



*Violencia intrafamiliar y su repercusión en el rendimiento laboral. Caso estudio:
Empresa florícola ubicada en la provincia de Cotopaxi – Ecuador*

*Domestic violence and its impact on job performance. Case study: Floriculture
company located in the province of Cotopaxi – Ecuador*

*A violência doméstica e o seu impacto no desempenho profissional. Estudo de
caso: Empresa florícola localizada na província de Cotopaxi – Equador*

Irma Edith Ortiz-Mora ^I

irma.orti6076@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-3205-6831>

Juan Pablo Safla-Sandoval ^{II}

juan.safla342@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-2490-0404>

Nelly Germania Salguero-Barba ^{III}

nelly.salguer@utc.edu.ec

<http://orcid.org/0000-0002-8866-4121>

Correspondencia: irma.orti6076@utc.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 22 de junio de 2024 ***Aceptado:** 18 de julio de 2024 * **Publicado:** 10 de agosto de 2024

- I. Docente Investigadora, Magíster en Dirección y Gestión de Talento Humano, Docente Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.
- II. Docente Investigador, Magíster en Gestión del Talento Humano, Docente Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.
- III. Docente Investigadora, Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Docente Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.

Resumen

La violencia intrafamiliar ha sido considerada en diversos estudios como un factor de riesgo psicosocial que genera otros desencadenantes como estrés, ansiedad y depresión en las víctimas. Estos efectos emocionales deterioran la concentración y motivación, lo que puede afectar la productividad y las relaciones dentro del ambiente laboral. Es por ello que se ha considerado relevante presentar una investigación con el objetivo principal de analizar la violencia intrafamiliar y su repercusión en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa florícola Floranation S.A., del cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi del Ecuador. Metodológicamente se estableció en un marco de investigación cuali-cuantitativa, tipo descriptiva-explicativa, diseño de campo con apoyo en documental. La prueba estadística empleada para verificar la hipótesis fue Chi cuadrado, que determinó la influencia de la variable independiente (violencia intrafamiliar) sobre la variable dependiente (desempeño laboral). Los resultados mostraron que la violencia intrafamiliar afecta negativamente el desempeño laboral de los empleados, causando ansiedad, estrés y depresión. Estos factores disminuyen la efectividad en el cumplimiento de sus obligaciones, dificultan las relaciones laborales y deterioran el clima laboral, impactando así la productividad de la florícola.

Palabras clave: Violencia intrafamiliar; Rendimiento; Desempeño Laboral; Florícola.

Abstract

Domestic violence has been considered in various studies as a psychosocial risk factor that generates other triggers such as stress, anxiety and depression in victims. These emotional effects impair concentration and motivation, which can affect productivity and relationships within the work environment. For this reason, it has been considered relevant to present a research with the main objective of analyzing domestic violence and its impact on the work performance of employees of the flower company Floranation S.A., from the Latacunga canton of the Cotopaxi province of Ecuador. Methodologically, it was established in a qualitative-quantitative research framework, descriptive-explanatory type, field design with documentary support. The statistical test used to verify the hypothesis was Chi square, which determined the influence of the independent variable (domestic violence) on the dependent variable (work performance). The results showed that domestic violence negatively affects the work performance of employees,

causing anxiety, stress and depression. These factors reduce the effectiveness in fulfilling their obligations, hinder labor relations and deteriorate the work environment, thus impacting the productivity of the floriculture company.

Keywords: Domestic violence; Performance; Work performance; Floriculture.

Resumo

A violência doméstica tem sido considerada em vários estudos como um fator de risco psicossocial que gera outros desencadeantes como o stress, a ansiedade e a depressão nas vítimas. Estes efeitos emocionais prejudicam a concentração e a motivação, o que pode afetar a produtividade e as relações no local de trabalho. Por isso foi considerado relevante apresentar uma investigação com o objetivo principal de analisar a violência doméstica e o seu impacto no desempenho laboral dos funcionários da florista Floranation S.A., no cantão Latacunga, na província de Cotopaxi, no Equador. Metodologicamente, estabeleceu-se um quadro de investigação quali-quantitativo, tipo descritivo-explicativo, desenho de campo com suporte documental. O teste estatístico utilizado para verificar a hipótese foi o Qui-quadrado, que determinou a influência da variável independente (violência doméstica) na variável dependente (desempenho no trabalho). Os resultados mostraram que a violência doméstica afeta negativamente o desempenho profissional dos colaboradores, causando ansiedade, stress e depressão. Estes fatores reduzem a eficácia no cumprimento das suas obrigações, dificultam as relações laborais e deterioram o ambiente de trabalho, impactando assim a produtividade do florista.

Palavras-chave: Violência doméstica; Desempenho; Desempenho no Trabalho; Floricultura.

Introducción

La violencia en términos generales es un acto de dominación sobre otra persona. Sin embargo, explica el informe mundial sobre la violencia y la salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) que una de las razones por las cuales la violencia no ha sido considerada en toda su extensión como un problema de salud pública, es precisamente por la ausencia de una definición clara del problema, por la amplia variedad de códigos morales que impera en todos los países, sin mencionar la evolución de los comportamientos aceptables en las diferentes culturas. En el mismo informe, la (OMS, 2002) define la violencia como

El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (p.03).

Particularmente, la violencia intrafamiliar (VIF) incluye violencia y/o agresiones entre miembros de una familia, ya sea a lo largo de generaciones o entre géneros. Huecker et al (2023) la definen como “comportamientos abusivos en los cuales un individuo gana poder sobre otro individuo”, pueden incluir violencia física o sexual, agresión psicológica, y acecho, realizados por parejas actuales o anteriores, miembros de la familia, o cuidadores de personas mayores. Por su parte, Putri et al (2023) explican que es “un patrón de comportamiento en cualquier relación que se utiliza para ganar o mantener el poder y el control sobre una pareja íntima”.

Las formas de VIF más comúnmente aceptadas e identificadas en los países de la Región Latinoamericana incluyen el maltrato infantil, la violencia conyugal, contra la mujer y la violencia hacia los padres. Esto incluye abuso físico, sexual, emocional, económico o psicológico, puede manifestarse a través de diversas acciones que buscan controlar y dominar a la pareja, hijos y miembros de un mismo vínculo familiar.

En este sentido, este tipo de violencia ha sido de interés en áreas estatales, económicas, laborales, psicológicas, médicas y jurídicas, debido a sus graves consecuencias. En el ámbito laboral, (Benavides, 2015) citando a Corsi (2003) señala que la VIF aumenta el ausentismo y reduce la productividad, las secuelas físicas pueden llevar a incapacidades laborales, pérdida de empleo, discriminación en el lugar de trabajo y disminución de la fuerza laboral.

Cuando una persona es víctima de violencia intrafamiliar, experimenta una serie de consecuencias emocionales y psicológicas que pueden afectar profundamente su vida diaria. El estrés crónico, la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés postraumático son algunos de los efectos comunes. Estas condiciones pueden llevar a una disminución de la autoestima y la confianza en uno mismo, creando una sensación constante de inseguridad y miedo. La persona puede sentirse atrapada, aislada y sin control sobre su propia vida, lo que puede mermar su capacidad para concentrarse y realizar tareas con eficacia.

En el entorno laboral, estos efectos emocionales y psicológicos se traducen en una serie de dificultades. La falta de concentración, el cansancio extremo y la falta de motivación pueden hacer que el desempeño laboral se vea gravemente afectado. El estrés relacionado con la violencia intrafamiliar puede hacer que el trabajador se ausente con frecuencia, llegue tarde o incluso

abandone temporalmente su puesto. La constante preocupación y el trauma experimentado en el hogar pueden reducir la capacidad de la persona para cumplir con sus responsabilidades laborales y mantener un nivel adecuado de productividad.

Además, el miedo a ser descubierto puede llevar a las víctimas a ocultar su situación, evitando hablar de sus problemas con colegas o supervisores. Esta falta de comunicación puede resultar en una falta de apoyo y comprensión por parte del entorno laboral, lo que a su vez agrava el estrés y la sensación de soledad de la persona afectada. La incapacidad para compartir lo que está sucediendo en su vida personal puede hacer que se sienta aún más aislada, lo que puede afectar su bienestar emocional y, por ende, su rendimiento en el trabajo.

En algunos casos, el impacto de la VIF en el trabajo puede llevar a problemas de relación con compañeros y superiores. La irritabilidad, el desánimo o los cambios de humor pueden ser malinterpretados como falta de profesionalismo o actitud negativa, cuando en realidad son manifestaciones del trauma y el estrés acumulado. Esto puede generar conflictos adicionales en el entorno laboral, complicando aún más la situación para la persona afectada.

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

Hasta el año 2022, fueron registradas 84.958 denuncias de VIF mediante el Servicio Integrado de Seguridad ECU 911. Estos datos demuestran que la violencia es una difícil realidad que se afronta en el país y es importante recordar que cada vez son más los casos registrados en medios de comunicación y entidades judiciales, lejos de erradicar este problema social, se aumentan los casos (El nuevo Ecuador, 2022).

Asimismo, se sostiene que en Ecuador este fenómeno psicosocial de la VIF afecta al sector productivo, ya que en este estudio se demuestra la pérdida de valor agregado empresarial de alrededor de 6.744 millones de dólares, equivalente al 3.7% del PIB total del país. (Vara, 2015). El impacto en el rendimiento laboral es una realidad compleja y multidimensional que requiere una comprensión empática y un enfoque de apoyo integral (Galiano et al., 2022). Las organizaciones y empleadores dentro del país tienen un papel crucial en la creación de un entorno de trabajo que sea sensible a las necesidades de los empleados que pueden estar enfrentando estos desafíos.

En este sentido, en el caso particular de la empresa florícola Floranation S.A., ubicada en el cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi del Ecuador forma parte de las 215 empresas florícolas del Ecuador registradas en la Superintendencia de compañías, valores y seguros (SuperCías) hasta el año 2021, donde Cotopaxi esta representada por el 41%, lo que ha generado aproximadamente 25.133 fuentes de empleo (SuperCías, 2021). Fue fundada en mayo del año 2015, emplea a 150 trabajadores, actualmente se registra un activo total de crecimiento del 23.01%.

La importancia de esta investigación radica en como la VIF afecta las organizaciones debido a que las agresiones pueden influir en el desempeño de las víctimas y les ocasionan lesiones que a su vez generan ausentismo laboral, lo cual genera otras consecuencias laborales y gastos en la gestión del talento humano, que pueden evitarse con el debido apoyo a las victimas dentro del entorno empresarial.

Razón por la cual se propuso como objetivo general: analizar la violencia intrafamiliar y su repercusión en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa florícola Floranation S.A., del cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi del Ecuador, para determinar el porcentaje de colaboradores implicados en casos de VIF y poder visibilizar como ha impactado en el desempeño de los mismos.

Metodología

Enfoque de la Investigación

La investigación tubo un enfoque mixto o cuali – cuantitativo. Las técnicas de investigación cualitativa permitieron recabar información acerca de las variables de estudio y sus características. Y las técnicas cuantitativas permitieron el uso de funciones matemáticas y estadísticas en la recopilación, análisis e interpretación de los datos recogidos del instrumento aplicado.

Diseño y nivel de la investigación

El diseño fue de campo, con apoyo en la investigación documental, esta combinación de saberes jugó un papel crucial en la generación de conocimiento práctico y teórico. Este enfoque híbrido combinó la recopilación de datos directos en el entorno natural del fenómeno estudiado con el análisis de fuentes documentales existentes, ofreciendo una visión integral del contexto.

El diseño de campo permitió obtener datos de primera mano, observando y registrando directamente el comportamiento y las condiciones en el entorno natural de las variables. Esta metodología fue esencial para capturar la realidad tal como se presenta, sin la interferencia de las condiciones controladas de un laboratorio. Por otro lado, la investigación documental ofreció una base sólida sobre la cual se pueden construir nuevas teorías y prácticas.

A través de la revisión de literatura, se pudo contextualizar sus hallazgos dentro del marco existente de conocimientos. Esta etapa fue fundamental para identificar las brechas en la literatura actual y formular preguntas de investigación que fueron relevantes y significativas. Según (Hernández et al., 2014) "la revisión de documentos previos permite al investigador situar su estudio en un contexto más amplio, comprendiendo mejor las tendencias y debates actuales en su área de estudio".

Otra ventaja significativa de esta combinación es la validación cruzada de datos. Al contrastar las observaciones de campo con la información documental, se pudo confirmar la consistencia y relevancia de los hallazgos encontrados. Esto aumentó ofreció una imagen más robusta y fiable del fenómeno investigado. Hernández y Carpio (2019) "la integración de datos de campo y documentales fortalece la validez de la investigación, permitiendo una triangulación que enriquece la interpretación de los resultados".

Respecto al nivel de la investigación fue descriptiva - explicativa, ya que, es un se buscó no solo describir las características del fenómeno de la VIF y su repercusión en el desempeño laboral, sino también entender las causas y efectos que lo rodean. Este tipo de investigación es fundamental en diversas disciplinas, ya que permite un análisis profundo y completo de los temas de estudio, proporcionando tanto una visión detallada de lo que ocurre como una explicación de por qué ocurre. En su fase descriptiva, la investigación se centró en observar y detallar las características y comportamientos de los sujetos o fenómenos estudiados. El objetivo fue ofrecer una representación precisa y completa de la situación actual, afirman (Hernández y Mendoza, 2018, p.19) que "la investigación descriptiva permite identificar y detallar las características fundamentales de un fenómeno, ofreciendo una base sólida para el análisis posterior".

Una vez que se obtuvo una comprensión detallada a través de la fase descriptiva, la investigación de nivel explicativo avanzó hacia el análisis de las causas y efectos. Esta fase buscó responder preguntas más profundas, como por qué ocurre un fenómeno determinado y cómo se relacionan sus diferentes componentes. El valor de combinar la descripción con la explicación radica en la

capacidad de proporcionar una comprensión completa y multifacética de los fenómenos. Mientras que la descripción ofreció una visión clara y detallada de lo que está ocurriendo, la explicación permitió entender las razones detrás del fenómeno en estudio.

Población y muestra

La población teóricamente se refiere al conjunto completo de individuos, objetos, elementos o eventos que comparten una característica común y que son de interés para el estudio (Arias, 2021). Está representado por el grupo de donde se desea obtener conclusiones y, por lo tanto, es el foco de la recolección y análisis de datos.

Para el estudio se tomó en cuenta una muestra aleatoria por conveniencia, debido a las limitaciones de tiempo y accesibilidad en la empresa, para lo cual, de una población de 150 trabajadores, la muestra representativa fue de 70 empleados de las diferentes áreas y departamentos de la compañía (Ver Tabla 1).

Tabla 1
Muestra empleados florícola Florannation S.A

Género	Cantidad	Porcentaje
Hombres	25	36%
Mujeres	45	64%
TOTAL	70	100%

Técnicas, instrumentos de recolección y procesamiento de la información

Para las técnicas e instrumentos de recolección de la información se utilizó una encuesta aplicada mediante la escala de Likert, con 5 opciones de respuesta, para ello se elaboró un cuestionario de 17 preguntas dirigidas a los empleados de diferentes áreas de la empresa florícola objeto de estudio. Fue necesario plantear la siguiente hipótesis: La Violencia intrafamiliar influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la florícola Floranation S.A en la provincia de Cotopaxi del cantón Latacunga.

Fue necesario calcular el Chi cuadrado, luego del procesamiento de los datos. Con un nivel de significancia de 0.05 y 12 grados de libertad, se consulta la tabla de distribución Chi cuadrado para encontrar el valor tabular correspondiente, que resultó en 21.026 (Ver Tabla 2).

Tabla 2
Distribución del Chi cuadrado tabular

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

Nota: Esta tabla de distribución Chi cuadrado está previamente establecida para su uso en investigaciones que necesiten este tipo de análisis. Para determinar el valor tabular, se localiza el nivel de significancia de 0.05 y se identifica el valor correspondiente a 12 grados de libertad.

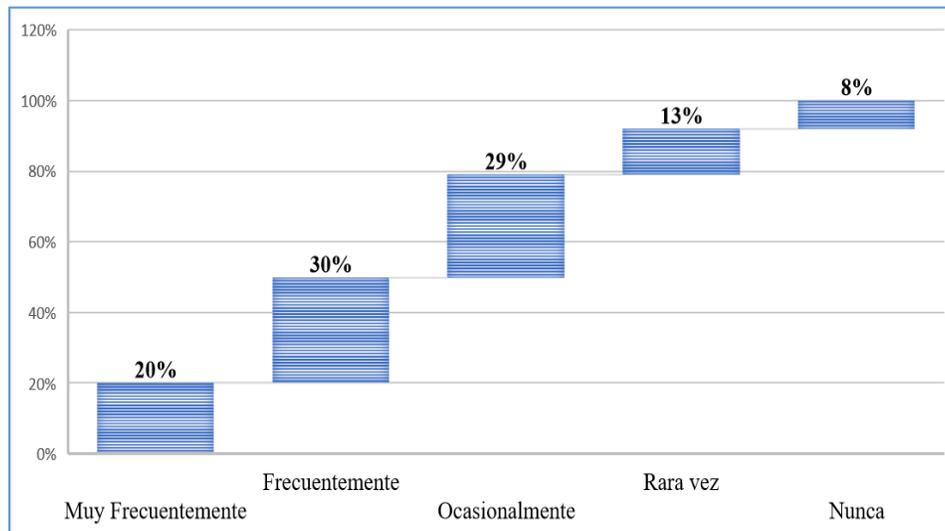
Asimismo, la presentación de los resultados se realizó mediante tablas de frecuencia procesadas en Microsoft Excel 2019, que fueron graficadas en el mismo programa para su posterior análisis e interpretación de los resultados.

Resultados y discusión

Se realizaron diversas preguntas para indagar sobre la situación de los colaboradores respecto a la VIF, primeramente, se quiso conocer si dentro de la muestra estudiada se presentaban casos de empleados que fueran víctimas de VIF, en la Figura 1 se visibilizan los resultados

Figura 1

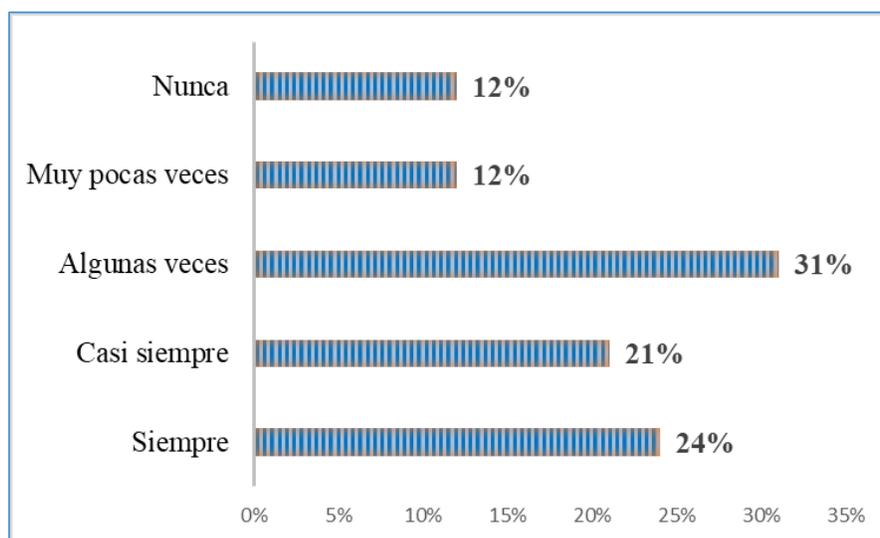
Frecuencia como víctima de alguna agresión por parte de la pareja o conviviente



En la figura 1 el 30% de los empleados encuestados afirma sufrir frecuentemente de VIF, un 20% afirma que con una alta frecuencia sufre de VIF, lo que suma un 50% de colaboradores que se encuentra dentro de un ambiente familiar donde percibe que es víctima de VIF. Esta cifra es alarmante, tomando en cuenta que, los factores que afectan el rendimiento laboral son variados y significativos, la VIF forma parte de estas causas que pueden afectar los estados de ánimo, responsabilidad y concentración en el trabajo, por no mencionar otros. Esto sumado a las compensaciones, el nivel de satisfacción, el ambiente laboral, la cultura organizacional, las expectativas del empleado, la capacitación y el desarrollo, las habilidades y aptitudes, la motivación y el comportamiento, los cuales son determinantes para el desempeño en el trabajo (Porret Gelabert, 2014).

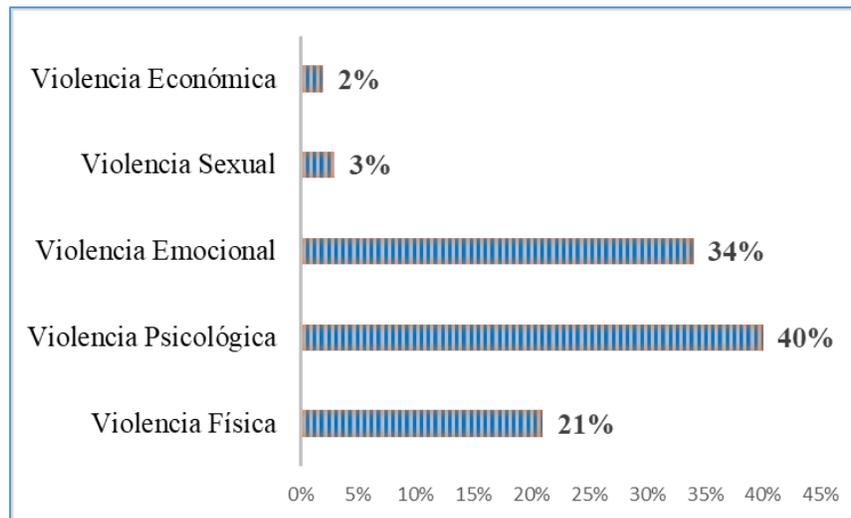
Figura 2

Considera que su desempeño ha sido afectado por problemas de violencia intrafamiliar



En la figura 2 el 31% de los colaboradores afirma que considera que sus actividades laborales han sido afectadas algunas veces por sus problemas de VIF, otro 24% dice que siempre o cada vez que sufre algún evento relacionado con VIF, este afecta el desempeño o sus actividades laborales. Estos resultados son cruciales considerar en vista que en el desempeño laboral se evalúa el éxito de una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

A nivel organizacional, la medición del desempeño laboral proporciona una evaluación del cumplimiento de las metas estratégicas individuales y grupales (Robbins y Coulter, 2010). Realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los empleados permite identificar sus habilidades y capacidades en su puesto, determinar si son efectivos y establecer los cambios necesarios para optimizar el desempeño y mejorar la productividad (Robbins y Judge, 2009).

Figura 3*Tipo de agresión más frecuente en su medio familiar*

En la figura 3 el 40% de los empleados encuestados afirman que han sufrido de VIF de tipo violencia psicológica, otros 34% afirma que violencia emocional. Estos tipos de violencia que son las menos conocidas por su difícil comprobación, pero que deja secuelas muy graves en las víctimas, impactan de manera muy negativa los estados de ánimo, concentración y motivación en el individuo afectado. Tradicionalmente, las organizaciones se han enfocado en evaluar cómo los empleados realizan sus actividades, incluyendo una descripción del puesto de trabajo.

Sin embargo, las empresas actuales, que son menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de información más detallada y reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral; 1.- Desempeño de tareas, 2.- Civismo y 3.- Falta de productividad (Robbins y Judge, 2009).

En el desempeño de las tareas, se toma en consideración el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio y a la realización de tareas administrativas. Al momento de evaluar se estima si los empleados cumplen sus tareas de manera efectiva, contribuyen al aumento de la productividad y proporcionan un servicio adecuado a los clientes cuando sea necesario.

Respecto al civismo son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a otros sin que se lo pidan, apoyar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y hablar positivamente sobre el lugar de

trabajo (Robbins y Judge, 2013). Se evalúa el aporte de los empleados en términos de compañerismo, críticas constructivas, ideas, proyectos, creatividad y el valor agregado que cada uno proporciona.

En la falta de productividad son las acciones que dañan activamente a la organización, tales como el robo, los daños a la propiedad de la empresa, el comportamiento agresivo con los compañeros y el ausentismo frecuente (Robbins y Judge, 2013). Se evalúan los aspectos que disminuyen la productividad, las conductas inapropiadas, el ausentismo recurrente, el descuido de los recursos, las malas relaciones laborales, la agresividad y los conflictos.

Como producto de los resultados mencionados, se calcula el Chi cuadrado para comprobar la hipótesis propuesta (Ver Tabla 3).

Tabla 3
Chi cuadrado calculado

Ítems	FO	FE	FO-FE)	(FO-FE)2	(FO-FE)2/E
1.1	35	24,25	10,75	115,5625	4,7655
1.2	20	18,5	1,5	2,25	0,1216
1.3	8	13,25	-5,25	27,5625	2,0802
1.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
1.5	2	8,25	-6,25	39,0625	4,7348
2.1	14	24,25	10,25	105,0625	4,3325
2.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
2.3	20	13,25	6,75	45,5625	3,4387
2.4	9	5,75	3,25	10,5625	1,837
2.5	6	8,25	-2,25	5,0625	0,6136
4.1	38	24,25	13,75	189,0625	7,7964
4.2	13	18,5	-5,5	30,25	1,6351
4.3	9	13,25	-4,25	18,0625	1,3632
4.4	5	5,75	-0,75	0,5625	0,0978
4.5	5	8,25	-3,25	10,5625	1,2803
6.1	10	24,25	14,25	203,0625	8,3737
6.2	21	18,5	2,5	6,25	0,3378
6.3	15	13,25	1,75	3,0625	0,2311
6.4	4	5,75	-1,75	3,0625	0,5326

6.5	20	8,25	11,75	138,0625	16,7348
	280	280			60,7425

Comparación de valores

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

Valor calculado de Chi cuadrado= 60,7425

Es decir:

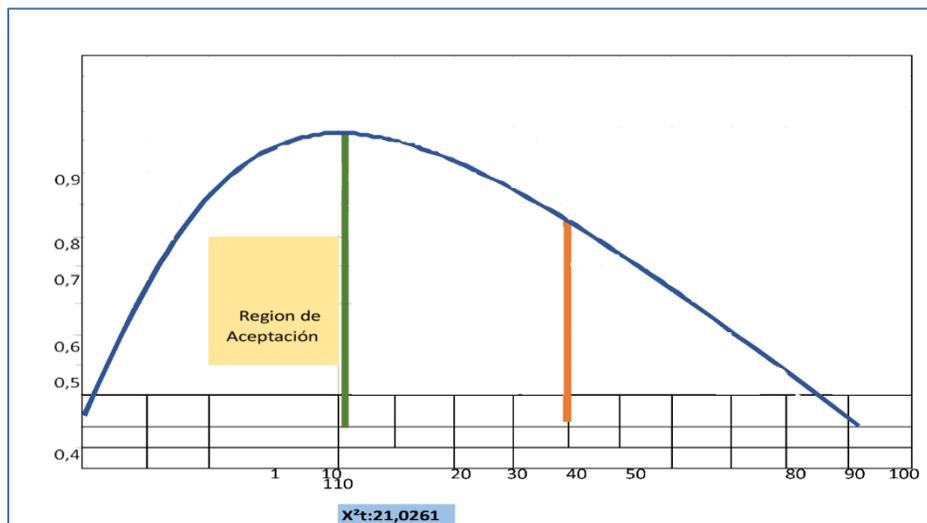
X^2_t : Chi cuadrado teórico= 21,026

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

Verificación de la hipótesis

Figura 4

Verificación de la hipótesis



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

Regla de decisión

Si el valor de X^2_c es $> X^2_t$; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De esta forma se cumple la condición siendo:

$X^2_c = 60,7425 >$

$X^2_t = 21,0261$

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

Por tanto, es importante mencionar que, con la implementación de políticas de apoyo, el ofrecimiento de recursos de salud mental, así como fomentar una cultura de apertura y comprensión puede marcar una gran diferencia en la vida de quienes sufren VIF y en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en el trabajo. Esto debido principalmente a los factores internos que mantienen la motivación de los empleados para rendir en sus actividades laborales de una forma satisfactoria, depende propiamente de los estados de ánimo, creatividad, situaciones que le generen estrés y la automotivación.

Conclusiones

La hipótesis planteada de que la violencia intrafamiliar (VIF) si repercute en el desempeño laboral de los colaboradores ha sido comprobada mediante un análisis estadístico detallado. Los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a los empleados muestran que un significativo 50% de los participantes se consideran víctimas frecuentes o muy frecuentes de VIF. Este hallazgo es alarmante y subraya la gravedad de la situación. Los datos revelaron que el 31% de los colaboradores perciben que sus actividades laborales son afectadas ocasionalmente por problemas de VIF, mientras que un 24% consideró que su desempeño se ve afectado siempre que experimentan violencia intrafamiliar.

Estos resultados reflejan claramente cómo la VIF impacta negativamente en aspectos críticos del desempeño laboral, tales como la concentración, la motivación y el estado de ánimo. Adicionalmente, el 40% de los empleados han sufrido violencia psicológica, y un 34% han experimentado violencia emocional. Estos tipos de violencia, aunque menos visibles, tienen consecuencias profundas en la salud mental y emocional de las víctimas, afectando su capacidad para mantener un rendimiento laboral óptimo.

Asimismo, el análisis del Chi cuadrado, con un valor calculado de 60,7425 comparado con el valor tabular de 21,026, confirma la hipótesis de que la VIF influye significativamente en el desempeño laboral. Este resultado indicó que la diferencia observada en los datos no es atribuible al azar, sino que existe una relación clara entre la VIF y la disminución del rendimiento en el trabajo.

Es fundamental que las organizaciones reconozcan y aborden esta problemática. La implementación de políticas de apoyo, la oferta de recursos de salud mental y la promoción de una cultura de comprensión y apertura son esenciales para mejorar la calidad de vida de los empleados que sufren VIF. Estas acciones no solo beneficiarán a los individuos afectados, sino que también contribuirán a un entorno laboral más saludable y productivo.

El reconocimiento de la VIF como un factor de riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño laboral debe llevar a las empresas a desarrollar estrategias de intervención y apoyo. La capacitación en detección y manejo de situaciones de VIF, junto con la creación de canales de apoyo confidenciales, puede marcar una diferencia significativa en la vida de los empleados y en la productividad organizacional.

En conclusión, la violencia intrafamiliar tiene un impacto negativo significativo en el desempeño laboral de los empleados de Florícola Floranation S.A. en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. La aceptación de esta hipótesis destaca la necesidad urgente de implementar medidas de apoyo y recursos para los afectados, lo cual es crucial tanto para el bienestar de los empleados como para el éxito de la organización y otras que se encuentren en la misma situación.

Referencias

1. Arias, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. Espacio I+D, Innovación más desarrollo, x (28), 42-56. <https://acortar.link/ybTUaB>
2. Benavides, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada. Tesis Psicológica, 10(2), 150-161. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf>
3. El nuevo Ecuador. (2022). ECU 911 lanza campaña ‘¡Rompe el silencio!’; en 2022 se contabilizan 84.958 alertas de violencia intrafamiliar. <https://acortar.link/twdsyd>
4. Galiano, G., Morffi, C., y Escobar, V. (2022). La violencia intrafamiliar en el Ecuador como resultado de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19. Uniandes Episteme, 9(3), 427-443. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8591154.pdf>
5. Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. ResearchGate, 75-79. https://www.researchgate.net/publication/333714362_Introduccion_a_los_tipos_de_muestreo

6. Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta. México: McGrawHill Education.
7. Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
8. Huecker, M., King, K., Jordan, G., y Smock, W. (2023). Domestic Violence. National Library of Medicine. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK499891/>
9. Organización Mundial de la Salud. (2023). Informe mundial sobre violencia y salud. <https://acortar.link/rALbpk>
10. Putri, N., Zuhriyah, L., y Andarini, S. (2023). The trigger factors of domestic violence among mothers during pregnancy. International Journal of Public Health Science, 12(1). <https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/view/21429>
11. Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración (Décima edición ed.). México: Pearson. <https://acortar.link/8xKZy5>
12. Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (Décimotercera ed.). México: Pearson Prentice Hall. <https://acortar.link/czfbP>
13. Vara, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres. Efectos de la violencia de género en la productividad laboral de la mujer, 19-31.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).