

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Revisión documental de estudios sobre violencia contra la
mujer y su desarrollo laboral. Producciones entre el año 2018
y 2024**

AUTORA:

Miranda Noboa Ana Lucia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

De Luca Uría, María Fernanda

Guayaquil, Ecuador

28 de febrero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **MIRANDA NOBOA ANA LUCIA**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA

f. _____

De Luca Uría, María Fernanda, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Miranda Noboa, Ana Lucia**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Revisión documental de estudios sobre Violencia contra la Mujer y su desarrollo laboral. Producciones entre el año 2018 y 2024** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, ha sido desarrollada respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2025

EL AUTORA

f. _____

Miranda Noboa, Ana Lucia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Miranda Noboa, Ana Lucia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Revisión documental de estudios sobre Violencia contra la Mujer y su desarrollo laboral. Producciones entre el año 2018 y 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f.  _____

Miranda Noboa, Ana Lucia

REPORTE COMPILATIO



tesis_Ana_Miranda_FINAL

4%
Textos sospechosos



- 2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
- 1% Idiomas no reconocidos
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: tesis_Ana_Miranda_FINAL.docx
ID del documento: 5b40104b3747bca4c084716f5c8886cf3ac82772
Tamaño del documento original: 440,31 kB
Autores: []

Depositante: María Fernanda De Luca Uría
Fecha de depósito: 17/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 17/2/2025

Número de palabras: 20.032
Número de caracteres: 131.162

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	201.159.223.180 http://201.159.223.180/bitstream/3317/19508/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-171.pdf 82 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (502 palabras)
2	www.casagrande.edu.ec https://www.casagrande.edu.ec/wp-content/uploads/2024/10/PROTOCOLO-SOBRE-PREVENCI... 56 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (459 palabras)
3	dspace.uniandes.edu.ec La valoración del informe médico en las audiencias por a... https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16425 56 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (422 palabras)
4	libroscom.online TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y ÁMBITOS DONDE SE D... https://libroscom.online/2021/03/26/tipos-de-violencia-contr-la-mujer-y-ambitos-donde-se-des... 29 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (416 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec Percepciones de violencia intrafamiliar de mujeres que la... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18379/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-101.pdf 42 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (383 palabras)

Firma de Estudiante

f.

Miranda Noboa Ana Lucia

Firma de Docentes

f.

DE LUCA URÍA, MARÍA FERNANDA, MGS.
TUTORA

f.

GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, soy creyente, de que todos venimos con una misión de vida.

Agradezco de forma especial a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a mis maestros en especial mi tutora, Ing. María Fernanda De Luca quien con su motivación, paciencia y compromiso como una profesional de alto nivel no olvidó su parte humana.

A mi familia materna con la que crecí, que siempre me brindaron y compartieron valores como la solidaridad, humanidad, lealtad, entre otros, con la que me formé.

Agradezco cada oportunidad que la vida me ha brindado para entregar mis conocimientos, amor a la sociedad y motivando a la justicia e igualdad, aplicando cada uno de los valores y conocimientos adquiridos en cada lugar donde he dedicado mi trabajo.

DEDICATORIA

Dedicado para mis amados hijos, aquí en la tierra Adrián y Juan José, quienes me motivaron a nunca rendirme, y mi hija en el cielo, que con su partida me brindó la oportunidad de mi crecimiento personal y, a entender que soy más fuerte de lo que imagino.

A mi madre, abuela materna, quien siempre fueron un ejemplo de fortaleza y superación.

A todos, los que de una u otra forma creen y creyeron en mí, en mi capacidad, y servicio a los demás motivándolos a nunca rendirse a pesar de las circunstancias.

Y, finalmente dedico a todas mis derrotas que siempre fueron parte de la vida, mas no me vencieron, con la fe única del que el querer es poder.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
DE LUCA URÍA, MARÍA FERNANDA, MGS.
TUTORA

f. _____
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____
MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "REVISIÓN DOCUMENTAL DE ESTUDIOS SOBRE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU DESARROLLO LABORAL. PRODUCCIONES ENTRE EL AÑO 2018 Y 2024", elaborado por el/la estudiante ANA LUCIA MIRANDA NOBOA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVINO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Antecedente Contextuales	5
1.2 Antecedentes investigativos	6
1.3 Planteamiento del Problema de Investigación.....	14
1.3.1 Preguntas de investigación	22
1.3.2 Objetivo General.....	22
1.3.2.1 <i>Objetivos Específicos</i>	22
1.4 Justificación	23
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES	25
2.1 Marco Teórico	25
2.2 MARCO CONCEPTUAL	32
2.2.1 Violencia:	32
2.2.2 Tipos de Violencia	33
2.2.3 Desarrollo Laboral	36
2.2.4 Desarrollo laboral de la mujer	39
2.2.5 Trabajo Social.....	42
2.3 Marco normativo	44
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.....	44
2.3.2 Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)	45
2.3.3 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW).	45
2.3.4 Convención De Belem Do Para	46
2.3.5 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y el núcleo familiar	47
2.4 Marco Estratégico	48

2.4.1	Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 ...	48
2.4.2	Plan Nacional Para Prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres: 2019-2025.	50
	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	52
3.1	Enfoque de la Investigación	52
3.2	Bibliografía documental.....	52
3.3	Cualitativa	52
3.4	Tipo y Nivel de investigación.....	53
3.5	Categorías y Variables de estudio	53
3.6	Universo, Muestra y Muestreo	53
3.6.1	Muestra.....	54
3.6.2	Muestreo.....	54
3.7	Formas de recolección de información.....	55
3.7.1	. Registro de fichas	55
3.8	Formas de análisis de la información	56
	CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.1	Objetivo 1: Identificar los tipos de violencia contra la mujer presentes en los documentos revisados.	57
4.2	Objetivo 2: Describir la relación que existe entre la violencia y el desarrollo laboral de la mujer, de acuerdo con los documentos revisados.	62
4.3	Objetivo 3: Recopilar las principales recomendaciones a los países emitidas por los documentos revisados.	68
	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
4.4	Conclusiones	71
4.5	RECOMENDACIONES	72
	BIBLIOGRAFÍA	74
4.6	E-mail: a.miranda_noboa@hotmail.com.....	80

RESUMEN

El propósito de esta investigación busca incorporar dentro de los aportes científicos, variables y categorías que permitan comprender el impacto que las diferentes expresiones de violencia de género tienen en el desarrollo laboral y productivo de las mujeres, ya que ser sometidas a condiciones o conductas violentas, ya sea de forma física, psicológica y sexual, entre otras, tendrán como consecuencia no solo un impacto emocional que determinará sus relaciones laborales y por ende su ambiente laboral, sino que también reducirá su autoestima, limitándolas a acceder a un ambiente libre de violencia donde puedan disfrutar de crecimiento profesional y conseguir una retribución acorde a sus competencias y capacidades.

Para lograr este propósito se ha obtenido una muestra de insumos documentados que han sido sometidos a una estricta revisión y recopilación teniendo en cuenta su publicación entre los años 2018 y 2025, con el fin de revelar a través de un análisis crítico la relación entre los escenarios de violencia contra las mujeres y su influencia en el desarrollo laboral.

Palabras Claves: Trabajo Social, violencia de género, desarrollo laboral, entorno laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research seeks to incorporate within the scientific contributions, variables and categories that allow us to understand the impact that the different expressions of gender violence have on the work and productive development of women, since being subjected to violent conditions or behaviors, whether in a physical, psychological and sexual way, among others, have as a consequence not only an emotional impact that will determine their work relationships and therefore their work environment, but will also reduce their self-esteem, limiting them to access a violence-free environment where they can enjoy growth. professionals and achieve remuneration in line with their skills and abilities.

To achieve this purpose, a sample of documented inputs has been obtained that have been subjected to a strict review and compilation taking into account their publication between the years 2018 and 2025, in order to reveal through a critical analysis, the relationship between the scenarios of violence against women and their influence on job development.

**Keywords: Social Work, gender violence, work development,
work environment.**

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito la selección, revisión y recopilación de insumos documentales que han sido sometidos a un proceso de investigación durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2018 y 2025, esto, con el interés puesto en generar un análisis crítico que permita conocer la relación existente entre los escenarios de violencia a la mujer y su influencia con el desarrollo laboral.

Para entender esta problemática global de la violencia y de manera estricta aquella que somete a la mujer en sus diferentes contextos de interacción social, es preciso adentrarnos en una reflexión y análisis de los elementos que constituyen la teoría de género sus orígenes, influencia y sus precursores, sobre la base del mismo comprender, como estas conductas tiene un grado de participación en el desarrollo laboral de una mujer.

En virtud de brindar una comprensión entre la relación de la violencia y el desarrollo laboral, para efecto de esta investigación, es necesario delimitarlo como toda aquella conducta o acción u omisión que se practica en el medio laboral y que afecta no solo su desarrollo laboral, sino que también su relación con los integrantes de este entorno. Conforme lo anteriormente señalado esta obra se encuentra dividida en cinco capítulos los cuales se detalle a continuación:

En el primer capítulo abordamos el planteamiento del problema, dentro de su contenido constan los antecedentes contextuales y estadísticos, que se dependen del tema planteados, así como los datos investigativos que se desprenden de diferentes autores consultados, para luego formular preguntas de investigación que

direccionará a la investigación y que mantendrá relación con objetivos de investigación, finalmente con todo lo antes expuesto se propone la justificación como parte de la importancia del presente estudio, y su respectivo aporte a la sociedad.

En el segundo capítulo, su contenido trata de los marcos referenciales, donde se desarrolla un marco teórico basado en el origen, precursores e incidencia de la teoría de género para comprender desde esta corriente la violencia contra la mujer, del mismo modo se contempla un marco conceptual del cual se desprende elementos necesarios, que permita comprender y medir las consecuencias del problema planteado, conforme sus categorías de estudio.

Dentro del mismo capítulo se incluye un marco normativo, en orden de prelación de conformidad con el principio de jerarquización de la ley, pero sobre todo una importante referencia de los extractos legales que fundamentan el estudio presentando, paralelamente a este estudio se contempla planes nacionales y locales que tratan las políticas relacionadas al problema.

En el tercer capítulo, se desarrolla la metodología de la investigación, en cuyo contenido se dispone de un enfoque eminentemente cualitativo estrictamente documental y bibliográfico basado en el tema objeto de investigación, inmediatamente después del mismo se dispone del tipo y nivel de investigación que conforme el tema de la presente obra se basa en una recopilación de información por medio de la lectura crítica de insumos documentos y materiales bibliográficos de bibliotecas físicas y/o digitales las mismas que comprenden a su universo, muestra y muestreo de las categorías de estudio de la intervención que corresponde inicialmente a los roles del Trabajo social, violencia de género, desarrollo laboral y entorno laboral.

Como parte del capítulo cuarto abordaremos los resultados que se deprenden del estudio generado basado en los objetivos específicos formulados en la presente investigación, así como de la redacción y análisis los insumos documentales donde se prestará una importante reflexión de acuerdo a las conclusiones y recomendaciones de los documentos recopilados haciendo uso de las técnicas del fichaje para su proceso de sistematización.

Con lo antes expuesto y en virtud del análisis de cada obra investigada, se procede a la triangulación y confrontación de sus conclusiones y recomendaciones con el marco conceptual elaborado en el presente estudio.

Finalmente, la presente investigación cierra de la mano de los contenidos establecidos en el quinto capítulo, que incluye las conclusiones y recomendaciones formuladas por la titular de la investigación, misma, que en virtud del análisis del capítulo que antecede así como de los hallazgos obtenidos, se formula desde la óptica de su accionar la revelación de la problemática que incide en el desarrollo laboral y como estas pueden ser atendidas desde los ejes de la sensibilización y promoción hasta la reforma y fortalecimiento de la política pública .

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedente Contextuales

La violencia a la Mujer constituye, según la OMS, “un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres” (OMS, 2021), por lo que conforme los estados miembros adoptarán mecanismos necesarios para prevenirlo y atenderlo oportunamente.

La violencia contra la mujer en el Ecuador revela datos alarmantes, según la encuesta levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del 2019, 65 de cada 100 mujeres en el Ecuador, comprendidas entre las edades de 15 años en adelante, han experimentado por lo menos un hecho de violencia durante el largo de su vida. Así también, según los datos del INEC, “32 de cada 100 mujeres en el Ecuador, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en alguno de los distintos ámbitos en los últimos 12 meses” (INEC, Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, 2019).

Frente a esta problemática, en Ecuador se han desarrollado políticas públicas para la prevención de la violencia intrafamiliar, tal como lo señala el estudio de Arriciaga N. (2018):

Desde 1994 se crearon las primeras comisarías de la mujer, que luego bajo una reforma se transformaron en las Unidades Judiciales de Violencia contra la Mujer y la Familia, para en 2004 dar paso a las Unidades especializadas de Violencia a la Mujer y la Familia en las principales provincias del Ecuador

acompañado del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres que abarcaba más sectores vulnerables (p.8).

Un año después, entraría en vigencia la ley 103 como una política de fortalecimiento del accionar de las comisarías de la mujer, en cuanto a la atención, juzgamiento, sanción y extensión de medidas de protección.

El 4 de diciembre del 2008, se aprueba y autoriza la publicación del “Manual de Normas y Procedimientos para la Atención de las Víctimas de Violencia Intrafamiliar y de Género. En las últimas décadas, los movimientos de mujeres y diversas organizaciones y de derechos humanos, visibilizaron y lograron incorporar en los marcos legales y las políticas públicas temas que tienen que ver con los derechos de los niños, niñas, adolescentes y las mujeres en todos los ciclos de vida, como son: la discriminación, la violencia basada en género y la trata, tráfico y explotación sexual de las personas. En nuestro país podemos observar importantes avances, especialmente en el ámbito de justicia, mientras que a la par, sectores sociales como Salud, Educación y otros ministerios del Frente Social, desarrollaban propuestas de prevención y atención de la violencia (Abad, Vásquez y Cabrera, 2013, p.19)

1.2 Antecedentes investigativos

El Trabajo Social está basado en ideales humanitarios y democráticos que determinan su compromiso desde la base de un estado de bienestar e integralidad pues se “consagran al servicio del bienestar del género humano; al uso disciplinado de un reconocido caudal de conocimientos acerca de los seres humanos y sus interacciones, y a la administración de recursos comunitarios para promover el

bienestar de todos sin discriminación”. (Alayón, Definiendo al Trabajo Social, Apuntes de Apoyo, 1987)

Al referirnos al bienestar del ser humano no podemos dejar de reconocer las diferentes interacciones de convivencia existentes entre sus semejantes, es por ello que desde la práctica profesional se extiende un amplio campo de intervención que tradicionalmente se lo desarrolla según Kisnerman pueden ser: “salud, educación, empresa, menores y familia, promoción comunitaria, vivienda y urbanismo, seguridad social, justicia, migración y formación de trabajadores sociales” (V., 2015)

Por su naturaleza, todos los campos de acción señalados en el párrafo anterior, e incluso, otros que se desprenden de los mismos, tiene como factor común las relaciones sociales que para Hernández Calderón:

Se percibe como el medio por excelencia de interacción social del individuo, fuente de la identidad y medio para el desarrollo de expectativas, motivaciones y logros. Sería la arena en la que se puede lograr la autorrealización personal, expresión y significado espiritual de la vida individual; marco para la experiencia del sentido de vida (2013 p. 411)

Las relaciones sociales generan conflictos, principalmente en los sitios de trabajo, que cuando no son atendidos o gestionados oportunamente se transforman en factores de riesgo que tienden a deteriorar el clima laboral de las personas o en el peor de los casos desembocar en conductas violentas.

En este contexto es importante reflexionar sobre lo que se entiende por violencia en el marco del presente estudio. Según algunos autores, la violencia es “toda conducta generada en los escenarios laborales, escolares, familiares, interpersonales, sociales y hasta políticos los mismos que han escalado su

trayectoria y no han “sido resueltos por medios pacíficos” (Concha-Eastman, 2002, p. 227).

Por su naturaleza la violencia se divide en varios tipos, entre los más frecuentes están la violencia física, psicológica, sexual y hasta patrimonial. Esta definición se encuentra estrechamente vinculada con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud que sostiene que:

La violencia es un problema de salud pública, debido a los efectos desfavorables que pueden ocasionar a las víctimas, traduciendo esta realidad en la familia, los daños son colaterales a todos los miembros de la familia. (Salud, s.f.)

Dentro de las víctimas más comunes de hechos de violencia, se identifica como persona a la mujer, que por motivos socioculturales se lo asocia con el término de violencia de género, la cual está dirigida contra una mujer por el hecho de serlo o incidiendo de manera desproporcionada ocasionando lesiones o sufrimiento físico, mental o sexual, violencia psicológica como amenazas, coacciones y otras privaciones de la libertad.

En la actualidad es un fenómeno generalizado que afecta a todos los ámbitos de la sociedad, es, sin lugar a duda un grave problema asociado a las relaciones de poder; la situación de subordinación y la desigualdad extrema que someten a las mujeres en una posición de abuso constante, encontrándose todavía muchas normas sociales y culturales que avalan estas conductas que proliferan y atentan contra la dignidad de la mujer. (Pinargote Macías, 2013 p. 106)

En la investigación propuesta por (Meza, 2022, pág. 66) que practicada en las Florícolas de los sectores aledaños al cantón Cayambe, su autora, formula los

siguientes como objetivos de investigación: la identificación de las condiciones de mujeres sometidas violencia intrafamiliar a partir de la aplicación de encuestas semiestructuradas.

Conforme al objetivo planteado la investigación reveló una realidad sentida en las mujeres en las 95 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, así como su impacto en sus diferentes dimensiones de sus vidas pues la mayoría de las encuestadas reconocieron como “agresiones físicas (37%) y verbales (37%), seguido de “quitar la libertad” con un 16% y el 10% a la respuesta de violación sexual como percepción de violencia.” (Meza, 2022 p.. 66).

A juzgar de estos resultados se puede apreciar que la frecuencia de violencia que las mujeres han sufrido en su entorno familiar tiene como principales conductas las agresiones físicas como verbales, lo que invita a pensar en dos posibilidades la primera que los agresores se restringen a dejar huellas tangibles de sus maltratos por las consecuencias que podrían experimentar y/o son alertas de una posible escalada de violencia que se debería atender debido a una potencial dependencia emocional que podría existir en la relación, es preciso considerar que una dependencia emocional tiende a originar entornos violentos, que trae como consecuencias lesivas en la pareja de menor dominio en la relación afectiva.

Como parte de la investigación de (Meza, 2022), es necesario a su vez conocer las consecuencias que las diferentes formas de violencia han incidido en las mujeres y su familia entre los que tenemos que; “el 26% manifestaron que se ubica al miedo, el 11% a las heridas físicas, traumas psicológicos, bajo rendimiento escolar, problemas de salud emocional y el 5% a la intranquilidad.” (pág. 78)

Este estudio revela que el miedo es uno de los resultados más frecuentes en las trabajadoras entendiendo al mismo como un mecanismo natural de defensa que surge ante la sensación, la presencia o percepción de un peligro, teniendo como respuesta una acción agresiva de defensa o sumisión.

Quizá sea esta la razón por la cual la identificación de situaciones de violencia que a menudo son detectados en los puestos de trabajo se dan no necesariamente por la denuncia de la víctima como tal, sino desde la detección de alertas que inciden en el rendimiento, en el deterioro de la salud y consecución de objetivos en los puestos de trabajo.

Concordante al criterio, Cobeña Panta, previo recibirse como Trabajadora Social, en su investigación “Intervención del trabajador social laboral en la violencia intrafamiliar contra la mujer: estudio de empresas comerciales/supermercados privados de Guayaquil”, aplicó una encuesta a Trabajadoras Sociales en la ámbito laboral: “consideran que sus trabajadoras por causa de las agresiones recibidas de sus parejas o cónyuge, han sufrido graves afecciones principalmente psicológicas y físicas, mismas que son fáciles de detectar con la observación” (Parra, 2022, p. 62).

En este contexto la autora plantea la existencia de repercusiones de la violencia en el campo laboral, que se manifiestan en conductas en la mujer trabajadora teniendo impacto en el desempeño laboral debido a la afectación de su salud mental.

Los resultados descriptivos obtenidos de la investigación de (AVELLÁN, 2017) realizado en referencia con la incidencia en el impacto en la salud mental de las víctimas de violencia intrafamiliar arrojan datos que fueron obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Funcionamiento Familiar, los cuales revelaron:

No existe apoyo dentro de la familia cuando alguno se encuentra en necesidad, así también indicó que “hay falta de comunicación entre los integrantes de la familia y muy pocas muestras de afecto”, en la última pregunta supo expresar que “no se encuentra de acuerdo con cómo se comparte el espacio, tiempo y dinero”. Según lo indicado por el miembro de la familia existe una desigualdad de pensamientos, que según él conducen a que “exista desconformidad dentro del hogar y él y sus hermanos buscan salir de ese entorno conflictivo” la falta de paciencia del padre ocasiona peleas físicas y verbales entre ellos. (p9)

Sin embargo, las detecciones de las expresiones de violencia sean físicas y/o psicológicas, no gozan de un eficiente y eficaz tratamiento debido a la falta de claridad en la administración de estas expresiones.

Este resultado no se aleja de la realidad del contexto que se vive pues pese a todos los esfuerzos institucionales que se han sumado para su prevención de las violencias, la realidad no ha variado, nuestra de ello es:

La II Encuesta de Relaciones Familiares y Violencia de Género, cuyo resultado arrojó que 65 de cada 100 mujeres han sufrido a lo largo de su vida, al menos un hecho relacionado con la violencia de género.

57 de cada cien mujeres han declarado ser víctimas de violencia psicológica a lo largo de su vida. Violencia física 35%, violencia sexual 33% y violencia patrimonial 16%. (INEC, Ministerio de la Mujer y Derecho Humanos, 2019)

Tomando como referencia las dos investigaciones formuladas se puede colegir que la existencia de un eje de prevención de situaciones de violencia en los contextos laborales es vital y de suma importancia para empresas públicas y privadas las

mismas que pueden estar vinculadas a los programas del Ministerio de Trabajo como un programa similar al que se dispone de acoso, discriminación y violencia en el contexto del Trabajo

Todos estos componentes toman incidencia en el momento de administrar acciones de protección y elementos de restitución de derechos a las víctimas de violencia intrafamiliar quedando vulnerables a otros factores de riesgo que transgreden incluso su estabilidad laboral debido a los efectos sistemáticos y desfavorables que impactan en la persona esta realidad es compartida con (Meza, 2022) que en su investigación hace referencia a la tesis de Moya Cristian el mismo que explica que, la violencia tiene consecuencia directa al inicio de la jornada laboral teniendo como consecuencias observables expresiones de depresión, ansiedad y estrés, que por su lesividad reducen la capacidad de las personas al realizar sus actividades. El clima laboral es otro de los escenarios que se ven perjudicados en las trabajadoras víctimas de violencia ocasionando conflictos e inestabilidad que puede llegar a afectar el desenvolvimiento en la empresa.

Considerando el alto incremento que en los últimos años ha tenido presencia la inclusión de la mujer los espacios de trabajo, proporcionalmente a este incremento los niveles de riesgo y riesgo psicosociales también han aumentado.

Estos factores que son considerados como psicosociales debido a las consecuencias en la salud física, mental social y hasta espiritual reduce el desarrollo de habilidades sociales e intelectuales en los individuos víctimas de violencia por ende su capacidad de respuesta ante las crisis y tensiones comunes en el ambiente laboral se encuentra limitada e impacta alarmantemente en su desempeño.

Concordante con esta postura, el estudio realizado por Ortiz, et al. revela que “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”. (2024 p 1832)

Por lo que vale la pena mencionar que ambos estudios coligen que el factor psicosocial de la violencia a la mujer, puede llegar a ser potencialmente lesivo por las consecuencias que impacta su accionar.

Con este enunciado, es de considerar que, si bien es cierto, hay autores que sostienen que las repercusiones provienen de un entorno sociofamiliar violento, no es menos cierto, que otro entorno cercano, que según Bronfenbrenner lo denominaba mesosistema, puede influir también en el desarrollo laboral de la mujer y este es su propio sitio de trabajo.

A menudo conocemos que un número importante de mujeres son consideradas y ejercen puestos directivos, sin embargo, según estudios practicados por Salud Mental Europa (MHE) las mujeres “todavía se enfrenta a problemas relacionados con la exclusión o el menoscabo de los hombres que pueden considerarlas como una amenaza”. (p 14).

Tomando como referencia el aporte de García J (2019) quien, en su investigación referente al efecto de la violencia en el ámbito laboral hacia la mujer en el Ecuador, inicia con una revisión histórica de la responsabilidad estatal en el marco de desarrollo de políticas públicas, que basado en los datos del INEC toma como muestra la Primera Encuesta de Violencia de Género en el 2011 donde revela que una de cada seis mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a nivel nacional.

Una nueva investigación en el 2019 señala que al menos 20 de cada 100 mujeres han sido víctimas de diferentes tipos de violencia, un dato desalentador frente a la inversión en el incremento de acciones que se desprenden de las políticas públicas a favor de la protección de la mujer, ejemplo de ello la tipificación del delito de Femicidio en el Código Integral penal (COIP) desde el año 2014, Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (C190) el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 sobre la prevención del Acoso, discriminación y violencia a la Mujer en el contexto laboral y la reciente publicación de la Ley Orgánica Reformatoria para prevenir el Acoso Laboral el pasado mayo del 2024.

Por su parte según los datos proporcionados por la Fiscalía General del Estado en conjunto con la Escuela Politécnica Nacional del Ecuador (2019 y 2020) el “65% de las mujeres casadas, el 77% de las mujeres separadas y el 55% de las mujeres solteras fueron víctimas de agresión psicológica, física o sexual, convirtiéndose este fenómeno social en uno de los mayores problemas actuales” (Jordán, 2022, pág. 13).

1.3 Planteamiento del Problema de Investigación

La violencia es una acción que carece de un motivo natural pues es producto de la construcción inequitativa de las relaciones de poder entre los seres humanos, conducta que tiene mayor presencia en los seres humanos y limitada o nula en otras especies.

Su presencia no es moderna pues sus antecedentes tienen como punto de partida si se permite el contexto de un sistema de dominio del hombre por una figura de proveedor de hogar que tomó impulso desde la época de la revolución industrial.

Conforme lo señalado en el párrafo anterior, la violencia según (Falcón, et al 2010) se ha convertido en un problema para la salud pública debido a la magnitud que ha alcanzado en las últimas décadas. Millones de personas mueren cada año por causas atribuibles a la violencia, y la mortalidad representa solo la parte más visible, ya que por cada muerte violenta se producen decenas o cientos de lesiones de diversa gravedad. Cuando se ejerce presión psíquica o abuso de la fuerza contra una persona, con el propósito de obtener fines en contra la voluntad de la víctima, estamos en presencia de un acto de violencia. (p 2)

En la investigación de Falcon y colaboradores que guarda referencia a lo enunciado por Enrique Ocampo señaló las siguientes conductas:

- Agresión. – Se considera como toda acción de legítima defensa resultado de un ataque dirigido con oportunidad y alevosía, la agresión es natural y es de carácter automática.
- Amenaza. – Se refiere a la acción o pretensión de causar un mal o daño a otro individuo, siendo esta en persona o usando medio electrónicos.
- Coacción. - Fuerza o violencia con la que se direcciona a otra persona para obligarle a ejecutar algo contra si voluntad.

En este contexto la violencia contra la mujer se convierte en preocupante problema de salud pública pues conforme lo expone la OMS y señalada en la obra de (Pérez-Martínez, 2024) “El 30 % de las mujeres han sido víctima de algún tipo de abuso por parte de otra persona en algún momento de su vida Un número significativo de estos actos violentos son cometidos por su pareja o expareja” (pág. 140)

Concordante con esta postura (García-Moreno, 2020) en su obra expresa que:

La violencia suele clasificarse como una lesión intencionada, incluida a veces junto a las enfermedades no transmisibles. Sin embargo, cuando se desarrolla un sistema para conceptualizar las causas y las consecuencias de la violencia, es importante considerar la distinta naturaleza y patrones de violencia que sufren con mayor frecuencia los hombres, las mujeres y los niños. (Pág 29)

Parte de estos patrones de violencia se encuentran naturalizados en contextos patriarcales aquellos que comprenden “una estructura social jerárquica, basada en un conjunto de ideas, prejuicios, símbolos, costumbres e incluso leyes respecto a las mujeres, por lo que el género masculino domina y oprime al femenino” (MOSQUERA, LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, 2011, pág. 20).

Estas costumbres desde tiempos primitivos han limitado a la mujer al cuidado en casa y crianza de lo hijos otorgando el dominio del hombre en el perfeccionamiento de la caza, pesca; así también se ha desarrollado prejuicios que se han mantenido durante el tiempo y que han concebido a la mujer como un objeto mas no como sujeto de derechos, y esta condición ha sido naturalizada y hasta silenciada.

Comprendiendo que la mujer es integrante del hogar, su rol en un sistema de control patriarcal su rol se invisibiliza, pues para algunos hombres el entorno familiar se convierte en “la unidad de control económico sexual y reproductivo del varón sobre la mujer y los hijos” (MOSQUERA, 2011, pág. 29).

Pese a considerar que este problema se da en la intimidad del hogar su nivel de incidencia se ha extendido y ha repercutido a la esfera laboral impactando enormemente no solo en su autoconfianza sino a su vez en su estabilidad debido a la baja productividad que puede presentar debido a diferentes factores que recrudecen más su situación entre las que se hallan:

Es importante señalar, que los efectos perjudiciales producto de la violencia tienen impacto en el bienestar de la mujer, lo que a su vez “tiene repercusiones en el bienestar de los hijos y las desigualdades de géneros afectan sobre los miembros de la familia”. (Nussbaum, 2000, pág. 32).

Concordante con el análisis que antecede, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que las consecuencias de la violencia a la mujer impactan no solo en su entorno laboral, sino que, a su vez en sus familias, y en su situación socioeconómica, de salud física y mental.

Como lo detalla (Abril, 2015) este tipo de violencia tiene un importante impacto considerando “las facetas diarias, las personas violentadas de manera física o psicológica dejan de sociabilizar con su entorno de manera adecuada, en el ámbito de pareja sienten temor y este temor no permite que busquen algún tipo de ayuda (p9).

Mientras que (Zugasti) sostiene que este tipo de maltratos “incluye la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico tanto de la mujer como de sus hijos/as” (pág.10)

Paralelamente a este impacto social actúa como efecto constante “la dignidad e integridad de las personas, su salud y posibilidades de acceso,

permanencia y ascenso laboral” (Acevedo, Biaggi y Borges 2009) teniendo impacto en su desarrollo laboral.

Conforme lo mencionado es necesario definir que entendemos por desarrollo laboral siendo este un sentido de superación y motivo de mejora atribuido a la persona y que por su función se encuentra ligado estrechamente al crecimiento de un centro de trabajo y/o empresa con intenciones de crecer. Este criterio es compartido por María Alejandra Paulin, que sostiene que a “la empresa le corresponde brindar al trabajador las mejores posibilidades de desarrollo para el logro de sus expectativas y su plena realización (*oportunidad de ascensos, jornada laboral adecuada, prestaciones, seguridad, asumir mayores responsabilidades y por ende mejores condiciones económicas, etc.*)” (Paulin, 2006, pág. 8)

Al respecto, estas consecuencias marcan un impacto que compromete incluso la estabilidad de la persona en su puesto de trabajo son principalmente por dos factores, uno de ellos es por:

En referencia con los estudios generados por (Rojas, 2013) y colaboradores expresa que

Los hechos emocionales que presentan las mujeres luego de actos de agresión o conductas de violencia, experimentan síntomas asociados a la ansiedad, miedo, vergüenza y la zozobra. De igual forma, el enfrentarse a sus actividades laborales se constituía en un factor desencadenante en la presentación de cuadros de ansiedad. A esto se suma, llanto fácil, sentimientos de desprotección y miedo.

Pese a vivir este acontecimiento las mujeres por lo general son discretas al momento de expresar las condiciones que viven justamente asociadas al miedo a

la vergüenza. Otro de los factores que atenta con la estabilidad laboral de la mujer es el complejo proceso legal administrativo o judicial que tiene que trascender que lejos de ser restaurativo suele ser re victimizante y parsimonioso por lo que en ocasiones la víctima desestima la causa dando paso a desenlaces fatales por la falta de celeridad o real acceso a la justicia pues:

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en colaboración con la Red Nacional de Casas de Acogida para mujeres víctimas de violencia, entre el 1 de enero y el 7 de septiembre del 2017, cada 53 horas una mujer es violentamente asesinada. Hasta mayo de 2018 se contabilizaron 33 feminicidios.

Según la Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo (ALDEA), al menos 321 feminicidios ocurrieron en Ecuador en el año 2023, de los cuales, 128 casos son femicidios íntimos, familiares y/o en contextos sexuales, 17 trans femicidios y 172 femicidios en sistemas criminales. 4 casos son de mujeres desaparecidas en años anteriores, cuyos cuerpos fueron hallados en el 2023. 37 víctimas tenían antecedentes de violencia y 8 tenían boleta de auxilio, lo que quiere decir que por lo menos 45 vidas pudieron ser salvadas. Por lo menos, 6 sufrieron abusos sexuales antes de ser asesinadas. En 4 de cada 10 casos, los femicidas tenían un vínculo sentimental con las víctimas, lo que quiere decir que el ámbito de las relaciones íntimas o familiares es peligroso para las mujeres. (Fundación ALDEA, 2023)

El informe que antecede, establece como principales responsables de un contexto violento al victimario, la sociedad y el Estado. Estadísticas que pueden obtenerse solo de las denuncias realizadas, sin tomar en cuenta aquellos no

denunciados o aquellos actos violentos cotidianos no percibidos o aceptados como correctos. (Arriciaga M, 2018, p 7),

El rol que cumple el Trabajo Social en el campo laboral puede verse identificada en las instituciones públicas vinculados a los departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional mientras que en el área laboral forman parte de los departamentos de Bienes Laboral o Social respectivamente.

Sin embargo, es importante señalar conforme lo indica (Caregua A. 2013)

Cada modelo de gestión en Trabajo Social responde a una época, de acuerdo a las estructuras y cultura socio económica en que se ha desarrollado, todos tienen elementos positivos que no se pueden dejar de lado al momento de actuar del profesional, en la actualidad también presenta retos según los nuevos paradigmas. (p 46)

Es importante indicar que el significativo aporte que propone el Trabajo Social desde la detección y atención de situaciones de violencia intrafamiliar se reduce a dos dimensiones de interacción general, tanto en el ámbito laboral como escenario del surgimiento de consecuencias que afectan por nombrar al rendimiento el clima laboral, la convivencia, entre otros y por otro lado el familiar origen de los hechos de violencia que por su naturaleza tiene incidencia en los integrantes del núcleo familiar ocasionado impactos colaterales, por lo que se vuelve indispensable para contrarrestar dichos factores de riesgo y proporcionar factores protectores que garanticen, y restituyan derechos, sumar esfuerzos para un “trabajo articulado de varios expertos, para que la víctima se someta a procedimientos en pro de recuperar la autoestima y paz mental” (Cobeña P; 2022,p 8).

La intervención del trabajo social en estas dos dimensiones se encuentra determinado en la tarea de reducir factores de riesgo potenciando los mecanismos protectores y de restitución brindados desde el ámbito emocional con el soporte de salud mental y jurídico tanto administrativo como penal.

Dicho esto, las Unidades Administradoras de Talento Humano y sus equipos de seguridad y salud independientemente de disponer o no de un programa de atención de casos de violencia intrafamiliar se encuentran sujetos al cumplimiento de las normas establecidas en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo o Decisión 584, que tiene por objeto reducir o eliminar los riesgos en la salud del trabajador, desde la aplicación de medidas de control y la implementación de actividades enfocadas a la prevención de estos riesgos derivados de la actividad laboral.

Conforme lo señalado en la Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 prescribe:

“Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo”. (Acuerdo de Cartagena 584, 15-nov.-2004, Artículo12).

En este marco las Unidades de Seguridad y Salud ocupacional a través de las Unidades de Bienestar Laboral serán los encargados de establecer los mecanismos de prevención y atención de presentarse situación de violencia intrafamiliar en concordancia con los operadores de justicia que garanticen por medio de medidas de protección el cese inmediato de los hechos de violencia y la restitución de los derechos vulnerados. Este accionar temprano permitirá que el

clima laboral que incluye el componente, de salud mental y organizacional que puede incentivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

1.3.1 Preguntas de investigación

¿Qué es la violencia contra la mujer y cuál es su relación con su desarrollo laboral según documentos publicados entre los años 2018 y 2024?

¿Cuáles son los tipos de violencia contra la mujer presentes en los documentos revisados?

¿Cuál es la relación que existe entre la violencia y el desarrollo laboral de la mujer?

¿Cuáles son las principales recomendaciones frente a esta problemática emitidas por los documentos revisados?

1.3.2 Objetivo General.

Comprender la violencia contra la mujer y su relación con el desarrollo laboral, a partir de una revisión documental entre los años 2018 y 2024, con el fin de aportar a la visibilización de la problemática para la intervención del trabajo social laboral.

1.3.2.1 Objetivos Específicos.

- Identificar los tipos de violencia contra la mujer presentes en los documentos revisados.
- Describir la relación que existe entre la violencia y el desarrollo laboral de la mujer, de acuerdo con los documentos revisados.

- Recopilar las principales recomendaciones a los países emitidas por los documentos revisados.

1.4 Justificación

En virtud de los contenidos que anteceden ha quedado demostrado que la violencia infligida a nivel intrafamiliar constituye un problema social que tiene que volcar la atención no tan solamente en los contextos laborales debido a la incidencia que provoca en el rendimiento y producción de trabajadores víctimas de estos hechos, sino que merece la atención de toda la comunidad debido al alto costo social que genera en cuanto a los efectos a los integrantes del núcleo familiar y como ya se ha dicho la incidencia en el clima y rendimiento laboral.

La importancia de valorar por medio de una investigación documental las diferentes investigaciones que motivaron el desarrollo de los distintos estudios que dieron lugar a la intervención del Trabajo Social en contextos de violencia intrafamiliar y las repercusiones en los espacios laborales, contribuirá a establecer una radiografía de los diferentes factores de riesgo colegidos en cada estudio, explorando un análisis desde el cronosistema pre y post pandemia.

En el contexto laboral pese a la existencia de programas y referentes normativos que tiene como propósito atender condiciones de riesgo psicosocial definida por Gloria Villalobos (1999) como una “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos” (p4)

Con esta definición las interacciones en el trabajo, su medio ambiente, las necesidades, y situación personal entre otras, deben ser atendidos en ejes de

promoción, prevención y restitución, con el objetivo de proveer los recursos necesarios para precautelar su salud mental que contribuya a fortalecer un vínculo psicológico positivo con su trabajo y su propia salud.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Marco Teórico

Una vez realizada la revisión documental de los diferentes aportes investigativos aquellos que han ajustado sus referentes teóricos en el sustento de la violencia intrafamiliar y la repercusión en el contexto laboral para efectos de este estudio se ha considerado el estudio de la teoría de género como parte de esas variables socioculturales construidas desde las diferencias entre lo masculino y lo femenino.

2.1.1 Teoría de Género

El termino de género y por ende su conceptualización tiene su origen en la década de los sesenta, atribuyendo este aporte al ámbito de la psicología, conforme lo anuncia (Gabriela Delgado, 2020) en su investigación La Perspectiva de Género en La violencia contra las mujeres destaca:

A partir de este descubrimiento acerca del papel de la socialización como elemento clave en la adquisición de la identidad femenina o masculina, habiendo disfunciones sexuales semejantes en los individuos, Stoller y Money proponen una distinción conceptual entre “sexo” y “género”. El sexo refiere a los rasgos fisiológicos y biológicos del ser macho o hembra, y el género, a la construcción social de esas diferencias sexuales. (Pág. 11).

Sin embargo, es importante remontarnos a los orígenes del concepto de género que invocando la obra de (Sosa, 2013)

Tendió a dominar las teorizaciones feministas durante la década de los 70. En términos generales podemos afirmar que el patriarcado (planteado originalmente por Kate Millett), emergió como una herramienta analítica que explicaba las relaciones de género asimétricas en distintas formaciones sociales. (Pág. 183)

Coligiendo en virtud de ambos argumentos que anteceden, podemos mencionar que una década después comienza a tomar forma las corrientes feministas críticas principalmente en los medios de producción, así como también las conductas de dominación y misoginia, entendida esta última como una aversión hacia las mujeres.

Conforme lo mencionado se vuelve imprescindible reflexionar sobre el rol de la mujer en la sociedad y como ésta, por medio de los diferentes procesos culturales, psicológicos y sociales, determinan una concepción de la figura de la mujer referencia que tiene como punto de partida al hombre responsable de la construcción de ideas y criterios que buscan alinearla a un proceso sistemático de dominación y sometimiento.

En el mismo contexto de nuestro estudio desatacamos la aproximación teórico-conceptual de:

(Mora, 2006) que en su obra Igualdad y Equidad de Género: señala que el hombre ha definido a la mujer como el lado oscuro de su ser, como complemento de menor valor. Acuñó allí la famosa frase “La mujer no nace, se hace”, que da cuenta de la tensión entre biología y cultura, dando un sustento filosófico y político, tanto para las luchas de las mujeres en las

décadas siguientes, como para el surgimiento de los “estudios de la mujer” y, posteriormente, los estudios de género. (p20)

Esta concepción ha motivado importantes debates sobre la base de la concepción de la mujer por la sociedad es por ello que en la obra de Beauvoir identifica con la maternidad y sus funciones asociadas: el matrimonio y el hogar obligarían a la mujer a un perpetuo estado de “pasividad”. Incapaz de trascenderse, para la mujer no hay más realidad que la corporalidad, ya que está determinada a la procreación y a la maternidad, un acto repetitivo que no la diferencia de los animales.

Retomando los aportes de Beauvoir, enunciada en la obra de (Pardina, De Simone de Beauvoir a Judith Butler: el género y el sujeto, 2012) y en virtud de las funciones a la mujer que limitan su trascendencia señala que:

Utilizaba las nociones de inmanencia y trascendencia para mostrar cómo las mujeres estamos abocadas a la inmanencia por la opresión que nos infligen los varones y la cultura patriarcal, mientras que los hombres pueden ejercer mucho más libremente su trascendencia. (pág. 102)

Esta referencia atribuye a la limitada posibilidad de la mujer de trascender debido a esta inseparable circunstancia de opresión que se desprende de una conducta patriarcal que en forma de violencia incide en afectar sus diferentes entornos desde su cosmovisión para entender mejor este análisis antropológico invocamos la obra de (Lagarde, 1996) donde expresa que:

Desde un análisis antropológico de la cultura es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas,

tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura (pág. 1).

Con este referente podemos mencionar una forma más de violencia de género que se presenta es la dificultad de la mujer de transitar dentro de una cultura impuesta pues para para Butler, nombrado en la obra de (Pardina, 2012) coincide que “en cualquier situación cultural, el margen de libertad para construir el género se limita a la resignificación dentro de los modelos culturales dados” (pág. 103).

Por lo que la autonomía y trascendencia de la mujer se ve enmarcada en los patrones culturales impuestos por la concepción machista, volviéndola más vulnerable y objeto de atropellos que incluso repercutirán en su propia restitución de derechos en otros términos entendida como violencia de género.

Esta realidad Trigueros C. (2014) lo concibe como:

El fenómeno de la violencia de género enlaza directamente con la expansión llamativa y generalizada en nuestra sociedad de la violencia en sus distintas modalidades (física y psíquica), respecto de ciertos colectivos (menores, mujeres, indigentes, trabajadores, padres, emigrantes, etc.) y distintos ámbitos (doméstico, laboral, deportivo, docente, entre otros). Efectivamente, en su versión más extrema, la lesión y muerte de mujeres a manos de sus parejas se une a la proliferación de otros fenómenos como el del acoso sufrido por alumnos y profesores en las aulas (bullying), la violencia sobre los padres ejercida por los propios hijos o la emergencia del acoso moral en las empresas (mobbing); unido todo ello al aumento. (p94)

Dentro de la descripción que ofrece Trigueros, se incardina el ámbito doméstico o familiar a esa expansión de hechos de violencia generalizada en la

sociedad y que debido a su modalidad es ejercida de forma física y psíquica por sus parejas donde el desenlace final en algunos casos es la muerte, sin embargo por otro lado toda forma de maltrato o hechos de violencia generar repercusiones que son reflejadas en los entornos más cercanos de la víctima siendo el familiar y el labora, en este sentido concuerda con Cantera (2005, p.80) que revela que el “motor del maltrato no es el sexo ni el amor, ni tan solo la pasión, sino el poder”

Por su parte Cantera (2007) en referencia a la teoría de Género tiene su apreciación:

Partiendo de la concepción del género como construcción cultural, se percibe la violencia en la pareja no como un problema de la naturaleza sexual de las relaciones entre macho y hembra, sino como un fenómeno histórico, producido y reproducido por las estructuras sociales de dominación de género y reforzado por la ideología patriarcal (p120)

Los patrones de conducta y sumisión son conductas pretéritas mantenidos por una dominación machista término que ambas autoras lo denominan patriarcal, el mismo que debe entenderse como aquel sistema social donde le protagonismo del hombre es privilegiado en dominio de los roles de la familia o sociedad.

Ante esto Alencar R (2012) por su parte señala:

El patriarcado concibe a la mujer como el objeto de control y dominio por parte de un sistema social masculino y opresivo. Por lo tanto, la lógica patriarcal concibe la violencia como pauta de domesticación y amansamiento de la mujer (Cantera, 2007). De esta descripción, cabe destacar que el maltrato está relacionado con el control, no por el hecho de perderlo, sino por ejercerlo para dominar a la mujer maltratada

(Mullender, 2000). Hay que reconocer, desde luego, que el concepto de control tiene que ver con la elección del objetivo, que es agredir a la mujer en privado, pues no pegan a otras personas en la calle cuando se enfadan con ellas. (p119).

Estas últimas líneas a las cuales hace referencia Cantera, distinguen claramente la concepción de los hombres sobre las mujeres quienes se encuentran sometidas aparentemente a su propiedad, en cuyo análisis lejos de considerarse aparentemente en una crítica, esta conducta sin duda alguna se encuentra nada más cercano de verdad, reflejándose en los hogares de manera progresiva hechos de violencia que someten a mujeres y niños a entornos maltratantes, contribuyendo así al dominio, domesticación y naturalización de hechos de violencia en la familia que traen consigo consecuencias que tienen un impacto mediato y progresivo de las consecuencias en los entornos más cercanos, éstos son la familia y el sitio de trabajo.

El concepto de conciliación de la vida laboral y la vida familiar se encuentra muy lejos de ser conquistado por mujeres víctimas de violencia doméstica, pues es conocido, que el hogar se constituye en un refugio apropiado de soporte y contención en días crítico de alto nivel de tensión y viceversa, sin embargo, la suposición de estos entornos libres de violencia aún es una meta por alcanzar. Ya que tal parece que lejos de una conciliación familia – trabajo en las mujeres; existe un evidente divorcio no solo de las Unidades Adiestradoras de Talento Humano, sino del sistema como tal, pues es una realidad, que aún se resiste a desaparecer debido a la inadecuada valoración de la mano de obra de la mujer, criterio que la comparte González B y otros (2015) desprendida de su investigación que al respecto señala:

Los empleos vistos como adecuados para la mujer son los de enfermeras, nutricionistas, trabajadoras sociales y odontólogas, entre otros, mientras que, en la ocupación médica los varones se ubican principalmente con un rol dominante y de tomador de decisiones. Es así como la división del trabajo en atención al género que se realiza en el hogar, se traslada al ámbito laboral, como una extensión de su rol doméstico y las mujeres terminan ejerciendo profesiones bajo un rol social pendiente y culturalmente aceptable para las mujeres (p58).

Como se puede apreciar, la falta de reconocimiento del empleo adecuado que para efecto de su entendimiento según lo señala Moncayo R (2015) es una situación actual del trabajador "... que perciben un ingreso adecuado, asignan menos horas al trabajo y no desean trabajar horas adicionales." (p38) no se aplica directamente a la mujer debido a que los ingresos no son proporcionales a su demanda de trabajo y a pesar de cumplir jornadas laborales formales en su sitio de trabajo, el mantenimiento en el hogar pese a no ser remunerado limita su tiempo de descanso y de refugio como se lo detallaba en párrafos anteriores.

En tal virtud, el proceso de reconcomiendo de la mujer, es un sendero aun por recorrer, pues como lo indica, Scott, (2009) "Los sujetos existen cuando son nombrados y ese nombre lo otorga un discurso que los ubica en jerarquías, los incluye o los excluye y explica cómo la diferencia sexual es transformada en desigualdad y subordinación social" (p 47), con este antecedente es importante reflexionar, que toda vez que una mujer víctima de violencia doméstica es invisibilizada por su pareja como sujeto de derechos y el sitio de trabajo no implementa los mecanismo para detectar, atender, remitir y restituir derechos, se

vuelve cómplice indirecto de los actos que vulneran los derechos no solo de la mujer sino hasta sus familias.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

El Marco conceptual, se caracteriza por detallar los modelos, argumentos y distinciones conceptuales, que se desprende de un tema de investigación específico que permite ordenar ideas.

2.2.1 Violencia:

Para acercarnos al concepto de violencia invocamos la investigación científica de (Otero, 2015) en cuyo contenido expresa diversos tipos de acepciones que según el punto de vista del análisis practicado diferirá de una perspectiva moral o jurídica penalista y hasta civilista.

Esta posición nos permite comprende la extensión de la conducta violencia la misma desde la lectura penal como lo afirma Otero es sancionada desde un operador de justicia, mientras que por otro lado también mantiene un criterio moral juzgado y rechazado por la misma sociedad.

En este contexto la (OMS, 2002) define la violencia como “el uso intencional de la fuerza física o el poder contra uno mismo, hacia otra persona, grupos o comunidades y que tiene como consecuencias probables lesiones físicas, daños psicológicos, alteraciones del desarrollo, abandono e incluso la muerte.” Incluyendo la intencionalidad de producir daño en la comisión de estos actos. (p 1,2)

La definición entregada por la OMS, guarda relación con los diferentes contextos que dan lugar a las situaciones de violencia intrafamiliar que son víctimas mujeres trabajadoras y que por su puesto genera consecuencias que no solo terminan

en lesiones o la muerte, sino que lleva consigo impactos directos en sus entornos e indirectos de manera colateral, sin embargo y para efectos de caracterizar los tipos de violencia, el autor los clasifica de la siguiente manera:

2.2.2 Tipos de Violencia

En el documento de Poggi (2018), se plantea a la violencia de género como:

(...) la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica. (pág. 294).

Paralelamente la ONU se refiere a la violencia de género como toda conducta de “violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (EXPÓSITO, 2011, pág. 20). En el marco de lo expresado por la OMS se desprende una clasificación de violencia que comprende tres características: autoinfligida: comportamiento suicida y autolesiones; interpersonal: intrafamiliar, pareja y/o comunidad y colectiva: social, política y económica.

Según ONU Mujeres, la clasificación de los tipos de violencia se caracteriza en:

- Violencia económica
- Violencia psicológica
- Violencia emocional
- Violencia física
- Violencia sexual

En este mismo ámbito la caracterización de la violencia según la ONU, todos los tipos de violencia generan consecuencias lesivas para la mujer. Sin embargo,

conforme las investigaciones analizadas en este estudio, la violencia más frecuente se encuentra localizada en la expresión física, psicológica y sexual.

Según el análisis conceptual de Rodgers, según el artículo de (Grassi & et al, 2022), la violencia física puede definirse como:

cualquier forma de agresión física; castigos corporales en los que se utilice la fuerza física; bofetadas; puñetazos; disparos; patadas; golpes; cortes; empujones; intentos de estrangular o quemar; amenazas o ataques con un cuchillo, revólver u otra arma; tirones de pelo; golpes contra algo; uso intencionado de la fuerza física o del poder contra uno mismo, otra persona o contra un grupo o comunidad; uso de la fuerza como forma de amenazar, reprimir, intimidar o castigar a alguien; asociado a una lesión; atemorizar.

Este tipo de violencia es visible, deja huella y marcas que lastiman no solo la parte superficial, sino que a su vez por su impacto hiere la parte emocional de las víctimas independientemente de su género.

Por su parte, en la violencia psicológica, como lo indica el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2012), “el agresor pretende controlar al otro provocándole sentimientos de devaluación, inseguridad, minusvalía, dependencia, y baja autoestima.” A este tipo de consecuencias se las considera perjudiciales y potencialmente lesivas, pues en el contexto laboral son factores de riesgo que impulsan la deserción laboral principalmente de la mujer; así lo revela un estudio realizado por la Oficina para la Salud de la Mujer (OASH, 2024) cuando indica que “la mujer puede llegar a experimentar una situación traumática que puede interferir con su capacidad de trabajo”.

La violencia psicológica no presenta una característica física que pueda ser fácilmente identificada, de hecho, para presumir la existencia de la misma se ha de considerar ciertos rasgos o indicadores asociados al comportamiento de la víctima. Este criterio lo comparte Echeburúa y Corral señalada por (Calvera, 2013) en su obra en cuyo contenido expresa: (...) “puede existir la presencia de comportamientos o conductas destructivas, ocasionando que la víctima se culpabilice de la situación que está viviendo” (pág. 82). Sin duda alguna que esto marca un importante reto para los equipos interdisciplinarios y sus habilidades de observación y escucha ante este tipo de violencia presentes es su población objetivo más aun cuando esta limita las posibilidades del desarrollo personal o ejerce la acción de, “impedirle trabajar aunque sea necesario para el sostén de la familia, dándole un presupuesto límite; igualmente con el control abusivo de la vida del otro” (Calvera, 2013, pág. 83) pudiendo constituirse en perjuicio por condición de género.

De los estudios realizados derivados de la encuesta practicada por la ONG chilena DOMOS revela que:

El 61,3% de las mujeres que trabaja en la actualidad reconoce algún impacto en el ámbito laboral, los que afectan principalmente la productividad y posibilidad de capacitación y de ascenso. El promedio de días ausencia al trabajo a causa de la violencia es de 17,9 días, lo que implica más de 3 semanas laborales durante el último año” (Hernando, 2011, pág. 10).

En el mismo contexto y de acuerdo con una encuesta realizada por (Adecco, 2023) y practicada a 350 mujeres desempleadas,

la violencia de género puede erosionar la autoestima de una mujer, haciéndola sentir incapaz o no cualificada para el mundo laboral. En el segundo caso, las

mujeres encuestadas afirman que su agresor ejerció un severo control sobre ellas, a través de amenazas, manipulaciones e incluso violencia física, forzándolas a dejar su trabajo, con el resultado de un mayor aislamiento social de la víctima y un refuerzo de la posición de poder de la persona agresora. (pág. 10)

En este punto cabe reflexionar, si existe alguna diferencia entre violencia emocional y psicológica, consultado diferentes obras de la violencia y sus consecuencias se ha podido colegir en los artículos de (WomensLaw.org, 2021) la cual señala que:

Hay algunas investigaciones que sugieren que hay diferencias leves entre los dos. Se cree que el maltrato emocional es más amplio y por lo tanto el maltrato psicológico muchas veces se considera una forma de maltrato emocional. Además, el maltrato psicológico incluye el uso de tácticas verbales y sociales para controlar la forma de pensar de una persona.

Conforme la explicación brindada es necesario conocer, como este tipo de conductas influye de manera potencial y de forma dañina en los diferentes entornos de interacción de la mujer entre ellos y que para efectos de nuestro estudio en su desarrollo laboral.

2.2.3 Desarrollo Laboral

El desarrollo laboral es concordante con la superación de la persona, es “todo aquello que les motiva a mejorar el entorno de trabajo, incluyendo las relaciones laborales, las competencias y el vivir nuevas experiencias”. (Euroinnova, 2024)

“Es por ello que, el saber qué es desarrollo laboral implica visualizar la necesidad de las actividades de capacitación y progreso que ofrecen las empresas a sus trabajadores a través del área de talento humano para mejorar su desempeño profesional”. (Euroinnova, 2024).

Sin embargo, esta es una realidad que se presenta cotidianamente y que escasamente es atendido por parte de los centros de trabajo especialmente por las áreas de talento humanos quienes se han convertido en unidades de control de la productividad y facilitador del desempeño profesional.

Con lo anteriormente descrito es necesario señalar para una mejor comprensión que el desempeño profesional según lo expresa (Jiménez, 2008)

“(…) en un contexto social determinado es considerado como una práctica social que corresponde a la división social del trabajo y que, de acuerdo con ello, existen diversas prácticas profesionales como consecuencia de la función que aquellas cumplen en el proceso de acumulación del capital. Desde otra perspectiva, es el conjunto de actividades de un campo de acción, proceso que se realiza con relativa independencia de las corrientes o enfoques y posibilita la transferencia de las actividades.

Esta práctica clarifica las características del desempeño laboral pues según el autor que antecede propone la existencia de dos dimensiones “una que se refiere al tipo de actividades que exige la delimitación del campo de acción de la disciplina en la que se ejerce” (Jiménez, 2008, pág. 14).

Concordante con esta postura y en virtud de fortalecer el concepto de desempeño laboral (Madero, 2009) en su análisis basado en la propuesta de estudios realizados por Mowday et al., (1982). y Silverman (2006) formula cuatro componentes

que responden al incremento del desarrollo profesional en los trabajadores siendo éstos los que a continuación se detalla:

1) Construir relaciones fuertes entre los mismos empleados y entre el binomio jefe-colaborador debido a que cuando los empleados perciben que tienen a su mejor amigo en el trabajo se puede decir que son más productivos, más positivos con los clientes, comparten nuevas ideas y permanecen más tiempo en su trabajo.

2) Desarrollar el potencial individual. Consiste en implementar un proceso de comunicación entre el personal; para ello, se efectúan preguntas personalizadas acerca de lo que es importante para su crecimiento y desarrollo en el trabajo.

3) Promover la colaboración y el trabajo en equipo. Con la finalidad de poder generar mayor integración entre los diversos integrantes del equipo y así poder unir sus esfuerzos en la búsqueda de sus objetivos en común.

4) Conectar a todos hacia la misma dirección. Mientras las relaciones personales se estrechen y vinculen se espera que se desarrolle el potencial y se promueva la colaboración y el trabajo en equipo, ayudando a construir un mayor compromiso; sin embargo, las personas necesitan conocer la visión y las metas de la organización.

De los cuatro componentes recomendados en la obra de Madero Gómez, es preciso reflexionar que tres de ellos potencian la necesidad de incrementar el trabajo en equipo y la suma de esfuerzos desde la óptica de relaciones personales entre empleados y de estos hacia sus jerárquicos superiores.

Frente a esta realidad, no podemos dejar pasar la relación existente entre el desarrollo laboral tomando como elemento específico la perspectiva de género, para ello nos direccionamos para su entendimiento al artículo de la revista digital (Factor Trabajo, 2023) de la división de mercados laborales del BID la cual señala que:

Las mujeres enfrentan grandes desventajas en el mundo del trabajo. Les pagan menos que a los hombres, incluso cuando hacen lo mismo. Y esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas. Se explica en gran medida por prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral. Quien afirme lo anterior no está defendiendo a las mujeres en ausencia de argumentos. Está defendiendo a la evidencia, que es bastante contundente.

En virtud de los antecedentes expuestos cabe mencionar que el crecimiento laboral que por ende es personal no solo tiene un impacto en el desarrollo de los contextos expuestos, sino que, a su vez en el entorno laboral, teniendo al clima, como uno de los elementos que influye a su vez de forma cíclica en el desarrollo del mismo, objeto de intervención interdisciplinaria del profesional en el trabajo social.

2.2.4 Desarrollo laboral de la mujer

Un estudio realizado por la Universidad de Alicante sugiere que la participación de la mujer en las dimensiones sociales principalmente laborales “constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad, y que mitigar la

inequidad género es el principal desafío para conseguir el desarrollo sostenible en la región” (Alicante, 2022, pág. 63). Esto invita a pensar que no podemos hablar de un desarrollo sostenible entendido como las metas que compromete el alcance y satisfacción de necesidades planteadas, sin mitigar la inequidad de género desde un enfoque sociocultural que comprenda y responda a la discriminación de la mujer en el mercado laboral, principalmente aquella basada en estereotipos de género donde las actividades que la sociedad en general ha construido son consideradas aquellas deberían desempeñar.

Refiriéndonos a los estereotipos construidos desde el criterio de la sociedad, para efectos de este estudio, se considerará a las desigualdades de género como aquellas que “expresan en formas diversas de discriminación en el mundo laboral, menos ingresos, más desempleo y empleo menos protegido, y por la falta de remuneración y reconocimiento de la economía del cuidado” (Díaz & et al, 2022, pág. 66).

A pesar de los avances en términos de igualdad de género, aún existen desafíos como los que plantean los autores (Díaz & et al, 2022):

Las mujeres han obtenido logros sin precedentes en cuanto a sus derechos, a la educación, la salud, acceso al empleo y a los medios de vida. Sin embargo, muchas mujeres siguen enfrentándose en sus vidas cotidianas desventajas que tienen su origen en el género. La desigualdad de oportunidades en salud, educación, bienestar económico y agencia política puede observarse en la mayoría de los países no desarrollados.

Este desarrollo como muy bien lo indica Díaz y colaboradores, sugiere que el avance del pensamiento y participación en la toma de decisiones en las mujeres,

constituye una condición imprescindible para su autonomía, desarrollo y sostenibilidad, donde el principal desafío para conseguir el desarrollo es superar las barreras de discriminación y violencia que casi exclusivamente se presenta en las mujeres.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) en su informe anual, identifica cuatro fenómenos fundamentales que originan la desigualdad de género entre ellos contempla los siguientes:

- i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la feminización de la pobreza;
- ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio;
- iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y
- iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público, excluyendo a la toma de decisiones. (pág. 2)

Esto es sin duda, un reto para la sociedad, pues la desigualdad socioeconómica guarda relación con el acceso limitado a la concentración del poder donde tradicionalmente el hombre ha controlado los niveles o posiciones jerárquicas desde la institución familiar hasta las relaciones laborales. Esto contribuye no solo a una injusta división sexual del trabajo sino al fortalecimiento de la brecha salarial, pues los estereotipos anteriormente señalados por Díaz y colaboradores, dan muestras que se mantienen pautas culturales basadas en la idea de que las mujeres son quienes más “requieren facilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral” (Díaz & et al, 2022, pág. 64). En este sentido, en el imaginario social se asocia la conciliación con

la falta de productividad, lo cual debe ser abordado desde las direcciones de administración de talento humano la misma que debe impulsar el desempeño laboral.

2.2.5 Trabajo Social

Es una profesión que se desprende de las Ciencias Sociales, encargada del estudio y gestión de problemas sociales de los individuos comprendidos desde sus entornos familiares, grupales (trabajo, escuela) y comunitarios, ente otros, intervención que se basa en los enfoques de derechos intergeneracional, intercultural, inter seccional.

Esta definición guarda relación con lo señalado por Martínez 2004 que refiere que el trabajo social es:

Es la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida sobre las personas, los grupos y las comunidades, con el fin de procurar su más plena realización y mejor funcionamiento social, y su mayor bienestar, mediante la activación de los recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos por los Servicios Sociales y por las instituciones y los sistemas del Bienestar Social.
(p. 131)

Con lo anunciado por Martínez, cabe mencionar que el Trabajo Social, contrasta su intervención de la acción asistencial toda vez que su intervención se basa en métodos técnicos sustentados por los principios de la investigación científica y guarda profunda relación con el proceso de restitución de derechos conforme lo explica Baidal A (2014) que sostiene:

El Trabajo Social es una de las disciplinas en las que la intervención es el más fuerte componente de la formación, debido a que se lucha por la

reivindicación de los derechos de las personas que no pueden o no conocen acerca de sus derechos y obligaciones, y se trata de responder a las necesidades del entorno a través de distintas miradas epistemológicas. (p. 29)

Queda evidenciado que la posición científica que goza los y las trabajadoras sociales en el marco de la exigibilidad de derechos y conforme al desarrollo humano.

Intervención del trabajo Social en el ámbito laboral

La intervención del Trabajo Social en el contexto laboral, se encuentra amparadas por una serie de cuerpos legales y procedimientos que regulan su intervención, en el marco de los ejes de promoción, prevención y restitución de derechos de los y las trabajadoras.

Soria Ch (2018) sostiene que el trabajo social desde el punto de vista corporativo es tomado como una obligación mas no como una ganancia a futuro, debido a que las actividades de este profesional en varias empresas son suplidas por administradores, psicólogos, ingenieros, quienes solo ven desde el punto de vista económico administrativo, dejando de lado la seguridad de sus empleados, formando inconformidades, malos tratos, deserción laboral entre otros problemas sociales, que fácilmente pueden ser superados con la oportuna intervención. (p 18).

El trabajo social cumple un papel importante desde las Direcciones de Administración del Talento Humano cumpliendo atribuciones desde las Unidades de Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que sus actuar busca la satisfacción del bienestar social mediante la atención oportuna de condiciones de riesgo psicosocial, de salud física y/o de salud mental de la población trabajadora en coordinación con las redes externas de apoyo.

2.3 Marco normativo

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

En su contenido normativo se puede apreciar un total de 448 artículos incluido en cuarenta capítulos, sin embargo, conforme lo dispuesto en el Art. 35 de este cuerpo legal se pone énfasis a los grupos de atención prioritaria, dentro del mismo, se encuentra a personas víctimas de violencia doméstica y sexual.

Esta violencia, se encuentra regulada por la misma (Constitución de la República del Ecuador, 2008) la cual señala que:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a. La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...)

Conforme lo expresado se puede colegir que la Constitución, protege a la familia como centro de la sociedad, por lo que paralelamente a esta descripción, reconoce sus diferentes formas de configuración y las protege de toda situación de violencia que pueda existir.

2.3.2 Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)

Más conocido como Convenio 190 propuesto por la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021) define que:

(...) la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En el marco de lo señalado en el Convenio 190, ratificado por el Ecuador en el año 2021, dispone un marco de referencia en cuanto a condiciones de bienestar en el ámbito laboral, sin que éste descuide los entornos sociofamiliares, como parte de los ámbitos seccionales donde se identifican los diferentes factores de riesgo en la mujer y la familia y que tiene un marco referencial con la prevención de situaciones de violencia en los contextos laborales, pues son perjudiciales, nocivos para el clima laboral en una empresa.

2.3.3 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW).

La CEDAW fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas entró en vigor en 1981 un año antes de ser adoptada por este organismo internacional su edición es considerada como la carta internacional de los derechos de la mujer.

Se encuentra integrado por un comité designado para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer también conocido como (CEDAW) integrado por

23 personas expertas independientes de todo el mundo, su principal función consiste en vigilar y dar seguimiento a la implementación adecuada de la Convención. (Suprema Corte de Justicia de la Nación de México , 2021).

En cuanto a la referencia determinada de en el contexto de violencia señala:

La violencia en la familia es una de las formas más insidiosas de la violencia contra la mujer. Existe en todas las sociedades. En las relaciones familiares, se somete a las mujeres de cualquier edad a violencia de todo tipo, incluidas las lesiones, la violación, otras formas de ataque sexual y formas de violencia, violencia mental y de otra índole, que se ven perpetuadas por las actitudes tradicionales. La falta de independencia económica obliga a muchas mujeres a mantenerse en relaciones violentas. (CEDAW RECOM. GENERAL 19, 1992, pág. 4)

2.3.4 Convención De Belem Do Para

Conocido como también como Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”. (Organización de Estados Americanos, 1994)

Esta convención tiene su sede en la ciudad de Belén do Para, en Brasil el mismo que fue ratificada por el Ecuador en 1995 es decir un año después de su aprobación consta de 25 de artículos dentro de cinco capítulos.

2.3.5 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y el núcleo familiar

Art. 10.- Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el (Código Orgánico Integral Penal) se consideran los siguientes tipos de violencia:

1) Violencia física. – Es el acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

2) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer,

independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

3) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.

Conforme la categoría de situaciones de violencia que se presenta en la normativa que antecede se puede mencionar que la violencia psicológica es transversal a las categorías señaladas sin embargo y en virtud de su presencia, su detección en muchos de los casos es subjetiva pues la víctima tiene a reprimir sus sentimientos por vergüenza, temor y/o por encajar en el entorno cercano.

2.4 Marco Estratégico

2.4.1 Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025

Es el máximo instrumento de planificación nacional, en el que se establece la directriz política y administrativa para diseñar e implementar la política pública en

Ecuador que consta de cuatro (4) ejes, liderados por gabinetes sectoriales constituidos por lo social con 34 políticas 92 estrategias y 46 metas, Desarrollo económico con 19 políticas 47 estrategias y 28 metas, infraestructura energía y medio ambiente. 9 políticas 18 estrategias y 21 metas

“1. Eje Social

Para la construcción del (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025) se practicaron talleres colectivos, en cuyo contenido se destacó la persistencia de una cultura patriarcal, que ha profundizado las desigualdades y discriminación a mujeres (...), reduciendo sus oportunidades de acceso a empleo digno y crédito para el emprendimiento, con este antecedente se ha propuesto acoger soluciones y propuestas de la ciudadanía entre ellas:

Fortalecer políticas para la erradicación de la violencia de género e intrafamiliar, lo que permitirá precautelar la integridad principalmente de las mujeres en condición de riesgo.

2.- Eje Desarrollo Económico

Las mujeres enfrentan la problemática de acceso a empleo adecuado, entendida esta como el empleo formal principalmente debido a las responsabilidades que cumple en el hogar (tareas del cuidado).en este contexto y en referencia con la planificación del estado ecuatoriano:

Las problemáticas y opiniones sugeridas por la ciudadanía demuestran la urgencia por generar empleo digno para todos los grupos etarios y sociales, priorizando el fortalecimiento de las capacidades de la población a través de la educación para que en el futuro se desarrollen emprendimientos que dinamicen

el empleo. Que guarda relación con el trabajo decente y el crecimiento económico de las personas en general las mismas que en virtud de las políticas estatales de acceso laboral que promueve las condiciones de igualdad para las mujeres. (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, pág. 27)

2.4.2 Plan Nacional Para Prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres: 2019-2025.

En el Ecuador él (Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres, 2019) ha sido una demanda constante desde la sociedad civil al Estado ecuatoriano como un instrumento de política pública que permita a través de una acción multisectorial responder a la problemática de violencia que afecta a las mujeres en el país.

Así, el Estado ecuatoriano en el 2007 (Decreto 620 el 10 de septiembre), estableció la construcción del Plan Nacional para la Erradicación de la violencia de género contra niñas, niños, adolescentes y mujeres (2007-2010). Un plan que involucró a instituciones gubernamentales encargadas del área social y de justicia.

El Plan buscaba ser paraguas de otros planes nacionales en la temática y que facilitaba la coordinación con el Ministerio Fiscal y el Consejo de la Judicatura Referente estratégico internacional.

Como se ha indicado el Plan Nacional tiene como propuesta promover la gestión de actores y sistemas de protección públicas y privadas a favor de la mujer víctima de violencia, dictando medidas de protección inmediata, sin que esta, requiera anticipadamente ser comprobado, permitiendo reducir niveles de violencia que atenten contra la integridad de la mujer, en este sentido en el ámbito laboral es importante mantener el ejercicio de esta convención toda vez que permita diseñar

acciones que deliñen el actuar de las Unidades de Talento Humano para atender oportunamente conatos de violencia contra la mujer.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

La investigación tiene un carácter eminentemente cualitativo y es que se basa en la recolección y estudio de los diferentes resultados y análisis de las obras presentadas en las Facultades de Trabajo Social, de las Universidades del Ecuador, abordando la Violencia intrafamiliar, repercusión en el trabajo y las atribuciones que tiene el trabajo social para reducir y tratar estos factores de riesgo.

3.2 Bibliografía documental

Sugiere la recopilación de recursos documentales de investigaciones nacionales de la carrera de Trabajo Social que guarda relación con las variables de Violencia intrafamiliar, las repercusiones que tienen derivado de dicha violencia y el rol del trabajador social para enfrentar dichos factores de riesgo que favorezcan con la prevención, juzgamiento, sanción y reparación de los actos de violencia contra las mujeres y el núcleo familiar.

3.3 Cualitativa

Es aplicada en referentes teóricos que se desprenden de los diferentes análisis colegidos en base a las investigaciones en materia de vulneración de derechos debido a expresiones de violencia en los contextos intrafamiliares, aquellos estudios que se encuentran reposando en los diferentes repositorios de las Universidades del Ecuador.

3.4 Tipo y Nivel de investigación

Invocando a Baena (1985) la investigación documental “consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación etc.” (Avila Baray, 2006, p.49)

En este contexto la recopilación documental guardará relación con la investigación levantada por las instituciones de educación superior del Ecuador, Investigaciones nacionales e internacionales, sobre la base de la intervención del Trabajo Social para contrarrestar las consecuencias que genera el maltrato intrafamiliar.

3.5 Categorías y Variables de estudio

Categorías de estudio

- Trabajo Social
- Violencia de género
- Desarrollo laboral
- Entorno laboral

3.6 Universo, Muestra y Muestreo

Se entiende al universo como la cantidad de la población determinada para un estudio, con esta referencia y para efectos de adecuar al presente estudio, se tomará como población universo los documentos académicos referentes al tema de investigación, que guarda relación con la violencia contra la mujer en su desarrollo laboral.

3.6.1 Muestra

Invocando lo señalado por Hernández (2020) refiere en su obra que: “La muestra en el proceso cualitativo, es el grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc. sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia”. (p.384)

Por otro lado, Arias (2006) sostiene como “...un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible “(p.83).

Entendiendo que el término “finito” guarda relación con un espacio determinado que tiene límite, lo que se conoce en investigación como delimitación de la muestra.

En el marco de la explicación que antecede, la muestra, objeto de intervención en esta investigación, será la revisión documental de (5) cinco obras de investigación comprendida entre los años 2014 y 2024.

Dentro de las obras que se precisan invocar en la presente investigación es importante considerar, que dentro de las cinco obras seleccionadas aquellas que producidas en los contextos nacionales y latinoamericanos que contengan un lenguaje español y que adicional al mismo se encuentren dentro del período comprendido entre los años 2018 y 2024 delimitando su estudio aquellos insumos documentales que asocien su investigación con la violencia género, así como los diferentes tipos de violencia y como estos influyen en el desarrollo laboral.

3.6.2 Muestreo

La investigación que actualmente se presenta, se desprende de la investigación documental de diferentes insumos documentados relacionadas con la violencia contra

la mujer y su repercusión en el desarrollo laboral entre los años 2018 y 2024 de Ecuador, América y Europa.

Estos responden esencialmente a la revisión de categorías conceptuales asociadas al entendimiento de la violencia hacia la mujer en sus diferentes expresiones asociadas al género y desprendidas de sus teorías, así como también un análisis de como estas expresiones de violencia inciden en el rendimiento de laboral, fortaleciendo no solo con ello no solo una cultura tradicionalista de la división sexual del trabajo, sino el riesgo de la empleabilidad acceso permanencia en el puesto de trabajo.

Cabe señalar, que dentro de la revisión documental se procederá a conocer no solo las diferentes concepciones internacionales y nacionales que luchan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino que a su vez las políticas den ente regulador del trabajo que dispone su cumplimiento.

3.7 Formas de recolección de información

El levantamiento de información de las diferentes investigaciones dio lugar a una revisión exhaustiva de obras que aborden la violencia intrafamiliar y repercusiones en el contexto laboral, que se desprenden de los repositorios universitarios del Perú, Universidad de Israel, laica Eloy Alfaro, Nacional del Loja, Universidad Católica Luis Amigó, Colombia y de la Defensoría del Pueblo Ecuador.

3.7.1 . Registro de fichas

Para la obtención de información desprendidas de las diferentes obras de investigación, se hará uso del registro de fichas de sistematización de los contenidos respectivos que sustenten la investigación de la presente tesis.

3.8 Formas de análisis de la información

El análisis de los datos obtenidos se gestionará de manera cualitativa permitiendo con esto conocer las diferentes estrategias que aplican los Trabajadores Sociales en el ámbito laboral que permita contrarrestar la violencia a la mujer y sus consecuencias en el entorno laboral.

Al respecto, se ha realizado la selección y revisión de 5 cinco insumos documentados que responden, a los objetivos planteados en la presente investigación previo a la obtención del título de trabajadora social.

Entre los principales aspectos que han sido seleccionados para el análisis de la temática de la presente obra son: adherencia al tema investigado relativo con las variables de violencia a la mujer y las consecuencias en contexto laboral, las conclusiones planteadas en las obras consultadas en el marco de los objetivos postulados.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se desarrollan los resultados obtenidos del estudio generado, en el marco de los objetivos específicos de la presente investigación y el análisis que se desprende los insumos documentales recopiladas que permitan comprender la violencia contra la mujer y su relación con el desarrollo laboral.

Toda la información recolectada se analizará en base a los tres objetivos específicos planteados en la investigación. Teniendo el primer objetivo:

4.1 Objetivo 1: Identificar los tipos de violencia contra la mujer presentes en los documentos revisados.

En el marco conceptual planteado en la presente investigación, se invocaba conceptos asociados a la violencia y su tipología los mismos que tenían como autores a la Organización Mundial de la Salud, Rodríguez Otero en su obra “Definición, fundamentación y clasificación de la violencia” y, ONU Mujeres. Este último proponía los siguientes tipos de violencia: económica, psicológica, emocional, física y sexual. Sobre la base de lo expuesto y en virtud de los cinco insumos documentales extraídos se obtuvo los siguientes resultados:

En la investigación que tiene como autora a Mara Lineth Diaz Silva, que aborda el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en una empresa textil exportadora de Lima durante el año 2014, se concibe como violencia de género a las diferentes relaciones experimentadas en pareja, relación, que se ve dominada o controlada generalmente por el hombre dejando a la mujer bajo un contexto de sumisión.

En la misma investigación, coincide con dos tipos de violencia planteadas por la ONU Mujeres, estas son de tipo física, caracterizadas según la autora por fracturas, sangrado o dolor corporal; y emocionales, basadas en tristeza, frustración o debilidad y falta de concentración (que puede asociarse a una consecuencia más que un tipo de violencia).

Para una mejor comprensión de los efectos de la violencia física señalada por la autora que antecede, invocamos la obra de (Safranoff, 2017) quien en su análisis sugiere que este tipo de conductas han sido "(...) el foco de atención principal, ya que se considera que produce un daño mayor en las víctimas. No obstante, diversas investigaciones señalan que la violencia psicológica tiene un impacto negativo igualmente nocivo" (pág. 612).

Contrastando lo señalado por el autor que antecede se puede añadir que las conductas expresadas por el condicionamiento emocional derivado de una situación de violencia independientemente de su forma tienden a ser lesiva y perjudicial, provoca sentimientos de devaluación, inseguridad, minusvalía, dependencia, y baja autoestima. Estas conductas y experiencias violentas son más frecuentes en mujeres que no tienen acceso al trabajo como lo señala (Safranoff, 2017)

La situación laboral de la mujer también se señala como un recurso absoluto que influye en su riesgo de ser víctima de violencia. En esta línea, algunos estudios evidencian que la mujer empleada tiene menor probabilidad de ser victimizada en la medida en que resulta menos dependiente de su pareja (pág. 615)

Por su parte, la investigación (Nuñez Reyes, 2014), estudia concretamente el tipo de violencia psicológica, en cuyo texto señala que: “(...) implica una coerción, aunque no haya uso de la fuerza física. La coacción psicológica es una forma de violencia, que impide la superación profesional que les permita postular a una oportunidad de trabajo.” (pág. 76) En el marco de lo enunciado coincide con este criterio, un estudio de la OIT en cuanto a las consecuencias que afectan directamente la:

(...) salud física y mental de los trabajadores siendo devastadora y, en su expresión más extrema, puede causar la pérdida de vidas. También puede conducir a la dependencia económica de la víctima, lo que puede socavar la capacidad para dejar a una pareja abusiva o para incorporarse al mercado de trabajo y permanecer o progresar en él (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021).

Macías Reyes Mayerly Nicole, en su obra “La Violencia de Género y su incidencia en el desarrollo profesional de las Mujeres, Manta” propone una definición de la violencia invocando la obra de (Silva, 2018, pág. 1) definiendo como “un conjunto de actos que atentan contra la integridad física, psicológica, social y/o económica de algún miembro de la familia”, concordante con esta postura (Campoverde, 2016) define a la violencia de género, como toda conducta consumada hacia la mujer, que tenga o pueda tener como resultado la amenaza a su salud mental, sufrimiento físico, atentado contra su integridad sexual.

En el mismo contexto propone un análisis de la incidencia e interrelación de

mujeres víctimas de violencia de género, mismo que se expresa sobre el efecto perjudicial sobre las mujeres que se ven afectadas emocionalmente y en su autoestima lo que las limita compartir actividades cotidianas. Esta reflexión coincide con el criterio de (Poggi, 2018) cual indica que la violencia de género es (...) la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica. (pág. 294).

Mientras que Quintero en su investigación destaca la violencia emocional como una de las conductas más frecuentes en la población entrevistada, sin embargo el análisis y reflexión lo sitúa no como un tipo de violencia sino como una consecuencia pues así lo afirma: “cuando una mujer luego de haber sufrido algún tipo de agresión, enmarcada en cualquier tipo de violencia, expresaban puntualmente síntomas asociados a la ansiedad, el miedo, la vergüenza y la zozobra posterior a la agresión” (Quintero & et al., 2019, pág. 280).

Haciendo referencia al estudio de (Nuñez Reyes, 2014), y en virtud a sus conclusiones refiere que la violencia psicológica que atenta contra la mujer tiene consecuencia directa en el ámbito laboral frente a la sociedad, ya que concibe a la misma como:

(...) toda acción u omisión que cause daño, dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima de la mujer o el familiar agredido; es también la intimidación o amenaza que infunda miedo o temor a sufrir un mal grave e inmediato en su persona, o en la de sus padres, hijas/os, o parientes. Es toda conducta que cause daño a la estima de la persona

agredida. Ej. Insultos, amenazas, críticas, humillaciones, chantajes, ridiculización, indiferencia a la sociedad (pág. 33)

Aunque la reflexión del párrafo que antecede es correcta, la caracterización que (ONU Mujeres, 2024) en cuanto, a la violencia emocional, que consiste en: “(...) minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes (...)” se basa en la expresión de consecuencias lesivas, localizada la violencia física, psicológica y sexual, que traducidas de acuerdo al factor sociocultural como violencia de género, todas éstas o su presencia individual traen consigo consecuencias o síntomas que anteriormente describe el autor.

De lo expresado es imprescindible señalar una vez mas las consecuencias lesivas que provoca todo tipo de violencia que debe ser medida incluso desde los efectos que genera pues retroalimentando el artículo de la página Womens Law, el maltrato emocional podría comprender un accionar mucho más amplio pues consiste en la práctica de tácticas verbales y sociales que intentan controlar la forma de pensar de una persona, en este caso de la víctima.

Según los autores analizados, la violencia de género consiste en un dominio o control del hombre sobre la mujer; además, identifican que la violencia implica coerción que va más allá de lo físico. Este énfasis es importante porque devela la fuerte incidencia de este tipo de violencia sobre las mujeres, en su autoestima y las consecuencias que esto puede tener en el mundo laboral.

4.2 Objetivo 2: Describir la relación que existe entre la violencia y el desarrollo laboral de la mujer, de acuerdo con los documentos revisados.

Para iniciar este análisis es preciso definir lo que los autores ha determinado como desarrollo laboral, para esto recurrimos a Jimenes Sonia, que en su investigación lo asociaba como una práctica social que tiene como propósito una división del trabajo que tiene como resultado, por una parte la acumulación del capital mientras que por otro lado determina una abanico de actividades laborales que permite el desarrollo de habilidades laborales que favorecen al equilibrio financiero producto de una estabilidad.

Conforme al párrafo que antecede y en virtud de lo señalado por el enunciado autor, se ha puesto en evidencia las ventajas del desarrollo laboral en los trabajadores, no obstante, y paralelamente a la misma expresión, Madero Gómez, comparte su criterio y propone componentes que fortalezca el desempeño laboral de los trabajadores y prevenga todo tipo de violencia, con ello adjudica tres de ellas al producto de las relaciones sociales que se fomentan en el clima de trabajo y una de ellas derivadas del desarrollo individual y autovaloración que permita su crecimiento,

Con lo antedicho es preciso recopilar la referencia de cinco autores de las cuales al menos cuatro (4) han coincidido con que los efectos de la violencia de género inciden estrechamente con las actividades laborales, mientras que uno de ellos se limita a colegir consecuencias de carácter individual y/o personal y de manera general describir los efectos producidos en los entornos inmediatos de la mujer. Para

fundamentar la explicación de esta primera referencia, a continuación, presentamos algunos resultados y conclusiones de sus estudios:

Quintero, a partir de su investigación practicada en tres ciudades, concibe las diferentes formas de violencia entre ellas la violencia de género que, refiriéndose a la obra de (Cacique, 2014), señala que los efectos laborales tiene una incidencia de doble vía entre los ingresos (salario) y la condición de ejercer su actividad laboral de forma continua, ya que se pueden presentar incapacidades médicas, que impactan el presupuesto financiero, derivado de los efectos de la violencia, que se puede manifestar de forma física, verbal, psicológica o sexual. Lo anterior, puede deteriorar la calidad de vida y las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, tomando la decisión de renunciar y pudiendo afectar de manera directa su ingreso familiar.

En referencia a la investigación practicada sobre, propuesta por Hernán Williams Nuñez Reyes, se levantó información a través de una encuesta practicada a 30 treinta profesionales del derecho, entre hombres y mujeres quienes han patrocinado causas relativas a la violencia a la mujer, estudiando sus consecuencias e impacto en su desarrollo humano. Diecinueve personas, que equivalen al 63.4%, indicaron que actualmente en la mujer no persiste la marginación profesional y académica; en cambio, once personas que corresponde el 36.6% señalaron que actualmente, si persiste la marginación profesional y académica de la mujer y la familia. Queda claro con este insumo que, para los profesionales del derecho, la violencia contra la mujer no se percibe como limitante en el desarrollo profesional.

Contrastando al resultado que antecede, se revela el resultado de opinión sobre

violencia psicológica de la mujer y su influencia en el ámbito laboral frente a la sociedad, del mismo autor, pero formulado a otras personas. En esta oportunidad, de un número de treinta personas encuestadas, apenas el 30%, es decir nueve personas, opinaron que la violencia psicológica de la mujer no influye en el ámbito laboral frente a la sociedad, mientras que el 70% afirmaron que sí.

Estos resultados concuerdan con la encuesta levantada por Adecco que en su informe destaca la violencia psicológica expresada en amenazas, manipulaciones e incluso violencia física, como las responsables del abandono de los puestos de trabajo por parte de las mujeres. Así también, la ONG Chilena DOMOS, en una encuesta practicada a 860, de estas al menos un (44%) comprendidas entre 29 y 49 años de edad, y en su mayoría con antigüedad laboral de más de 5 años; más de la mitad de las mujeres encuestadas, es decir el 61.3%, aseveran que a consecuencia de la violencia sufrida, su rendimiento, productividad y por ende aspiraciones de ascenso fueron mermadas, no solo por el condicionamiento emocional, sino también por el ausentismo experimentado no consecutivo, del cual asciende a más de tres semanas o 17.9 días como parte de los efectos intangibles e indirectos provocados por este tipo de violencia ha trascendido incluso a su entorno familiar.

Mientras que por otro lado, se desprende de la misma encuesta propuesta por DOMOS y anexada a la (Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, 2010) que la mayoría de estas trabajadoras reconoce haber experimentado conductas discriminatorias en su trabajo, y formas de violencia como acoso sexual (10,9%), experimentar una brecha salarial que asciende a un (55,3%), y hasta agresiones verbales que comprende un (22,1%).

En el estudio de (Silva M. L., 2014) que trata sobre el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora, se revela que más de la mitad de sus encuestadas, es decir un 61,9%: (...), “han tenido consecuencias laborales, producto de las peleas o discusiones,” (pág. 60), lo que ha permeado:

En una incapacidad laboral producto de los daños sufridos, acude al trabajo, pero su rendimiento es menor por agotamiento y preocupaciones producto de la violencia. sin embargo, existe una tendencia de 17 días perdidos, (Silva M. L., 2014, pág. 60)

La revelación de estos datos de investigación según la autora, permite considerar que a causa del ausentismo, visto como la inasistencia a su jornada normal de trabajo, provoca la percepción de una mano de obra menos calificada, que según la investigación de Mara Díaz, coincide con esta postura, ya que sostiene que los ausentismos, aleja la posibilidad de acceso a empleos de nivel de poder o jerárquico, debido a la necesidad de una conciliación de la vida familiar y laboral.

Esto coincide con la investigación de la ONG Chilena DOMOS que colige en parte de su investigación que el rendimiento y productividad de la mujer víctima de violencia tiene como consecuencia el ausentismo provocado por los condicionamientos emocionales de los cuales han sido objeto.

Por otro lado, la investigación de Mara Díaz también coincide con esta postura ya que sostiene que los ausentismos han provocado en la mujer un trabajos menos calificados, donde no siempre existe un compromiso intelectual, o jerárquico, sino manual o de servicio, incrementado con ello la brecha salarial que pese a su incapacidad laboral producto de los daños sufridos, acude al trabajo, pero su

rendimiento es menor por agotamiento y preocupaciones producto de la Violencia contra la Mujer (VcM).

Mientras que en el caso de Luis Fernando Quintero Arango y colaboradores, su investigación estuvo enfocada en el reconocimiento de característicos patrones de conducta que presentan las mujeres en su desarrollo laboral y su influencia en el desempeño de sus funciones laborales. En sus conclusiones señala que los episodios de violencia a las cuales son sometidas, generaron estados de malestar y desmotivación para asistir a su lugar de trabajo, consecuentemente trae consigo la disminución de la productividad y el riesgo de convertirse en una posible causa para la desvinculación laboral.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, los autores hacen énfasis en los efectos de la violencia en el desarrollo laboral de las mujeres y coinciden en lo que plantea (Santacruz e. , 2020), que considera que muchas veces no se puede abordar la violencia por el silencio de las mujeres o la complicidad social, que perpetúa y naturaliza las diferentes formas de violencia. Además, se identifica que más allá de los daños físicos sufridos por las mujeres, la violencia ocasiona abandono de los puestos de trabajo y afecta la salud mental de las mujeres y su situación económica como consecuencia del desempleo y ausencia de restitución de sus derechos a causa de la violencia vivida.

No muy distante de esta realidad, la obra de Parra Meza en el 2021, determinó en su estudio levantado a 95 mujeres en un contexto agrícola, las diferentes consecuencias producto de la violencia física, verbal y sexual, cuyos resultados revelaron datos que asciende a un 26% de las encuestadas haber generado miedo, que direc-

tamente y de forma proporcional al contexto laboral agrícola que aplica la investigación se traduce a esa dependencia emocional por mantener su condición laboral o en su defecto pedir su desvinculación.

Esta realidad no solo que es perjudicial y notablemente lesiva a la integridad de la mujer víctima de violencia, sino que suma incondicionalmente a una precariedad laboral, entendida esta, como la condición en la que se somete a un trabajador de forma contraria a las establecidas por un marco legal establecido.

Concordante con esta reflexión Luis Fernando Quintero Arango y colaboradores, en su investigación propone el reconocimiento de patrones de conducta presentes en el desarrollo laboral de la mujer y como esta influencia tiene un impacto en el desempeño de sus funciones laborales. Colige en su parte esencial que la responsabilidad recae en el entorno laboral permisivo y cómplice de conductas violentas y discriminatorias a la mujer que como consecuencias generaron estados de malestar y desmotivación para asistir a su lugar de trabajo, lo que potencia una reducción significativa de la producción el riesgo de convertirse en una posible causa para la desvinculación laboral.

Pues así también lo determina Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Factor Trabajo, al señalar que la mujer debe medir grandes desventajas en el contexto laboral, pues afrontan condiciones que se materializan con la brecha salarial, entendido este último como la diferencia de salarios que recibe la mujer en cumplimiento de las mismas actividades que la de un hombre, factor trabajo en su artículo reflexiona que este fenómeno no aplica porque las mujeres sean menos capaces o estén menos formadas, sino que responde en gran medida a prácticas discriminatorias

que se desprenden de patrones socioculturales de conducta que las conducen a oficios peor remunerados y a menos progresos en su trayectoria laboral.

Coincide con esta postura la CEPAL que, en su informe anual, determina cuatro factores que inciden en la discriminación que inciden en la feminización de la pobreza debido a patrones culturales y violentos que las somete a una desigualdad económica que concentra los puestos de trabajo de confianza o jerárquicos superiores en su mayoría de la mano del hombre.

4.3 Objetivo 3: Recopilar las principales recomendaciones a los países emitidas por los documentos revisados.

En el marco de los estudios analizados que versan sobre la base de los insumos documentales extraídos, las recomendaciones emitidas se fundamentan en virtud de sus diferentes objetivos de investigación y contexto poblacional investigado, sin embargo, a pesar de estas variables las recomendaciones formuladas han coincidido en los siguientes aspectos:

De las cinco (5) investigaciones analizadas dos de ellas proponen en sus recomendaciones para prevenir la VCM implementar procesos formativos con fines de promover la concientización y la educación sobre los derechos de las mujeres e igualdad de género empezando desde edades tempranas.

Recomendación que concuerda con lo señalado en el artículo de Euroinova que trata sobre un estudio del desarrollo laboral y sus ventajas que en su parte pertinente menciona (...) “que, el saber qué es desarrollo laboral implica visualizar la necesidad de las actividades de capacitación y progreso que ofrecen las empresas a

sus trabajadores a través del área de talento humano para mejorar su desempeño profesional". (Euroinnova, 2024).

Por lo expuesto, la empresa o sitio de trabajo deberá considerar a través del Departamento de Administración de Talento Humano la creación de un plan de capacitación en virtud de las necesidades sentidas por los servidores o colaboradores, recomendación que coincide con los resultados de investigación propuestas por los autores: Mara Lineth Diaz Silva, Evelyn Yael Torres Jácome, y Pierre Gilles Fernando Desfrancois quienes tiene como punto de partida un diagnóstico situacional que revele las necesidades de fortalecimiento y mejoramiento del rendimiento laboral desde la conciliación del trabajo y familia teniendo como centro de atención al trabajador principalmente víctima de cualquier tipo de violencia.

Por otro lado tres de los autores de los insumos investigativos consultados entre ellos Luis Fernando Quintero Arango, Carlos Eduardo Álvarez Agudelo, Diana Marcela Ibagón Parra: coinciden en recomendar, el desarrollo de medidas de acción y de seguridad en las empresas dentro de las cuales y de forma específica propone la creación de una ruta de actuación para mujeres víctimas de violencia de género que concordante con el mismo deberá encontrarse alineado con la política pública que incluya a su vez la reforma Art. 4 de la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia, que tiene relación con establecer como violencia psicológica las intenciones de dominio material y económico por parte del cónyuge conviviente, o padre.

Finalmente tres autores entre ellos , Luis Fernando Quintero Arango más colaboradores, Macías Reyes Mayerly Nicole y finalmente Evelyn Yael Torres Jácome, mas colaboradores, en virtud de la gravedad y consecuencias que desata la violencia

a la mujer, propone trabajar en términos generales en un marco de la protección de la salud mental y el fortalecimiento de redes de apoyo, mismo que va de la mano no solo con la creación de una policía pública sino que a su vez con el establecimiento de pautas a seguir en el caso de detectar o identificar situaciones de violencia de género en sus puestos de trabajo, rol que es cumplido por el profesional en Trabajo social que forma parte de los equipos interdisciplinarios de la Unidad de Seguridad Salud ocupacional según lo señalado en el marco conceptual de esta investigación y que versa sobre la atención del bienestar social mediante la atención oportuna de condiciones de riesgo psicosocial, de salud física y/o de salud mental de la población trabajadora en coordinación con las redes externas de apoyo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.4 Conclusiones

Los autores consultados, así como sus fuentes de información señalan cuatro tipos de violencia entre ellos física, psicológica, sexual y emocional siendo este último reflexionado no sólo como causa sino como también efectos de las expresiones de violencia que someten a una mujer en los diferentes contextos de interacción.

Ha quedado expuesto, que este tipo de expresiones de violencia experimentadas en la mujer, no solo repercuten en su salud mental, sino que también constituye un riesgo en su promoción y desarrollo laboral debido a factores de riesgo que inciden en su rendimiento y productividad debido al condicionamiento emocional que ha sido o puede ser objeto. Dichos factores traen consigo ausentismos prolongados no consecutivos, que podría poner en riesgo su reclutamiento laboral o no ser promocionadas por la acción de conciliar la vida laboral y la vida familiar.

Así también, los riesgos que tienen las mujeres víctimas de violencia no solo inciden en su producción, sino que incluso en la desvalorización de su trabajo considerándolo como menos calificado para funciones de jerarquía o denominados puesto de confianza por lo que contrario a su promoción laboral son generalmente degradadas promoviendo la rotación de puestos de trabajo y aportando a la división sexual del trabajo.

Los estudios coinciden en sus recomendaciones con la necesidad de crear un protocolo de actuación que se encuentre debidamente respaldado de una política pública de protección en casos de violencia. Además, indican que es necesario desarrollar protocolos de atención en la salud mental de la víctima, para con ello no tan solamente

prevenir el nivel de deserción laboral, sino que por medio de la restauración de su tejido social pueda en igualdad de oportunidades promocionarse de acuerdo a sus capacidades y destrezas.

4.5 RECOMENDACIONES

Del recorrido de insumos documentales que han sido invocados y referidos en esta investigación, se formulan las siguientes recomendaciones que no solo permita aportar a la desnaturalización de la violencia a la mujer en sus diferentes entornos sino que a su vez favorezca a determinar un norte donde tenga como protagonista de su propio desarrollo social y económico a la mujer. Para esto, no basta con la creación de políticas públicas o de protocolos que definan los pasos administrativos y saturen sistemas de protección, si no existe voluntad política y conciencia social para prevenirlos para ello se propone:

Reconocer y cumplir con la actual política pública que impulsa la economía y que de acuerdo a sus objetivos recibe el nombre de economía violeta, que busca con su accionar establecer una reactivación económica inclusiva particularmente en mujeres en situación de vulnerabilidad, para contrarrestar con ello, no sólo la falta de promoción de género en los puestos laborales sino a su vez de manera indirecta minimizar el impacto y la feminización de la pobreza con la creación y ejecución de planes de igualdad.

Con lo anteriormente descrito se hace necesario no solo recomendar el impuso de la economía violeta y de sus acciones a favor de la garantía de incrementar la productividad y sostenibilidad laboral de la mujer, sino que a su vez se convierta en

un referente de la protección reconociendo a las instituciones públicas y privadas así como lo certifica el Great Place To Work, como excelentes lugares para trabajar, lo valide la adquisición del sello violeta como sitios de trabajo de inclusión a la mujer y eliminación de brechas salariales.

Por lo expuesto es recomendable la existencia de voluntad política para inspeccionar en las instituciones privadas y especialmente las públicas, estas últimas no obligadas a crear planes de igualdad, incorporen dentro de sus planificaciones anuales el desarrollo de dichos planes que se desprende de la ley orgánica para impulsar la económica violeta y que parten del desarrollo de un diagnóstico situacional con la vigilia y nombramiento de un comité que propondrá la construcción de nueve (9) ejes de acción que en resumen propone una política de selección y contratación de personal con enfoque de género que permita la promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos con ello se eliminación de brecha salarial; que comprende a igual trabajo igual remuneración con un enfoque de género.

En el mismo sentido una conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permita la prevención de riesgos sociales basado en discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

BIBLIOGRAFÍA

- Adecco, F. (2023). *INFORME VIOLENCIA DE GÉNERO Y EMPLEO*. España: Adecco
- Alayón, Norberto. (1987). *DEFINIENDO AL TRABAJO SOCIAL, APUNTES DE APOYO*. Buenos Aires: CELATS.
- Alicante, U. d. (2022). *Desarrollo y empleo femenino en América Latina. Un análisis político*. Disjuntiva. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/130781/1/disjuntiva-2023-4-1-4.pdf>
- AVELLÁN, J. K. (2017). *UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI*. Obtenido de <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/488/1/ULEAM-ENF-0014.pdf>
- Cacique, C. (2014). *Open-access Violencia contra mujeres: reflexiones teóricas*. Sao Paulo: Rev. Latino-Am. Enfermagem.
- Calderón Hernández, G., Serna Gómez, H. M., & Zuluaga Soto, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de.
- Calvera, M. M. (2013). *Descripción y caracterización del Ciclo de Violencia que surge en la relación de pareja*. Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores de Colombia.
- CAMPOVERDE, A. V. (2016). *LA VIOLENCIA A LA MUJER DENTRO DEL VÍNCULO FAMILIAR, EN NUESTRA SOCIEDAD*. Cuenca.
- Campoverde, F. (2016). *La violencia política contra la mujer: obstáculos legales para la prevención y sanción*. Quito: Universidad Indoamerica.
- CEDAW RECOM. GENERAL 19. (1992). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/cedaw-19-violencia-contra-la-mujer.pdf>
- CEPAL. (2021). *Introducción a la desigualdad de género*. Santiago.
- Código Orgánico Integral Penal . (s.f.).
- CONAPO. (2012). *Violencia emocional, física, sexual y económica*. Obtenido de Secretaría de la Gobernación de México: http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia_Familiar/Violencia_emocional_fsica_sexual_y_econmica
- Concha-Eastman, A. (2002). *Informe mundial sobre la salud y la violencia e la OMS: una herramienta de trabajo*. Colombia: Rev Panam Salud Publica.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador.

- Díaz, A., & et al. (2022). *Desarrollo y empleo femenino en América Latina. Un análisis político*. Venezuela: Disjuntiva. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/130781/1/disjuntiva-2023-4-1-4.pdf>
- (2010). *Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar*. CHILE: DOMOS.
- Euroinnova. (2024). *¿Qué es desarrollo laboral y cuáles son sus ventajas?* Obtenido de <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-desarrollo-laboral>
- EXPÓSITO, F. (2011). Violencia de género.
- Factor Trabajo. (2023). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Falcón, J. C. (2010). La violencia, un problema de salud. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v24n4/mgi09408.pdf>
- (2023). *Fundación ALDEA*. Quito: Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo, ALDEA.
- Gabriela Delgado. (2020). *PSICOLOGÍA Y GÉNERO EN LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Feminicidio/2_Info_nac/informe/20.pdf
- García-Moreno, C. (2020). *Violencia contra la mujer género equida y salud* .
- González-Trijueque. (2007). EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO: UNA PROXIMACIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA FORENSE.
- Grassi, e. a., & et al. (2022). VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y PSICOLÓGICA SEGÚN EL ANÁLISIS CONCEPTUAL EVOLUTIVO DE RODGERS. *Cogitare Enferm.*, 13.
- Hernando, A. (2011). *RELACIÓN ENTRE EMPLEO Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.
- INEC. (2019). *Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*.
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*.
- INEC. (2019). *Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.derechoshumanos.gob.ec/gobierno-nacional-presento-los-resultados-de-la-ii-encuesta-de-relaciones-familiares-y-violencia-de-genero-contra-las-mujeres/>
- Irma Edith Ortiz Mora, e. a. (s.f.).
- Jiménez, M. S. (2008). *tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral*. México.

- Jordán, M. V. (2022). *La perspectiva de género en la motivación de las medidas de*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9044/1/T3959-MDPE-Zurita-La%20perspectiva.pdf>
- Lagarde, M. (1996). *El género*. España.
- Madero, S. M. (2009). *Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n232/n232a6.pdf>
- MENTAL HEALTH EUROPE. (2013). *VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO...¡ HABLEMOS DE ELLO !* Madrid.
- Meza, P. (2022). Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18379?locale=en>
- Mora, L. (2006). *IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO: APROXIMACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL*. Obtenido de <https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>
- Mosquera, J. C. (2011). *La violencia contra la mujer desde la perspectiva de género*. Cuenca.
- MOSQUERA, J. C. (2011). *LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO*. Cuenca .
- Moya, C. M. (2018). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e1db7b68-14bb-487c-91b6-c36a792e5896/content>
- Núñez Reyes, W. H. (2014). *LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y ESCOLAR*. LOJA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.
- Nussbaum. (2000).
- OASH. (2024). *Oficina para la Salud de la Mujer* . Obtenido de <https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/effects-violence-against-women>
- OMS. (2002). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- OMS. (2021). *Violencia contra la mujer datos y cifras*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ONU Mujeres. (27 de junio de 2024). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-tipos-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas>
- Organización de Estados Americanos. (1994). Obtenido de <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Ortiz, V. (2020). *FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL DISTRITO AMBATO PERÍODO 2020*. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/RUCSALUD/article/view/2532/1959>
- Otero, R. (2015). Definición, fundamentación y clasificación de la violencia. *Trasos Digital*.
- Pardina, T. L. (2012). En *De Simone de Beauvoir a Judith Butler: el género y el sujeto*. Dialnet Métricas.
- Pardina, T. L. (2012). De Simone de Beauvoir a Judith Butler: el género y el sujeto. En T. L. Pardina. Fundación Dialnet.
- Parra, C. (12 de 9 de 2022). Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/19508/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-171.pdf>
- Paulin, M. A. (2006). Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional. Caracas.
- Pérez-Martínez, A. (2024). *La violencia contra la mujer*. Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/atorrestk,+6+La+violencia+contra+la+mujer,+una+revisio%CC%81n+sistematizada.pdf>
- Pinargote Macías, e. a. (2013). Violencia y mujer : Un estudio de la realidad. *Universidad Técnica de Manabí UTM, Portoviejo, Ecuador*, 106-115.
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. (s.f.). Quito.
- Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres. (2019). Quito .
- Poggi, F. (2018). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho*.
- Quintero, E. a., & et al. (2019). *La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección*. Colombia: Universidad Católica Luis Amigó.
- Rojas, R. (2013). *LOS HOMBRES TAMBIÉN SUFREN. ESTUDIO CUALITATIVO DE LA VIOLENCIA DE LA MUJER HACIA EL HOMBRE EN EL CONTEXTO DE PAREJA*. Bogotá: Universidad del Mar.
- Safranoff, A. (2017). *Violencia psicológica hacia la mujer: ¿cuáles son los factores que aumentan el riesgo de que exista esta forma de maltrato en la pareja?* Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina. Obtenido de <https://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/1145/1255>

- Salud, O. P. (s.f.). *Prevención de la violencia*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20%E2%80%9Cuso%20intencional%20de%20la,psicol%C3%B3gico%2C%20lesiones%2C%20la%20muerte%2C%20privaci%C3%B3n%20o%20mal%20desarrollo>.
- Santacruz, e. (2020). *Violencia y Acoso en el mundo del trabajo Afectaciones en el ejercicio organizativo en los/as trabajadoras/es de la CEDOCUT*. Quitp: Memoria.
- Santacruz, J. (2020). *Violencia y Acoso en el mundo del trabajo CEDOCUT*.
- Silva, L. (2018). *Violencia a la mujer y su repercusión*.
- Silva, M. L. (2014). *Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014*. Lima - Perú .
- Sosa, A. (2013). *Theoretical Approaches to Gender, Reproduction and Sexuality*. Obtenido de <https://ibero.mx/iberoforum/15/pdf/ESPANOL/7.%20SOSA-SANCHEZ%20POLITICA%20Y%20PODER%20NO15.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación de México . (2021). Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>
- V., C. A. (2015). *La educación popular: campo de acción profesional del trabajador social*. Maracaibo, Venezuela: Telos.
- WomensLaw.org. (2021). *WomensLaw*. Obtenido de <https://www.womenslaw.org/es/sobre-el-maltrato/formas-especificas-de-maltrato/maltrato-emocional-y-psicologico>
- Zugasti, G. y. (s.f.). *LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA PAREJA O EX PAREJA MÓDULO 3*. España.
- Zuñiga. (2008). *¿Qué es la violencia? MUSADE* .



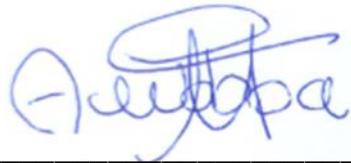
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **ANA LUCÍA MIRANDA NOBOA**, con C.C: # 1713809265 autora del trabajo de titulación: **Revisión documental de estudios sobre violencia contra la mujer y su desarrollo laboral. Producciones entre el año 2018 y 2024** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 6 de febrero de 2025

f. 

Nombre: **MIRANDA NOBOA ANA LUCIA**

C.C: **1713809265**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	Revisión documental de estudios sobre violencia contra la mujer y su desarrollo laboral. Producciones entre el año 2018 y 2024	
AUTOR(ES)	Miranda Noboa Ana Lucia	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	De Luca Uría, María Fernanda, Mgs.	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica De Santiago De Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social	
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en trabajo social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS: 82 págs.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo social laboral, desarrollo laboral, genero	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo Social, violencia de género, desarrollo laboral, entorno laboral.	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):		
<p>El propósito de esta investigación busca incorporar dentro de los aportes científicos, variables y categorías que permitan comprender el impacto que las diferentes expresiones de violencia de género tienen en el desarrollo laboral y productivo de las mujeres, ya que ser sometidas a condiciones o conductas violentas, ya sea de forma física, psicológica y sexual, entre otras, tendrán como consecuencia no solo un impacto emocional que determinará sus relaciones laborales y por ende su ambiente laboral, sino que también reducirá su autoestima, limitándolas a acceder a un ambiente libre de violencia donde puedan disfrutar de crecimiento. profesionales y conseguir una retribución acorde a sus competencias y capacidades.</p> <p>Para lograr este propósito se ha obtenido una muestra de insumos documentados que han sido sometidos a una estricta revisión y recopilación teniendo en cuenta su publicación entre los años 2018 y 2025, con el fin de revelar a través de un análisis crítico la relación entre los escenarios de violencia contra las mujeres y su influencia en el desarrollo laboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-959022387	4.6 E-mail: a.miranda_noboa@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		