
- Se mantiene la idea de que con “amor” es suficiente para vencer cualquier obstáculo, y además la persona afectada quiere creer que verdaderamente las cosas van a cambiar.

Esta tercera y cuarta fase puede durar días o semanas, pero el ciclo se vuelve a repetir una y otra vez, generalmente la agresión es mayor y la frecuencia se incrementa.

2.1.8. Estadísticas de la violencia familiar

A continuación se muestran estadísticas publicadas por el periódico Prensa Libre, edición del 10 de mayo de 2009:

- El 57% de las mujeres que murieron de manera violenta en lo que va del año fue atacada en su casa. Lo que muestra un incremento de violencia familiar y contra las féminas.

- En lo que va del 2009, van 265 mujeres asesinadas. De este número, el 15% eran menor de edad, lo que implica que muchas adolescentes y niñas son víctimas de violencia en sus casas o de trata de personas.
- En el 2008 se recibieron 27 mil denuncias de violencia familiar.
- 43% de las víctimas no son identificadas, ya que son casos que no van a ser juzgados porque nadie reclama a la víctima.
- Hora de mayor incidencia de ataques, de 19 a 24 horas 43% de los casos.”

2.1.9. Protección que pueden recibir las víctimas de la Violencia Familiar.

La protección inmediata de las personas que sufren de violencia familiar es el objeto principal de la Ley (la violencia familiar es una violación a los Derechos Humanos – Arto. 1º.). En ella se establece 16 medidas de seguridad que el juzgador puede aplicar, dando la posibilidad de complementarlas con otras disposiciones contenidas en el Código Penal (Art. 88) y que tienen el mismo fin.

Las medidas de seguridad solo pueden ser ordenadas por los jueces de Paz y de Familia. La Policía Nacional Civil es la encargada de aplicarlas. Con ellas se busca evitar mayores riesgos para la víctima y su núcleo familiar, se pretende asegurar la sobrevivencia económica y propiciar la pre educación de la persona agresora. Las medidas de seguridad tienen un tiempo mínimo de 1 mes y un máximo de 6 meses prorrogables. En el siguiente cuadro se clasifican las medidas de seguridad de acuerdo a su objetivo pero su aplicación debe tener el sentido de protección integral, de acuerdo con la necesidad de cada caso. No es forzoso aplicarlas todas, ni tampoco es excluyente de aplicar solo una.

Medidas para evitar mayores riesgos*

- Salida inmediata del presunto agresor de la residencia común
- Allanamiento de la morada cuando hay riesgos.
- Prohibir armas en la casa cuando se usan para intimidar o causar daño a la familia.
- Decomisar armas al presunto agresor aun con licencia.
- Suspenderle provisionalmente la guarda y custodia de hijos menores de edad.
- Que se abstenga de interferir en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de los hijos.
- Suspender el derecho de visitar a sus hijos, en caso de agresión sexual a menores.
- Prohibirle perturbar o intimidar a cualquier integrante del grupo familiar.
- Prohibirle el acceso al domicilio permanente o temporal de la persona agredida y a su lugar de trabajo o estudio.

Medidas para asegurar la sobrevivencia familiar

- Fijar una obligación alimentaria provisional, de conformidad con el Código Civil.
- Disponer el embargo preventivo de bienes del presunto agresor, son deposito de garantía.
- Levantar inventario de bienes inmuebles del núcleo habitacional, en particular el menaje de casa u otro que sirvan de medio de trabajo a la persona agredida.
- Otorgar el uso exclusivo del menaje de casa a la persona agredida, por un plazo determinado.
- Ordenar al presunto que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona agredida.

Procedimiento que recomiendan en el libro de Gomariz, E. (2013).

Las medidas presentadas anteriormente las recomienda la Capacitación de Red Nacional de Derivación- (OAV), Banco Interamericano del Desarrollo (BID).

Si el presunto agresor se resiste a salir de la residencia, se utilizara la fuerza pública.

El presunto agresor puede oponerse a las medidas de seguridad, para lo cual se sigue el trámite respectivo en el Juzgado de Familia.

Es importante conocer acerca de ambos términos, el desempeño laboral está ligado del área emocional de cada colaborador hoy en día, no es posible que en las organizaciones su objetivo es tener personal que durante el día labore y no se vea afectado por el área emocional de su vida personal. Es importante hoy en día conocer a nuestros colaboradores y el ambiente que los rodea para así involucrarse profesionalmente en el tema y lograr mejores profesionales.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Violencia Familiar afecta hoy en día a muchas mujeres y en los últimos años ha ido incrementando el índice de la violencia. La Violencia Familiar puede ser física como emocional; se da en las relaciones conyugales, como también en relaciones familiares, es decir, entre padres e hijas, madres e hijas, padrastros e hijas, tíos, primos, etc.

“La violencia en cualquiera de sus formas es, sin lugar a dudas, la expresión más cruda del ejercicio del Poder, el hombre sobre la mujer, el adulto de ambos sexos sobre los niños y niñas, el rico sobre el pobre y en general el fuerte sobre el débil” (Anónimo, 2003).

En los últimos años, el impacto de la mujer en el área laboral ha incrementado un 65%, debido a la necesidad económica, y crecimiento profesional. Las mujeres que hoy en día son víctimas de la violencia familiar son obligadas a trabajar, debido a múltiples factores.

El sufrir de violencia familiar, puede provocar en las víctimas distintos factores de estrés, el temor al maltrato a los hijos, el qué dirá la sociedad, el factor económico, etc.; los cuales pueden afectar su desempeño laboral y como consiguiente afecta su entorno social, por lo que no permite el correcto desenvolvimiento como desempeño en el área laboral.

“A nivel individual, el trabajo representa una oportunidad de desarrollo y de mayor bienestar para las mujeres, incrementando su autonomía, su autoestima, su acceso a recursos intelectuales, materiales y mayor control sobre sus vidas. Además, existen evidencias de que las mujeres que trabajan y controlan el destino de sus ingresos destinan una mayor proporción del ingreso familiar a la nutrición, educación y salud de sus hijos y contribuyen directamente a la riqueza y bienestar de las naciones” (Naramore, 2001).

La violencia familiar, afecta el desempeño de la mujer en su ambiente laboral, pero es importante determinar cuáles son los factores que este problema social trae consigo. La preocupación por el bienestar de los hijos de las víctimas, y en bienestar abarca,

estudios, salud, alimentación, vestuario, etc.; es uno de los factores que incentivan a las mujeres víctimas, a seguir adelante. Otro de los factores que afecte el desempeño es la preocupación por su salud física, la cual llega hasta cierto punto a afectar el entorno social, ya que una mujer violentada sufrirá de golpes, y por ende, hematomas, hinchazones, etc.

El estar laborando, tiene sus beneficios para las víctimas cuyo propósito es desligarse del maltrato y violencia, ya que laborar, genera independencia económica. Es importante mencionar, que laboral genera independencia económica, sin embargo no general independencia emocional.

Por lo mismo, la presente investigación pretende conocer lo siguiente: ¿Cuál es la percepción por parte de un grupo de mujeres trabajadoras respecto a la forma en que afecta su desempeño laboral el hecho de ser víctimas de la violencia familiar?

1.2. Objetivos:

2.1.1. General:

Conocer la percepción por parte de un grupo de mujeres trabajadoras respecto a la forma en que afecta su desempeño laboral el hecho de ser víctimas de violencia familiar.

2.1.2. Específicos:

- ✓ Determinar si afecta la violencia familiar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- ✓ Verificar si la violencia familiar tiene repercusiones en la víctima en el ámbito laboral.
- ✓ Conocer el tipo de violencia que sufrió la víctima y cuál es el tipo de violencia que prevalece en la sociedad guatemalteca.
- ✓ Identificar cómo se desenvuelven las víctimas en sus relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- ✓ Conocer las consecuencias que la violencia familiar deja en la persona.
- ✓ Verificar si existe apoyo en las instituciones guatemaltecas hacia las víctimas de la violencia familiar no importando su puesto.

2.2. Unidad de Análisis

- ✓ Desempeño Laboral
- ✓ Violencia Familiar

2.3. Definición de Variable:

2.3.1. Conceptual

Desempeño:

“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”. (Hose, 2004)

Violencia Familiar:

“Entendemos que la violencia doméstica es un modelo de conductas aprendidas, coercitivas que involucran abuso físico o la amenaza de abuso físico. También puede incluir abuso psicológico repetido, ataque sexual, aislamiento social progresivo, castigo, intimidación y/o coerción económica” (Silva, 2013, parte I).

2.3.2. Operacional

El desempeño laboral, se define como el método en cómo los colaboradores realizan sus obligaciones diarias, evaluadas por medio de distintas formas, como evaluaciones de desempeño, entrevistas, cliente misterioso, etc. Los resultados serán en base a entrevistas semi estructuradas con indicadores que evalúen el desempeño laboral, entre los indicadores están: desempeño laboral en el puesto de trabajo, relaciones interpersonales, relación jefe – subordinado, con la finalidad de determinar la forma en que afecta su desempeño laboral, no importando su cargo laboral, profesionales, no profesionales, oficio doméstico y trabajo no formal.

Violencia Familiar, se define como la agresión de una persona que abusa de poder sobre las víctimas, creándole miedo, inferioridad, baja autoestima, agresión física, emocional psicológica. Los resultados serán en base a entrevistas semi estructuradas, con indicadores de violencia familiar, todos los tipos de violencia que hoy en día existen, violencia económica, física, psicológica, sexual. Cada violencia estará dividida en la entrevista semi estructurada, con la finalidad de determinar el tipo de violencia que se sufre.

2.4. Alcances y límites:

La presente investigación tuvo como finalidad dar a conocer la percepción de las mujeres profesionales y no profesionales, de oficio doméstico, trabajos no formales, que sufren los distintos tipos de violencia familiar, física, psicológica, emocional, sexual, financiera, que acuden por ayuda a la Fundación Sobrevivientes, Refugio Casa de Vida y Defensoría de la Mujer, sobre los distintos factores que afectan su desempeño laboral. Por lo que debe tomarse en consideración que la presente investigación se limita a la población de las víctimas que asisten a las diferentes instituciones mencionadas anteriormente, y que estén actualmente laborando.

2.5. Aporte:

La presente investigación se realizó por medio de entrevistas abiertas, las cuales permitían que los sujetos amplíen sus experiencias y las mismas puedan ayudar a conocer los factores que afectan el desempeño de las mujeres víctimas de la violencia familiar. Dicha investigación tiene como finalidad el apoyo a las organizaciones y a los Departamentos de Recursos Humanos, a conocer los factores que afectan el desempeño laboral de las mujeres víctimas de la violencia familiar, cómo controlar situaciones similares y cómo detectarlos dentro de la organización.

Los resultados obtenidos en la investigación son un aporte a la sociedad para poder conocer los factores que afectan el desempeño laboral de una mujer víctima de violencia familiar, y las consecuencias que esta situación trae, y así poder hacer conciencia social para evitar que este tipo de situaciones, la cual afecta hoy en día a muchas mujeres, pueda ser evitada. También puede ser de aporte a muchas mujeres

que han escapado de esta situación, puedan crear campañas de concientización sobre este tema.

III. MÉTODO

La presente investigación tiene como fin el análisis e identificación de los factores que afectan el desempeño de las mujeres víctimas de la violencia familiar.

Los sujetos participantes son un grupo de diez mujeres que sean o hayan sido víctimas de la violencia familiar no importando qué tipo de violencia; comprendidas entre las edades de 20 a 50 años, que se encuentren labrando, con uno o más hijos, que hayan acudido a la Fundación Sobrevivientes, Refugio Casa de Vida o a la Defensoría de la Mujer, y que se encuentren o hayan finalizado el proceso de terapia de dichas instituciones, las cuales brindan apoyo a la víctima.

El muestreo es de tipo homogéneo debido a que deben cumplir con las características de ser madres, trabajadoras y víctimas de violencia familiar, de acuerdo a los autores Hernández (Fernández y Baptista 2006).

SUJETO NO. 1	
EDAD	20 – 50 años.
TIPO DE VIOLENCIA	Física (3), Emocional (3), Sexual (3) y Económica (1).
NO. DE HIJOS	1 – 6 hijos.
PUESTO QUE OCUPA	Operativo (5), Administrativo (3) y Gerencial (2).
INSTITUCIÓN DE AYUDA	Sobrevivientes y Refugio Casa de Vida.
CÓDIGO	

3.2. Instrumento

Para llevar a cabo la presente investigación, se realizará un formato de entrevista semi-estructurada, elaborado por la autora del presente estudio. Dicho formato llevará una serie de preguntas abiertas las cuales darán a conocer los factores que la violencia familiar puede afectar en el desempeño laboral de la víctima.

La entrevista semi estructurada se encontrará distribuida en las siguientes categorías:

- Antecedentes del tipo de violencia.
- Relaciones interpersonales a nivel laboral.
- Consecuencias en el ámbito laboral.
- Historial del desempeño laboral del sujeto.

Tiene como propósito conocer los factores que afectan el desempeño laboral de las mujeres víctimas de la violencia familiar. Se aplicará en un ambiente cómodo y libre de distracciones.

3.3. Procedimiento

El procedimiento de la siguiente investigación se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Se seleccionó el tema de estudio.
- Determinó el tipo de investigación.
- Se recopiló toda la información importante y necesaria para la realización del marco teórico y antecedentes.
- Se realizó el planteamiento del problema.
- Se determinó los sujetos de estudio.
- Se definió el diseño y metodología de la investigación.
- Se diseñó el instrumento para dicha investigación.
- Entrega del anteproyecto.

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación es de tipo cualitativa. En dicha investigación se obtendrá respuesta por parte del muestreo con base en las entrevistas semi-estructuradas, las cuales serán analizadas.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) comentan que el estudio tipo cualitativo está caracterizado por ser un proceso el cual se interpreta por los hechos y la información, ya que tiene como finalidad profundizar y llegar a una conclusión desde las distintas perspectivas que los sujetos entrevistados tengan sobre el tema. Por lo que, es necesario profundizar en el tema de la presente investigación, y recopilar en su totalidad la información necesaria para el logro de sus objetivos.

Los resultados se presentarán en matrices, basada en la interpretación y análisis de las opiniones, factores, percepciones, testimonios y comentarios que los sujetos entrevistados proporcionaran. Dada la naturaleza de la investigación no es posible presentar resultados de método estadístico.

La presente investigación no tiene ningún tipo de tratamiento estadístico, dada su metodología cualitativa.

IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La investigación tiene como finalidad conocer si las víctimas de violencia familiar, con las características de ser mujeres, con hijos y estar laborando se ven o no afectadas en su desempeño laboral como consecuencia del daño psicológico, emocional, etc. de la violencia familiar.

Se entrevistó a 10 sujetos quienes cumplían con los requisitos mencionados con anterioridad, de los cuales los resultados presentados a continuación ayudarán a conocer un sobre el tipo de violencia que la víctima sufre o sufría, proceso de resiliencia, de qué forma ayudó o no la institución para la que laboran o laboraban, verificar si su desempeño se vio o no afectado a causa de la violencia familiar.

SUJETO No. 1

EDAD	30 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia psicológica o emocional	
NO. DE HIJOS	2 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Gerencial	
CODIGO	01KM	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“He sufrido rechazo por parte de mi esposo por varios años, tanto así que mis hijos han llegado a creer lo que él les dice de mí, que soy tonta e inútil.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“Mis hijos no han sufrido violencia familiar directa, sin embargo sí creo que sufren violencia psicológica indirecta al escuchar a su papá insultar a su mamá y desvalorizarla, pues

		eso también les daña sus valores a ellos”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Aún no he escapado de mi agresor, sí así le quiere decir. Estamos separados, pero no legalmente. Tomé mi decisión cuando mi nena me dijo que no le gustaba como “papi” me hablaba, que a ella no le gustaría que su papi le hablara así”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Para serle sincera había escuchado que existían lugares que ayudaban, pero no fue sino que hasta que una amiga mía me refirió con la licenciada de Casa de Vida, y me asesoró en todo el proceso”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“Llevo casi el año, desde que puse la denuncia y saqué al papá de mis hijos de casa un 21 de enero de este año”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Definitivamente mis hijos y mi dignidad como mujer”
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la	“Creo que mis relaciones laborales siempre fueron muy profesionales, sin embargo cuando me sentía muy

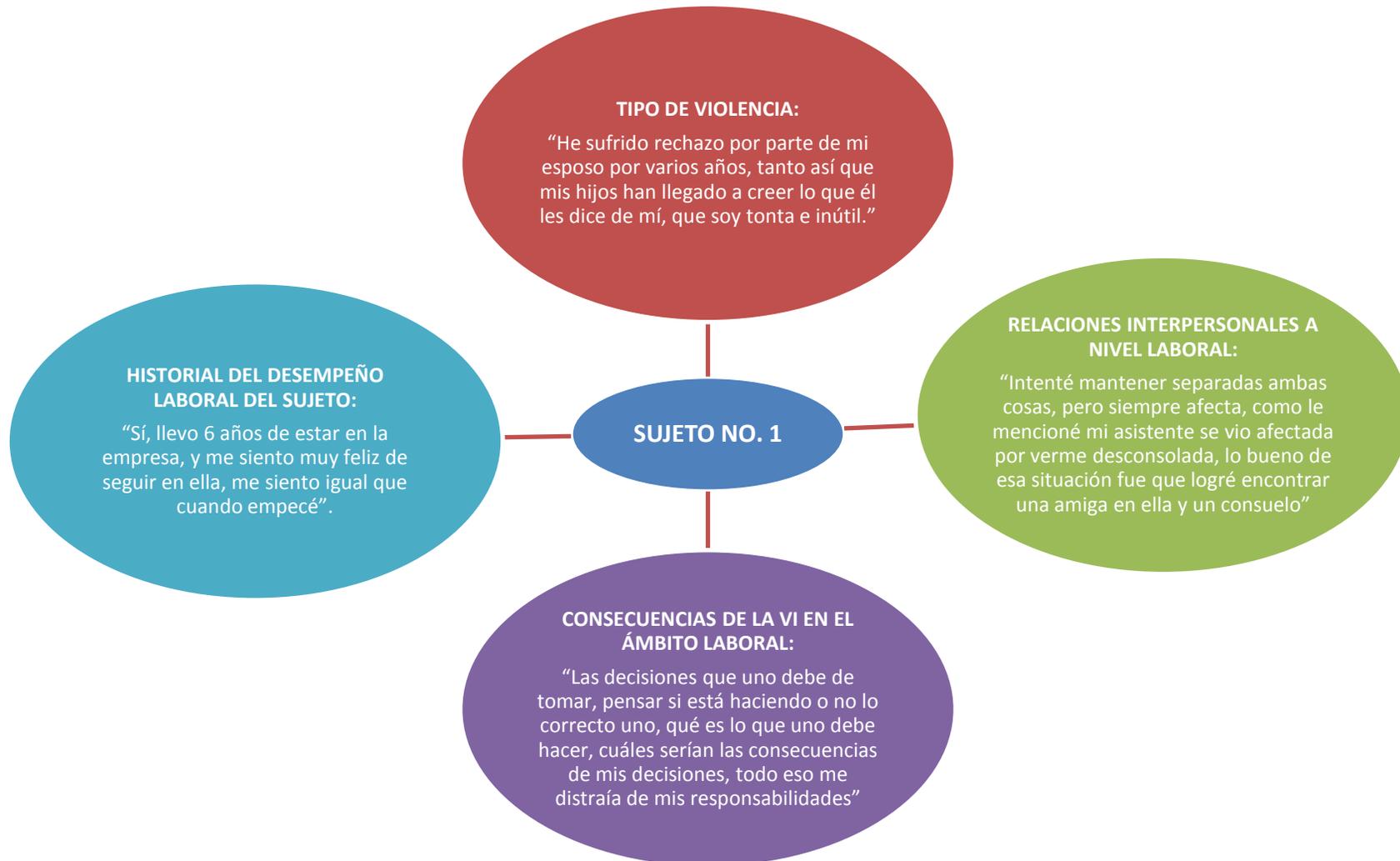
	violencia familiar?	presionada tanto en el área laboral como en el área familiar, explotaba al punto en que habían veces que mi asistente me encontraba llorando”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Intenté mantener separadas ambas cosas, pero siempre afecta, como le mencioné mi asistente se vio afectada por verme desconsolada, lo bueno de esa situación fue que logré encontrar una amiga en ella y un consuelo”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“No, no lo veo de esa forma. Pero siempre no iniciaría una relación amorosa con alguien de mi entorno laboral, considero que no es profesional”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“La verdad no he tenido problema con mis superiores debido a la violencia familiar”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“La institución me ha ayudado considerablemente, me ha apoyado en mis terapias para “adaptarme a la sociedad”, y ver todo lo que me sucedió positivamente para poder

		ayudar a las personas que estén pasando por la misma situación, ya sean hombres o mujeres”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Mi asistente me ayudó un montón, escuchándome y estando pendiente de mí, que es lo que uno a veces necesita, pues la autoestima lo tiene por debajo de los suelos. En el área laboral, me apoyó, cuando me veía que no daba más, postergaba mis reuniones, atendía mis llamadas, etc. Pero siempre me consideré una persona responsable y que dio buenos resultados, ya que no veo por qué mis problemas tenían que afectar mi desempeño laboral”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Mis hijos, su futuro, qué les puedo dar, el compromiso que adquiriré al momento de separarme de su papá”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Espantoso, no existe otra palabra para describirlo. Me encantaba llegar al trabajo y ver mi agenda llena para distraerme pero al finalizar mi agenda como que volvía mi realidad, triste realidad”
	¿Cuáles considera usted que	“Las decisiones que uno debe

	son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	de tomar, pensar si está haciendo o no lo correcto uno, qué es lo que uno debe hacer, cuáles serían las consecuencias de mis decisiones, todo eso me distraía de mis responsabilidades”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Definitivamente en mi caso NO, pero he escuchado de otras personas que por tener cargos operativos y las ven envueltas en esa situación de violencia, se “lavan las manos” despidiéndolas”.
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Por supuesto, como le comenté, eso es lo que me distraía de mis responsabilidades en el trabajo”.
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“No, no tuve ninguna llamada de atención, de hecho, solo mi asistente notó mi tristeza, o al menos que yo sepa nadie más”.
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Sí, llevo 6 años de estar en la empresa, y me siento muy feliz de seguir en ella, me siento igual que cuando empecé”.
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al	“No les comenté nada de mi situación, no en RRHH, creo

	<p>momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?</p>	<p>que como le indiqué, una cosa es la familia y otra cosa es el trabajo, traté la manera de mantener las cosas por separado”.</p>
	<p>¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?</p>	<p>“Para nada”.</p>
	<p>¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?</p>	<p>“Cuando mi agenda se finalizaba, al terminar el día, o cuando tenía un día sin tantos compromisos, como dicen, una mente desocupada es arma del enemigo”.</p>
	<p>¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?</p>	<p>“Nunca busqué un nuevo trabajo”.</p>

EDAD: 30 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia psicológica o emocional – NO. DE HIJOS: 2 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Gerencial – CÓDIGO: 01KM



SUJETO No. 2

EDAD	33 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia física y sexual	
NO. DE HIJOS	2 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Operativo	
CODIGO	02JM	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“No sufrí violencia familiar directamente, solamente estaba saliendo con el pastor de una iglesia (se omite el nombre), y éste me pegó, drogó violó y embarazó”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“No, pero como caí en depresión después de todo lo que pasó, el papá me quitó a la nena”.
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Lo demandé, hice todo el procedimiento que Sobrevivientes me indicó”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“No, no sabía. Pasé una semana en penas después de lo que me pasó, perdí todo, me robaron en mi apartamento, todo lo perdí, entonces iba a comer a los funerales, y dormía en los baños. Supe de Sobrevivientes por una señora que hacía la limpieza en el

		funeral y le conté lo que me había pasado”.
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“Llevo gracias a Dios, 4 años, me siento feliz, al final di en adopción al bebé, se lo di a mi hermana que vive en España. Creo que fue una buena decisión”.
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Mi situación, todo lo que viví, me vi acorralada, no tenía a dónde ir y me mataba ver a mi hija sufrir a mi lado”.
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Me costó muchísimo, perdí dos empleos, era una persona conflictiva, abusadora también, pues hacía sentir mal a la gente.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Se vieron muy afectadas, muchas personas demostraron ser mis verdaderas amistades otras personas se portaron muy mal, todo esto me hizo hacerme una persona muy dura y alejarme de todos y desconfiar”.
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Totalmente me cuesta muchísimo confiar en alguien así, imagínese confié en una persona que se hacía llamar pastor y éste me violó”.
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al	“Sí, sí he tenido conflicto, perdí dos empleos como

	momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	consecuencia de mi situación. Me ha ocasionado conflicto el que no confío en ellos y me pongo a la defensiva”.
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“Sobrevivientes es lo mejor que me pudo pasar, me han brindado ayuda, hablo con una psicóloga, me dan alimento, me dieron refugio y me han ayudado a buscar empleo.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Para nada, no me ayudaron me dieron la espalda, les di como vergüenza, incluso llegué a pensar que les daba asco.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“El superarme, y regresar a tener la vida que tenía, con mis cosas, mi carro, mi apartamento, mis muebles, mi cocina, y por sobre todo recuperar a mi hija y que ella vea en mí una persona esforzada y recuperada”.
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Era una pesadilla, todos me miraban como con lastima y sentía esas miradas como cuando lo están juzgando o “pelando”.”
	¿Cuáles considera usted que	“Las distracciones son más que

	son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	todo pensar en qué va a pasar, y qué iba a hacer con el muchachito que llevaba adentro, pensar que no era algo que yo quería, si llegué a pegarme en el estómago para abortarlo”.
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Creo que sí, a mí me despidieron por eso, porque no querían que fuera una carga para la empresa, fueron unos ingratos”.
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Sí, pensar que mi hija estaba sufriendo las consecuencias de mi violación, robo y todo, me distraía”.
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“En mi trabajo de ahorita, mis resultados han sido muy buenos, trabajo como cuidadora de un refugio para víctimas de la violencia familiar, y me siento recuperada como para poder ayudar a las demás víctimas”.
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“No. Yo inicié trabajando aquí ya recuperada, me sentí muy contenta y con nuevas oportunidades”.

	<p>¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?</p>	<p>“No, me sentí señalada”.</p>
	<p>¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?</p>	<p>“Sí, ese fue el motivo de mi despido”.</p>
	<p>¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?</p>	<p>“Todo era difícil, el ver que todos se dejaron de juntar conmigo y me miraban y se secreteaban era terrible”.</p>
	<p>¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?</p>	<p>“Por los antecedentes si me fue difícil, pues sale que demandé a una persona, pero no preguntan por qué. Pero Sobrevivientes me consiguió trabajo, qué más puedo pedir.”</p>

EDAD: 33 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física y sexual – NO. DE HIJOS: 2 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Operativo – CÓDIGO: 02JM



SUJETO No. 3

EDAD	28 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia física, psicológica, económica.	
NO. DE HIJOS	6 hijos (2 fallecieron)	
PUESTO QUE OCUPA	Gerencial	
CODIGO	03YV	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Sufrió por 12 años violencia”.
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“Sí fueron víctimas de la violencia que ese hombre me hacía, ellos miraban cuando su papá me pegaba, se burlaba de mí. Uno de ellos tuvo que gritarle que parara porque me estaba estrangulando”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Le pedí el divorcio, además como es una persona reconocida socialmente, lo amenacé con decirles a todos lo basura de hombre que era y actualmente es”.
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“No sabía, hasta hace 2 meses que me enteré de Sobrevivientes por una compañera de la Universidad a la que voy.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y	“Llevo 2 meses. Con abogado particular llevo 4 años.”

	ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Un día, era domingo, cuando me pegó en la cabeza, que cuando me vi parecía un monstró”.
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Las describiría antes unas buenas relaciones, tenía muchas amigas y amigos, tenía reuniones, salía. Ahora tengo mis amigas del alma, las que no me dieron la espalda, pero en sí me cuesta mucho tener nuevas relaciones, no confío mucho en las personas.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Debido a todo lo que me pasó mucha gente me vio como bicho raro, y yo obvio, me puse mi caparazón para que no me lastimaran y fui indiferente, de cierta manera fue un mecanismo de defensa.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“En el área laboral no desconfío simplemente lo veo como profesional, ya que mi pasado se dio en el área amorosa y no en el área laboral, no iniciaría tampoco una relación amorosa en el trabajo.”
	¿Ha tenido conflicto con sus	“Una vez, no fue con mi

	superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	superior o autoridades, fue con un compañero de trabajo, me molestó que trato de menos a una asistente siendo él algo machista. Creo que eso fue lo que me chochó.”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“Me ayudó bastante, me asesoró para salir adelante no sólo yo, sino que mis hijos también.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Mi mejor amiga es del trabajo, ella siempre estuvo a mi lado y me apoyó, cuando me atrasaba en alguna actividad del trabajo mi amiga me ayudaba a sacarla adelante, además que ella fue la que me orientó a buscar ayuda legal”.
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Me motivó y me sigue motivando mis hijos, mi futuro, el darles una buena vida, y por sobre todo rehacer mi vida, tener una vida, como diría la licenciada, una vida DIGNA.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBTO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Espantoso, no quería ni pensar en verle la cara a ese hombre, ni pensar en que tenía que llegar a hacerle cena, me desconcentraba totalmente en el trabajo cuando me recordaba

		de eso.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Distracciones son muchísimas, a mí me distrajo bastante el dar las vueltas para hacer todo lo legar, pedir días de vacaciones y dejar trabajos pendientes, el no estar enfocada en el trabajo cuando debería de estarlo.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“En mi caso no lo fue, y no creo que sea algo para discriminación, hoy en día la cantidad de mujeres que sufren de violencia familiar, incluso llegar a la muerte, son bastantes, no creo que se vea como algo anormal por desgracia, es más se ve como algo normal, cuando no debería de ser así.
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“De recordarme se me pone la piel chinita, de pensar que mis hijos estaban viendo cosas que no eran normales, y las consecuencias que esto puede tener en su futuro me mata.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“Dejé, en tiempo pasado, ya ahorita estoy como diría la canción, abriendo mis alas para volar de nuevo, gracias a Dios.”
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima	“Sí, cuando ingresé a esta organización me sentía

LABORAL DEL SUJETO	de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	realizada, es una organización de sobrenombre y llevarla en el CV es buenísimo para mi carrera profesional.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“En el momento en que le comenté a la Gerente de RRHH, pues ella me estaba cuestionando sobre mis resultados, si algo me estaba sucediendo, pues ella entendió bastante y me apoyó de cierta forma como empatía”.
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“Para ser despedida no, pero sí dudaron de mis resultados.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Los más difíciles se podría decir era cuando regresaba de todas las vueltas de separación, demandas, etc., llegaba emocionalmente cargada y no podía estallar en llanto”.
	¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	“No he buscado otro trabajo, pero me imagino o quiero imaginarme y creer que no sería un impedimento para un proceso de selección.”

EDAD: 28 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física, psicológica y económica – NO. DE HIJOS: 6 hijos (2 fallecieron)
– PUESTO QUE OCUPA: Gerencial – CÓDIGO: 03YV



SUJETO No. 4

EDAD	27 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia sexual	
NO. DE HIJOS	3 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Operativo	
CODIGO	04MP	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Desde pequeña, recuerdo que a los 5 años fue cuando mis tíos iniciaron a abusar de mí sexualmente. Y mi abuela, a tratarme como esclava.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“Sí, mi abuela los trataba como basura, los ponía a hacer cosas que a su edad no se podían hacer y los maltrataba, les pegaba.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Una tarde me decidí dejarlos, ya estaba cansada de tanto abuso, me sentía como un instrumento sexual y me sentía inútil no podía defender a mis hijos pues sentía que me quedaba sin hogar y comida para ellos.”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las	“Sí sabía, una conocida de la colonia me platicó que había un refugio cerca y que veía como los policías cuidaban la casa.”

	identificó?	
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“Llevo 6 meses de estar sin ellos, y de conocer Sobrevivientes. Pues me he sentido contenta, bastante animada para seguir adelante.”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Me cansé, me dije que eso no era vida, y que no quería que mis hijos siguieran viviendo mi vida, además me puse a pensar en mis nenas, si mis tíos abusaban de mí, cómo no iban a abusar de ellas, eso me mortificaba.”
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Creo que antes era una persona amargada, una persona cae mal, contestona y siempre a la defensiva, pero ahora me siento como con nuevas fuerzas, como con ánimos y deseos de salir adelante.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“No se vieron afectadas porque como yo ya venía siendo como amargada así me quería la gente, pero ahora me quieren más creo yo.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su	“Siempre desconfiaré de los demás, mi propia familia me hizo daño tanto tiempo y daño a

	pasado? ¿Por qué?	las personas a quien más quería”.
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“Era bien brincona con la autoridad, hasta con mi abuela ya la retaba, como ya sabía que me iba a dar mi golpe, igual me daba el gusto de contestarle mal”.
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“Ellos ni en cuenta, nunca les conté, me daba vergüenza que iban a pensar de mí, o si me iban a despedir y yo necesitaba el dinero sino me iba peor.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Sí, mis amigas de la fábrica me ayudaban un montón porque a veces llegaba golpeada de las manos y no podía trabajar así, entonces me ayudaban.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Salir adelante, mis bebés me motivan mucho.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBTO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Feo, feo, feo. No quería ni pensar en que tenía que llegar a verles las carotas a esos desgraciados, era tormentosa”.
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su	“Distracciones no sé, a veces me quedaba ida viendo al vacío y pensando en qué estarán haciendo mis hijos o qué les

	jornada de trabajo?	estarán haciendo ahorita, pobres.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Para la gente pobre sí, porque nos ven como egoístas por haber demandado a los hombres o en mi caso a mi familia, entonces como que se sentían amenazados.”
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Sí, no le digo pues, que pensar en qué estaban haciendo mis hijos me ponía triste.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“Por lo lastimado de mis manos sí, porque no podía trabajar igual”.
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Sí laboraba porque como venía desde pequeña lo mismo era mi día a día.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“A ellos no les importa uno, si ni pagan bien, cómo se iban a preocupar por uno y sus problemas.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a	“Sí.”

	punto de ser despedida?	
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Después de comer, para ser honesta a toda hora, ya estaba cansada de lo mismo y lo mismo.”
	¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	“Me lo preguntaron varias empresas y si llegué a pensar que por eso no me estaban dando trabajo, pero ahorita ya conseguí, tal vez esos trabajos no eran para mí.”

EDAD: 33 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física y sexual – NO. DE HIJOS: 2 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Operativo – CÓDIGO: 04MP



SUJETO No. 5

EDAD	41 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia sexual, física, emocional, económica.	
NO. DE HIJOS	1 hijo	
PUESTO QUE OCUPA	Administrativo	
CODIGO	05CC	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Por cuatro años.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“No él no, sólo yo.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Mis papás decidieron ayudarme, como me daba vergüenza contar mi situación, hasta que un día escucharon los gritos y me vieron golpeada a los siguientes días.”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Sí, mis papás también ya me lo habían mencionado. Conozco Sobrevivientes, los Derechos Humanos, Propevi, Los Caimus, Iglesia Vida Real TV y albergue Casa de Vida.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“Un año de haber asistido a Sobrevivientes, me he sentido renovada, con nuevas fuerzas y ganas de vivir, a veces con deseos de venganza pero se

		me pasa (risas).”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Mis papás creo, porque no sé hasta dónde hubiera llegado sin la ayuda de ellos.”
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Antes una persona miedosa, con temor a que fueran a contarle cosas a mi ex esposo o tener amigos, era lo peor, porque era súper celoso. Ahora mis amistades y relaciones en el trabajo son mejores, ya tengo amigos hombres es más me llevo mejor con los hombres que con las mujeres (risas).”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Sí se vieron afectadas porque me alejé de mis compañeros de trabajo, por miedo a que esto me causara más problemas en mi hogar, casi no tenía amigas porque hasta con ellas se hacía problema, me volví una persona que no confiaba en la gente.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Sí, por temor a que ellos también me agredan o abusen de mí ya que me siento indefensa.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es	“No.”

	lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“No saben de mi situación.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Sí, porque me han cuidado y han velado por mi bienestar y porque siga en la empresa.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“La necesidad y el deseo de una mejor vida para mi hijo.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Deprimente, no importaba cuanto yo me esforzaba por tener un buen día, en mi casa siempre me esperaba algo malo.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Los recuerdos, y las consecuencias que dejó el ser víctima, a la fecha me afectan.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por	“No, porque nadie me pregunta si sufrí o sufro de violencia familiar.”

	qué?	
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Sí, porque me daba miedo a que en algún momento mis hijos sufrieran violencia o que me pasaría algo muy grave a mí en donde ya no los pudiera proteger.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“Antes sí me afectó por los problemas y recuerdos, la depresión que conlleva el ser víctima. Pero ahora lo estoy superando.”
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Sí, cuando ingresé me sentía contenta de conseguir trabajo y de ser independiente.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“No, pues yo no informé a RRHH.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“No, nunca, me cuidé de que no afectara para no perder mi trabajo porque es lo único que me ayudaba a distraerme y a poder dejar esa situación.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Las primeras horas porque acababa de salir de mi casa y las últimas por pensar en lo que me esperaba.”

	<p>¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?</p>	<p>“No, no afecta, para ser sincera no he buscado otro trabajo, no me he visto en la necesidad.”</p>
--	--	--

EDAD: 41 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física, sexual, emocional y económica – NO. DE HIJOS: 1 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Administrativo – CÓDIGO: 05CC



SUJETO No. 6

EDAD	29 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia psicológica, económica y física.	
NO. DE HIJOS	3 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Gerencial.	
CODIGO	06LM	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Cuatro años.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“No sufrieron.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Me divorcié.”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Sí, Propevi y Sobrevivientes. Las identifiqué investigando.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“Nunca estuve en protección, solamente me asesoré con Sobrevivientes y me ayudaron en todo el proceso.”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“No formé parte.”
RELACIONES	¿Cómo describiría usted a sus	“Antes de ser víctima tenía

INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	bastantes amistades compartía y salía, después me alejé con mucho miedo, y para no meter en problemas a las personas que me rodeaban.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Actualmente ya no me afecta tanto, sin embargo no puedo confiar en los hombres como lo hacía antes”.
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Sí, me cuesta mucho confiar en ellos, siempre tienen su lado machista.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“No, lo he sabido controlar debido al puesto que ocupo y no puedo perder mi trabajo por las consecuencias que esa situación me dejaron, ya que debo salir adelante.”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“En su momento me ayudó, me ayudó a entender que no es normal sufrir, que merezco una vida mejor y que debo luchar por mí y mis hijos.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta	“Mis amigas cercanas del trabajo sí. Me ayudaron calmándome en mis momentos de tristeza, a darme ánimo cuando lo necesitaba, y a

	ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	concluir trabajos cuando no podía más.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Mis bebés, no puedo darles una vida a medias.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBTO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Desesperante, deseaba que las horas no pasaran, me daba mucho sueño, creo que estaba como deprimida.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Falta de concentración, sueño, mala memoria.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Sí, porque pueden llegar a sentir pena y lastima hacia la persona y darle un trato con compasión, cuando lo que uno necesita es que lo vean con estima y que al menos en un lugar uno sea diferente y no tratado como víctima.”
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Sí me distraía, me ponía triste, me sentía con las manos atadas, me daba temor destruir un hogar pero ahora que lo pienso eso no era hogar.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación	“No, porque tuve ayuda de mis amigas en su momento y ahora me siento mucho mejor por lo

	actual o pasada? ¿Por qué?	que considero que volví a mi nivel de productividad.”
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“No, cambié de trabajo debido a los recuerdos que me traía la empresa, aparte que mi ex esposo me hizo muchos problemas y “shows” en mi trabajo, creo que lo más sano fue cambiar de trabajo”.
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“En el momento en que se inició no, porque yo no contaba lo que me pasaba, cuando me atreví a contarle me apoyaron y me aconsejaron.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“No, nunca, como al final comenté mi situación eran considerados conmigo sin embargo siempre me exigían.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Las tardes deseaba salir a ver a mis hijos pero al mismo tiempo no quería saber de mi ex esposo.”
	¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	“No, cuando me preguntaron en esta empresa por qué motivo estaba buscando una nueva oportunidad de trabajo fui honesta y no fue motivo de rechazo para mi proceso.”

EDAD: 29 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia psicológica, económica y física – NO. DE HIJOS: 3 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Gerencial – CÓDIGO: 06LM



SUJETO No. 7

EDAD	32 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia física y económica.	
NO. DE HIJOS	2 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Administrativo	
CODIGO	07LG	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Por siete años.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“Mis hijos sufrieron en el área económica pues su papá les limitaba todo y evadía sus responsabilidades, al colmo que quería meterlos a una escuela.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Inicié el proceso de divorcio y a él no le gustó, al punto que llegó a amenazarme por lo que me vi obligada a presentar una denuncia en donde me asesoraron.”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Cuando puse la denuncia ante el Ministerio Público me atendió una psicóloga como parte del proceso y me indicó que existe una institución llamada Sobrevivientes y me dio los datos de la misma.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y	“Llevo un año y medio y me siento transformada, liberada y

	ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	muy apoyada.”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“El deseo de una mejor vida tanto para mí como para mis hijos.”
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Cuando no sufría de violencia mis relaciones eran muy buenas, no soy una persona muy social pero mis pocas amistades en el trabajo eran sólidas. Luego de la violencia mucha gente se alejó pero sigo con varias amistades antiguas.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Si se vieron afectadas, yo pasaba de mal humor y remataba con mucha gente por lo que a mí me sucedía.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Sí, un poco. Yo sé que no todos los hombres son agresores pero el miedo de que lo sean aún existe en mí.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto?	“Sí, al principio me sentía oprimida pero era solo un reflejo de lo que me estaba sucediendo en mi casa.”

	¿Por qué?	
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“Me ha influido de una manera positiva, porque me han brindado apoyo psicológico en donde he podido tratar varios traumas.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Son pocas las personas del trabajo que lo saben, pero si me han ayudado. Siempre están pendientes de mí y de mis hijos.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Una mejor vida, tener siempre lo que soñé y obviamente mis hijos.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBTO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Me ponía de mal humor y trataba mal a algunas personas. A veces deseaba que no pasaran las horas para no volver al tormento que vivía en mi casa.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Poca concentración y la depresión.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación?	“No, no debería ya que se uno encuentra en una etapa muy difícil como para sufrir de una discriminación.”

	en el ámbito laboral? ¿Por qué?	
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Me ponía triste pensar que ellos veían y sufrían de esta.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“No. He aprendido a diferenciar mi trabajo de mis problemas personales por más grandes que estos sean.”
HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Sí.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“Mis amigas del trabajo mi apoyaban emocionalmente, una que otra me aconsejó a que denunciara lo que me pasaba.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“No.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Cuando se acercaba el fin de semana, ya que el estar en el trabajo era mi escape por unas horas.”
	¿Al momento de buscar un	“No debería de afectar, eso

	nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	sería discriminación.”
--	--	------------------------

EDAD: 32 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física y económica – NO. DE HIJOS: 2 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Administrativo – CÓDIGO: 07LG



SUJETO No. 8

EDAD	27 años.	
TIPO DE VIOLENCIA	Verbal.	
NO. DE HIJOS	1 hijo.	
PUESTO QUE OCUPA	Administrativo	
CODIGO	08JM	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Un año y medio.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“No, nunca gracias a Dios.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Busqué consejería y me divorcié”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Sí, sabía que existe la Unidad de la Mujer del Ministerio Público y Fundación Sobrevivientes.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“No formé parte de ese tipo de programas, solamente recibí apoyo legal.”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Como le indicaba no formé parte de estos programas, solamente recibí apoyo legal de la fundación.”
RELACIONES	¿Cómo describiría usted a sus	“Pues antes yo era extrovertida,

INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	molestaba y bromeaba con todos, luego de la agresión verbal me convertí en una persona introvertida, más tímida y con problemas de confianza.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Sí se vieron afectadas, alejé a mucha gente por el miedo a mi ex esposo y que él viniera a mi trabajo y causara problemas.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Sí, no he podido entablar una buena relación de amistad con hombres ya que a veces siento enojo o cólera hacia ellos.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“Un poco, pero es por lo mismo que me sentía oprimida por parte de mi ex esposo.”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“No saben que sufrí violencia.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta	“Hay dos personas que si saben lo que viví y la causa de mi divorcio, estas personas fueron mi jefe y mi mejor amiga que es del trabajo.”

	ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Cambiar mi vida y salir adelante, recuperarme de todo.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBTO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Es querer estar pero no querer estar. Eso es querer cumplir con una obligación que no nace del corazón.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Saber que tengo que llegar a la casa.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Sí, porque entonces te miran de menos.”
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Por supuesto, uno lo que menos quiere es que los hijos sufran. Si con una gripe uno sufre porque quisiera que a uno le diera no a nuestros hijos, es sufrir por ellos.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“Mi rendimiento bajó, pero ahorita estoy tratando de levantarme, ser eficiente pero a veces me cuesta ser productiva.”

HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Ya, me sentía feliz pero ahora me siento como un poco avergonzada de la situación.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“Nunca hablé de mi situación en la empresa más que con las dos personas que le conté.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“No, pero si una vez me llamaron la atención porque no entregué un trabajo a tiempo, pero ellos no sabían el por qué, y tampoco se los mencioné.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Nunca le puse atención a esa situación, creo que era porque ya iba en automático.”
	¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	“Nunca tuve la oportunidad de tener que buscar un nuevo trabajo.”

EDAD: 27 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia verbal – NO. DE HIJOS: 1 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Administrativo – CÓDIGO: 08JM



SUJETO No. 9

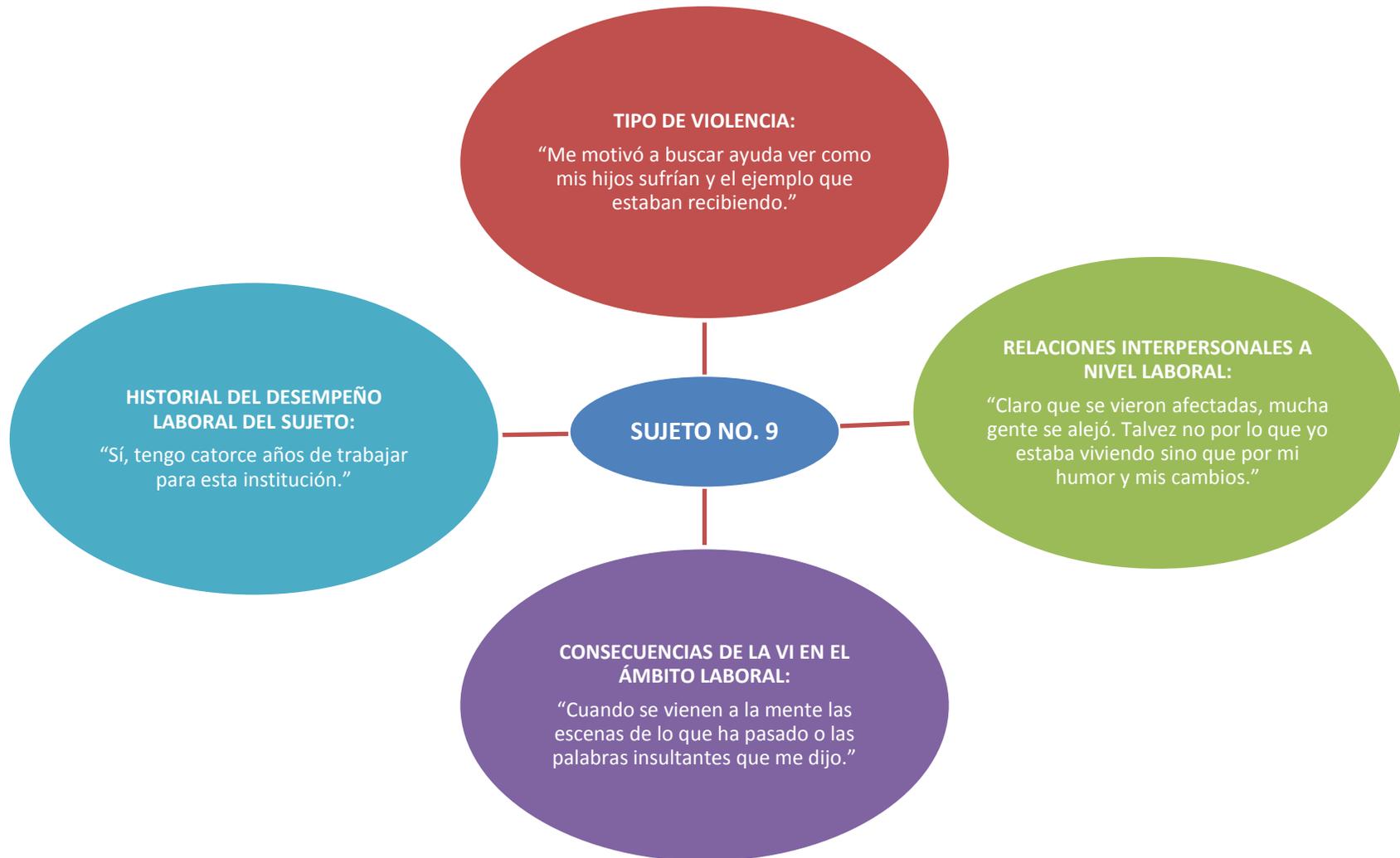
EDAD	49 años	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia física, emocional y económica.	
NO. DE HIJOS	6 hijos	
PUESTO QUE OCUPA	Operativo	
CODIGO	09JK	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Siete años y medio más o menos.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“Sólo la económica.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Divorciándome.”
	¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?	“Sí, había oído hablar de la Procuraduría General de la Nación y Fundación Sobrevivientes.”
	¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?	“No formé parte de los programas de protección, únicamente me brindaron ayuda y me aconsejaron.”
	¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?	“Me motivó a buscar ayuda ver como mis hijos sufrían y el ejemplo que estaban recibiendo.”
RELACIONES	¿Cómo describiría usted a sus	“Antes eran como el de toda

INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	persona, social, respetuosa, sonriente; y después siempre una persona respetuosa pero que mantiene muy pocas amistades.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Claro que se vieron afectadas, mucha gente se alejó. Tal vez no por lo que yo estaba viviendo sino que por mi humor y mis cambios.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“No, considero que no todos los hombres son agresores.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“No, respeto a mis autoridades y no las culpo de la situación que viví, ni de mis problemas familiares.”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“No sé si la institución en sí o algunos de mis compañeros de trabajo. Me han apoyado y se han mostrado amigos.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta	“Si, cuando estuve sufriendo de violencia varios estuvieron a mi lado cuando decidí terminar mi matrimonio y en el área laboral me cubrían cuando por alguna

	ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	razón llegaba tarde.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Que ya no soy joven y tengo que ahorrar para mi vejez y mis hijos.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Tedioso y agotador, no me daban ganas de hacer nada y el mal humor aumentaba.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“Cuando se vienen a la mente las escenas de lo que ha pasado o las palabras insultantes que me dijo.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Sí, si las autoridades se llegarán a enterar ya que podrían actuar de una manera compasiva o de despido.”
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Seguro que sí, me atormentaba pensar que ellos veían y escuchaban lo que pasaba entre su papá y yo. Y cuando el papá no les brindaba nada.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“No, no puedo perder mi trabajo por mis problemas personales.”

HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?	“Sí, tengo catorce años de trabajar para esta institución.”
	¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?	“Mis compañeros de trabajo, los más cercanos y los que se enteraron de lo que me pasaba que no fueron muchos.”
	¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?	“No.”
	¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?	“Cuando era hora de salida del trabajo, no deseaba ir a mi casa aun cuando mis hijos estaban allí.”
	¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?	“Creo que si se llegaran a enterar de que sufrí violencia sí, ya que han de pensar que no voy a ser eficiente y mi nivel de productividad va a ser bajo si no es que nulo.”

EDAD: 49 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física, emocional y económica – NO. DE HIJOS: 6 hijos – PUESTO QUE OCUPA: Operativo – CÓDIGO: 09JM



SUJETO No. 10

EDAD	34 años.	
TIPO DE VIOLENCIA	Violencia emocional, psicológica y física	
NO. DE HIJOS	3 hijos.	
PUESTO QUE OCUPA	Administrativo	
CODIGO	10MG	
INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA
TIPO DE VIOLENCIA	¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?	“Sufrí violencia por 11 años.”
	¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo? Explique.	“No, ellos sólo vieron una vez cuando su papá me pegó con un jarrón en el cabeza y después me pego una manada en el labio, explicándoles que me había pegado porque yo me había portado mal.”
	¿Cómo logró escapar del agresor?	“Me cansé de tantas cosas, de sus celos, un día decidí que con mis ahorros me compraría un carro, y así fue, me lo compré, pero cuando llegué él me agarró a patadas y después al carro me exigió que lo devolviera, cosa que no iba a hacer. Fue entonces cuando decidí que era el momento de pedirle que nos separáramos, pero como él era pastor, qué iba a decir la congregación, (el qué dirán era

		<p>lo que me detenía a pedirle el divorcio), y le pedí con todos los medios legales que abandonara mi casa, fue una de las cosas más dolorosas que he hecho por ver la angustia de mis hijos, pero al final también tenía que pensar en mí.”</p>
	<p>¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?</p>	<p>“Sí, con una amiga iniciamos un Refugio Casa de Vida, entonces yo ya estaba enterada. Irónico ¿no cree? Porque yo ayudando a las mujeres y no me había puesto a pensar que yo era víctima también.”</p>
	<p>¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?</p>	<p>“Se puede decir que nunca fui protegida al punto de tener custodia de la policía pero sí puedo decir que llevo 9 años de ser una sobreviviente y sigo aquí trabajando por terminar con esos altos índices de violencia contra la mujer aquí en Guatemala.”</p>
	<p>¿Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?</p>	<p>“El cansancio y el miedo. Miedo porque ya era mucho lo que me estaba haciendo ese hombre, temía por mi vida. Aunque sabía que a mis hijas no les haría daño porque era un buen papá con ellas, yo sí temía por</p>

		que me las quitara y no pudiera disfrutármelas.”
RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL	¿Cómo describiría usted a sus relaciones interpersonales a nivel laboral antes y después de ser víctima de la violencia familiar?	“Mis relaciones interpersonales... el papá de las nenas me celaba hasta con mis amigas, con todos me celaba, cuando llegaba tarde del trabajo me dejaba con llave las puertas, entonces tenía que dormir dentro del carro. Ya eran cansadas las situaciones que vivía entonces mis relaciones las tenía por llevarle la contraria. Ahora mis relaciones son muy saludables, tengo amistades muy fieles, me he hecho de grupos de amigas a las que les tengo mucho cariño.”
	¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?	“Se vieron afectadas porque mi ex esposo me perseguía cuando salía con mis amigas del trabajo, ellas también tenían miedo y me decía que por qué seguía con él.”
	¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en su área de trabajo debido a su pasado? ¿Por qué?	“Para nada, no creo que todos los hombres sean malos, creo que uno poco a poco después de una situación como la que hablamos, se va formando carácter y va conociendo a los hombres que tienen

		características del machismo. Pero no, no desconfío para nada del sexo opuesto.”
	¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿Por qué?	“No, siempre fui una persona muy agradecida con las personas que me daban trabajo. Mi papá me enseñó a respetar la autoridad y creo que eso me ayudó bastante.”
	¿Considera usted que la institución la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿Por qué?	“La empresa en donde trabajaba no se vio involucrada, pero mi jefe si me ayudó bastante.”
	¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y han logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿Cómo la han ayudado?	“Mis amigas, siempre estuvieron a mi lado y a la fecha son mis amigas. Me ayudaron en momentos en que uno como mujer se siente frustrada y acorralada, sus palabras me sirvieron para levantarme.”
	¿Qué la motiva a seguir trabajando?	“Me motivó que si no trabajaba no podíamos pagar los gastos de la casa, y después del divorcio me motivó sacar adelante a mis hijas y por supuesto tener una vida como una mujer plena. Además que el papá de las nenas se quedó sin trabajo entonces no podía

		pasarme una mensualidad.”
CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL	¿Cómo era su día a día en el área laboral cuando recordaba que al llegar a casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?	“Era molesto cuando me recordaba que tenía que llegar a la casa y todavía a hacer oficio, a planchar, a hacer almuerzo y sobre todo a que me controlaran, era muy molesto.”
	¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?	“El estar pensando en soluciones y un escape de la situación, no me concentraba o pasaba llorando, y teniendo que fingir que todo estaba bien.”
	¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿Por qué?	“Aquí en Guatemala todo es causa de discriminación, entonces por qué no ser causa de discriminación el ser víctima, ya que todo esto cuando uno decide dejarlo atrás entra en un proceso legal y queda en sus antecedentes.”
	¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?	“Sí me distraía, pensar en un futuro lleno de golpes y maltratos.”
	¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿Por qué?	“No, nunca di malos resultados, siempre fueron buenos, no podía darme el lujo de dar malos resultados y quedarme sin trabajo.”

HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO	<p>¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿Cómo se sentía cuando ingresó?</p>	<p>“Es complicado, porque inicié trabajando en esa empresa, pero después por recorte me despidieron. A los dos años me volvieron a contratar pero igual seguí con el mismo problema.”</p>
	<p>¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento en que se inició la violencia familiar? ¿De qué manera?</p>	<p>“Sólo mi jefe y mis amigas, nunca involucré a Recursos Humanos ni a la empresa en mis problemas.”</p>
	<p>¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo a punto de ser despedida?</p>	<p>“No, nunca fue así, gracias a Dios ese loco nunca llegó hasta mi trabajo, creo que era porque sabía que necesitábamos el dinero.”</p>
	<p>¿Cuáles considera usted que eran los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?</p>	<p>“Las reuniones con los ingenieros, cuando habían actividades afuera de la empresa o me tocaba que viajar. Se volvía loco queriéndome controlar porque cómo salía con ingenieros.”</p>
	<p>¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de la violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿Cómo se siente respecto a esto?</p>	<p>“No, para nada, me fue fácil, pero creo que eso depende de la actitud de cada persona.”</p>

EDAD: 34 años – TIPO DE VIOLENCIA: Violencia física, emocional y psicológica – NO. DE HIJOS: 3 hijos –
PUESTO QUE OCUPA: Administrativo – CÓDIGO: 10MG



V. Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como principal objetivo dar a conocer la percepción por un grupo de mujeres que sufren de violencia familiar sobre su desempeño laboral, si se ve afectado como consecuencia de la violencia. Derivado de esto se realizaron comparaciones de los resultados con diferentes autores quienes presentan información sobre el tema.

El desempeño laboral de las mujeres víctimas de la violencia familiar se ve afectado en el área ansiedad y estrés debido a las consecuencias de ser víctima, lo cual concuerda con Chiaj (2013), que el desempeño laboral en definitiva se ve afectado por el estrés y ansiedad no importando su causa.

Herrera (2013), muestra que el estrés por causas naturales incluyendo la violencia no especificando cuál, el ser humano no está preparado o capacitado para afrontar una situación de tal magnitud, como también lo demuestran los resultados de la presente investigación, pues muchas de las mujeres entrevistadas indicaron que no sabían cómo afrontar dicha situación de violencia, por lo que se confirma que no están preparadas para afrontar dicha situación.

Es importante tomar en cuenta que todas las áreas en que la víctima de la violencia familiar se desenvuelve se ven afectadas como consecuencia de la violencia familiar, demostrando que el desempeño laboral sí se ve afectado derivado al desgaste y poco bienestar psicológico de la víctima, tal y como lo demuestra en su investigación Monterroso (2013).

El aporte económico hoy en día por parte de la mujer es de gran importancia, incluso para lograr salir adelante de la situación que actualmente viven, como soporte y seguridad para los hijos e incluso para ellas mismas. Rivera (2013) muestra que los empleos de medio tiempo pueden ser de gran beneficio hoy en día, ya que pueden aportar económicamente a sus familias, cumplir con el doble rol de ser madre y trabajadora, lograr trabajar dignamente en un lugar con remuneración justa.

En cuanto a la discriminación laboral los resultados demuestran que dependiendo del área en que se labora, ya sea gerencial, administrativo u operativo se discrimina por sufrir de violencia familiar, debido a que las empresas no desean verse involucradas en el trámite y permisos para salir delante de la situación que las víctimas presentan. López (2014) demuestra en su estudio que muchas mujeres sufren de discriminación laboral en el área rural debido a que desconocen de sus derechos laborales y sus responsabilidades, siendo este factor causa para despidos injustificados.

El desempeño laboral de las mujeres que sufren de violencia familiar como se indica con anterioridad, sí se ve afectado como consecuencia de la misma situación, lo cual lleva a confirmar la investigación de Mérida (2014) sobre que el desempeño laboral se ve afectado por situaciones ajenas a la sobrecarga laboral.

Los resultados demuestran que el tipo de violencia familiar que prevalece es la psicológica y física, tal y como lo demuestra en su investigación Zepeda, Moncada y Álvarez (2007).

Muchas de las mujeres que sufren de violencia familiar tienden a desarrollar una actitud la cual las coloca en una posición de estar a la defensiva, como también alejarse de su entorno social, buenas relaciones, desarrollan desconfianza por el sexo opuesto, lo mismo indica en su investigación Castillo y Arankwosky (2008).

Se considera que el buen desempeño de las mujeres se ve afectado por la violencia familiar no importando su tipo y nivel socioeconómico, ya que esto depende en gran manera de la calidad de vida y bienestar psicológico de la persona, logrando un mejor desenvolvimiento en la sociedad y por ende en su entorno laboral, teniendo como resultado un desempeño deseado, esto concuerda con Salazar y Paravik (2009).

En cuanto al apoyo que la institución brinde a la colaboradora que sufre de violencia familiar tiende a verse afectado su desempeño laboral dependiendo del cargo que la misma tenga en la organización. Es importante resaltar que las colaboradoras que tienen un puesto de nivel operativo tienden a desarrollar temor por perder su empleo, lo cual las lleva a no comunicar a nivel empresa o recursos humanos su situación, por lo que su desempeño se ve mayormente afectado. El apoyo o la motivación que la

empresa y sus integrantes le brinden a víctima de la violencia familiar puede ser de gran apoyo y ayuda para la misma en cuanto a lograr sus objetivos en su puesto de trabajo, llevando a tener un desempeño deseable, y que el mismo no se vea afectado por la actual situación, violencia familiar, como se puede ver en el estudio de Chiang, Méndez y Sánchez (2010).

Según las variables que son tipo de violencia, relaciones interpersonales, desempeño laboral e historial laboral, se puede constatar por medio de 10 entrevistas a mujeres que cumplieron los requisitos (madre, víctima y trabajadora) el desempeño según las mismas si se ve afectado al ser víctima de la violencia familiar, no importando el cargo que las mismas tengan o su situación socioeconómica.

VI. CONCLUSIONES

- Se identificó que el desempeño laboral se ve afectado en las mujeres que sufren de violencia familiar.
- Las relaciones interpersonales a nivel laboral dependen mucho del tipo de violencia y el nivel en que la misma se sufra, como también influye el entorno laboral, su nivel socioeconómico y su puesto.
- Es importante mencionar que uno de los aspectos que más influye en las mujeres que sufren de violencia familiar en cuanto a su motivación para salir adelante y seguir con su carrera laboral son los hijos y el lograr recuperar su vida, superar su situación psicológica y emocional e incluso física.
- El tipo de violencia familiar que prevalece es la violencia física, emocional y psicológica en la muestra de 10 víctimas mujeres de este trabajo.
- Se concluye que el apoyo que la organización y sus personal pueda brindarle a la mujer colaboradora que sufre de violencia familiar, no importando su cargo, es de gran influencia en su recuperación ya sea ésta física, económica o emocional en su desempeño laboral.
- Las relaciones con el sexo opuesto se concluye que no se ven afectadas si el puesto que ocupa la víctima de la violencia familiar.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las organizaciones velar por el bienestar psicológico y emocional de sus colaboradores cuando los mismos se ven afectados por una situación de violencia familiar.
- Las empresas deben capacitar a sus colaboradores del área operativa dándoles a conocer sus derechos como ciudadanos y educarlos sobre el tema de la violencia familiar.
- La organización debe crear un ambiente de confianza para que el colaborador pueda compartir su situación con recursos humanos.
- Se recomienda a las organizaciones que tienen colaboradoras que sufren de violencia familiar otorgar ayuda psicológica para que la misma situación no afecte su desempeño como relaciones interpersonales a nivel laboral.
- Capacitar a Recursos Humanos y a los Gerentes/Jefes sobre las consecuencias que puede tener la violencia familiar en los colaboradores y cómo poder tratarlos en su equipo de trabajo para que los mismos no afecten el desempeño de sus colaboradores.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anónimo (2003). Víctima de la violencia familiar. Refugio Casa de Vida, Guatemala.
- Alles, L. (2008). *¿Cómo se evalúa el desempeño?*. Chile: G. H. Lingüística 2001.
- Augusto, C. (2011). Violencia conyugal la experiencia subjetiva de los perpetradores. *De familias y Terapias*, 45-52.
- Barrera, Rodríguez (2013). *Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Carvajal, S. & Arango, M. (2011). Relación en las Percepciones del Estilo de Liderazgo del Jefe Inmediato con el Desempeño Laboral de los Estudiantes en Práctica de La Universidad Icesi. (Spanish). *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84.
- Castillo-Manzano, R., & Arankowsky-Sandoval, G. (2008). Violencia familiar como factor de riesgo para trastorno depresivo mayor en mujeres: Estudio de casos y controles. (Spanish). *Revista Biomedica*, 19(3), 128-136.
- Cepeda-Cuervo, E., Moncada-Sánchez, E., & Álvarez, V. P. (2007). Violencia Familiar que afecta a Estudiantes de Educación Básica y Media en Bogotá. (Spanish). *Revista De Salud Pública*, 9(4), 516-528.
- Chiaj, L. (2013). *Factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores; se realizó con colaboradores de empresas de computación de la zona 3 de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Chiag, M. Méndez, V & Sánchez, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional, un análisis de género y edad*. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100.
- Contreras, Ó. F., Carillo, J., Garcia, H., & Olea M., J. (2006). Desempeño laboral de las maquiladoras. (Spanish). *Frontera Norte*, 18(35), 55-86.

- De León, R. (2004). *Niveles de estrés previo a la evaluación de desempeño en los empleados del registro nacional de las personas (RENAP) sede del municipio de chiantla, departamento de Huehuetenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Escobar, A. (2006). *La evaluación y sus factores en el desarrollo de la organización*. Evaluación y sus tipos. España.
- Fernández, M., Crespo, G. y Pérez S. (2005). *Familia y Familias? Estructura familiar en la sociedad actual*. España, Eriza: S.L. Sekotia.
- Ferrer, N, Madrid, A. (1992). *Feminismo, Familia, Mujer*. Pamplona, España: Eriza.
- Gandarias, R. (2006). *Como superamos el dolor*. Madrid, España: Palabra, S.A.
- García Cuartas, M. (2012). La violencia familiar una problemática que requiere pensarse desde lo interinstitucional. (spanish). *Revista Eleuthera*, 790-103.
- Gomariz, E. (1997). *Políticas Municipales de Seguridad Ciudadana y Violencia Familiar*. Guatemala: Sobrevivientes.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Edición) México: McGraw-Hill.
- Herrera, E. (2013). *Principales factores de ansiedad en trabajadores que vivieron una catástrofe natural en una empresa del occidente del país*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Hormanche, D. (1999). *Cartas a Mi Amiga Maltratada*. Nashville, TN, USA: Editorial Betania, 1999.
- Klehe, U., & Anderson, N. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. (Spanish). *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 23(1), 11-38.
- Lasanta P. (1995). *La Mujer, Dignidad y Misión*. Madrid, España: Palabra.

- López, M. (2014). *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Monterroso, T. (2013). *Relación entre bienestar psicológico y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Naramore, B. (2001). *Psicología de la Culpa*. Miami, Florida, USA : Counts, Logoi.
- Padilla, P. (2014). *Relación entre los resultados de la prueba de inventario de personalidad para vendedores (IPV) y el desempeño laboral de un grupo de vendedores que trabajan para una empresa dedicada a comercializar los productos y servicios de telecomunicaciones en Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- RAE. (2005). *Real Academia Española*. (Homepage). Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=rendimiento>
- Reis, P. (2007). *Conducción del proceso de diseño e implementación / Apoyo a los evaluadores*. (Homepage). Recuperado de: <http://books.google.com.gt/books?id=kBmGc0rc2fYC&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o&hl=en&sa=X&ei=k3wgU4YvztKRB4C0qKAK&ved=0CCwQ6AEwBQ#v=onepage&q=desempe%C3%B1o&f=false>
- Reyes, C. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rivera, M. (2013). *Beneficios y limitaciones de un empleo temporal según la perspectiva que tiene un grupo de madres trabajadoras en organizaciones de la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Salazar M., A., & Paravic K., T. (2006). Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas. (*Spanish*). *Revista Del Climaterio*, 9(53), 207-213.

- Sebastián, M. y Arnaiz, R. (2009). *Relación entre sobrecarga y el rendimiento de los trabajadores de una organización dedicada a la elaboración de artículos varios*. Guía de Referencia, Adaptación de puestos de trabajo.
- Silva, L. (2013). *Conociendo la verdadera violencia familiar*. Ya no más violencia en mi hogar, Santo Domingo, República Dominicana, Pserinfo.
- Thornton, R. (2010). *Sobre competencias laborales*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.uv.ed/~selva/gestión/articulos/sobrecomp.htm>
- Urbina, D. (2004). *Evaluación y gestión del rendimiento, Unidad VII*. Historia de la Evaluación del Desempeño. Estados Unidos, Florida, Founding Editors
- Vega, M., Urra, G., y Bernales, G. (2010). Cómo Influye la Satisfacción Laboral Sobre el Desempeño: Caso Empresa d Retail. (Spanish). *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 21-36.
- Velásquez, D., & Ospina, A. (2011). La posición masculina ante la violencia familiar: una pregunta sobre la afectividad silenciada. (Spanish). *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 321-20.

ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTA

EDAD	
TIPO DE VIOLENCIA	
NO. DE HIJOS	
PUESTO QUE OCUPA	
JORNADA LABORAL	
INSTITUCIÓN DE AYUDA	
CÓDIGO	

TIPO DE VIOLENCIA

1. ¿Por cuántos años sufrió violencia familiar?
2. ¿Sus hijos también sufrieron violencia familiar? ¿Qué tipo de violencia? Explique
3. ¿Cómo logró escapar del agresor?
4. ¿Usted ya sabía que existen instituciones de ayuda a la mujer? ¿Qué instituciones conoce? ¿Cómo las identificó?
5. ¿Cuánto tiempo lleva en el programa de protección y ayuda a la víctima de violencia familiar? ¿Cómo se ha sentido?
6. Qué la motivó a iniciar el programa de protección y ayuda a la víctima de la violencia familiar?

RELACIONES INTERPERSONALES A NIVEL LABORAL

1. ¿Cómo describiría usted sus relaciones interpersonales a nivel laboral, antes y después de ser víctima de la violencia familiar?
2. ¿Cómo explicaría usted que sus relaciones interpersonales se vieron o no afectadas por las consecuencias de ser víctima de la violencia familiar?
3. ¿Considera usted que desconfía del sexo opuesto en el área de trabajo debido a su pasado? ¿por qué?
4. ¿Ha tenido conflicto con sus superiores o autoridades al momento en que se encuentra bajo presión laboral? ¿Qué es lo que le ha ocasionado más conflicto? ¿por qué?
5. ¿Considera usted que la institución que la ha ayudado, ha causado efecto negativo o positivo en sus relaciones laborales? ¿por qué?
6. ¿Sus compañeros de trabajo la han apoyado en sus momentos difíciles y ha logrado terminar sus labores con éxito gracias a esta ayuda? ¿cómo la han ayudado?

7. ¿Qué la motiva a seguir trabajando?

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿Cómo era su día a día en el área laboral cuándo recordaba que al llegar a su casa la esperaba una tarde tormentosa y no agradable?
2. ¿Cuáles considera usted que son las distracciones que el ser víctima de violencia familiar ocasiona en su jornada de trabajo?
3. ¿Cree usted que el ser víctima de violencia familiar puede ser una causa de discriminación o marginación en el ámbito laboral? ¿por qué?
4. ¿En su pasado recuerda usted si la distraía el pensar en sus hijos y las consecuencias que el entorno familiar tormentoso en el que vivían?
5. ¿Ha dejado de dar buenos resultados en su puesto de trabajo debido a su situación actual o pasada? ¿por qué?

HISTORIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL SUJETO.

1. ¿Usted ya laboraba para esta institución cuando era víctima de la violencia familiar? ¿y cómo se sentía cuando ingresó? ¿ya era víctima de la violencia familiar cuando ingresó?
2. ¿La ayudaron en la institución en donde laboraba al momento de enterarse que sufría de violencia familiar? ¿de qué manera?
3. ¿El ser víctima de violencia familiar le ha ocasionado problemas en el trabajo al punto de ser despedida? Coménteme un poco sobre esto.
4. ¿Cuáles considera usted que son los momentos más difíciles en su jornada de trabajo y por qué?
5. ¿Al momento de buscar un nuevo trabajo, el ser víctima de violencia familiar afecta su contratación o avance en el proceso? ¿cómo se siente respecto a esto?