



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU INFLUENCIA  
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS  
TRABAJADORAS DEL HOSPITAL REFERENCIAL DE  
FERREÑAFE, 2019**

**PRESENTADA POR  
FABRICIO ANTONIO PISCOYA MESONES**

**ASESOR  
LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL  
HOSPITAL REFERENCIAL DE FERREÑAFE, 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
FABRICIO ANTONIO PISCOYA MESONES**

**ASESOR:  
MG. LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

**PIMENTEL - PERÚ**

**2022**

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios, a mi padre, mi madre y a mi hermana por apoyarme en el largo camino de mi formación profesional, del mismo modo a mi asesor por haberme guiado en el desarrollo de este presente trabajo investigativo.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	12
1.1 Antecedentes de la investigación.....	12
Internacionales.....	12
1.2 Bases teóricas.....	18
1.2.1. <i>Violencia contra la mujer</i> .....	18
1.2.1.1. Tipos de Violencia contra la mujer.....	19
1.2.1.2. VcM como un proceso ciclico.....	24
1.2.2. <i>Desempeño laboral</i> .....	25
1.2.2.1. Desempeño laboral según Mondy y Noe (2005).....	25
1.2.2.1.1. <i>La evaluación del desempeño laboral</i> .....	25
1.2.2.1.2. <i>Factores ambientales de la evaluación del desempeño</i> .....	25
1.2.2.1.3. <i>Proceso de evaluación del desempeño</i> .....	26
1.2.2.2. Desempeño laboral según Dessler (2009).....	27
1.2.2.2.1. <i>Administración del desempeño del empleado</i> .....	27
1.2.2.2.2. <i>Evaluación del desempeño del empleado</i> .....	27
1.2.2.2.3. <i>Pasos para la evaluación del desempeño del empleado</i> .....	29
1.2.2.3. Desempeño laboral según Chiavenato (2011).....	29
1.2.2.3.1. <i>Evaluación del desempeño</i> .....	30
1.2.2.3.2. <i>Métodos tradicionales de evaluación</i> .....	30
1.3 Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	35
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	35
2.1.1. <i>Hipótesis Principal</i> .....	35
2.1.2. <i>Hipótesis derivadas</i> .....	35
2.2 Variables y definición operacional.....	35
2.2.1. <i>Variable Independiente (VI): Violencia contra la mujer</i> .....	35
2.2.2. <i>Variable dependiente (VD): Desempeño laboral</i> .....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	37
3.1 Diseño metodológico.....	37

3.2	Diseño muestral.....	38
3.3	Técnicas de recolección de datos .....	40
3.3.1.	<i>Confiability del instrumento.....</i>	41
3.3.2.	<i>Validez del instrumento.....</i>	45
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	46
3.5	Aspectos éticos.....	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		47
4.1.	Resultados de la investigación .....	47
4.1.1.	<i>Descripción de la muestra.....</i>	47
4.1.2.	<i>Validez y Confiability del constructo del instrumento .....</i>	47
4.1.3.	<i>Análisis exploratorio .....</i>	48
4.1.4.	<i>Análisis descriptivo de las variables .....</i>	49
4.1.3.	<i>Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....</i>	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		55
5.1.	Discusión de resultados .....	55
5.1.1.	<i>Hipótesis derivada 1. La violencia contra la mujer influye en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019...56</i>	
5.1.2.	<i>Hipótesis derivada 2. La violencia contra la mujer influye en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.....57</i>	
5.1.3	<i>Hipótesis general. La violencia contra la mujer influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.....57</i>	
CONCLUSIONES .....		59
RECOMENDACIONES .....		60
FUENTES DE INFORMACIÓN .....		61
ANEXOS.....		64
1.	ANEXO A: Matriz de consistencia.....	65
2.	ANEXO B: Matriz de Operacionalización de variables .....	67
3.	ANEXO C: Cuestionario de evaluación de la violencia contra la mujer y el desempeño laboral .....	79
4.	ANEXO D: Guía de entrevista.....	81
5.	ANEXO E: Validación de juicio de expertos N°1 .....	83
6.	ANEXO F: Validación de juicio de expertos N° 2.....	88
7.	ANEXO G: Validación de juicio de expertos N° 3.....	93
8.	ANEXO H: Carta de aprobación para realizar trabajo de campo.....	98

9.	ANEXO I: Constancia de consentimiento informado de acceso público ..	99
10.	ANEXO J: Entrevista con el Administrador del Hospital Referencial de Ferreñafe.....	100
11.	ANEXO K: Tablas de frecuencia y gráficos de barras de los resultados obtenidos.....	105
12.	ANEXO L: Evidencia de trabajo de campo .....	124

## ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS E ILUSTRACIONES

### Tablas

<b>Tabla 1.</b>	Resumen de procesamiento de casos .....	42
<b>Tabla 2.</b>	Estadísticas de fiabilidad .....	42
<b>Tabla 3.</b>	Correlación General Prueba Piloto .....	42
<b>Tabla 4.</b>	Correlación hipótesis derivada 1 de prueba piloto .....	43
<b>Tabla 5.</b>	Correlación hipótesis derivada 2 de prueba piloto .....	43
<b>Tabla 6.</b>	Nivel y rango de desempeño prueba piloto .....	44
<b>Tabla 7.</b>	Nivel de desempeño prueba piloto .....	44
<b>Tabla 8.</b>	Nivel y rango de desempeño prueba piloto .....	45
<b>Tabla 9.</b>	Nivel de violencia prueba piloto.....	45
<b>Tabla 10.</b>	Resumen de procesamiento de casos .....	45
<b>Tabla 11.</b>	Estadísticas de fiabilidad.....	46
<b>Tabla 12.</b>	Variable Independiente. Violencia contra la mujer .....	49
<b>Tabla 13.</b>	Variable Dependiente. Desempeño laboral.....	50
<b>Tabla 14.</b>	Hipótesis derivada 1 .....	51
<b>Tabla 15.</b>	Hipótesis derivada 2.....	52
<b>Tabla 16.</b>	Hipótesis general .....	53
<b>Tabla 27.</b>	Indicador N° 1 de la VI: Psicológico emocional .....	105
<b>Tabla 28.</b>	Indicador N° 2 de la VI: Física .....	106
<b>Tabla 29.</b>	Indicador N° 3 de la VI: Sexual .....	107
<b>Tabla 30.</b>	Indicador N° 4 de la VI: Económico .....	108
<b>Tabla 31.</b>	Dimensión N° 1 de la VI: Violencia Doméstica .....	109
<b>Tabla 32.</b>	Indicador N° 5 de la VI: Acoso.....	110
<b>Tabla 33.</b>	Indicador N° 6 de la VI: Agresión .....	111
<b>Tabla 34.</b>	Indicador N° 7 de la VI: Abuso .....	112
<b>Tabla 35.</b>	Dimensión N° 2 de la VI: Violencia Sexual.....	113
<b>Tabla 36.</b>	Variable Independiente: Violencia contra la mujer .....	114
<b>Tabla 37.</b>	Indicador N° 1 de la VD: Producción .....	115
<b>Tabla 38.</b>	Indicador N° 2 de la VD: Calidad .....	116
<b>Tabla 39.</b>	Indicador N° 3 de la VD: Conocimiento del trabajo.....	117
<b>Tabla 40.</b>	Dimensión N° 1 de la VD: Desempeño de la función .....	118

<b>Tabla 41.</b> Indicador N° 4 de la VD: Actitud.....	119
<b>Tabla 42.</b> Indicador N° 5 de la VD: Creatividad.....	120
<b>Tabla 43.</b> Indicador N° 6 de la VD: Iniciativa .....	121
<b>Tabla 44.</b> Dimensión N° 2 de la VD: Característica individual .....	122
<b>Tabla 45.</b> Variable Dependiente: Desempeño Laboral .....	123

## **Figuras**

<b>Figura 1</b> Proceso de evaluación del desempeño.....	26
<b>Figura 2</b> Validación de juicio de expertos N° 1 .....	83
<b>Figura 3</b> Validación de juicio de expertos N° 2 .....	88
<b>Figura 4</b> Validación de juicio de expertos N° 3 .....	93
<b>Figura 5</b> Carta de aprobación para realizar trabajo de campo .....	98
<b>Figura 6</b> Constancia de consentimiento informado de acceso público .....	99
<b>Figura 7</b> Indicador N° 1 de la VI: Psicológico emocional.....	105
<b>Figura 8</b> Indicador N° 2 de la VI: Física.....	106
<b>Figura 9</b> Indicador N° 3 de la VI: Sexual .....	107
<b>Figura 10</b> Indicador N° 4 de la VI: Económico .....	108
<b>Figura 11</b> Dimensión N° 1 de la VI: Violencia Doméstica .....	109
<b>Figura 12</b> Indicador N° 5 de la VI: Acoso.....	110
<b>Figura 13</b> Indicador N° 6 de la VI: Agresión .....	111
<b>Figura 14</b> Indicador N° 7 de la VI: Abuso.....	112
<b>Figura 15</b> Dimensión N° 2 de la VI: Violencia Sexual .....	113
<b>Figura 16</b> Variable Independiente: Violencia contra la mujer .....	114
<b>Figura 17</b> Indicador N° 1 de la VD: Producción .....	115
<b>Figura 18</b> Indicador N° 2 de la VD: Calidad.....	116
<b>Figura 19</b> Indicador N° 3 de la VD: Conocimiento del trabajo .....	117
<b>Figura 20</b> Dimensión N° 1 de la VD: Desempeño de la función .....	118
<b>Figura 21</b> Indicador N° 4 de la VD: Actitud .....	119
<b>Figura 22</b> Indicador N° 5 de la VD: Creatividad .....	120
<b>Figura 23</b> Indicador N° 6 de la VD: Iniciativa.....	121
<b>Figura 24</b> Dimensión N° 2 de la VD: Característica individual .....	122
<b>Figura 25</b> Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....	123
<b>Figura 26</b> Entrevista a Administrador del Hospital Referencial .....	124
<b>Figura 27</b> Aplicación de encuesta a Obstetras .....	124
<b>Figura 28</b> Aplicación de encuesta a personal de servicio y enfermera.....	125
<b>Figura 29</b> Aplicación de encuesta a enfermera .....	125

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019; con sus objetivos específicos: Identificar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019 e Identificar la influencia de la violencia contra la mujer en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados fueron que el 64.4% confirman que siempre y casi siempre existe violencia y; el 63.2% manifiestan que nunca y casi nunca existe se refleja un adecuado desempeño. Se concluye que, existe una correlación significativa media inversa en un  $-.725$ , entre la violencia y el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019; por otro lado, existe una correlación significativa media inversa en un  $-.547$  (54.7%), entre la violencia contra la mujer y el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019 y; por último, existe una correlación significativa media inversa en un  $-.694$  (69.4%), entre la violencia contra la mujer y las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.

*Palabras clave:* violencia sexual, motivación laboral, desempeño de funciones, personal de salud, hospital, abuso, producción.

## **ABSTRACT**

The objective of the investigation was to determine the influence of violence against women in the work performance of the workers of Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019; with its specific objectives: Identify the influence of violence against women in the performance of the role of women workers in the Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019 and Identify the influence of violence against women on the individual characteristics of women the workers of Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. The research was descriptive and correlational. The results were that 64.4% confirm that there is always and almost always violence and; 63.2% state that never and almost never exists, adequate performance is reflected. It is concluded that, there is a significant mean inverse correlation in a  $-0.725$ , between violence and the labor performance of the workers of Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019; On the other hand, the specific objective 1, there is a significant inverse average correlation in a  $-0.547$  (54.7%), between violence against women and the performance of the work of the workers of Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019 Y; Finally, there is a significant mean inverse correlation of  $-0.694$  (69.4%), between violence against women and the individual characteristics of the workers Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.

*Keywords:* sexual violence, work motivation, performance of functions, health workers, hospital, abuse, production.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la violencia contra la mujer ha venido incrementando sus cifras considerablemente, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a nivel mundial calcula (35%) que quienes han sufrido un tipo de violencia ya sea física y/o sexual han sido mujeres, siendo causadas por sus parejas, ex parejas o desconocidos; asimismo señala que una investigación realizada en Australia tiene como resultado que el 39% de mujeres que oscilan los 15 años a más, han sufrido acoso sexual, mientras que por parte de los hombres solo un 26% de ellos, esto durante los últimos 5 años que han venido trabajando. De la misma manera se conoce que quienes cometen estos actos frecuentemente en un 79% son hombres. En el Perú, la violencia contra la mujer es una cuestión social que se amplifica más allá de las fronteras del hogar, es decir al contexto laboral y esto trae como consecuencias el bajo rendimiento de las trabajadoras en el desarrollo de sus funciones y por lo tanto genera costos empresariales. Esto no debe ser tema que las organizaciones dejen de lado por tratarse de un tema privado y muy delicado, ya que las empresas son también grandes actores que contribuyen en la economía de un país. Según la Encuesta demográfica y de salud familiar (ENDES, 2018), afirma que en el Perú se han registrado actos de violencias contra la mujer, donde el 58,9% se relaciona a violencia psicológica, el 30,7% a violencia física y el 6,8% a violencia sexual.

Un estudio realizado por investigadoras del Centro de Desarrollo de la Mujer (Domos), manifiesta que la violencia no respeta nivel social o económico, ya que

daña a muchas mujeres trabajadoras, que son a la vez víctimas de violencia por parte de sus compañeros sentimentales, este tipo de violencia la pueden cometer y/o sufrir los empleadores, los gerentes, trabajadores y terceros, pudiendo darse entre trabajadores, así como por parte de los supervisores o empleadores. Este tipo de aberración puede ser ocasionada por factores como las relaciones de poder desiguales, el mal uso del poder, por una gerencia deficiente, por la deficiente y malas relaciones de trabajo, por el trabajo informal, así como por la misma normalización de la violencia en determinados tipos de trabajo (González, 2005). El 65,9% de las mujeres peruanas que tienen de 15 a 49 años fueron alguna vez víctimas de violencia por parte sus parejas, ex parejas o compañeros de trabajo (INEI, 2016). Es por ello que en la investigación se ha formulado la siguiente interrogante ¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?; para resolver lo antes mencionado, se ha diseñado el objetivo general: Determinar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019

La importancia de la investigación es porque se realiza para describir las similitudes entre la Violencia contra la Mujer y el desempeño laboral, así como para exponer la relación entre ellos, mostrando las mejoras insertadas en cada ocasión. Principalmente, se verifica la hipótesis: La violencia contra la mujer influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de esencia correlacional; con un diseño no experimental, y

transaccional o transversal. La muestra fue de 87 mujeres profesionales de la salud, personal administrativo y de servicio que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. Se utilizó el coeficiente de Pearson y para la validez y confiabilidad el Alfa de Cronbach.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron limitaciones como la falta de tiempo por parte de las trabajadoras para responder a las encuestas, así como también la existencia de un temor o un rechazo a querer ser encuestadas por tratarse de un tema aún muy delicado, por otro lado, se tiene que no todas laboran en un mismo horario de trabajo y que existen horarios por la mañana, tarde y noche.

La tesis se compone de cinco capítulos, que son el marco teórico, hipótesis y variables, metodología, resultados y discusión. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales**

Pianciola (2019) en su tesis titulada: “Violencia contra la mujer: Génesis y representaciones cotidianas de un “pacto sexual” invisibilizado”. Tuvo como objetivo: conocer la violencia económica en función de testimonios de mujeres que acuden al Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires, en la localidad de Olavarría. La metodología trabajada en esta investigación es cualitativa, mientras que los instrumentos del estudio se derivan de las imputaciones del registro de procesos del poder judicial de la Provincia de Buenos Aires. Se tuvo como conclusión que:

- Se conocen historias de hogares encabezados por hombres heterosexuales que asumen roles de liderazgo familiar verticales y autoritarios, interviniendo los recursos económicos y la propiedad.
- Por un lado, las evidencias nos exigen a tomarlos en serio como un punto de partida para conseguir que las mujeres, personalmente y como género, logren una mejor calidad de vida, que les permitan tomar medidas informadas, libres y consientes, sin estar condicionadas por la necesidad económica.

Quintero et al. (2019), en su investigación titulada “La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección”. El cual presentó como objetivo principal, conocer los componentes que proceden de la violencia intrafamiliar y la ocurrencia en la productividad laboral en empresas del sector textil confección de la ciudades de Manizales, Bogotá y Medellín. La metodología empleada la de un paradigma interpretativo, con un diseño descriptivo y transversal, utilizando como herramienta de recojo de datos, un grupo focal apoyado en una entrevista semiestructurada. La unidad de análisis definida para este estudio es la siguiente, en las ciudades de Bogotá, Medellín, y Manizales, 24 mujeres, 8 mujeres en cada una, en tres empresas del sector textil confección, esto permite realizar a la vez un análisis comparativo. Los resultados muestran lo siguiente:

- Es un excelente tema porque nos permite conocer un grave problema social. Cada vez más las estadísticas muestran que muchos factores de riesgo de violencia afectan a la vida de una mujer, y tienen un impacto directo en el desempeño laboral.
- Siguiendo lógica de la violencia domestica, los entornos personales, familiares, sociales y profesionales, se deriban en problemas laborales que los gerentes aún no pueden ver y rastrear.
- De igual forma, concluyeron que, la violencia domestica no se elimina, pero que existe una cultura de cambio y evolución en la sociedad. La violencia contra la mujer es una verdad, se requiere de estrategias para

cambiar comportamientos que perturban directamente la calidad de trabajo y la productividad de las empresas.

Clark (2018) en sus tesis para obtener el grado de doctora “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora”. Como principal objetivo se tiene que analizar la posibilidad de influencia que tienen los factores como la satisfacción laboral, la seguridad económica, las relaciones los superiores, las condiciones laborales y los problemas con los compañeros de trabajo, en el desempeño del personal asistencial de las empresas hoteleras ubicadas en Sonora Sur. Los datos corresponden a 106 trabajadores de servicio de hoteles de 3, 4 y 5 estrellas ubicadas en el Sonora - México durante el periodo 2016. El método utilizado es por medio modelos de variables dependientes limitadas “logit” y “probit”. Por la cual se concluye que:

- Son muchos los factores que detallan el desempeño de una empresa o instalación hotelera, se logra observar factores físicos e inmateriales que trascienden las características individuales de los empleados, el ámbito laboral y en el de la empresa.
- De igual forma, las conclusiones manifiestan que existe un elevado desempeño laboral cuando los trabajadores sienten que se les ha aumentado el salario o que se les han dado mejores beneficios y promociones.

## Nacionales

Meza (2017), en su investigación “Mobbing Laboral y Calidad de vida en Enfermeras del Servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima; Perú, 2017”, buscó determinar la correlación entre estas dos variables estudiadas, utilizó un estudio descriptivo correlacional, cuantitativo y transversal, y se consideró a una población de 70 enfermeras, a las que se les preguntó empleando dos escalas de Leyman LIPT 60 y CVP-35. Del análisis determinó:

- No hubo relación entre el mobbing y la calidad de vida de las enfermeras de este establecimiento.
- Por otro lado, determinó que el 69% de enfermeras tenían un mobbing moderado en su lugar de trabajo, así como en las dimensiones, desprestigio laboral, incomunicación, intimidación manifestada, y el 67% de enfermeras tuvo un moderado mobbing laboral, en relación al desprestigio personal y el entorpecimiento del progreso (41%), tuvieron un mobbing laboral regular; pero en relación a la intimidación encubierta el 61% tuvo un mobbing laboral bajo.
- Asimismo, señaló que el 71.43% de enfermeras tuvo una calidad de vida nada y medianamente saludable, mientras que en las dimensiones tuvieron: apoyo social (52.26%), motivación intrínseca (65.71%), demanda de trabajo (64.29%), gozaron de una calidad de vida medianamente saludable.

Agramonte (2019) en su tesis titulada: “Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres artesanas productoras de textiles de la Región Cusco en el año 2017 – 2018”, tuvo como principal objetivo identificar el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres artesanas productoras de textiles de la región Cusco en el año 2017 – 2018. La metodología utilizada es el diseño correlacional descriptivo, basado en los principales datos de mujeres artesanas productoras de textiles del departamento de Cusco. Los hallazgos más relevantes fueron:

- El 78% de productoras de textiles han sido maltratadas por parte de sus cónyuges o parejas a lo largo de su vida; sin embargo, el año pasado fueron maltratadas el 51.2% de ellas, con una media de 15 ataques al año.
- Productoras que fueron víctimas de violencia presentan mayores indicadores de presentismo a diferencia de las mujeres que no han experimentado violencia.
- Se tiene que cada productora textil pierde alrededor de 15 días de trabajo al año por la violencia sufrida y en el departamento de Cusco se estima que se pierden más de 93 mil días de trabajo al año por el mismo problema.
- El impacto de la violencia en los costos empresariales de las productoras textiles asciende a 2 millones de soles anuales en el departamento de Cusco.
- La violencia contra las mujeres en relaciones conyugales tiene un impacto negativo en el trabajo y en la economía de las trabajadoras

textiles del departamento de Cusco, y a través del ausentismo y presentismo laboral.

Calongos y Jaramillo (2019) en su investigación titulada: “El presentismo y su influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú (PNP) – Chiclayo en el año 2018”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del presentismo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de la PNP - Chiclayo en el año 2018. De la misma manera, presenta una orientación mixta, correlacional y no experimental. La unidad de exploración estuvo conformada por 35 administrativos del Hospital Regional PNP Chiclayo. Las conclusiones del estudio expusieron que:

- El presentismo influye en gran medida al desempeño laboral del personal administrativo, es decir, mantienen una relación inversa alta.
- Se concluyó que el presentismo tiene una relación negativa significativa con el desempeño de las tareas del personal administrativo del hospital, ya que los colaboradores con presentismo alto y regular influían en la planificación y organización, la orientación a resultados y priorizando el trabajo en un 28,6% de forma deficiente.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1. *Violencia contra la mujer***

Según Torres y Antón (2005), “La violencia contra la mujer ha sido definida por las Naciones Unidas en Viena como el crimen contra la humanidad más extendida, tolerada e impune. Esta situación se debe a factores como la indiferencia, tolerancia, vacíos legales, exculpación social, etc” (p. 13).

La violencia contra la mujer es cualquier acto que resulte o pueda resultar en daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos contra las mujeres, incluidas las amenazas de cometer tales actos, coaccionarlas o privarlas arbitrariamente de su libertad, ya sea que ocurran pública o privadamente (Gaztein, 2009).

Vara et al. (2017) explican el concepto de la VcM con base a un enfoque de género, ya que se manifiestan ataques en relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. En otras palabras, la VcM es una herramienta utilizada por hombres contra las mujeres para mantenerlas sumisas a su autoridad, por lo tanto, la VcM se utiliza para establecer y conservar un respeto inherente. Están justificados y reforzados por medio de creencias patriarcales, ya que la razón principal para agredirlas radica en violar sus roles y oficios socialmente exigidos.

### 1.2.1.1. Tipos de Violencia contra la mujer.

Para Torres y Antón (2005), la violencia contra la mujer se da en los siguientes tipos:

- **Infanticidio femenino:** relacionada al considerar al hombre con un grado de subordinación sobre una mujer, y así estos realicen a su vez actos de violencia que transgreden el derecho a la vida de las niñas después o incluso antes de su nacimiento (Torres y Antón 2005).
- **Mutilación genital femenina:** relacionada a la extracción anatómica genital de las niñas, causando graves resultados irreparables para la salud de la fémina (Torres y Antón 2005).
- **Relaciones afectivas:** este tipo de es la más común en todo el mundo, afectando a un número mayor de mujeres, representan amenazas, acoso, hostigamiento, secuestro, violaciones, incluso hasta el asesinato (Torres y Antón 2005).
- **Violencia relacionada con el dote:** tipo de violencia relacionada al incumplimiento o desacuerdos su familia de origen con su esposo (Torres y Antón 2005).
- **Violencia en matrimonios forzados:** relacionado al matrimonio precoz o no consentido (Torres y Antón 2005).
- **Violencia el ámbito público:** relacionada a cualquier acto que represente violencia física, psicológica o sexual contra una mujer en la vía pública (Torres y Antón 2005).

- **Violencia de la comunidad contra las mujeres:** Referido a las prácticas violentas contra la mujer, incluso la muerte (Torres y Antón 2005).
- **Violencia en conflictos armados**
- **Acoso sexual**
- **Trata de mujeres y niñas, comercio sexual y prostitución.**

Por su parte Gaztein (2009) determina que la violencia contra la mujer se clasifica en los siguientes tipos:

La violencia contra la mujer comprende también aquella que se produce en la familia o la unidad doméstica, dentro de la comunidad en general, la perpetrada o tolerada por el estado o sus oficiales y también la violación de los derechos humanos de las mujeres en circunstancias de conflicto armado (p. 3).

Son catalogados actos de violencia contra la mujer. Según Gaztein (2009):

- **Violencia producida en la familia:** agresión física y mental, el abuso emocional y psicológico, la violación y abusos sexuales, incesto, violación entre cónyuges, compañeros ocasionales o estables (...) y otras prácticas tradicionales perjudiciales para la mujer, como son los matrimonios forzados. (Gaztein, 2009, p. 4)

- **Violencia producida en la comunidad:** incluye (...) acoso sexual e intimidación en el trabajo, en las instituciones o cualquier otro lugar, el tráfico ilegal de mujeres con fines de explotación sexual y explotación económica y el turismo sexual. (Gaztein, 2009, p. 4)
- **Violación de los derechos humanos:** toma de rehenes, desplazamiento forzado, violación sistemática, esclavitud sexual, embarazos forzados y el tráfico con fines de explotación sexual y explotación económica. (Gaztein, 2009, p. 4)

Sin embargo, Gaztein (2009) clasifica dos tipos de violencia contra la mujer toda vez que son las más comunes en la actualidad:

#### **A. Violencia doméstica**

Este tipo de violencia se refiere a cualquier acto de violencia que le haya causado o sea probable que les cause daño o sufrimiento físico, sexual o psíquico y se produzca con base en una relación familiar y/o afectiva presente o anterior.

Este tipo de violencia deja a la mujer vulnerable al control, la sumisión y dominación, ejerciendo ante ella una posición de dominio y autoridad en la relación.

La naturaleza de los actos agresivos se refleja en cuatro tipos de maltrato doméstico:

- 1) Físico:** acciones de carácter no accidental que conllevan riesgo o daño para la integridad física de la víctima (empujar, pegar, quemar o el uso de armas u otros objetos para agredir a la víctima) (Gaztein, 2009).
- 2) Psicológico emocional:** acciones no accidentales que conllevan un daño o riesgo para la integridad psíquica de la víctima (amenaza, insulto, humillación, desprecio, rechazo afectivo, así como bloqueo de las iniciativas de interacción, aislamiento, incomunicación, etc.) (Gaztein, 2009).
- 3) Sexual:** comportamientos de naturaleza sexual realizados sin el consentimiento de la víctima (Gaztein, 2009).
- 4) Económico:** impedir el acceso a la información o el manejo del dinero o de otros bienes económicos (chantaje económico, control absoluto de los ingresos, impedir o limitar la participación en bienes comunes, impedir el acceso a un puesto de trabajo o el impago de pensiones alimenticias) (Gaztein, 2009).

## **B. Violencia Sexual**

“Este tipo de violencia refiere a todo comportamiento de naturaleza sexual realizado sin el consentimiento válido de la otra persona. Incluye conductas como el exhibicionismo, palabras obscenas, tocamientos, violación, etc” (Gaztein, 2009, p. 20).

Se distinguen tres tipos:

- 1) Las agresiones sexuales:** Son aquellas que se producen mediando violencia o intimidación. El caso más paradigmático es la violación en sus diferentes formas (Gaztein, 2009).
- 2) Los abusos sexuales:** Son aquellos que se realizan sin violencia o intimidación. Están incluidos aquí los abusos cometidos sobre personas que no pueden prestar consentimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual (menores, personas privadas de sentido o con determinadas discapacidades psíquicas, etc.) (Gaztein, 2009).
- 3) El acoso sexual:** Se trata de comportamientos verbales, no verbales o físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral, docente o similar, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo (Gaztein, 2009).

Por su parte Vara, et al (2017) señala que:

La violencia contra la mujer es una combinación de múltiples episodios, donde las mujeres experimentan vulnerabilidades psicológicas, económica, sexual y de control coercitivo, por lo que es importante identificar y redefinir a cuatro formas de violencia a la que comúnmente está sometida una mujer. (p. 24)

- 1) La violencia psicológica;** es toda acción u omisión ejercida por la pareja o expareja en contra de las mujeres para controlar su conducta o restringir su autonomía. Incluye violencia psicológica leve

(humillación, hostilidad) y violencia psicológica grave (amenazas, insultos, ataques verbales) (Vara, et al, 2017).

**2) La violencia económica;** son acciones o conductas infligidas por la pareja actual o pasada para restringir a la mujer el acceso y el empleo de los recursos económicos o bienes y uso de la manipulación o chantaje para su empleo o, directamente, para apropiarse de sus recursos económicos o patrimoniales (Vara, et al, 2017).

**3) La violencia física;** se refiere a las acciones infligida por la pareja o expareja en contra de las mujeres, que incluye la violencia física leve (golpes, sujeciones, empujones, cachetadas, patadas) y violencia física grave (ataques con palos, armas punzo cortantes o armas de fuego) (Vara, et al, 2017).

**4) La violencia sexual;** es la acción ejercida por la pareja o expareja contra la libertad sexual de las mujeres. Incluye las relaciones sexuales forzadas y el uso de la amenaza para obligarla a tener relaciones sexuales (Vara, et al, 2017).

#### **1.2.1.2. VcM como un proceso cíclico.**

Vara, et al (2017), señala que la violencia contra la mujer es un proceso cíclico toda vez que inicia con varias fases violentas y de reconciliación, posteriormente este tipo de situaciones se agudizan con el tiempo; por lo que, si esto no se detiene, según Ruíz-Jarabo, “las agresiones se repetirán con más frecuencia y más intensidad, y con mayor gravedad y riesgo para las mujeres” pudiendo llegar incluso hasta el femicidio” (p. 24)

## **1.2.2. Desempeño laboral**

### **1.2.2.1. Desempeño laboral según Mondy y Noe (2005).**

#### **1.2.2.1.1. La evaluación del desempeño laboral.**

La evaluación del desempeño para Mondy y Noe (2005) es un sistema formal para revisar y evaluar el desempeño de los trabajadores de manera individual o en equipos (logros, planes de desarrollo, metas y objetivos). Si bien se sabe, la evaluación del desempeño en equipos es primordial en una organización, la ED en la mayoría de las organizaciones se concentra en el empleado individual.

#### **1.2.2.1.2. Factores ambientales de la evaluación del desempeño.**

Según Mondy y Noe (2005) hay una serie de factores internos y externos que afectan la evaluación del desempeño de los empleados; por lo tanto, es transcendental que las organizaciones eviten evaluar con un método poco fiable que resulte en un impacto negativo y desproporcionado en un pequeño grupo de empleados.

El autor también comenta que:

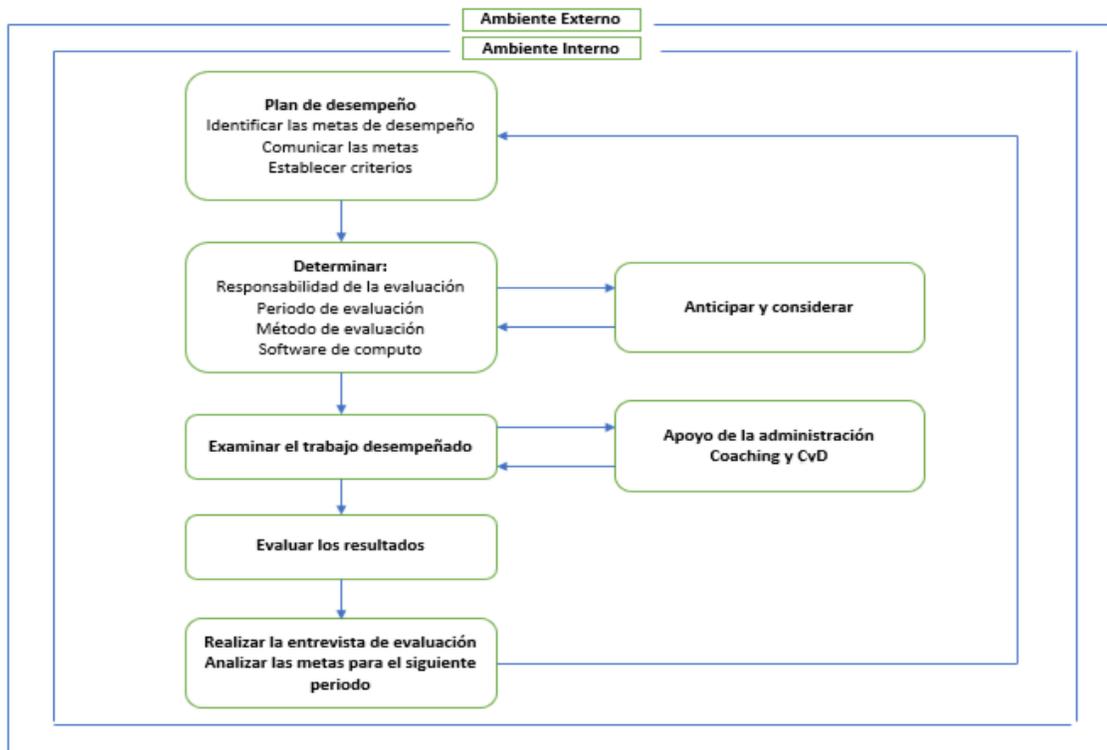
Los sindicatos constituyen un factor ambiental muy influyente en la evaluación del desempeño, pudiéndose oponer al uso de un sistema de calificación planteado por la gerencia. Los factores que se encuentran en el entorno interno también pueden influir en el proceso de la ED. Por ejemplo, la cultura corporativa de una empresa puede ayudar o dificultar este proceso.

### 1.2.2.1.3. Proceso de evaluación del desempeño.

Según Mondy y Noe (2005) el primer paso es definir las metas del desempeño, posteriormente se comunican las metas a los colaboradores, así como el establecimiento de criterios de desempeño. Luego se debe identificar y designar al responsable de la evaluación; cuando se va llevando acabo la fase de evaluación y se observa el trabajo del empleado. Después se evalúa formalmente el desempeño; finalmente examinar la evaluación junto al empleado, el establecimiento de metas tentativas y las recreaciones del ciclo.

**Figura 1**

*Proceso de evaluación del desempeño*



**Fuente/Elaboración:** Administración de Recursos Humanos, (Mondy y Noe, 2005, p. 256)

### **1.2.2.2. Desempeño laboral según Dessler (2009).**

“El desempeño laboral es un indicador que respalda las metas y objetivos de la empresa. Por tanto, es importante contar con la administración del desempeño del empleado a través de un proceso que consolide el establecimiento de metas para poder evaluarlo” (Dessler, 2009, p. 336).

#### **1.2.2.2.1. *Administración del desempeño del empleado.***

“La administración del desempeño está referida al proceso mediante el cual se integra el establecimiento de metas, la evaluación y el desarrollo en un solo sistema que tiene como objetivo de que el desempeño laboral las metas estratégicas de la empresa” (Dessler, 2009, p. 336).

Dessler (2009), señala que el sello distintivo de la gestión del desempeño es que evalúa claramente la capacitación del trabajador, establece pautas, calcula y brinda retroalimentación sobre cómo debe de ser su desempeño y si contribuye o no a los objetivos de la empresa.

#### **1.2.2.2.2. *Evaluación del desempeño del empleado.***

Para Dessler (2009), la evaluación del desempeño se define como cualquier procedimiento que implica establecer pautas, evaluar el desempeño real de los trabajadores frente a esos estándares, y presentar la informes a los a los trabajadores con el fin de motivarlos, empujarlos a corregir deficiencias en el desempeño o mantener su buen nivel.

El fin de las evaluaciones de desempeño siempre será tener al colaborador como beneficiario, pues a través de ella se descubren

contextos que puedan conducir a una mejora en el desempeño del colaborador y por ende de la organización; toda vez que como señala Dessler (2009) “La evaluación del desempeño también supone que el empleado conocía los estándares de desempeño y que recibió la información requerida para eliminar cualquier deficiencia” (p. 336).

La evaluación del desempeño, para Dessler (2009), se debe dar por cuatro razones:

- ✓ **Primero**, desde un punto de vista práctico, la mayoría de los patrones aún basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de sus empleados (Dessler, 2009).
- ✓ **Segundo**, las evaluaciones juegan un papel integral en el proceso de administración del desempeño del patrón. No tiene mucho sentido convertir las metas estratégicas del patrón en objetivos específicos para los empleados si no se revisa periódicamente el desempeño (Dessler, 2009).
- ✓ **Tercero**, la evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones que el subordinado hace correctamente (Dessler, 2009).
- ✓ **Cuarto**, las evaluaciones deben tener un propósito útil para la planeación de carrera; ofrecen la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades (Dessler, 2009).

### **1.2.2.2.3. Pasos para la evaluación del desempeño del empleado**

Según Dessler (2009) el proceso de evaluación del desempeño consta de tres pasos:

- Definir el puesto; implica asegurarse de que usted y sus subordinados coinciden respecto a sus obligaciones y sus estándares de trabajo (Dessler, 2009, p. 340).
- Evaluar el desempeño; significa comparar la práctica real de su subordinado con los estándares que se han establecido, lo cual casi siempre implica el uso algún tipo de formulario para calificación (Dessler, 2009, p. 340).
- Retroalimentación; este paso requiere de más de una sesión en donde se analizan el desempeño y el progreso del subordinado, a la vez que se planea el desarrollo requerido (Dessler, 2009, p. 340).

### **1.2.2.3. Desempeño laboral según Chiavenato (2011).**

El desempeño es un indicador innato del ser humano y que continuamente venimos evaluando, tal como señala Chiavenato (2011); “Vivimos en un mundo en el cual siempre evaluamos el desempeño de las cosas, de los objetos y de las personas que nos rodean” (...), el desempeño laboral es situacional, varía de un trabajador a otro y depende de componentes que intervienen en él (...), cabe señalar que “el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará”. (p. 202)

### **1.2.2.3.1. Evaluación del desempeño.**

Chiavenato (2011), señala que “la evaluación es algo común y corriente en nuestras vidas y también en la de las organizaciones”. (p. 202).

Desde el punto de vista laboral, la evaluación está referida a conocer el comportamiento de un individuo en un puesto de trabajo; para Chiavenato (2011), “es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo”.

“Es importante la práctica de la evaluación en las empresas toda vez que, como proceso, contribuye significativamente en estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de la persona” (Chiavenato, 2011, p. 202).

En resumen, la evaluación es un proceso que siempre es considerado por las organizaciones, dado que, de manera formal e informal evalúan con cierta continuidad a los empleados.

### **1.2.2.3.2. Métodos tradicionales de evaluación**

Según Chiavenato (2011), las metodologías de evaluación del desempeño nacen por la necesidad de analizar el desempeño de grandes grupos, a raíz de este inconveniente, las soluciones a este problema se convirtieron en métodos de evaluación tradicionales. Cada empresa toma por conveniencia el empleo de estos métodos, dado que “cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, conforme el nivel jerárquico y las áreas de adscripción del personal”. (p.207)

Para Chiavenato (2011), los métodos tradicionales de evaluación son 5:

## 1. Método de escalas gráfica.

Según Chiavenato (2011) este método es el más fácil y frecuente; mide el desempeño de los colaboradores con factores ya establecidos y clasificados, cada uno de los cuales se determina por una descripción sumaria, sencilla y objetiva; cuanto mejor sea esta descripción, mayor será la exactitud del factor.

Este autor clasifica la medición del método de escalas graficas en:

### A. Desempeño de la función

Chiavenato (2011) considera sólo el desempeño actual del colaborador en su función:

- 1) **Producto:** Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente.
- 2) **Calidad:** Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado.
- 3) **Conocimiento en el trabajo:** Grado de conocimiento del trabajo.

### B. Características Individuales

Chiavenato (2011) considera sólo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función:

- 1) **Actitud:** Pondere la voluntad para cooperar, la ayuda que presta a los colegas, la manera de acatar ordenes
- 2) **Creatividad:** Empeño, capacidad para crear ideas y proyectos.
- 3) **Iniciativa:** Considere el sentido común de las decisiones, la ausencia de instrucciones detalladas o las situaciones fuera de lo común.

## **2. Método de elección forzada.**

También conocido por su nombre en inglés como “*Forced Choice Method*”. Según Chiavenato (2011) implica valorar el desempeño de los colaboradores a través de frases distintas que refieran al tipo de desempeño individual. Cada sección se compone de dos, cuatro o más frases, y el estimador debe de elegir sólo una o dos que mejor expongan al desempeño del trabajador, por eso se conoce como “elección forzada”.

## **3. Método de investigación de campo.**

Para Chiavenato (2011) es un método de evaluación del DL basado en entrevistas realizadas por especialistas en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se valora el desempeño de éstos, y se anotan las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones.

## **4. Método de incidentes críticos.**

Según Chiavenato (2011) el método de incidentes críticos se basa en que:

“El comportamiento humano tiene características extremas, capaces de generar resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de las que son en extremo positivas o negativas” (p. 215).

## 5. Métodos mixtos

“Son los que se basan en la aplicación de cuestionario y entrevista, ambos con el ocupante del puesto, quien llena el cuestionario y después se somete a una entrevista rápida, con el cuestionario como referencia” (Chiavenato, 2011, p. 195).

### 1.3 Definición de términos básicos

- ✓ **Desempeño laboral:** Son acciones que denotan los trabajadores en el uso de sus funciones y tareas de manera positiva generando valor.
- ✓ **Evaluación del desempeño;** Es la medición de los indicadores diseñados y comparados entre sí que se han determinado, lo cual casi siempre involucra el uso algún tipo de formulario para calificación.
- ✓ **Retroalimentación;** Es un análisis continuo empleado para el progreso de estrategias y acciones del personal y/o la empresa, a la vez que se prevé el desarrollo solicitado.
- ✓ **Violencia contra la mujer:** Son aquellas acciones usadas en contra la mujer traducida en daño o sufrimiento físico, sexual o incluso amenazas.
- ✓ **Violencia doméstica**  
Son todos los tipos de maltratos sufridos en la relación familiar por parte de la actual pareja.
- ✓ **Violencia Sexual**  
Son aquellos tocamientos indebidos, violaciones; es decir todas aquellas acciones que sobrepasan el consentimiento de la persona violentada.

- ✓ **La violencia psicológica;** Es el control extremo sobre las conductas que ejerce el maltratador sobre su víctima, apoderándose de independencia, a través de amenazas, humillaciones u otras acciones parecidas.
- ✓ **La violencia física;** Son todos aquellos golpes, o ataques con cualquier tipo de arma que emplea el maltratador sobre su víctima.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1. Hipótesis Principal**

La violencia contra la mujer se relaciona significativamente con el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019

#### **2.1.2. Hipótesis derivadas**

Hd1: La violencia contra la mujer se relaciona significativamente con el desempeño de las funciones de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019

Hd2: La violencia contra la mujer se relaciona significativamente con las características individuales de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019

### **2.2 Variables y definición operacional**

#### **2.2.1. Variable Independiente (VI): Violencia contra la mujer**

Para la evaluación de la violencia contra la mujer, se consideraron, dos tipos de violencia contra la mujer según lo estudiado por Gaztein (2009), quien señala dos tipos de violencia comúnmente sufrida por mujeres en la actualidad, la violencia doméstica y violencia sexual; teniendo a su vez indicadores propuestos por el mismo autor y también los estudiados por Torres y Antón (2005)

### **2.2.2. Variable dependiente (VD): Desempeño laboral**

Para la medición de esta variable, se tomó en consideración los métodos de evaluación propuestos por Chiavenato (2011) en su obra “Administración de Recursos Humanos”; las dimensiones corresponden al método de escalas gráficas, donde proponen la evaluación del desempeño de la función y de las características individuales de cada empleado (p. 209)

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **Enfoque**

Hernández et al. (2014) la presente investigación se empleó un enfoque cuantitativo, toda vez que [...], se utilizó datos para probar hipótesis de relación entre la violencia contra la mujer y el desempeño laboral; basándonos en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

#### **Tipo**

Según Hernández et al. (2014) en la presente investigación se utilizará un estudio de tipo descriptivo y de esencia correlacional; descriptivo por que se describirá los niveles de violencia contra la mujer, así como los niveles del desempeño laboral en las trabajadoras de la Red Asistencial de Salud de Ferreñafe; y correlacional dado que se pretende conocer la relación entre la violencia contra la mujer y el desempeño laboral.

#### **Diseño**

Según Hernández et al. (2014) el diseño de la presente investigación será no experimental, pues no se manipulará deliberadamente las variables, es decir, no se pretende manipular intencionalmente la variable violencia contra la mujer para ver su efecto en el desempeño laboral (...) y transeccional o transversal toda vez que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único; es

decir, nuestro propósito será describir la violencia contra la mujer y el desempeño laboral y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis en el presente estudio, estuvo constituida por todas las mujeres que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe; es decir, fueron participantes a los cuales se les aplicará el instrumento de medición.

## **3.2 Diseño muestral**

### **a) Población**

“La población está referida al conjunto de todas las unidades de análisis que concuerdan en determinadas especificaciones” (Hernández et al, 2014, p. 174) [...]; por lo presente investigación, la población estuvo constituida por 113 mujeres; de las cuales 94 son profesionales de la salud, así como 6 corresponden al personal administrativo y 13 son personal de servicio que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.

- ***Criterios de inclusión de la población de estudio.***

Para el presente estudio, se consideró a las trabajadoras de todas las áreas del Hospital Referencial de Ferreñafe.

- ***Criterios de exclusión de la población de estudio.***

Se excluyó a todas las trabajadoras que no den su consentimiento para entrevistarlas, así como aquellas que se encuentren por licencia de cualquier índole.

## b) Muestra

“La muestra fue un subgrupo representativo de la población de interés sobre el cual se recolectó los datos; de tal manera que, a partir de esta, se pueda generalizar o extrapolar con la población” (Hernández et al, 2014, p. 173). En la presente investigación se tomó una muestra de 87 mujeres, puesto que la Violencia contra la Mujer es un tema muy delicado y a muchas les cuesta trabajo manifestar sus experiencias y puntos de vista, por eso nos vimos obligados a aplicar la fórmula de la muestra sabiendo que no íbamos a tener la colaboración de todas. Se empleó el muestreo probabilístico Aleatorio Simple cuando el parámetro de la población es la proporción poblacional una precisión de 5 % y una confianza (1- $\alpha$ ) del 0.95 y con un nivel de significancia ( $\alpha$ ) de 0.05

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha/2 * P * Q}$$

*Dónde:*

*N:* Población de trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe,

2019 = 113

*e:* Nivel de precisión = 0.05

*Z<sup>2</sup> $\alpha$ /2:* 1.96: Desvío normal para una confianza de 0.95

*P:* Valor de la proporción de éxito= 0.5

*Q:* Proporción de fracaso (1 - p) = 0.5

$$n = 87$$

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

#### a) Técnicas de recolección de datos:

Para la presente investigación se empleó la técnica llamada encuesta, la misma que [...] “es una estrategia de campo (Oral o escrita) cuya finalidad es obtener información” (Arias, 2012, p. 32).

#### b) Instrumentos de recolección de datos:

En la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el “*cuestionario*”, [...] aquel se está conformado por un conjunto de preguntas respecto a la violencia contra la mujer y el desempeño laboral se van a medir una descripción de los instrumentos de recolección de los datos en la cual calce su investigación (Hernández, et al, 2014, p. 217)

- ***Cuestionario Violencia contra la mujer***

Para la obtención de la información respecto a la presente variable, se empleó un cuestionario auto aplicado, el mismo que para su elaboración se consideró la perspectiva de Gaztein (2009), quien señala dos tipos; la violencia doméstica y violencia sexual; teniendo a su vez indicadores propuestos por el mismo autor y también los estudiados por Torres y Antón (2005)

Este cuestionario consta de un primer momento donde se delimitó una breve introducción con instrucciones precisas explicando el propósito del estudio, y la confidencialidad de los datos, posteriormente se realizó preguntas referidas a los datos sociodemográficos de la población a

estudiar, y finalmente se realizó asimismo 18 preguntas referentes a la violencia contra la mujer.

- ***Cuestionario Desempeño laboral***

En relación a este cuestionario, está constituido por 18 ítems, los mismos que se construyeron basándonos en los métodos de evaluación propuestos por Chiavenato (2011); las dimensiones corresponden al método de escalas gráficas, donde proponen la evaluación del desempeño de la función y de las características individuales de cada empleado (p. 209)

Este cuestionario consta de un primer momento donde se delimitó una breve introducción con instrucciones precisas explicando el propósito del estudio, y la confidencialidad de los datos, posteriormente se realizó interrogaciones referidas a los datos sociodemográficos de la población a estudiar, y finalmente se realizó asimismo 18 preguntas referentes al desempeño laboral.

### ***3.3.1. Confiabilidad del instrumento***

Se consideró realizar una prueba piloto con 10 trabajadores, obteniendo una confiabilidad con el Alfa de Cronbach de ,883, tomando en cuenta los 36 elementos del cuestionario. A continuación, el detalle:

**Tabla 1***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 2***Estadísticas de fiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Violencia contra la mujer	,833	18
Desempeño laboral	,933	18

**Correlaciones****Tabla 3***Correlación General Prueba Piloto*

		violencia	desempeño
violencia	Correlación de Pearson	1	-,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
desempeño	Correlación de Pearson	-,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Tabla 4***Correlación hipótesis derivada 1 de prueba piloto*

		violencia	v2d1_d_funcion
violencia	Correlación de Pearson	1	-,857**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	10	10
v2d1_d_funcion	Correlación de Pearson	-,857**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Tabla 5***Correlación hipótesis derivada 2 de prueba piloto*

		violencia	v2d2_caracteristica _individual
violencia	Correlación de Pearson	1	-,883**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	10	10
v2d2_caracteristica_indiv dual	Correlación de Pearson	-,883**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**BAREMAR****NIVEL DE DESEMPEÑO**

La variable Desempeño estaba conformada por un total de 18 preguntas. La posibilidad mínima de puntuar es 18 y la posibilidad máxima de puntuar es de 90, por lo que se establecen dos rangos proporcionales de ocurrencia de la variable en estudio, tal como se detalla a continuación:

18 \_\_\_\_\_ 42 \_\_\_\_\_ 66 \_\_\_\_\_ 90

**Tabla 6***Nivel y rango de desempeño prueba piloto*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Bajo</b>	18 - 42
<b>Regular</b>	43 - 66
<b>Alto</b>	67 - 90

Elaboración Propia

El rango de puntuaciones de 18 a 42 se determinó como BAJO DESEMPEÑO LABORAL, de 43 a 66 se consideró como REGULAR DESEMPEÑO LABORAL y en cuanto a las puntuaciones entre 67 a 90 fueron consideradas como ALTO DESEMPEÑO LABORAL, tal como se precisó:

**Tabla 7***Nivel de desempeño prueba piloto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	50,0	50,0	50,0
	Regular	3	30,0	30,0	80,0
	Alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración Propia

**NIVEL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

La variable Violencia contra la mujer estaba conformada por un total de 18 preguntas. La posibilidad mínima de puntuar es 18 y la posibilidad máxima de puntuar es 90, de tal forma que se instituyeron dos rangos proporcionales de ocurrencia de la variable en estudio, tal como se detalla a continuación:

18 \_\_\_\_\_ 42 \_\_\_\_\_ 66 \_\_\_\_\_ 90

**Tabla 8***Nivel y rango de desempeño prueba piloto*

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Baja</b>	18 - 42
<b>Media</b>	43 - 66
<b>Alta</b>	67 - 90

Elaboración Propia

El rango de puntuaciones de 18 a 42 se determinó como VIOLENCIA BAJA, de 43 a 66 se consideró como VIOLENCIA MEDIA y en cuanto a las puntuaciones entre 67 a 90 fueron consideradas como VIOLENCIA ALTA, tal como se precisó:

**Tabla 9***Nivel de violencia prueba piloto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	2	20,0	20,0	20,0
	Alta	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Elaboración Propia

**3.3.2. Validez del instrumento****Tabla 10***Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	87	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	87	100,0

Elaboración Propia

**Tabla 11**

*Estadísticas de fiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Violencia contra la mujer	,830	18
Desempeño laboral	,993	18

Elaboración Propia

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

El proceso estadístico de los datos se efectuó mediante el uso softwares como Excel y el sistema estadístico SPSS Statistics 22.

Del estudio, los datos derivados sobre la violencia contra la mujer y el desempeño laboral se desplegaron por medio de la distribución de tablas de frecuencias absolutas y relativas con sus respectivos gráficos estadísticos según corresponda.

Para determinar la correlación de nuestras variables estudiadas, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.5 Aspectos éticos**

La presente investigación se realizó respetando los derechos y principios de las mujeres, evitando discriminación por religión, raza, orientación sexual o lugar de procedencia. Del mismo modo los datos fueron procesados sin incurrir en manipulaciones casuales o intencionales. También se evitó la difusión de las identidades de las trabajadoras involucradas, actuando con el debido respeto hacia cada una de ellas. Por último, la información recolectada para hacer posible esta investigación fue debidamente citada, respetando los derechos de autor, se mencionará sus nombres y títulos de sus referidas publicaciones.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. Resultados de la investigación**

#### **4.1.1. Descripción de la muestra**

En la investigación se consideró una muestra de 87 mujeres profesionales de la salud, personal administrativo y de servicio, procedentes de diversas ciudades y pueblos del departamento de Lambayeque, así como Ferreñafe, Pueblo Nuevo, Batangrande, Chiclayo, entre otros; que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019, considerando así un muestreo probabilístico con fórmula de población finita cuantitativa

#### **4.1.2. Validez y Confiabilidad del constructo del instrumento**

##### **Validez**

Estuvo a cargo de tres expertos, quienes certificaron que el instrumento cumpla con los requerimientos mínimos como que las preguntas deben estar alineadas a los indicadores de las variables.

Además, se procedió a validar, como indican las tablas 10 y 11, donde se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la muestra total, el cual tiene un valor de 0.952, lo cual señala que el instrumento aplicado tiene validez.

##### **Confiabilidad**

Como se indica desde la Tabla 1 a la 9, tomando como prueba piloto a 10 trabajadores, se logra una fiabilidad con el Alfa de Cronbach de ,833,

tomando los 18 elementos del cuestionario de violencia contra la mujer y un Alfa de Cronbach de 0.933 para los 18 elementos del cuestionario de desempeño laboral. Por último, en la Baremación, la variable Desempeño estaba conformada por un total de 18 preguntas. La posibilidad mínima de puntuación es 18 y la posibilidad máxima de puntaje es 90, de tal manera que se instituyeron dos rangos proporcionales de ocurrencia de la variable en estudio, siendo el rango de puntuaciones de 18 a 42 se determinó como BAJO DESEMPEÑO LABORAL, de 43 a 66 se consideró como REGULAR DESEMPEÑO LABORAL y en cuanto a los puntajes entre 67 a 90 fueron consideradas como ALTO DESEMPEÑO LABORAL. Obteniendo como resultado que el 50% es de nivel de desempeño bajo y 30% regular.

En cuanto a la variable Violencia contra la mujer estaba conformada por un total de 18 preguntas. La posibilidad mínima de puntuar es 18 y la posibilidad máxima de puntuar es 90, de tal manera que se instauraron dos rangos proporcionales de ocurrencia de la variable estudiada, siendo, el rango de puntuaciones de 18 a 42 se consideró como VIOLENCIA BAJA, de 43 a 66 se consideró como VIOLENCIA MEDIA y en cuanto a las puntuaciones entre 67 a 90 fueron consideradas como VIOLENCIA ALTA. Obteniendo como resultado un alto nivel de violencia de un 80%.

#### **4.1.3. Análisis exploratorio**

La investigación fue considerada utilizar el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach previa aplicación de la técnica de encuesta en una escala de Likert y para su interpretación un análisis descriptivo correlacional. La

investigación parte desde un enfoque cuantitativo, se utilizó datos para probar hipótesis de relación entre la violencia contra la mujer y el desempeño laboral; basándonos en la medición numérica estableciendo pautas de comportamiento y probar teorías; asimismo, se consideró un tipo de investigación descriptiva, describirá los niveles de violencia contra la mujer, así como los niveles del desempeño laboral en las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe; por otro lado el diseño fue no experimental de corte transversal y correlacional, sin manipular variables, en un tiempo determinado y pretendiendo conocer la relación entre la violencia contra la mujer y el desempeño laboral; siendo la unidad de análisis 87 mujeres profesionales de la salud, así como personal administrativo y de servicio que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019; aplicándoles el instrumento de medición en una escala de Likert del 1 al 5, donde y; para determinar la correlación se consideró el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach.

#### 4.1.4. Análisis descriptivo de las variables

**Tabla 12**

*Variable Independiente. Violencia contra la mujer*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	11,50
Casi Nunca	11	12,60
Algunas veces si	10	11,50
Casi Siempre	34	39,10
Siempre	22	25,30
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario  
Elaboración Propia

Del total de encuestadas, el 25,3% confirman que siempre existe violencia y casi siempre 39.1%. En suma, el 64.4% de colaboradoras refieren que sufren de violencia casi siempre o siempre.

**Tabla 13**

*Variable Dependiente. Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	27,60
Casi Nunca	31	35,60
Algunas veces si	5	5,70
Casi Siempre	22	25,30
Siempre	5	5,70
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario  
Elaboración Propia

Del total de encuestadas, el 31% confirman que siempre y casi siempre existen indicadores que reflejan un adecuado desempeño laboral, por otro lado, 69% manifiesta que algunas veces, casi nunca o nunca pueden desempeñarse de manera adecuada laboralmente.

#### **4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis**

**4.1.3.1. Hipótesis derivada 1. La violencia contra la mujer influye en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.**

Para el logro de éste objetivo se consideró aplicar el instrumento cuestionario, conformado de 36 ítems a las 87 mujeres profesionales de la

salud, así como personal administrativo que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019, respondiendo la formulación del problema: ¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño de las funciones de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?; el mismo que, permitirá Identificar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. El diagnóstico es el siguiente:

**Tabla 14**

*Hipótesis derivada 1*

		V1. Violencia contra la mujer	D1V2. Desempeño de la función
V1. Violencia contra la mujer	Correlación de Pearson	1	-,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
D1V2. Desempeño de la función	Correlación de Pearson	-,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla refleja que existe una correlación significativa media e inversa en un -,547, entre las variables; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor desempeño de la función.

**4.1.3.2. Hipótesis derivada 2. La violencia contra la mujer influye en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.**

También para el logro de éste objetivo se consideró aplicar el instrumento cuestionario, conformado de 36 ítems a las 87 mujeres profesionales de la salud, así como personal administrativo que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019, respondiendo la formulación del problema: ¿Cómo influye la violencia contra la mujer en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?; el mismo que, permitirá Identificar la influencia de la violencia contra la mujer en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. El diagnóstico es el siguiente:

**Tabla 15**

*Hipótesis derivada 2*

		V1. Violencia contra la mujer	D2V2. Característica Individual
V1. Violencia contra la mujer	Correlación de Pearson	1	-,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
D2V2. Característica Individual	Correlación de Pearson	-,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla refleja que existe una correlación significativa media inversa en un  $-.694$ , entre las variables; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor serán las características individuales.

**4.1.3.3. Hipótesis general. La violencia contra la mujer influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.**

Por último, al igual que en los dos anteriores objetivos se consideró aplicar el instrumento cuestionario, conformado de 36 ítems a las 87 mujeres profesionales de la salud, así como personal administrativo que trabajan en el Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019, respondiendo la formulación del problema: ¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?; el mismo que, permitió determinar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019. El diagnóstico es el siguiente:

**Tabla 16**

*Hipótesis general*

		V1. Violencia contra la mujer	V2. Desempeño Laboral
V1.	Correlación de Pearson	1	$-.725^{**}$
Violencia	Sig. (bilateral)		,000
contra la	N	87	87
mujer			
V2.	Correlación de Pearson	$-.725^{**}$	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
Laboral	N	87	87

La tabla refleja que existe una correlación significativa y considerable inversa en un  $-.725$ , entre las variables; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor desempeño laboral.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

Un estudio realizado por investigadoras del “Centro de Desarrollo de la Mujer” (Domos), manifiesta que la violencia no respeta nivel social o económico, ya que daña a muchas mujeres trabajadoras, que son a la vez víctimas de violencia por parte de sus compañeros sentimentales (...), este tipo de violencia la pueden cometer y/o sufrir los empleadores, los gerentes, trabajadores y terceros, pudiendo darse entre trabajadores, así como por parte de los supervisores o empleadores. Este tipo de aberración puede ser ocasionada por factores como las relaciones de poder desiguales, el mal uso del poder, por una gerencia deficiente, por la deficiente y malas relaciones de trabajo, por el trabajo informal, así como por la misma normalización de la violencia en determinados tipos de trabajo (González, 2005).

El 65,9% de las mujeres peruanas que tienen de 15 a 49 años fueron alguna vez víctimas de violencia por parte sus parejas, ex parejas o compañeros de trabajo, según los resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del primer semestre de 2018 (INEI, 2016).

Por otro lado, con esta perspectiva se inicia la discusión de los resultados obtenidos en función de las hipótesis formuladas en esta investigación, haciendo eco a según (Organización de Las Naciones Unidad ONU, s.f.), que estima que el 35 por ciento de las mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de un compañero sentimental o violencia sexual por parte de sus parejas

o ex parejas. Es por ello que en la investigación se ha formulado la siguiente interrogante ¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?; para resolver lo antes mencionado, se ha procedido a resolver las siguientes hipótesis específicas y general.

***5.1.1. Hipótesis derivada 1. La violencia contra la mujer influye en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.***

En los resultados en la Tabla 14, refleja que existe una correlación significativa media inversa en un  $-.547$ , entre la variable independiente y la dimensión 1 de la variable dependiente; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor desempeño de la función.

Ello coincide con lo expresado por Quintero et al. (2019) ya que su investigación revela una problemática social grave; las estadísticas en crecimiento indican que múltiples factores de riesgo de violencia afectan a las mujeres en su ser, y tiene un impacto directo en el desempeño laboral. Por ende, la violencia contra el género femenino es una realidad, se debe crear estrategias que cambien estos comportamientos que afectan a la base de la sociedad, la familia y que tiene un impacto directo en la productividad de las empresas.

**5.1.2. Hipótesis derivada 2. La violencia contra la mujer influye en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019**

En los resultados de la Tabla 15, se refleja que existe una correlación significativa media inversa en un  $-.694$ , entre las variables; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor serán las características individuales.

Ello coincide con la conclusión de Pianciola (2019) donde se ha conocido historias de hogares comandados por hombres heterosexuales que asumen la jefatura de la familia de manera vertical y autoritaria, controlando los recursos económicos y bienes patrimoniales. Por otro lado, las evidencias nos exigen a tomarlos en serio como un punto de partida para conseguir que las mujeres, personalmente y como género, logren una mejor calidad de vida, que les permitan tomar medidas informadas, libres y consientes, sin estar condicionadas por la necesidad económica.

**5.1.3 Hipótesis general. La violencia contra la mujer influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019**

En los resultados, como indica la Tabla 16. Hipótesis general, existe una correlación significativa media inversa en un  $-.725$ , entre las variables; lo que significa a mayor violencia contra la mujer menor desempeño laboral; ello coincide con lo que concluye Agramonte (2019), que expresa que las mujeres

artesanas fueron víctimas de violencia presentan mayores índices de presentismo a diferencia de las mujeres libres de violencia, lo que significa que hay un impacto laboral y económico negativo.

Lo antes mencionado se reflejan en las Tablas 12 y 13, que mencionan que, del total de encuestados, el 24.1% manifiesta que nunca y casi nunca existen escenarios que denoten violencia; mientras el 64.4% confirman que siempre y casi siempre existe violencia y; el 63.2% manifiestan que nunca y casi nunca existe indicadores que reflejan un adecuado desempeño; mientras el 31% confirman que siempre y casi siempre existen indicadores que reflejan un adecuado desempeño.

Se reafirma como se indica en la Tabla 11, que se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la muestra total, el cual tiene un valor de 0.830 y 0.993, lo cual señala que ambos instrumentos aplicados son confiables

## CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se determinó que existe una correlación significativa inversa considerable entre la violencia y el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019
2. Por otro lado, el objetivo específico 1, existe una correlación significativa media inversa, entre la violencia contra la mujer y el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.
3. Por último, existe una correlación significativa media inversa, entre la violencia contra la mujer y las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.

## RECOMENDACIONES

1. Presentar los resultados de la investigación a la Administración del Hospital Referencial de Ferreñafe, los cuales denotan una correlación significativa inversa entre la violencia y el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019
2. Los gerentes y el personal que tiene a cargo a un grupo de trabajadores deben de ser más abiertos, transparentes y empáticos para que haya un mejor ambiente y desempeño laboral, y así trabajar en conjunto para que el Hospital Referencial de Ferreñafe pueda alcanzar grandes objetivos.
3. Proponer que se realice un programa de capacitación para contribuir a la prevención y reducción de situaciones de violencia contra la mujer en las trabajadoras y por ende mejorar los indicadores de desempeño de la función y características individuales.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agramonte, G. (2019). *Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres artesanas productoras de textiles de la Región Cusco en el año 2017 - 2018*. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2549/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (5 de Julio de 2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado el 24 de Agosto de 2019, de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Elproyectedeinvestigacin5aed..pdf>
- Calongos, C., & Jaramillo, C. (2019). *El presentismo y su influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos el hospital regiona de la policía nacional del Perú (PNP) - Chiclayo en el año 2018*. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6316/calongos\\_sce-jacc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6316/calongos_sce-jacc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castellanos, L., & Corredor, G. (2013). *Programa de Prevención e intervención en acoso laboral – mobbing*. . Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1062/2/DISE%C3%91O%20DE%20PROGRAMA%20DE%20PREVENCION%20E%20INTERVENCION%20EN%20ACOSO%20LABORAL%20MOBBING.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Clark, Y. (Mayo de 2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- ConVoMujer. (2018). *Programa Regional para Combatir la Violencia contra las Mujeres en América Latina ComVoMujer- Paraguay*. Obtenido de [https://www.bivica.org/files/5655\\_Informe%20Programa%20Regional%20ComVoMujer%20Paraguay.pdf](https://www.bivica.org/files/5655_Informe%20Programa%20Regional%20ComVoMujer%20Paraguay.pdf)
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer edición ed.). México, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- ENDES. (2018). Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1656/index1.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1656/index1.html)

- Gaztein, V. (Marzo de 2009). *EKUMUNDE*. Recuperado el 30 de Marzo de 2019, de Instituto Vasco de la Mujer:  
[http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/viol\\_informe/es\\_emakunde/adjuntos/informe\\_violencia\\_marzo\\_2009.pdf](http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/viol_informe/es_emakunde/adjuntos/informe_violencia_marzo_2009.pdf)
- González, A. (15 de Mayo de 2005). *CIMA NOTICIAS - Periodismo con perspectiva de género*. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de  
<https://www.cimacnoticias.com.mx/noticia/afecta-la-violencia-el-desempeo-laboral-de-las-mujeres>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (26 de Agosto de 2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 24 de Agosto de 2019, de  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Meza, C. A. (2017). *Mobbing Laboral y Calidad de vida en Enfermeras del Servicio de emergencia del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima; Peru, 2017*. Tesis de Pregrado, Universidad Norbert Winner, Facultad de Ciencias de la Salud, Lima. Recuperado el 3 de Abril de 2019, de  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1874/TITULO%20-%20Linares%20Rios%2C%20%20Simith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. (2020). *Programa nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar - AURORA*. Recuperado el 24 de Agosto de 2021, de  
[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/estadistica/boletin\\_agosto\\_2020/BV\\_Agosto\\_2020.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/estadistica/boletin_agosto_2020/BV_Agosto_2020.pdf)
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición ed.). México, México: Pearson Educación de México, SA. de C.V.
- OMS. (2019). Recuperado el 24 de Agosto de 2021, de  
<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAD. (S.F). *ONU MUJERES*. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Who.int*. Recuperado el 2 de Abril de 2019, de Organización Mundial de la Salud:  
[https://www.who.int/topics/gender\\_based\\_violence/es/](https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/)
- Pianciola, G. (2019). *Violencia económica hacia la mujer: Génesis y representaciones cotidianas de un "pacto sexual" invisibilizado*. Obtenido de <https://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/21113/Malena%20Pianciola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Plan internacional. (2021). Recuperado el 24 de Agosto de 2021, de <https://www.planinternacional.org.pe/blog/conoce-las-cifras-de-violencia-contras-las-mujeres-durante-la-pandemia>
- Quintero, L., Álvarez, C., & Ibagón, D. (s.f.). *La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil -confección*. Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/5402>
- Secretaría General de Veracruz. (2017). *Programa para la Prevención de la Violencia de Género en el Ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.sev.gob.mx/unidad-genero/files/2020/01/PROGRAMA-PREVENCI%C3%93N-DE-LA-VIOLENCIA-LABORAL-1.pdf>
- Torres, S. M., & Antón, F. E. (2005). *Violencia de Género*. España: Rubin, S.L - LEÓN. Obtenido de <http://www.saber.es/web/biblioteca/libros/violencia-de-genero/violencia-de-genero.pdf>
- Vara, H. A., Santi, H. I., Ascencios, G. S., & Lescano, L. G. (2017). *Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente* (Primera edición ed.). Lima, Perú: Acierto Grafico EIRL. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de [https://www.researchgate.net/profile/Zaida\\_Ascencios\\_Gonzalez/publication/325206507\\_Impacto\\_de\\_la\\_violencia\\_contra\\_las\\_mujeres\\_en\\_el\\_desempeno\\_laboral\\_docente\\_Una\\_estimacion\\_de\\_los\\_dias\\_perdidos\\_y\\_los\\_costos\\_invisibles\\_de\\_la\\_violencia\\_contra\\_las\\_mujeres\\_en](https://www.researchgate.net/profile/Zaida_Ascencios_Gonzalez/publication/325206507_Impacto_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_el_desempeno_laboral_docente_Una_estimacion_de_los_dias_perdidos_y_los_costos_invisibles_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en)

# **ANEXOS**

## 1. ANEXO A: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO DE LA TESIS:</b>	<b>Violencia contra la mujer y su influencia en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019</b>
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	Violencia, Genero y Empresa
<b>AUTOR(ES):</b>	Fabricio Antonio Piscocoya Mesones.

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?	Determinar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019	<b>H<sub>g</sub>:</b> La violencia contra la mujer influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019	VD: Desempeño laboral  VI: Violencia contra la mujer	1. Desempeño de la función  2. Características individuales  1. Violencia domestica  2. Violencia sexual	✓ <b>Enfoque:</b> Cualitativo-Cuantitativo  ✓ <b>Tipo:</b> Correlacional  ✓ <b>Alcance:</b> Investigación básica  ✓ <b>Diseño:</b> Transversal-No experimental  ✓ <b>Unidad de investigación:</b> Trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Fuente de Información</b>
¿Cómo influye la violencia contra la mujer en el desempeño de las	Identificar la influencia de la violencia contra la	<b>H<sub>1</sub>:</b> La violencia contra la mujer influye en el	VD: Desempeño de la función	1. Producción. 2. Calidad	✓ Cuestionario

funciones de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?	mujer en el desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.	desempeño de la función de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.		3. Conocimiento del trabajo	
¿Cómo influye la violencia contra la mujer en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019?	Identificar la influencia de la violencia contra la mujer en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019.	La violencia contra la mujer influye en las características individuales de las de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019	VI: Violencia contra la mujer – Violencia domestica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psicológica emocional</li> <li>2. Física</li> <li>3. Sexual</li> <li>4. Económica</li> </ol>	
			VD: Características individuales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actitud</li> <li>2. Creatividad</li> <li>3. Iniciativa</li> </ol>	
VI: Violencia contra la mujer – Violencia sexual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agresiones sexuales</li> <li>2. Acoso sexual</li> <li>3. Abuso sexual</li> </ol>				

## 2. ANEXO B: Matriz de Operacionalización de variables

<b>Variable:</b> Violencia contra la mujer		
<b>Definición conceptual:</b>		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>Violencia doméstica</b>	Indicador 1: Psicológico emocional	1.- Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente
	Mide el grado de violencia ocasionada en la mujer a través de sentimientos de desvaloración o sufrimiento a través de conductas de desestabilización emocional (Anton y Torres, 2005, p. 37)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
		2.- Siento que en ocasiones mi pareja me desprecia frente a terceras personas <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
		3.- Cada vez que discuto con mi pareja, él no me dirige la palabra y trata de aislarme <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca

		<input type="checkbox"/> Nunca
	<p>Indicador 2: Física</p> <p>Mide las acciones de carácter no accidental que conllevan riesgo o daño para la integridad física de la víctima (empujar, pegar, quemar o el uso de armas u otros objetos para agredir a la víctima (Geztein, 2009, p. 4)</p>	<p>4.- Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>5.- Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>6.- Su pareja actual o ex pareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

	<p>Indicador 3: Sexual</p> <p>Mide el nivel de comportamiento de naturaleza sexual realizado sin el consentimiento válido de la otra persona. Incluye conductas como el exhibicionismo, palabras obscenas, tocamientos, violación, etc (Geztein, 2009, p. 4)</p>	<p>7.- Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>8.- Accedo a tener relaciones sexuales con mi pareja para evitar los malos tratos</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>9.- Tengo relaciones sexuales con mi pareja por miedo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 4: Económico</p> <p>Mide el nivel de chantaje económico,</p>	<p>10.- Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo</p>

	<p>control absoluto de los ingresos, impedir o limitar la participación en bienes comunes, impedir el acceso a un puesto de trabajo o el impago de pensiones alimenticias (Geztein, 2009, p. 5)</p>	<p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>11.- Mi pareja no se hace responsable por los gastos diarios del hogar</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><b>Violencia Sexual</b></p>	<p>Indicador 1: Acoso</p> <p>Mide comportamientos verbales, no verbales o físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral, docente o similar, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona (Geztein, 2009, p. 5)</p>	<p>12.- Cada vez que salgo a la calle suelo recibir frases de índole sexual no deseadas</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>13.- Vivo en un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p>

		<input type="checkbox"/> Nunca 14.- Siento que debo obviar comportamientos verbales y físicos no deseados de índole sexual <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
	Indicador 2: Agresión  Mide actos que se producen mediando violencia o intimidación. El caso más paradigmático es la violación en sus diferentes formas (Gaztein, 2009, p. 19)	15.- Tengo temor de ser víctima de violencia sexual <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca  16.- Constantemente percibo intimidaciones sexuales en mi entorno laboral <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

	<p><b>Indicador 3: Abuso</b></p> <p>Mide acciones que se realizan sin violencia o intimidación. Están incluidos aquí los abusos cometidos sobre personas que no pueden prestar consentimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual (Gaztein, 2009, p. 19)</p>	<p>17.- Persigo constantemente abusos intimidatorios con índole sexual por parte de mis compañeros de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>18.- Se aprovechan de mi limitada defensa para propiciarme actos intimidatorios de carácter sexual</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
--	--	--

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Desempeño laboral		
<b>Definición conceptual:</b>		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>Desempeño de la función</b>	<p>Indicador 1: Producción</p> <p>Mide los factores de producción considerados en todo proceso productivo son naturaleza, capital y trabajo. (Chiavenato, 2011, p. 80)</p>	<p>1.- Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>2.- Adelanto el trabajo que debería realizar al siguiente día</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>3.- Me responsabilizo por tareas imprevistas</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

	<p>Indicador 2: Calidad</p> <p>Este indicador mide características como la exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado (Chiavenato, 2011, p. 209).</p>	<p>4.- Mantengo un orden jerárquico para el cumplimiento de mi trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>5.- Realizo mi labor incluso ante mis propios compromisos.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>6.- Realizo con exactitud el trabajo encomendado.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 3: del Conocimiento trabajo</p> <p>Mide el nivel de conocimiento que el</p>	<p>7.- Tengo conocimiento preciso de las tareas a realizar en este puesto.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p>

	<p>trabajador necesita para ejecutar su trabajo con eficacia y su nivel real de conocimiento (Chiavenato, 2011, p. 226)</p> <p>.</p>	<p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>8.- No necesito que me recuerden las funciones que debo cumplir en mi puesto</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>9.- Realizo mis tareas en función a las expectativas de la gerencia</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><b>Característica individual</b></p>	<p>Indicador 1: Actitud</p> <p>Mide el grado de cooperación y entusiasmo ante la empresa y sus jefes, así como la ayuda que presta a los colegas, la manera de acatar órdenes (Chiavenato, 2011, p. 210)</p>	<p>10.- Soy entusiasta, interesada y productiva</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>11.- Tengo la pre disponibilidad para aprender cosas nuevas</p>

		<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca  12.- Siempre me muestro al servicio de todos mis compañeros <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
	<p>Indicador 2: Creatividad</p> <p>Mide el nivel de empeño y capacidad para crear, planear ideas y proyectos, así como para ejecutar ideas productivas (Chiavenato, 2011, p. 209, 221)</p>	13.- Puede planear, ejecutar y controlar sola las tareas <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca  14. Propongo ideas innovadoras constantemente <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/>

		<p>Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>15.- Suelo dar opiniones para la búsqueda de solución ante problemas complejos</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
	<p>Indicador 3: Iniciativa</p> <p>Mide el sentido común de las decisiones, la ausencia de instrucciones detalladas o las situaciones fuera de lo común; también refleja el grado para aceptar responsabilidades y tareas adicionales para el bien del grupo (Chiavenato, 2011, p. 210, 215)</p>	<p>16.- Resuelvo los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>17.- En todas las situaciones pienso con velocidad y lógica.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces sí</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p>18.- Demuestro un razonable sentido común en circunstancias normales</p>

		<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces sí <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

### 3. ANEXO C: Cuestionario de evaluación de la violencia contra la mujer y el desempeño laboral

Mediante la presente técnica de encuesta se busca conocer el grado de violencia contra la mujer y el desempeño laboral para el desarrollo de la investigación “**La Violencia contra la mujer y su influencia en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019**”, para lo cual se solicita que marque con un aspa (X) la alternativa que usted considera correcta de las preguntas presentadas a continuación.

Esta técnica es anónima, se le agrade su colaboración.

Edad: \_\_\_\_\_

Lugar de procedencia: \_\_\_\_\_.

		SIEMPR E	CASI SIEMPR E	ALGUN AS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente					
2	Siento que en ocasiones mi pareja me desprecia frente a terceras personas					
3	Cada vez que discuto con mi pareja, él no me dirige la palabra y trata de aislarme					
4	Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo					
5	Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego					
6	Su pareja actual o ex pareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, facturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.					
7	Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.					
8	Accedo a tener relaciones sexuales con mi pareja para evitar los malos tratos.					
9	Tengo relaciones sexuales con mi pareja por miedo.					
10	Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo.					
11	Mi pareja no se hace responsable por los gastos diarios del hogar.					
12	Cada vez que salgo a la calle suelo recibir frases de índole sexual no deseadas.					
13	Vivo en un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo.					
14	Siento que debo obviar comportamientos verbales y físicos no deseados de índole sexual.					
15	Tengo temor de ser víctima de violencia sexual.					

16	Constantemente percibo intimidaciones sexuales en mi entorno laboral					
17	Percibo constantemente abusos intimidatorios con índole sexual por parte de mis compañeros de trabajo					
18	Se aprovechan de mi limitada defensa para propiciarme actos intimidatorios de carácter sexual.					
19	Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día.					
20	Adelanto con frecuencia el trabajo que debería realizar al siguiente día.					
21	Me responsabilizo por tareas imprevistas.					
22	Mantengo un orden jerárquico para el cumplimiento de mi trabajo.					
23	Realizo mi labor incluso ante mis propios compromisos.					
24	Realizo con exactitud el trabajo encomendado.					
25	Tengo conocimiento preciso de las tareas a realizar en este puesto.					
26	No necesito que me recuerden las funciones que debo cumplir en mi puesto.					
27	Realizo mis tareas en función a las expectativas de la gerencia					
28	Soy entusiasta, interesada y productiva.					
29	Tengo pre disponibilidad para aprender cosas nuevas.					
30	Siempre me muestro al servicio de todos mis compañeros.					
31	Puede planear, ejecutar y controlar solo las tareas.					
32	Propongo ideas innovadoras constantemente.					
33	Suelo dar opiniones para la búsqueda de solución ante problemas complejos.					
34	Resuelvo los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común.					
35	En todas las situaciones pienso con velocidad y lógica.					
36	Demuestro un razonable sentido común en circunstancias normales					

#### 4. ANEXO D: Guía de entrevista

**Consentimiento informado:**

La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis del alumno Fabricio Antonio Piscoya Mesones para optar por el título profesional de Licenciado en Administración por la Universidad de San Martín de Porres, dicha investigación se titula "LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOSPITAL REFERENCIAL DE FERREÑAFE, 2019", que tiene como objetivo determinar la influencia de la violencia contra la mujer en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe en el año 2019.

**OBJETIVO:** Conocer si existen actos de violencia contra la mujer en el Hospital Referencial de Ferreñafe y de qué manera estarían influyendo esta clase de violencia en el desempeño de las trabajadoras.

**Dirigido:** Oficina del área de administración

**Tiempo:** Entre 15 a 20 minutos

**Fecha de entrevista:** 10 de septiembre de 2019

**Sujeto de estudio:** Hospital Referencial de Ferreñafe

**Recursos:** Guía de entrevista, grabadora y cuaderno de apuntes.

**DATOS GENERALES:**

**Nombre y apellidos:** Francisco Antonio Flores Granados.

**Sexo:** Masculino

**Edad:** 52 años

**Cargo:** Administrador del Hospital Referencial de Ferreñafe

**Preguntas:**

1. ¿Ha notado algún comportamiento en el desempeño de la función o alguna característica individual en las colaboradoras, que le hagan creer que están sufriendo algún tipo de violencia? ¿Qué acciones ha tomado?
2. ¿Ha observado quienes son más solidarios en su centro laboral? ¿Porque?
3. ¿Ha notado que alguna (as) de las colaboradoras muestran excesiva desconfianza hacia el sexo opuesto?
4. ¿Ha tenido algún pedido o solicitud de alguna colaboradora en que le brinde ciertos mecanismos de seguridad para auto protegerse en su centro de labores (¿horarios, ubicación de su puesto, entre otros? ¿Qué decisiones tomó?
5. ¿Ha tenido conocimiento de algún caso sobre daño físico, sexual, o psicológico, incluyendo amenazas en el centro laboral por parte de un compañero de trabajo contra una colaboradora?

6. ¿Con que frecuencia las trabajadoras reportan su ausencia, y u ustedes asumen que sea por violencia doméstica y/o sexual?
7. En cuanto a la pregunta anterior ¿cómo cree usted que éstas medidas afectan el trabajo individual o grupal de las colaboradoras y en qué forma afecta eso el logro de los objetivos organizacionales?
8. Finalmente, ¿Usted considera que, si existiese violencia contra sus colaboradoras, este problema afectaría el desempeño laboral de las mismas y por ende de la entidad?

## 5. ANEXO E: Validación de juicio de expertos N°1

**Figura 2**

*Validación de juicio de expertos N° 1*

2

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 (Violencia contra la mujer)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscocoy Mesones.					
Variable 1:	Variable Independiente					
Población:	113					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Violencia Domestica</b>						
Psicología emocional	1.- Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.  2.- Siento que en ocasiones mi pareja me desprecia frente a terceras personas  3.- Cada vez que discuto con mi pareja, él no me dirige la palabra y trata de aislarme.	4	4	4	4	
Física	4.- Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.  5.- Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego.  6.- Su pareja actual o ex pareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	4	4	4	4	
Sexual	7.- Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	4	4	4	4	

	8.- Accedo a tener relaciones sexuales con mi pareja para evitar los malos tratos 9.- Tengo relaciones sexuales con mi pareja por miedo				
Económica	10.- Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo 11.- Mi pareja no se hace responsable por los gastos diarios del hogar	4	4	4	4
<b>D2: Violencia Sexual</b>					
Acoso	12.- Cada vez que salgo a la calle suelo recibir frases de índole sexual no deseadas 13.- Vivo en un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo 14.- Siento que debo obviar comportamientos verbales y físicos no deseados de índole sexual	4	4	4	4
Agresión sexual	15.- Tengo temor de ser víctima de violencia sexual 16.- Constantemente percibo intimidaciones sexuales en mi entorno laboral.	4	4	4	4
Abuso sexual	17.- Persigo constantemente abusos intimidatorios con índole sexual por parte de mis compañeros de trabajo. 18.- Se aprovechan de mi limitada defensa para propiciarme actos intimidatorios de carácter sexual	4	4	4	4

Firma de validador experto



**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscoya Mesones.					
Variable 2:	Variable Dependiente.					
Población:	113					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Desempeño de la Función</b>						
Producción	1.- Cumplo con frecuencia la cantidad de trabajo asignado en el día 2.- Adelanto el trabajo que debería realizar al siguiente día 3.- Me responsabilizo por tareas imprevistas	4	4	4	4	
Calidad	4.- Mantengo un orden jerárquico para el cumplimiento de mi trabajo 5.- Realizo mi labor incluso ante mis propios compromisos 6.- Realizo con exactitud el trabajo encomendado	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	7.- Tengo conocimiento preciso de las tareas a realizar en este puesto 8.- No necesito que me recuerden las funciones que debo cumplir en mi puesto 9.- Realizo mis tareas en función a las expectativas de la gerencia	4	4	4	4	
<b>D2: Características individuales</b>						
Actitud	10.- Soy entusiasta, interesada y productiva	4	4	4	4	

Actitud	10.- Soy entusiasta, interesada y productiva 11.- Tengo la pre disponibilidad para aprender cosas nuevas 12.- Siempre me muestro al servicio de todos mis compañeros	4	4	4	4	
Creatividad	13.- Puede planear, ejecutar y controlar sola las tareas 14. Propongo ideas innovadoras constantemente 15.- Suelo dar opiniones para la búsqueda de solución ante problemas complejos	4	4	4	4	
Iniciativa	16.- Resuelvo los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común 17.- En todas las situaciones pienso con velocidad y lógica 18.- Demuestro un razonable sentido común en circunstancias normales	4	4	4	4	

Firma de validador experto



### INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Externo ( <input type="checkbox"/> ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	Vásquez Huatay, Kelly Cristina
<b>Sexo:</b>	Hombre ( <input type="checkbox"/> )      Mujer ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Profesión:</b>	Administración
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( <input type="checkbox"/> )      Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( <input type="checkbox"/> )      De 11 a 15 ( <input checked="" type="checkbox"/> )      De 16 a 20 ( <input type="checkbox"/> )      De 21 a más ( <input type="checkbox"/> )
Solamente para validadores externos	
<b>Organización donde labora:</b>	
<b>Cargo actual:</b>	
<b>Área de especialización</b>	
<b>N° telefónico de contacto</b>	
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( <input type="checkbox"/> )      Por correo electrónico ( <input type="checkbox"/> )



Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

## 6. ANEXO F: Validación de juicio de expertos N° 2

**Figura 3**

*Validación de juicio de expertos N° 2*

2

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 (Violencia contra la mujer)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscocoya Mesones.					
Variable 1:	Variable Independiente					
Población:	113					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Violencia Domestica</b>						
Psicología emocional	1.- Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.  2.- Siento que en ocasiones mi pareja me desprecia frente a terceras personas  3.- Cada vez que discuto con mi pareja, él no me dirige la palabra y trata de aislarme.	4	4	4	4	
Física	4.- Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.  5.- Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego.  6.- Su pareja actual o ex pareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	4	4	4	4	
Sexual	7.- Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento  8.- Accedo a tener relaciones sexuales con mi pareja para evitar los malos tratos	4	4	4	4	

	9.- Tengo relaciones sexuales con mi pareja por miedo				
Económica	10.- Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo 11.- Mi pareja no se hace responsable por los gastos diarios del hogar	4	4	4	4
<b>D2: Violencia Sexual</b>					
Acoso	12.- Cada vez que salgo a la calle suelo recibir frases de índole sexual no deseadas 13.- Vivo en un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo 14.- Siento que debo obviar comportamientos verbales y físicos no deseados de índole sexual	4	4	4	4
Agresión sexual	15.- Tengo temor de ser víctima de violencia sexual 16.- Constantemente percibo intimidaciones sexuales en mi entorno laboral.	4	4	4	4
Abuso sexual	17.- Persigo constantemente abusos intimidatorios con índole sexual por parte de mis compañeros de trabajo. 18.- Se aprovechan de mi limitada defensa para propiciarme actos intimidatorios de carácter sexual	4	4	4	4

Firma de validador experto	
----------------------------	---

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscoya Mesones.					
Variable 2:	Variable Dependiente.					
Población:	113					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Desempeño de la Función</b>						
Producción	1.- Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día  2.- Adelanto el trabajo que debería realizar al siguiente día  3.- Me responsabilizo por tareas imprevistas	4	4	4	4	
Calidad	4.- Mantengo un orden jerárquico para el cumplimiento de mi trabajo  5.- Realizo mi labor incluso ante mis propios compromisos  6.- Realizo con exactitud el trabajo encomendado	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	7.- Tengo conocimiento preciso de las tareas a realizar en este puesto  8.- No necesito que me recuerden las funciones que debo cumplir en mi puesto  9.- Realizo mis tareas en función a las expectativas de la gerencia	4	4	4	4	
<b>D2: Características individuales</b>						
Actitud	10.- Soy entusiasta, interesada y productiva					

	11.- Tengo la pre disponibilidad para aprender cosas nuevas				
	12.- Siempre me muestro al servicio de todos mis compañeros	4	4	4	4
Creatividad	13.- Puede planear, ejecutar y controlar sola las tareas				
	14. Propongo ideas innovadoras constantemente	4	4	4	4
	15.- Suelo dar opiniones para la búsqueda de solución ante problemas complejos				
Iniciativa	16.- Resuelvo los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común				
	17.- En todas las situaciones pienso con velocidad y lógica	4	4	4	4
	18.- Demuestro un razonable sentido común en circunstancias normales				

Firma de validador experto



## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( ) Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Serguei mesones Olentka Marcela
Sexo:	Hombre ( ) Mujer (X)
Profesión:	Psicóloga
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro (X) Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Hospital Referencial de Ferreñate
Cargo actual:	Ginecóloga
Área de especialización	Terapeuta en Parejas y Sexología.
N° telefónico de contacto	937 201314
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: claraole4@gmail.com.
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

## 7. ANEXO G: Validación de juicio de expertos N° 3

**Figura 4**

Validación de juicio de expertos N° 3

2						
FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS						
TABLA N° 1						
Variable 1 (Violencia contra la mujer)						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscocoya Mesones.					
Variable 1:	Variable Independiente					
Población:	110					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Violencia Domestica</b>						
Psicología emocional	1.- Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.  2.- Siento que en ocasiones mi pareja me desprecia frente a terceras personas  3.- Cada vez que discuto con mi pareja, él no me dirige la palabra y trata de aislarme.	4	4	4	4	
Física	4.- Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.  5.- Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego.  6.- Su pareja actual o ex pareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	4	4	4	4	
Sexual	7.- Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento  8.- Accedo a tener relaciones sexuales con mi pareja para evitar los malos tratos	4	4	4	4	

	9.- Tengo relaciones sexuales con mi pareja por miedo				
Económica	10.- Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo 11.- Mi pareja no se hace responsable por los gastos diarios del hogar	4	4	4	4
<b>D2: Violencia Sexual</b>					
Acoso	12.- Cada vez que salgo a la calle suelo recibir frases de índole sexual no deseadas 13.- Vivo en un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo 14.- Siento que debo obviar comportamientos verbales y físicos no deseados de índole sexual	4	4	4	4
Agresión sexual	15.- Tengo temor de ser víctima de violencia sexual 16.- Constantemente percibo intimidaciones sexuales en mi entorno laboral.	4	4	4	4
Abuso sexual	17.- Persigo constantemente abusos intimidatorios con índole sexual por parte de mis compañeros de trabajo. 18.- Se aprovechan de mi limitada defensa para propiciarme actos intimidatorios de carácter sexual	4	4	4	4

Firma de validador experto



**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

**TABLA Nº 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Fabricio Antonio Piscocoya Mesones.					
Variable 2:	Variable Dependiente.					
Población:	110					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: Desempeño de la Función</b>						
Producción	1.- Cumplo con la cantidad de trabajo asignado en el día  2.- Adelanto el trabajo que debería realizar al siguiente día  3.- Me responsabilizo por tareas imprevistas	4	4	4	4	
Calidad	4.- Mantengo un orden jerárquico para el cumplimiento de mi trabajo  5.- Realizo mi labor incluso ante mis propios compromisos  6.- Realizo con exactitud el trabajo encomendado	4	4	4	4	
Conocimiento del trabajo	7.- Tengo conocimiento preciso de las tareas a realizar en este puesto  8.- No necesito que me recuerden las funciones que debo cumplir en mi puesto  9.- Realizo mis tareas en función a las expectativas de la gerencia	4	4	4	4	
<b>D2: Características individuales</b>						
Actitud	10.- Soy entusiasta, interesada y productiva					

	11.- Tengo la pre disponibilidad para aprender cosas nuevas				
	12.- Siempre me muestro al servicio de todos mis compañeros	4	4	4	4
Creatividad	13.- Puede planear, ejecutar y controlar sola las tareas				
	14. Propongo ideas innovadoras constantemente	4	4	4	4
	15.- Suelo dar opiniones para la búsqueda de solución ante problemas complejos				
Iniciativa	16.- Resuelvo los problemas normalmente con un grado elevado de sentido común				
	17.- En todas las situaciones pienso con velocidad y lógica	4	4	4	4
	18.- Demuestro un razonable sentido común en circunstancias normales				

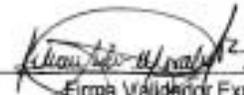
Firma de validador experto



## INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( ) Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Morales Rodríguez Liliana Silvana
Sexo:	Hombre ( ) Mujer (X)
Profesión:	Psicóloga
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> (X) Maestro ( ) Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 (X) De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Red de Salud Ferminafe
Cargo actual:	Coordinadora de Salud mental
Área de especialización	Terapeuta Cognitiva Conductual
N° telefónico de contacto	977124129
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: silvana.0210@gmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (X) Por correo electrónico ( )

  
 Firma Validador Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

## 8. ANEXO H: Carta de aprobación para realizar trabajo de campo

### Figura 5

#### Carta de aprobación para realizar trabajo de campo



#### CARTA DE APROBACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE CAMPO

El profesor/asesor Kelly Cristina Vásquez Huatay; de la asignatura de Investigación Empresarial Aplicada I, ha procedido a la lectura / revisión del Proyecto de Investigación titulado:

"La violencia contra la mujer y su influencia en el desempeño laboral de las tecedoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2019"

Presentado por: Fabrizio Antonio Piscoya Mesones, con código 2014154654

**Aprueba** que el proyecto de investigación antes referido se encuentra **APTO** para realizar el trabajo de campo, debido a que cumple los requisitos exigidos por la norma interna vigente la cual señala entre ellos que, el instrumento fue validado por criterio de jueces o expertos o el instrumento fue validado por criterios normativos o de certificación.

Pimentel, 15 de agosto de 2019

Kelly Cristina Vásquez Huatay

Docente de la Asignatura IEA I

9. ANEXO I: Constancia de consentimiento informado de acceso público

Figura 6

Constancia de consentimiento informado de acceso público



**CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO**

Por medio de la presente, informamos que la empresa..... *Hospital Referencial de Ferreñafe* .....  
autoriza al alumno (a) ..... *Fabrizio Antonio Piscoya Mesones* ..... con código de matrícula No.  
*2014154654* ..... de la Escuela Profesional de ..... *Administración* .....  
de la Universidad de San Martín de Porres, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el  
consentimiento de la institución, para el desarrollo de su proyecto de investigación, la cual lleva por título:  
*"La violencia contra la mujer y su influencia en el desempeño laboral de las trabajadoras del Hospital*  
*Referencial de Ferreñafe, 2019"*

1. Número de trabajadoras que laboran en el Hospital Referencial de Ferreñafe
2. Indicadores o información de desempeño laboral hacia las trabajadoras.
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su Investigación con fines netamente académicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a), para los fines que estime conveniente.

Pimentel, 10 de Septiembre de 2019.

*Fabrizio Piscoya Mesones*  
  
ALUMNO

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CHILAYO  
HOSPITAL REFERENCIAL DE FERREÑAFE  
  
Lic. Adm. Francisco Antonio Flores Granados  
CLADN° 24826  
ADMINISTRADOR  
EMPRESA

**10. ANEXO J: Entrevista con el Administrador del Hospital Referencial de Ferreñafe.**

**Fabricio:** Muy buenos días Sr. Francisco Antonio Flores Granados, mi nombre es Fabricio Antonio Piscoya Mesones, alumno de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad de San Martín de Porres. Estoy realizando una investigación para obtener mi grado de Licenciado en Administración la cual se titula Violencia Contra la Mujer y su influencia en el Desempeño Laboral de las Trabajadoras del Hospital Referencial de Ferreñafe en el año 2019. Las preguntas que le realizaré continuación son en cuanto al tema de mi investigación.

**Fabricio:** ¿Ha notado algún comportamiento en el desempeño de la función o alguna característica individual en las colaboradoras, que le hagan creer que están sufriendo algún tipo de violencia? ¿Qué acciones ha tomado?

**Administrador:** Fabricio, muy buenos días si bien es cierto has hecho una presentación de forma oficial, mi nombre es Antonio Flores Granados, soy Administrador de carrera y actualmente vengo desempeñando las funciones de Administrador aquí en el Hospital Referencial de Ferreñafe. Con respecto a tu primera pregunta déjame hacer mención que aquí en la provincia de Ferreñafe y como los índices y las coberturas de nuestro Hospital nos indican que acá en la provincia de Ferreñafe sí existe bastante violencia familiar, toda vez que por algún u otro motivo tales como problemas en casa, problemas con los hijos que se dedican a acciones que verdaderamente no están dentro de la formación de su hogar, es por

ello que siempre yo recomiendo que a través del programa y la estrategia sanitaria de psicología de nuestro Hospital, que se consoliden como un grupo familiar a fin que este problema no repercuta en los hijos; porque usted bien sabe que las cosas hablando se entienden, uno como padre siempre va a querer lo mejor para nuestros hijos, por lo que ellos van hacer el futuro de nuestro país y en consecuencia yo recomiendo que traten en la mejor forma de poder llevarse muy bien dentro de su hogar, tanto como hijos, padres y hermanos.

**Fabricio:** Muy bien, pero en cuanto a sus colaboradoras del Hospital Referencial de Ferreñafe, ¿ha notado usted algún comportamiento el cual podría tratarse de Violencia contra la Mujer?

**Administrador:** Yo le sugiero a ellas, las profesionales de la salud en este caso las psicólogas que maneja la estrategia sanitaria de salud mental, ellas hacen visitas domiciliarias, no solo esperamos a que el usuario venga y necesite de un servicio asistencial o una consulta médica, ellas salen al campo con finalidad que ellas concienticen la familia para evitar este tipo de violencia, es por ello que ellas como profesionales de la salud se dedican única y exclusivamente a hacer tal actividad.

**Fabricio:** ¿Ha observado quienes son más solidarios en su centro laboral? ¿Porque?

**Administrador:** Dado que ahora está muy de moda lo de la igualdad de género, entonces tanto el hombre como la mujer tienen los mismos derechos.

**Fabricio:** ¿Ha notado que alguna (as) de las colaboradoras muestran excesiva desconfianza hacia el sexo opuesto?

**Administrador:** Yo diría que no Fabricio, porque verdaderamente si una mujer tiene los mismos derechos y las facultades para poder asumir una responsabilidad no creo que haya notado esa diferencia, por el contrario, están trabajando a la par para poder ejercer un buen desempeño.

**Fabricio:** ¿Ha tenido algún pedido o solicitud de alguna colaboradora en que le brinde ciertos mecanismos de seguridad para auto protegerse en su centro de labores (horarios, ubicación de su puesto, entre otros) ¿Qué decisiones tomó?

**Administrador:** Bueno aquí en este centro asistencial nosotros trabajamos en base a unos roles de trabajo, que comúnmente nosotros le llamamos un turno, aquí el profesional de la salud viene y desempeña su trabajo, cumple con su horario. Y bueno pues, dentro de la parte laboral se dedican única y exclusivamente a la atención, en este caso al público, la cual nosotros en la parte asistencial nos enfocamos a la población más que todo cuando viene y requieren de nuestro servicio.

**Fabricio:** ¿Ha tenido conocimiento de algún caso sobre daño físico, sexual, o psicológico, incluyendo amenazas en el centro laboral por parte de un compañero de trabajo contra una colaboradora?

**Administrador:** No, no, no porque eso acá dentro de la administración pública está penado, entonces es bien difícil que aquí dentro de la institución se presente un tipo de caso, así como tú me estas mencionando como algún acoso, no jamás. Entonces yo cualquier cosa en algún momento que si llegase a presentarse esa situación que quepa la menor duda que pondré

a disposición a nuestra autoridad competente, que en este caso es la gerencia regional de salud.

**Fabricio:** ¿Con que frecuencia las trabajadoras reportan su ausencia, y u ustedes asumen que sea por violencia doméstica y/o sexual?

**Administrador:** No, acá las trabajadoras no me reportan ningún tipo de violencia. Excepto solamente cuando tengan que salir por algún u otro motivo, llámese una comisión de servicio, una reunión de trabajo, por es parte no tengo ningún inconveniente por parte de los profesionales de la salud.

**Fabricio:** En cuanto a la pregunta anterior ¿cómo cree usted que éstas medidas afectan el trabajo individual o grupal de las colaboradoras y en qué forma afecta eso el logro de los objetivos organizacionales?

**Administrador:** Mire nuestros objetivos ya están muy claros, nosotros tenemos aquí una determinada cantidad de atenciones por lo cual el profesional de la salud se dedica única y exclusivamente cumplir con su labor, cada una maneja su campo clínico de acuerdo a la especialidad con la que ellas están laborando aquí, por lo que creo que no haya ningún tipo de inconveniente en el ejercicio de sus funciones.

**Fabricio:** Finalmente, ¿Usted considera que, si existiese violencia contra sus colaboradoras, este problema afectaría el desempeño laboral de las mismas y por ende de la entidad?

**Administrador:** Claro que sí Fabricio, definitivamente que sí. Yo siempre digo y lo recalco que donde hay un buen clima, habrá un mejor desempeño laboral, definitivamente en cualquier etapa que uno se encuentre a mejor clima, mejor desempeño.

**Fabricio:** Claro, entonces eso es todo. Muchísimas gracias Sr. Antonio por la entrevista.

**Administrador:** Okay, cuando gustes Fabricio.

## 11. ANEXO K: Tablas de frecuencia y gráficos de barras de los resultados obtenidos

**Tabla 17**

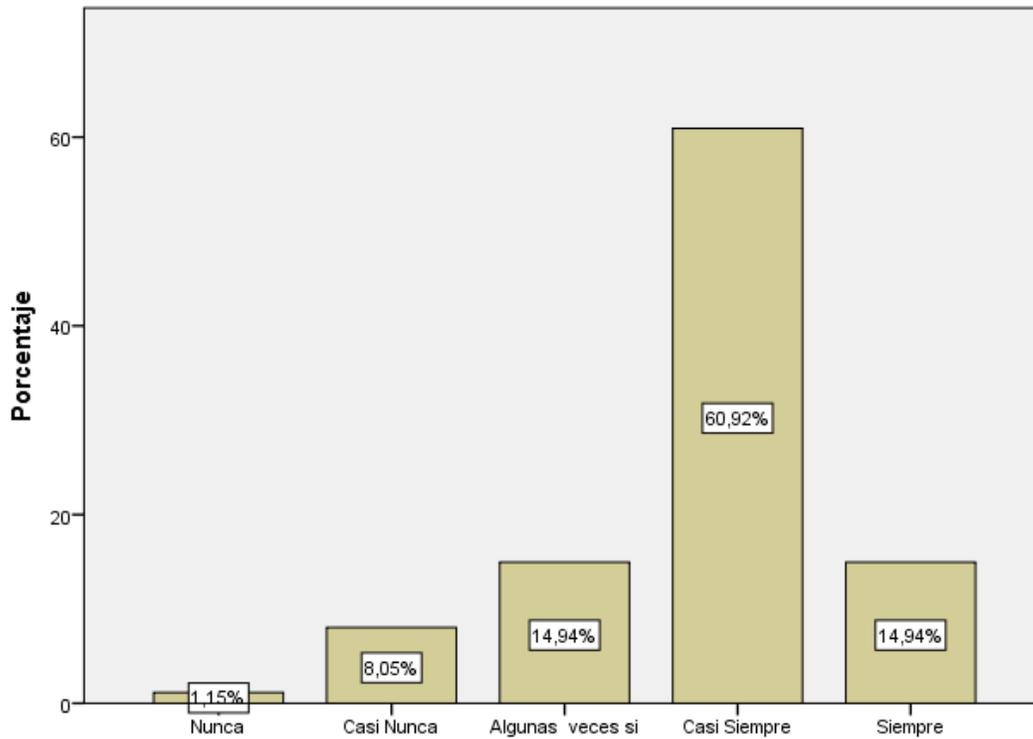
*Indicador N° 1 de la VI: Psicológico emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi Nunca	7	8,0	8,0	9,2
	Algunas veces si	13	14,9	14,9	24,1
	Casi Siempre	53	60,9	60,9	85,1
	Siempre	13	14,9	14,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7**

*Indicador N° 1 de la VI: Psicológico emocional*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 18**

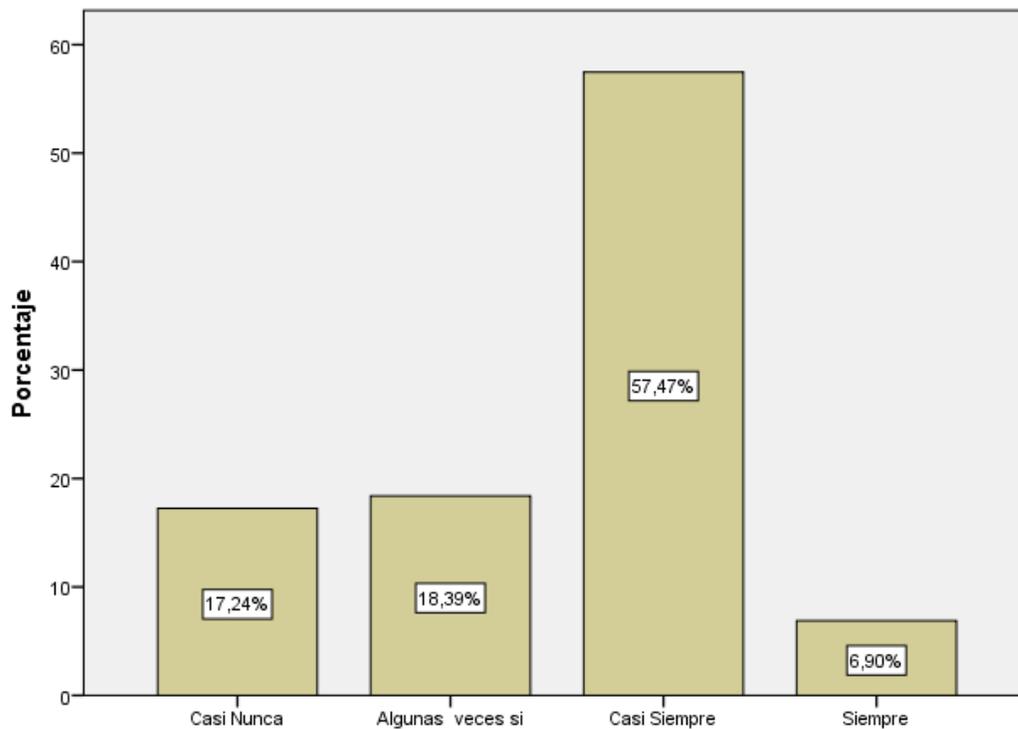
*Indicador N° 2 de la VI: Física*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	17,2	17,2	17,2
	Algunas veces si	16	18,4	18,4	35,6
	Casi Siempre	50	57,5	57,5	93,1
	Siempre	6	6,9	6,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8**

*Indicador N° 2 de la VI: Física*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 19**

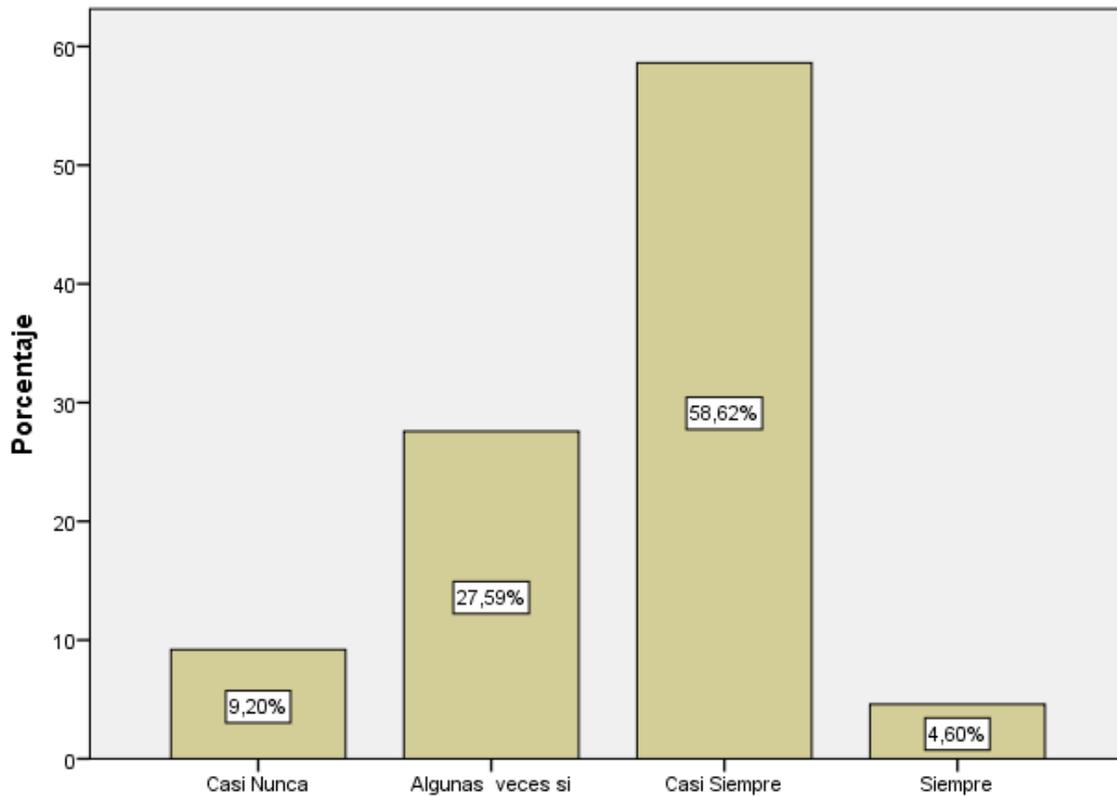
*Indicador N° 3 de la VI: Sexual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	9,2	9,2	9,2
	Algunas veces si	24	27,6	27,6	36,8
	Casi Siempre	51	58,6	58,6	95,4
	Siempre	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9**

*Indicador N° 3 de la VI: Sexual*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 20**

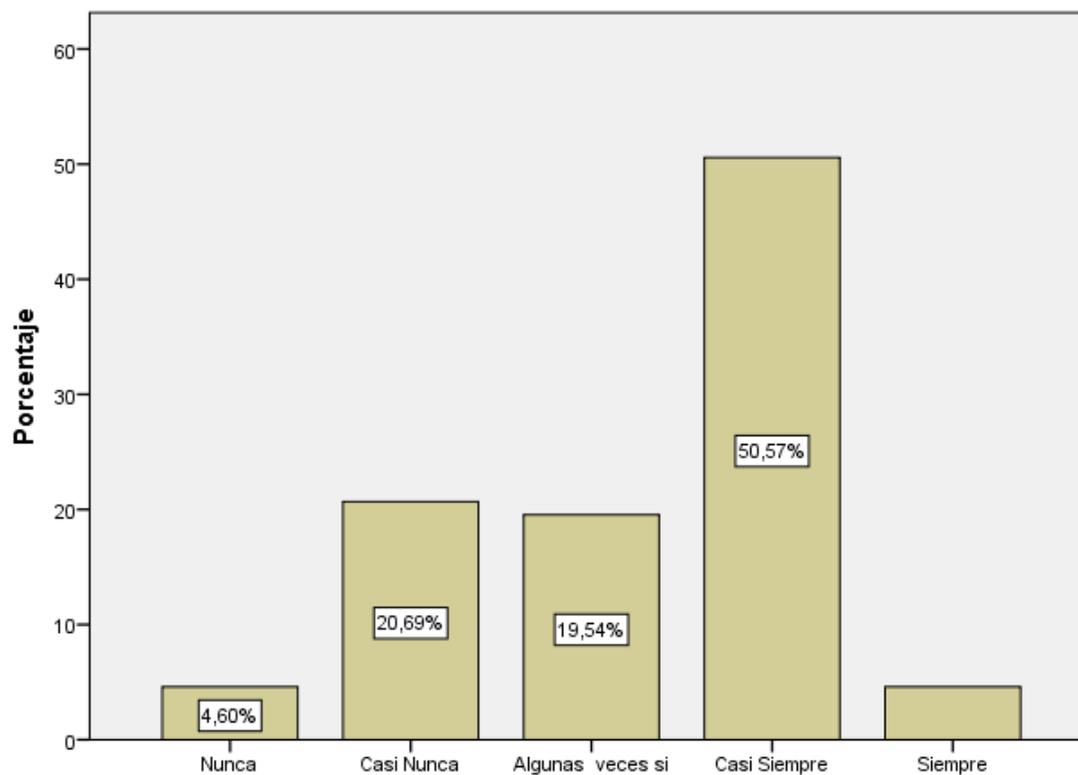
*Indicador N° 4 de la VI: Económico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,6	4,6	4,6
	Casi Nunca	18	20,7	20,7	25,3
	Algunas veces si	17	19,5	19,5	44,8
	Casi Siempre	44	50,6	50,6	95,4
	Siempre	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10**

*Indicador N° 4 de la VI: Económico*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 21**

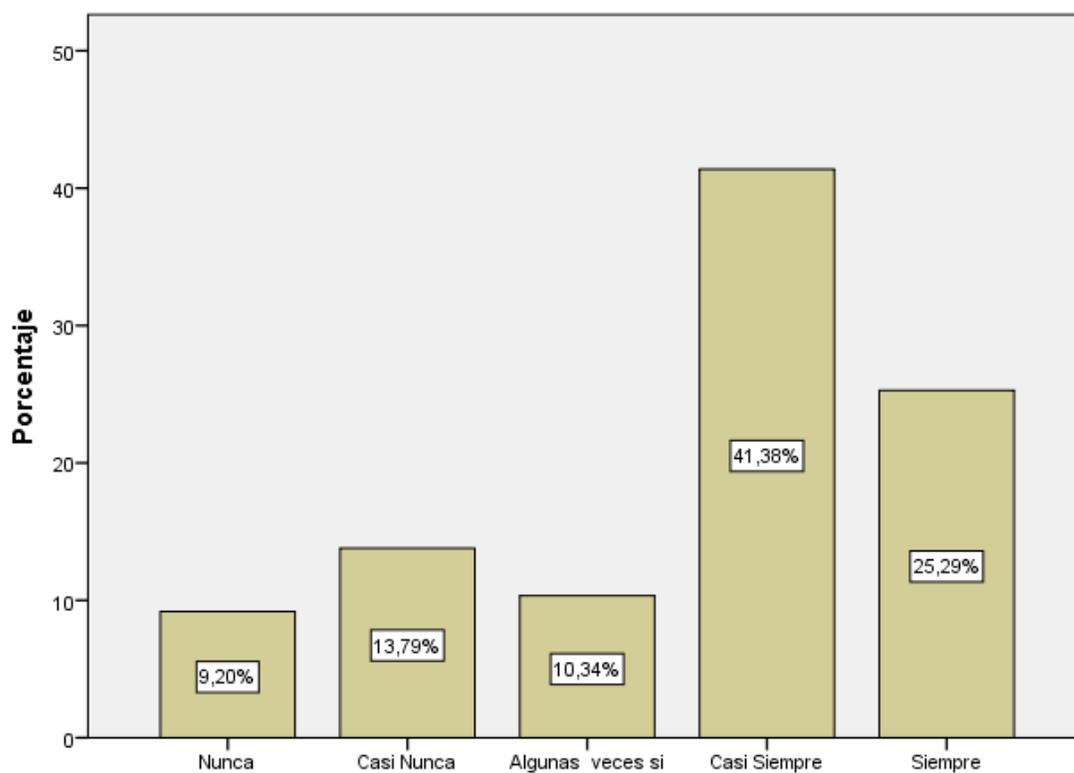
*Dimensión N° 1 de la VI: Violencia Doméstica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	9,2	9,2	9,2
	Casi Nunca	12	13,8	13,8	23,0
	Algunas veces si	9	10,3	10,3	33,3
	Casi Siempre	36	41,4	41,4	74,7
	Siempre	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 11**

*Dimensión N° 1 de la VI: Violencia Doméstica*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 22**

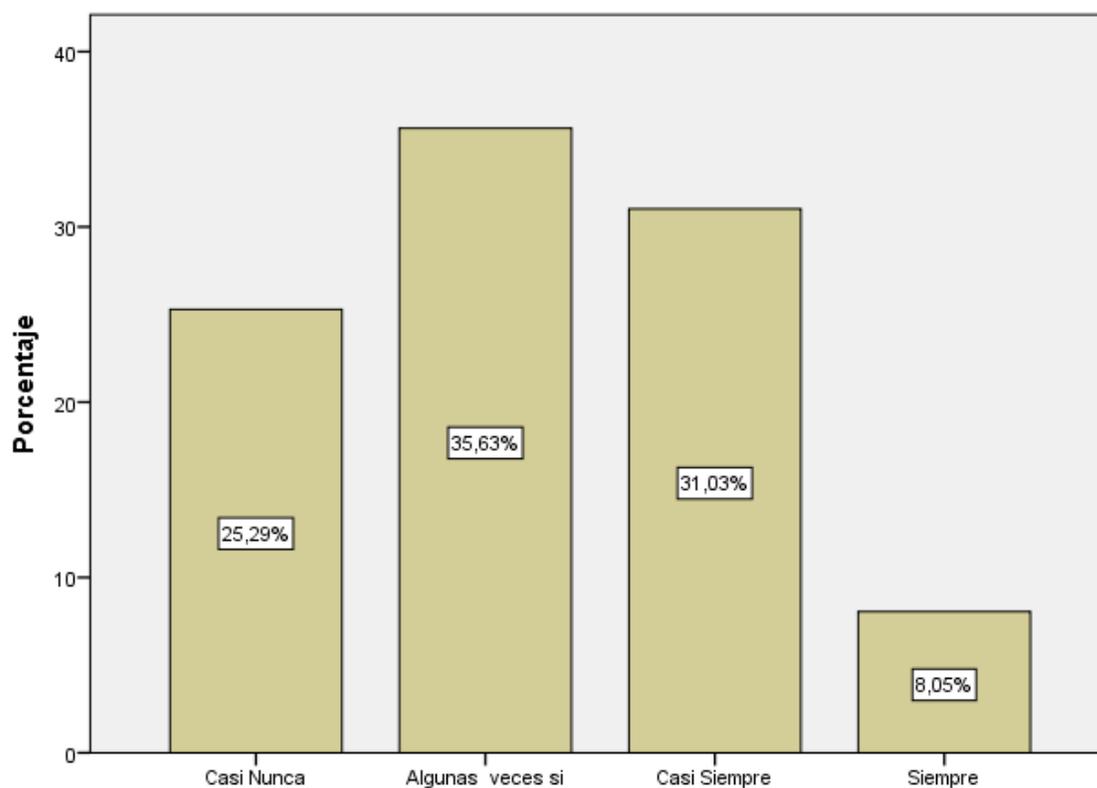
*Indicador N° 5 de la VI: Acoso*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	25,3	25,3	25,3
	Algunas veces si	31	35,6	35,6	60,9
	Casi Siempre	27	31,0	31,0	92,0
	Siempre	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12**

*Indicador N° 5 de la VI: Acoso*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 23**

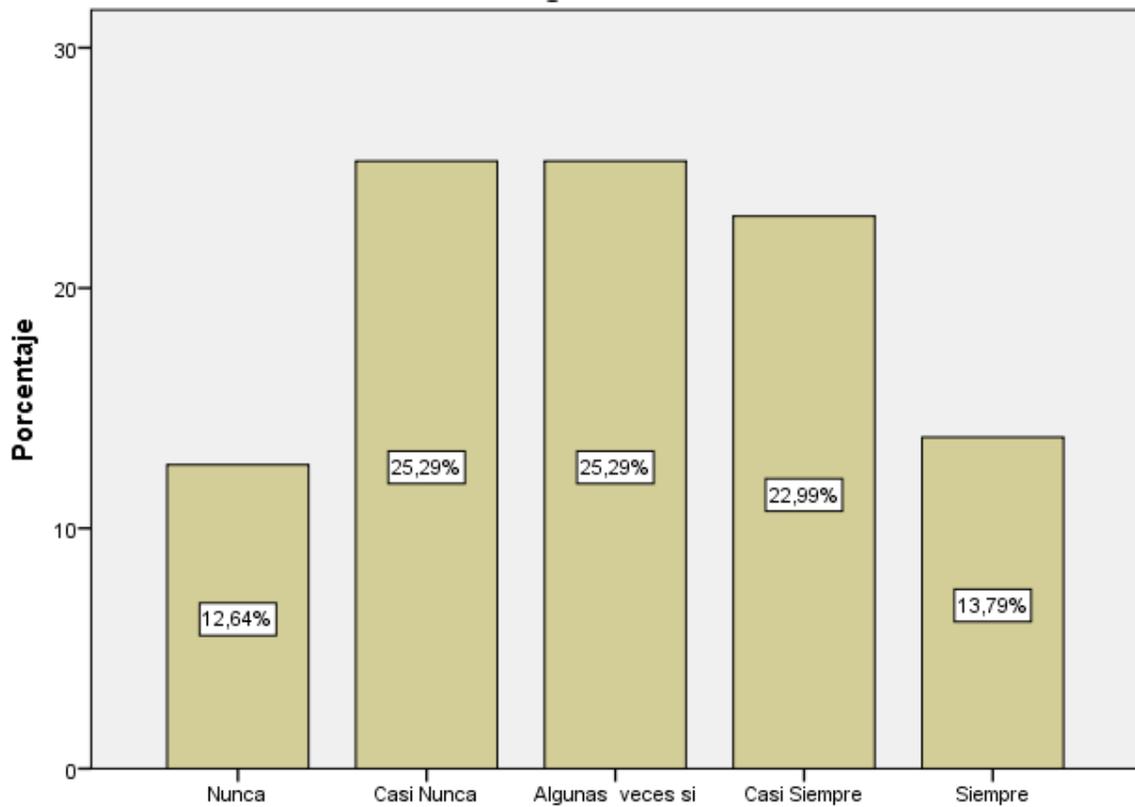
*Indicador N° 6 de la VI: Agresión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12,6	12,6	12,6
	Casi Nunca	22	25,3	25,3	37,9
	Algunas veces si	22	25,3	25,3	63,2
	Casi Siempre	20	23,0	23,0	86,2
	Siempre	12	13,8	13,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13**

*Indicador N° 6 de la VI: Agresión*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 24**

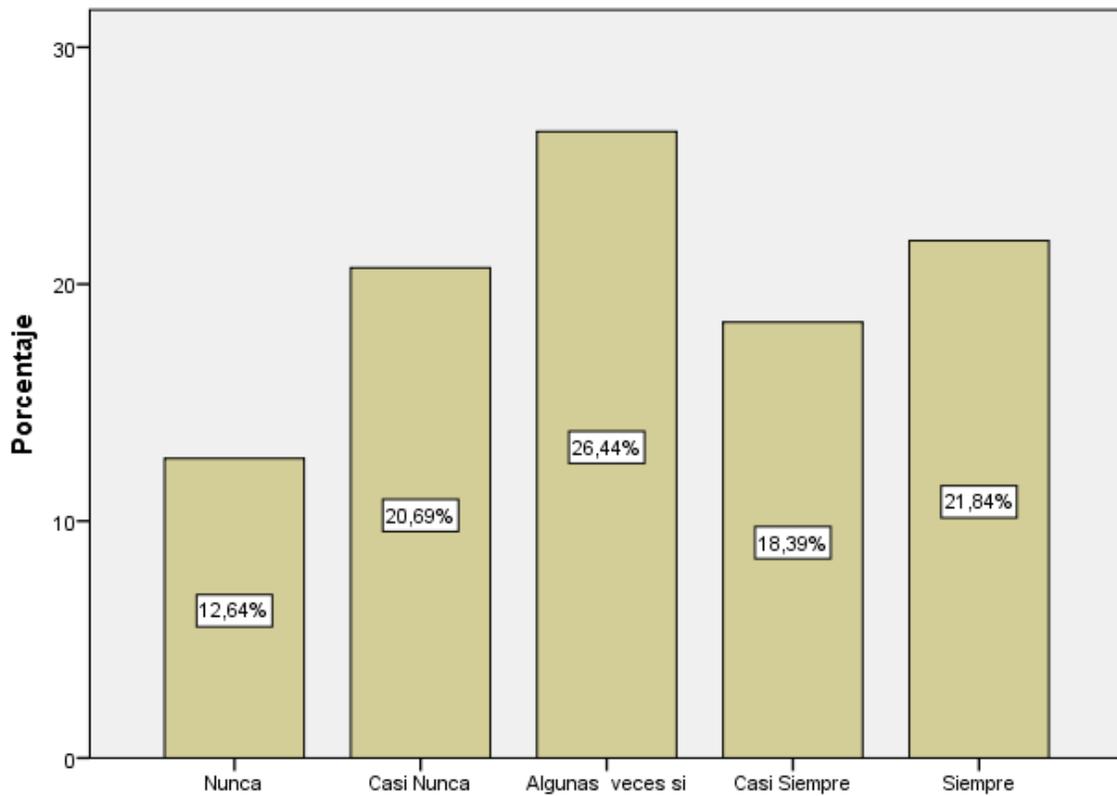
*Indicador N° 7 de la VI: Abuso*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	12,6	12,6	12,6
	Casi Nunca	18	20,7	20,7	33,3
	Algunas veces si	23	26,4	26,4	59,8
	Casi Siempre	16	18,4	18,4	78,2
	Siempre	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 14**

*Indicador N° 7 de la VI: Abuso*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 25**

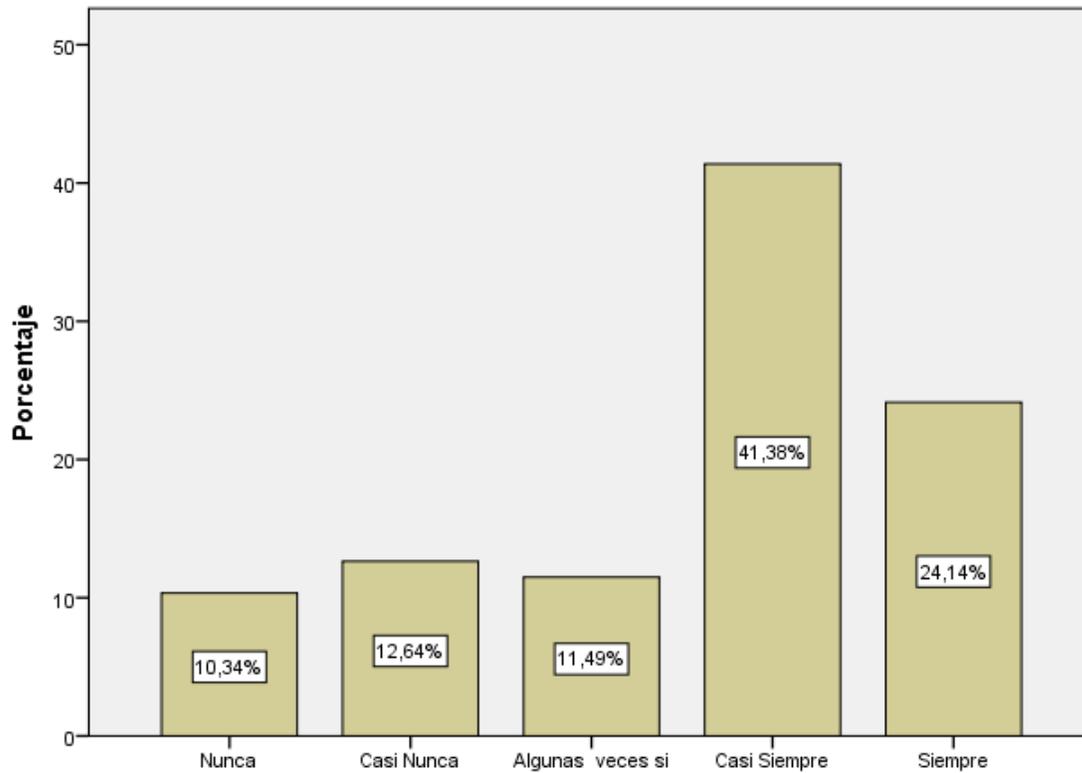
*Dimensión N° 2 de la VI: Violencia Sexual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,3	10,3	10,3
	Casi Nunca	11	12,6	12,6	23,0
	Algunas veces si	10	11,5	11,5	34,5
	Casi Siempre	36	41,4	41,4	75,9
	Siempre	21	24,1	24,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 15**

*Dimensión N° 2 de la VI: Violencia Sexual*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 26**

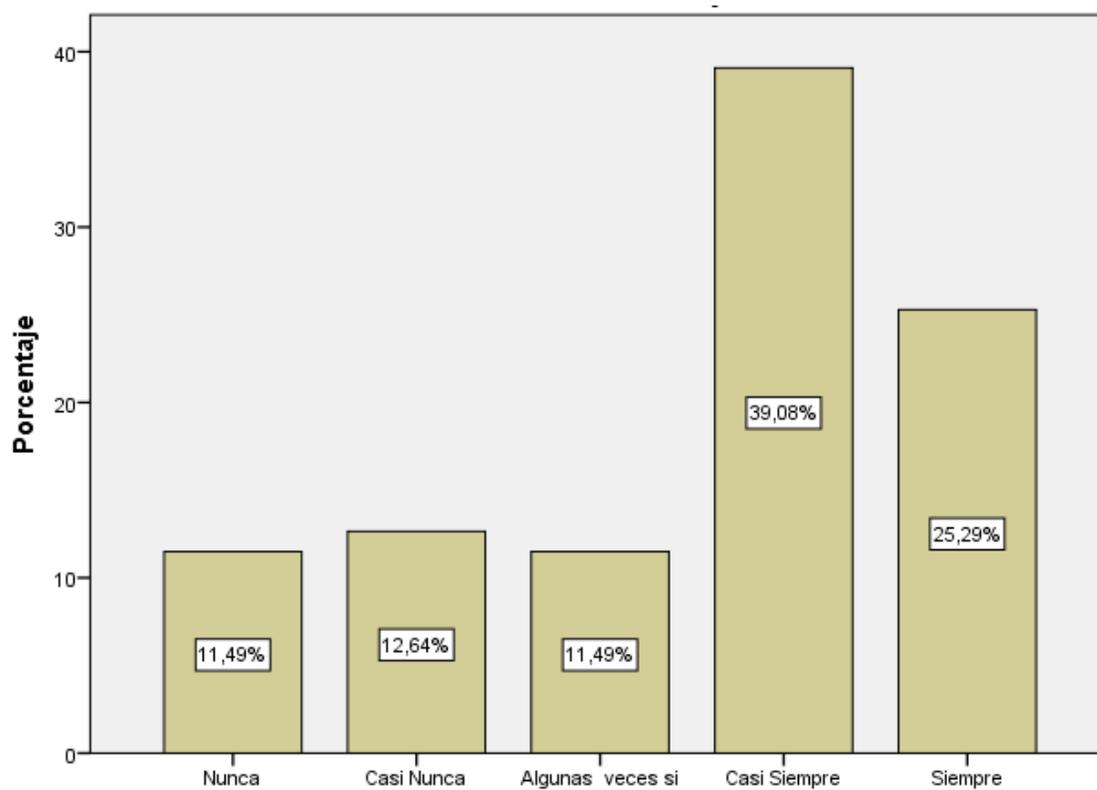
*Variable Independiente: Violencia contra la mujer*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,5	11,5	11,5
	Casi Nunca	11	12,6	12,6	24,1
	Algunas veces si	10	11,5	11,5	35,6
	Casi Siempre	34	39,1	39,1	74,7
	Siempre	22	25,3	25,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 16**

*Variable Independiente: Violencia contra la mujer*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 27**

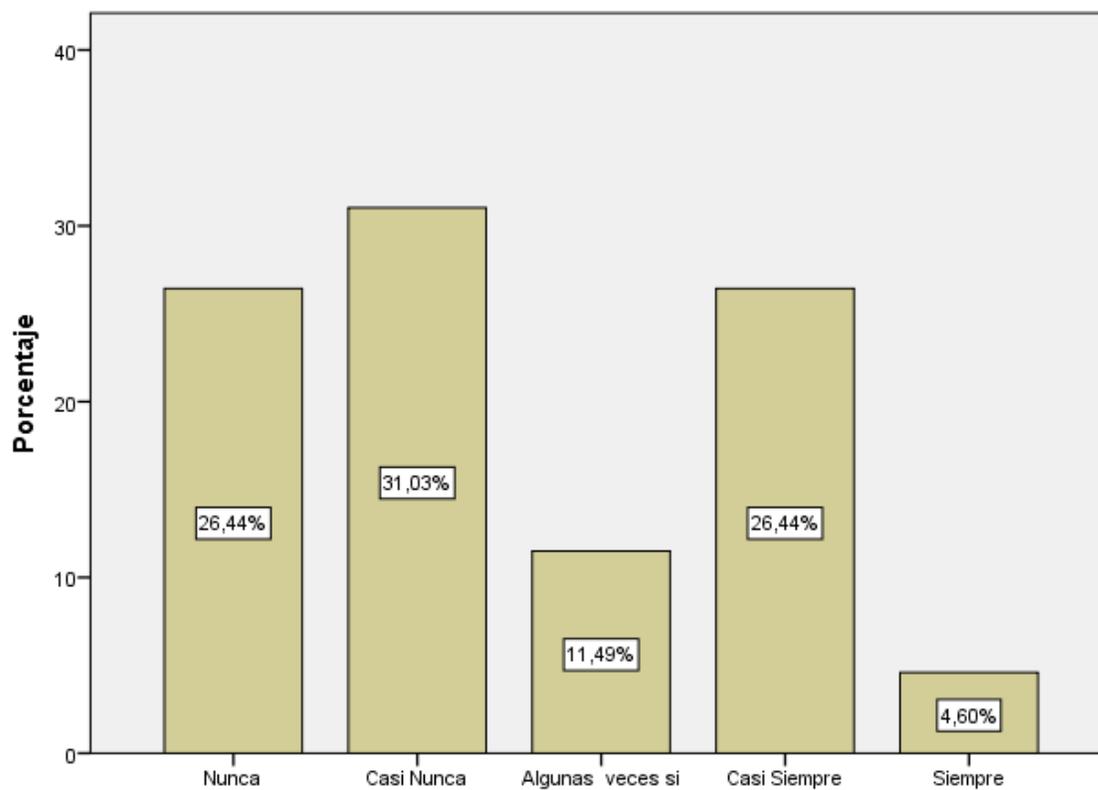
*Indicador N° 1 de la VD: Producción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	26,4	26,4	26,4
	Casi Nunca	27	31,0	31,0	57,5
	Algunas veces si	10	11,5	11,5	69,0
	Casi Siempre	23	26,4	26,4	95,4
	Siempre	4	4,6	4,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 17**

*Indicador N° 1 de la VD: Producción*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 28**

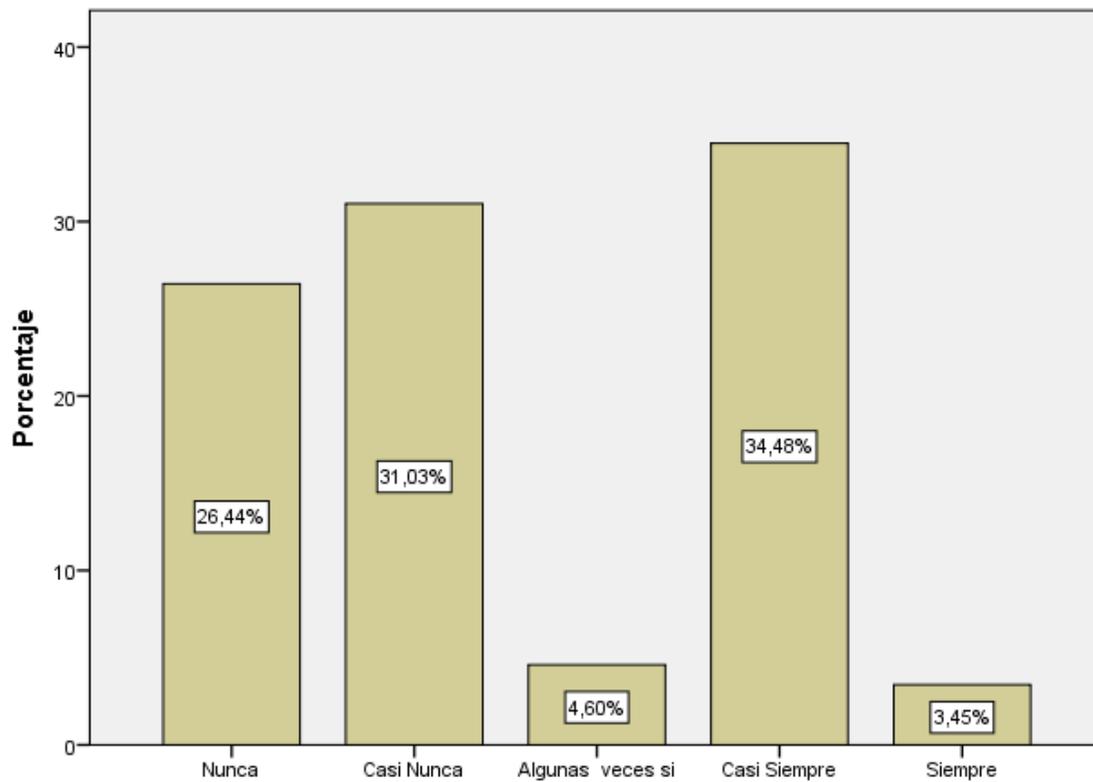
*Indicador N° 2 de la VD: Calidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	26,4	26,4	26,4
	Casi Nunca	27	31,0	31,0	57,5
	Algunas veces si	4	4,6	4,6	62,1
	Casi Siempre	30	34,5	34,5	96,6
	Siempre	3	3,4	3,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 18**

*Indicador N° 2 de la VD: Calidad*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 29**

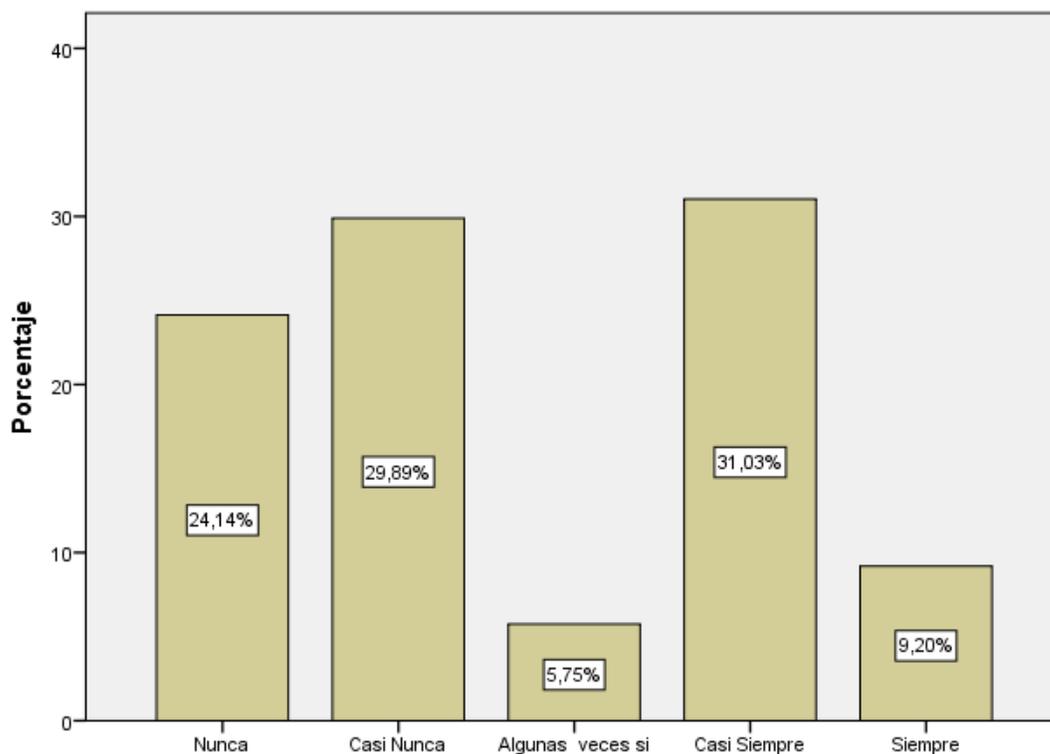
*Indicador N° 3 de la VD: Conocimiento del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	24,1	24,1	24,1
	Casi Nunca	26	29,9	29,9	54,0
	Algunas veces si	5	5,7	5,7	59,8
	Casi Siempre	27	31,0	31,0	90,8
	Siempre	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 19**

*Indicador N° 3 de la VD: Conocimiento del trabajo*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 30**

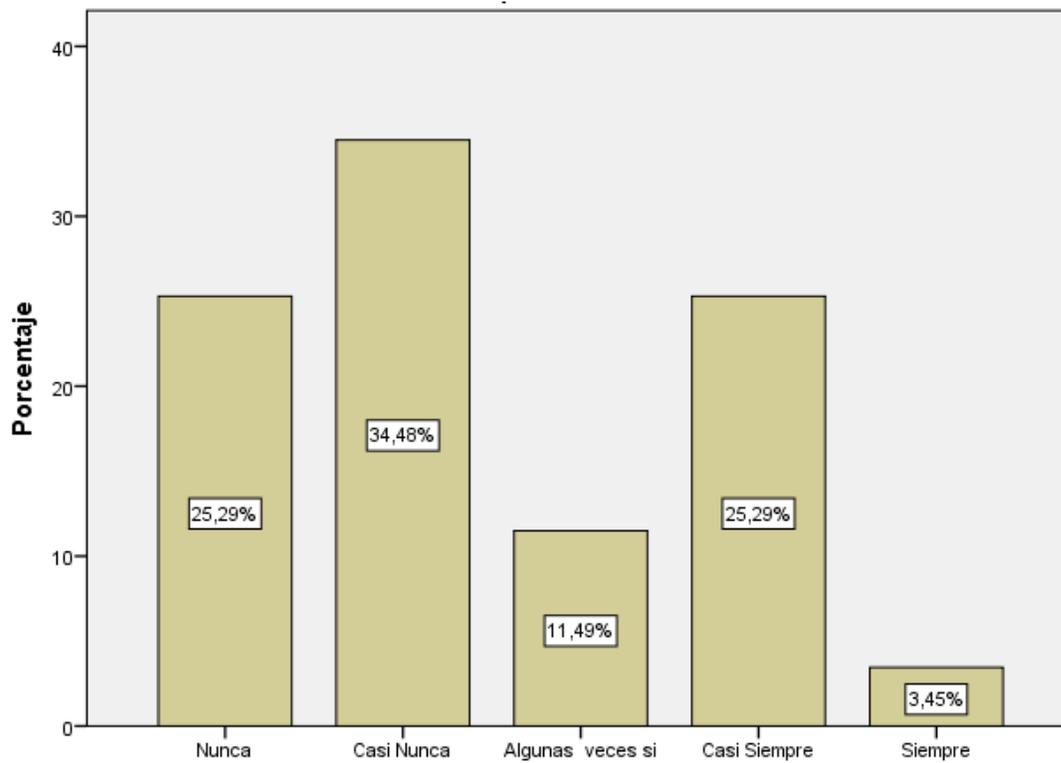
*Dimensión N° 1 de la VD: Desempeño de la función*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	25,3	25,3	25,3
	Casi Nunca	30	34,5	34,5	59,8
	Algunas veces si	10	11,5	11,5	71,3
	Casi Siempre	22	25,3	25,3	96,6
	Siempre	3	3,4	3,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 20**

*Dimensión N° 1 de la VD: Desempeño de la función*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 31**

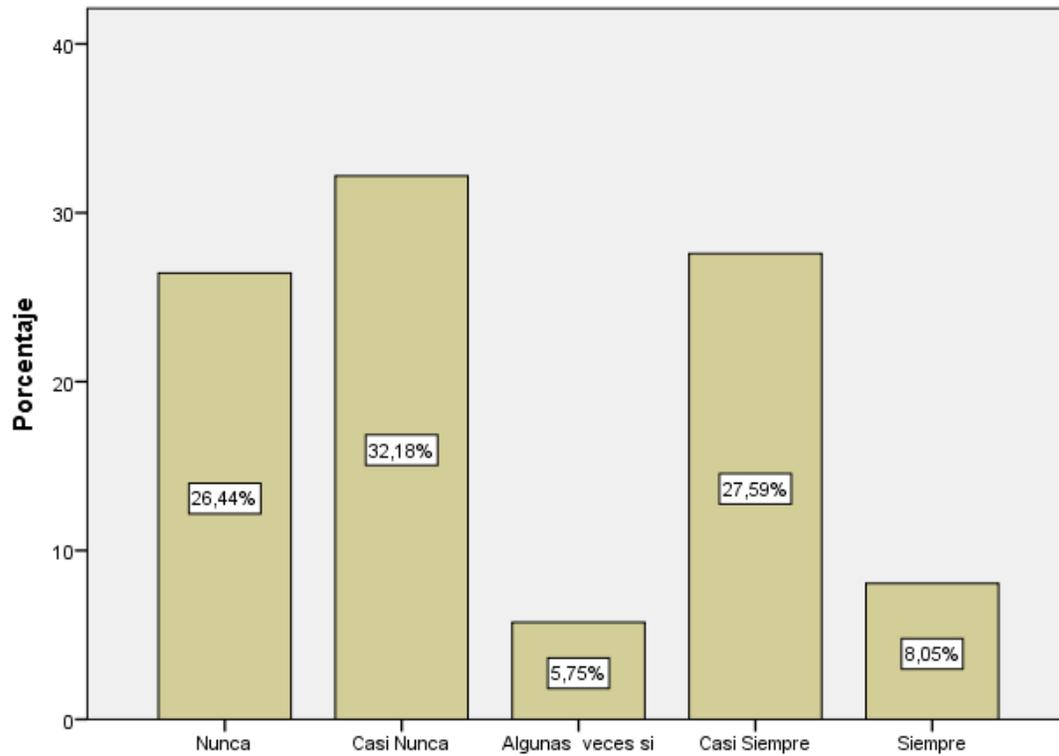
*Indicador N° 4 de la VD: Actitud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	26,4	26,4	26,4
	Casi Nunca	28	32,2	32,2	58,6
	Algunas veces si	5	5,7	5,7	64,4
	Casi Siempre	24	27,6	27,6	92,0
	Siempre	7	8,0	8,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 21**

*Indicador N° 4 de la VD: Actitud*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 32**

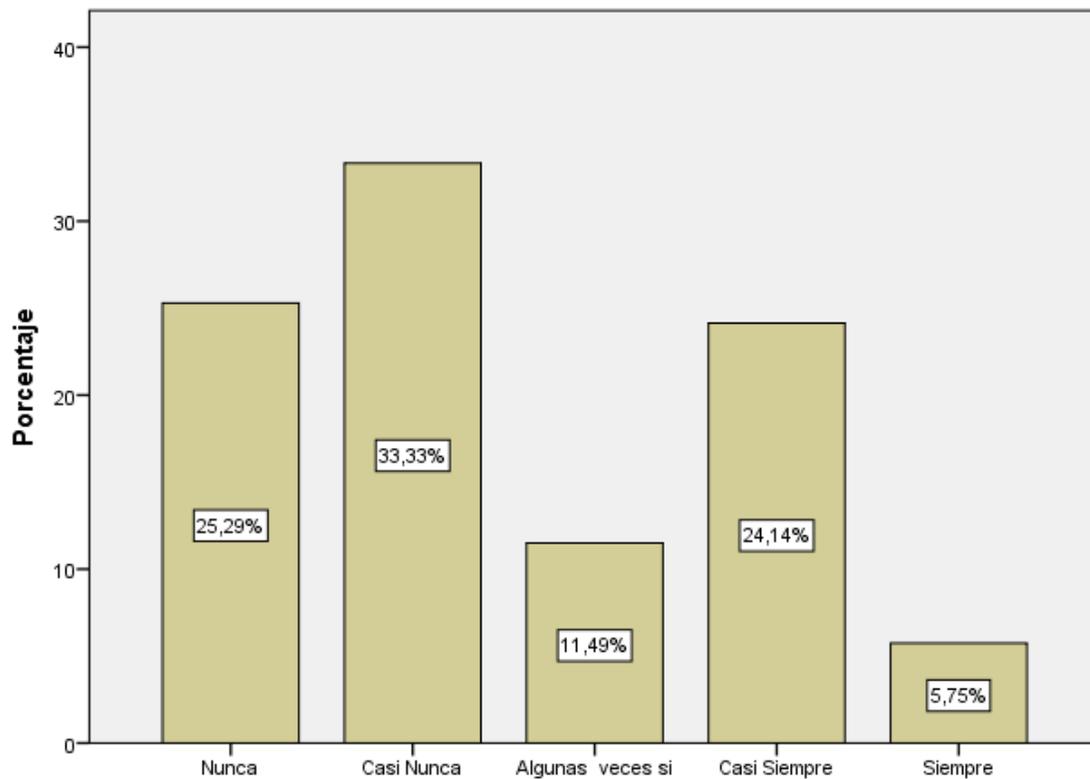
*Indicador N° 5 de la VD: Creatividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	25,3	25,3	25,3
	Casi Nunca	29	33,3	33,3	58,6
	Algunas veces si	10	11,5	11,5	70,1
	Casi Siempre	21	24,1	24,1	94,3
	Siempre	5	5,7	5,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 22**

*Indicador N° 5 de la VD: Creatividad*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 33**

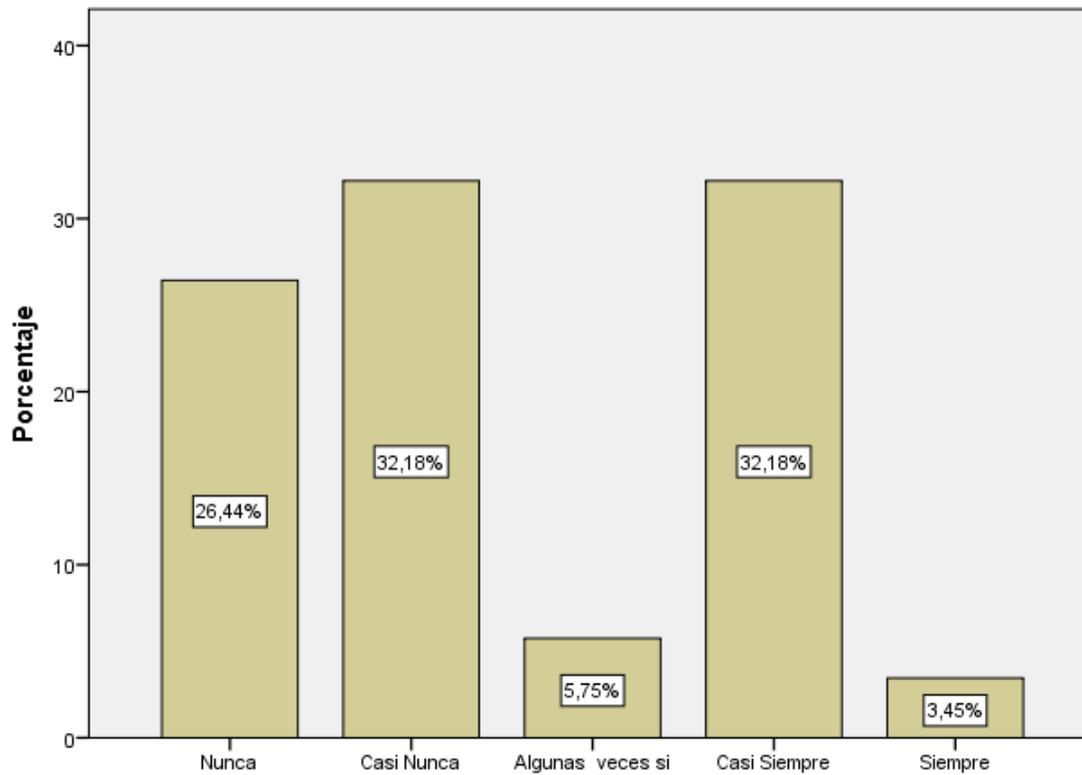
*Indicador N° 6 de la VD: Iniciativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	26,4	26,4	26,4
	Casi Nunca	28	32,2	32,2	58,6
	Algunas veces si	5	5,7	5,7	64,4
	Casi Siempre	28	32,2	32,2	96,6
	Siempre	3	3,4	3,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 23**

*Indicador N° 6 de la VD: Iniciativa*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 34**

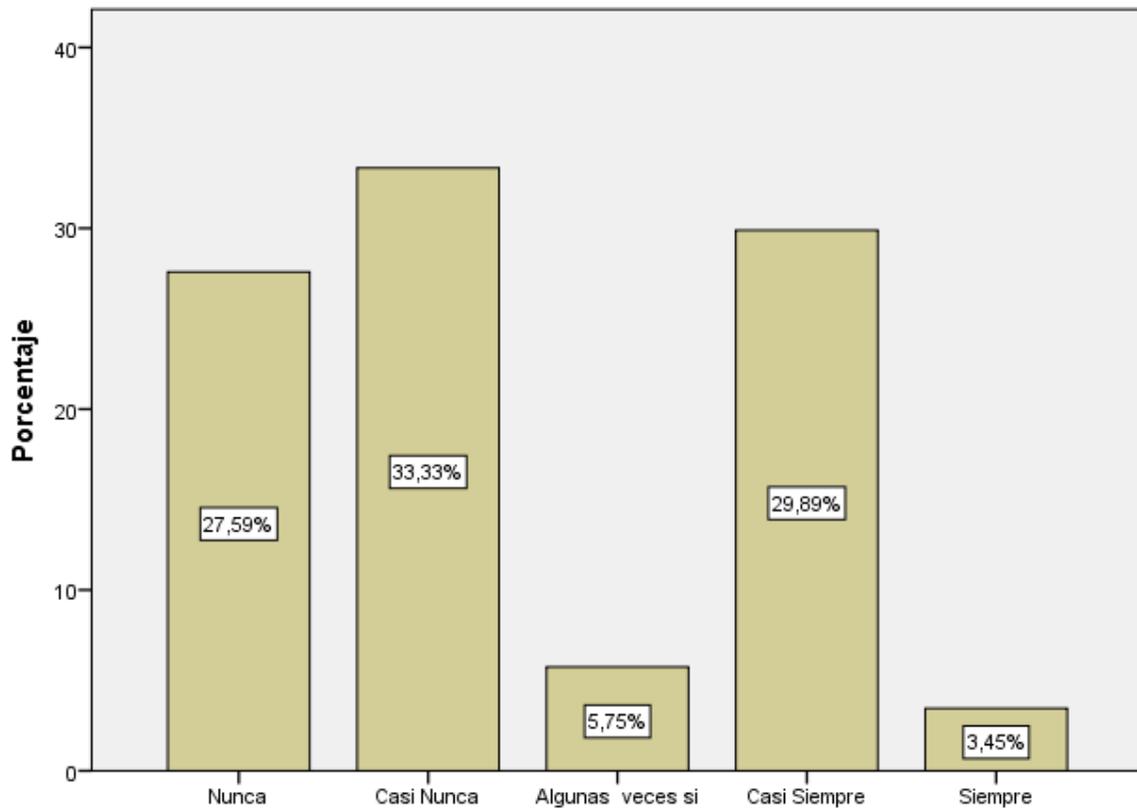
*Dimensión N° 2 de la VD: Característica individual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	27,6	27,6	27,6
	Casi Nunca	29	33,3	33,3	60,9
	Algunas veces si	5	5,7	5,7	66,7
	Casi Siempre	26	29,9	29,9	96,6
	Siempre	3	3,4	3,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 24**

*Dimensión N° 2 de la VD: Característica individual*



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 35**

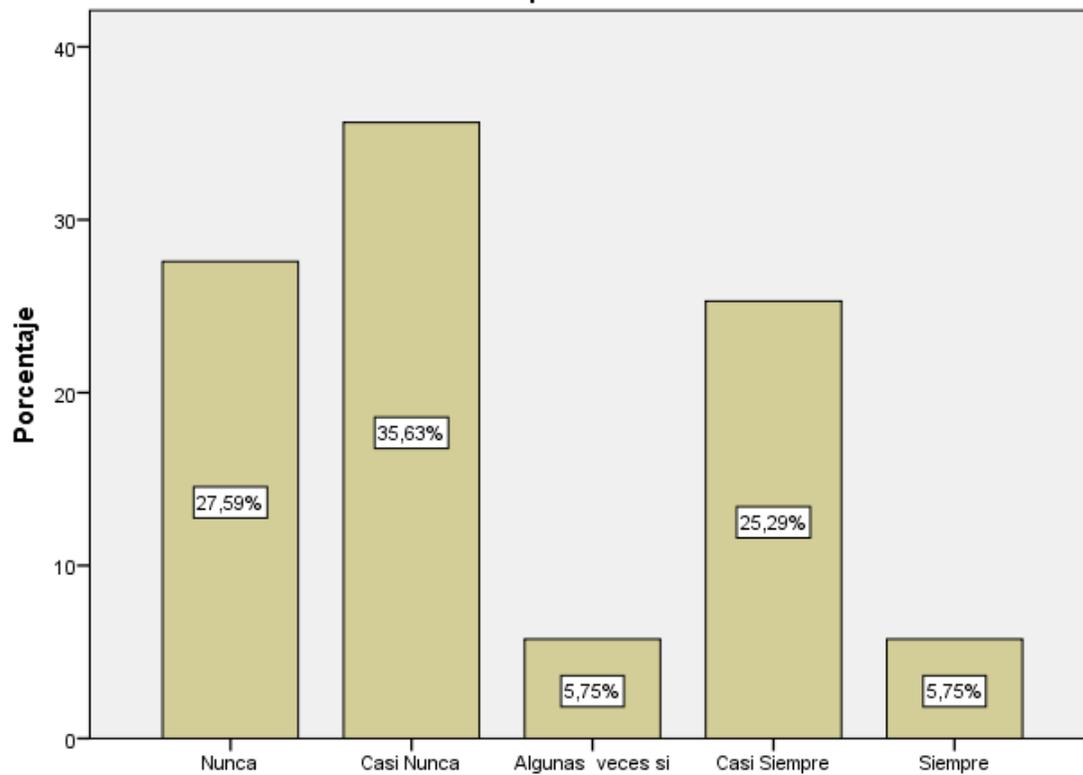
*Variable Dependiente: Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	27,6	27,6	27,6
	Casi Nunca	31	35,6	35,6	63,2
	Algunas veces si	5	5,7	5,7	69,0
	Casi Siempre	22	25,3	25,3	94,3
	Siempre	5	5,7	5,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 25**

*Variable Dependiente: Desempeño Laboral*



Fuente: Elaboración propia.

## 12. ANEXO L: Evidencia de trabajo de campo

**Figura 26**

*Entrevista a Administrador del Hospital Referencial*



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 27**

*Aplicación de encuesta a Obstetras*



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 28**

*Aplicación de encuesta a personal de servicio y enfermera*



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 29**

*Aplicación de encuesta a enfermera*



Fuente: Elaboración propia.