



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

**IMPACTO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA
EN UNA EMPRESA TEXTIL EXPORTADORA**

DE LIMA: AÑO 2014

**PRESENTADA POR
MARA LINETH DIAZ SILVA**

ASESOR

GIANNINA AMEDEA MARÍA GNECCO LOMBARDI

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

LIMA – PERÚ

2016



**Reconocimiento - No comercial
CC BY-NC**

La autora permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

TESIS

**IMPACTO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA
EN UNA EMPRESA TEXTIL EXPORTADORA
DE LIMA: AÑO 2014**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Presentada por:

Bachiller MARA LINETH DIAZ SILVA

Lima-Perú

2016

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí, principalmente a quien forjó y equilibró mi camino, mi madre Maritza Silva, una mujer que con esfuerzo y dedicación me brindó todas las herramientas necesarias para ser una profesional.

Al hombre que me dio la vida, Raúl Díaz, le guardo el más profundo amor y comprensión a cada una de sus acciones, las cuales me hicieron más fuerte para afrontar cualquier obstáculo en la vida, a luchar por lo que quiero hasta el final.

A mis abuelas, Adela y Rosa Ludeña, quienes me dieron su cariño y cuidado. A mi hermano Rodnier Mesones que con su experiencia me asesoró y acompañó en este trayecto.

Al que fue un verdadero hombre y padre, Julio Silva, quien desde el cielo ha guiado mi camino, ha sido mi luz y motivación.

AGRADECIMIENTOS

Destaco la disponibilidad y soporte que me brindaron mis asesores Lic. Giannina Gnecco y Dr. Arístides Vara, quienes en todo momento contribuyeron al buen desarrollo de esta tesis observando y perfeccionando cada uno de los detalles.

Al Instituto de Investigación y la Facultad de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad San Martín de Porres, por apostar y creer en los alumnos, por mejorar la calidad de enseñanza y reforzar el trabajo de tesis.

Mi agradecimiento a la GIZ, como una entidad promotora del bienestar y seguridad de las mujeres violentadas, cabe destacar que la GIZ es el sostén de este trabajo al generar una nueva rama en la investigación, como son los efectos laborales de la violencia contra la mujer.

Así mismo, deseo agradecer a mis familiares quienes festejaron con orgullo cada uno de mis logros y a mi querida amiga Karen Crisóstomo, quien con sus opiniones, consejos, sentido crítico y alegría me ha demostrado su amistad verdadera, siempre está para mí y yo para ella.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	13
1.1.1. Problema general	16
1.1.2. Problemas específicos	16
1.2. Objetivos de la investigación.....	16
1.2.1. Objetivo general	16
1.2.2. Objetivos específicos.....	16
1.3. Impacto potencial	17
1.3.1. Impacto teórico	17
1.3.2. Impacto práctico	18

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	23
2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. Violencia contra la mujer.....	28
2.2.1.1. Definición	28
2.2.1.2. Dimensiones de la violencia contra la mujer.....	29
2.2.2. Formas de VCM, en relaciones de pareja.....	30
2.2.2.1. Violencia física.....	30
2.2.2.2. Violencia psicológica.....	31
2.2.2.3. Violencia sexual.....	31
2.2.2.4. Violencia económica.....	32
2.2.3. Factores de riesgo de la VcM, en relaciones de pareja.....	33
2.2.3.1. Alcoholismo y drogadicción.....	33
2.2.3.2. Violencia interpersonal.....	33
2.2.3.3. Aspectos económicos.....	34
2.2.4. Efectos de la violencia.....	35
2.2.4.1. Efectos físicos.....	36
2.2.4.2. Efectos psicológicos.....	36
2.2.4.3. Efectos laborales.....	37
2.2.4.3.1. Ausentismo.....	37
2.2.4.3.2. Presentismo.....	38
2.2.4.3.3. Rotación laboral.....	38
2.2.5. Formas de prevención.....	39
2.2.5.1. Acciones gubernamentales.....	39
2.2.5.2. Acciones médicas.....	40
2.2.5.3. Acciones sociales.....	40

2.2.6 Descripción de la empresa.....	41
2.3. Hipótesis.....	42
CAPÍTULO III. MÉTODO	
3.1. Diseño.....	43
3.2. Población y muestra.....	43
3.3. Instrumentación.....	44
3.3.1. Entrevista a profundidad.....	44
3.3.2. Cuestionario estructurado.....	44
3.4. Procedimiento.....	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados de la investigación.....	48
4.1.1. Prevalencia de la VcM.....	48
4.1.2. Días laborales perdidos.....	49
4.1.3. Efectos laborales de la VcM.....	49
4.1.3.1. Ausentismo.....	49
4.1.3.2. Presentismo.....	50
4.1.4. Costos empresariales anuales de la VcM.....	50
4.1.5. Testigos de la VcM.....	51
4.1.6. Rotación del personal.....	53
4.2. Discusión de resultados.....	56
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN.....	61
REFERENCIAS.....	64
APÉNDICE.....	72
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1. Características demográficas y laborales de las/os colaboradoras/es encuestadas/os en una empresa exportadora del sector textil	43
Tabla 2. Escalas y algoritmo del presentismo y ausentismo	45
Tabla 3. Fiabilidad y Validez de las escalas de Ausentismo y Presentismo	45
Tabla 4. Escalas y algoritmo según las dimensiones de la VcM.....	45
Tabla 5. Fiabilidad y Validez de las escalas de las dimensiones de la VcM.....	46
Tabla 6. Prevalencia de la VcM, en relaciones de pareja, según reportan las agredidas y agresores	48
Tabla 7. Días perdidos por ausentismo y presentismo generados por VcM, según reportan las agredidas y agresores	49
Tabla 8. Niveles de ausentismo, según reportan las agredidas y agresores.....	50
Tabla 9. Niveles de presentismo, según reportan las agredidas y agresores	50
Tabla 10. Costos basados en salario perdido anual de la VcM	51
Tabla 11. Costos basados en valor agregado anual de la VcM	51
Tabla 12. Atestiguación de la violencia contra las mujeres	52
Tabla 13. Niveles de repercusión de la VcM en el desempeño laboral.....	53
Tabla 14. Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora	54
Tabla 15. Características laborales de las/os colaboradoras/es del área de costura de la EET	58

Índice de figuras

Figura 1. Tipos de VcM en relación de pareja	32
Figura 2. Factores de riesgo de VcM, en relaciones de pareja	35
Figura 3. Efectos laborales de la VcM, en relaciones de pareja.....	39
Figura 4. Cantidad de personal que solicitó ayuda, según reportan testigos	52
Figura 5. Despidos por problemas relacionados a la VcM.....	53
Figura 6. Promedio de personal femenino que han sido despedidas o han renunciado durante el último año	54
Figura 7. Apoyo de la empresa a las colaboradoras	55

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo cualitativo – cuantitativo en una empresa exportadora del sector textil (EET) en la ciudad de Lima, para identificar el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres (VcM), en relaciones de pareja. Se aplicó un cuestionario al personal del área de costura tomando como muestra a 246 mujeres y 108 hombres; además se entrevistó al jefe administrativo, jefe de planta, asistente social y 11 supervisoras encargadas del área de costura.

Se encontró que existe relación entre la VcM con el nivel de ausentismo, presentismo y rotación laboral, afectando negativamente la eficiencia de la empresa. Tomando en cuenta las tres dimensiones de la VcM, el 61.9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento por su pareja o ex pareja, con un aproximado de 20 ataques al año en el hogar; y el 75.8% de colaboradores han ejercido violencia, con un promedio de 12 ataques al año en el hogar.

La violencia contra las mujeres genera costos económicos para el área de costura de la EET, aproximadamente US\$ US\$ 604 091.78 dólares al año, en base al salario perdido por el presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores y el valor agregado perdido. Por otro lado, las colaboradoras agredidas pierden 37 días por presentismo y los colaboradores agresores pierden 52 días de trabajo por presentismo. Sin embargo, las colaboradoras agredidas a pesar de la incapacidad laboral por los daños sufridos, acuden al trabajo presentando más días perdidos por presentismo, ello se debe al trabajo menos calificado, donde la rotación es mayor. Lo contrario sucede con los colaboradores agresores, por su trabajo más calificado, la rotación es menor y, por ende, presentan mayor nivel de presentismo.

Palabras clave:

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, ausentismo, presentismo, rotación de personal, costos empresariales, empresa textil exportadora.

ABSTRACT

A descriptive qualitative – quantitative study was conducted in a textile export company (EET) in the city of Lima, in order to identify the labor and economic impact of violence against women (VcM) in relationships. A questionnaire was applied to personnel of the sewing area using as shown two hundred and forty-six women (246) and hundred and eight (108) men; also was interviewed the administrative manager, the head of plant, the social worker asistant and eleven (11) supervisors responsible for the sewing area. To complement all the collected information was document review of the levels of absenteeism and staff efficiency.

The results evidence relationship between VcM and the level of absenteeism, presenteeism and turnover, which negatively affects for the efficiency of the company. Taking into account the three dimensions of VcM, 61.9% of workers have been assaulted at some point by their partner or ex-partner, with approximately 20 attacks per year at home; and 75.8% of workers has been violent, with an approximate value of 12 attacks per year at home.

The violence against women generates economic impacts on companies, approximately US\$ 604 091.78 dollars, considering attacked and attackers, causing a side effect in the organizational environment, involve effects on witnesses. On the other hand, they lose 37 days collaborators attacked by assailants partners presenteeism and lose 52 days of work presenteeism; however, collaborating attacked despite the inability labor for damages, go to work producing more days lost to presenteeism, this is due to less skilled labor, where the rotation is greater. The opposite happens with bullies' employees for their work more qualified; turnover is lower and, therefore, has a higher level of presenteeism.

Key words:

Violence against women in relationships, absenteeism, presenteeism, personnel turnover, business costs, textile export company.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es un problema mundial, puesto que evidencia la violación de los derechos humanos de la mujer (Vara, 2015b). Genera efectos negativos en la vida personal de las involucradas, ya que tienen mayor dependencia económica, insatisfacción laboral y presentan niveles de ausentismo (Reeves & O'Leary-Kelly, 2009); también tiene repercusión en el ambiente laboral donde trabajan tanto las agredidas, agresores y el personal que atestigua la VcM (Vara, 2013).

Según Blanco, et al (2004) la VcM ya no solo es un problema oculto sino lo resalta en el orden prioritario de salud pública, ya que genera centenares de muertes por año, donde el 38% de los feminicidios en el mundo son causados por sus parejas (OMS, 2013). Uno de los principales factores de riesgo de la VcM, son las carencias e inestabilidad económica de muchas parejas las cuales finalizan en discusiones constantes, en violencia física y psicológica, siendo las mujeres quienes tienen mayores gastos porque asisten constantemente a los servicios de salud. En efecto, en el Perú, la encuesta demográfica y de salud familiar ENDES (2013) muestra que el 71.5% de mujeres en algún momento han sufrido violencia, siendo la violencia psicológica la más frecuente (67.5%), seguido por la violencia física (35.7%), y con una menor frecuencia la violencia sexual (8.4%); sin embargo, el 24% de mujeres entre 15 a 49 años reportan que su primera experiencia sexual ha sido forzada (OMS, 2013). Asimismo, Ponce (2012) encuentra que las mujeres emprendedoras peruanas casadas o convivientes presentaron el valor más alto de violencia física, psicológica y sexual (24.2%); sin embargo, la mayor intensidad se presentó en mujeres viudas o separadas

Las mujeres agredidas disminuyen su rendimiento en el trabajo, afectando el desarrollo de sus funciones, ya que tienden a llegar tarde o ausentarse generando una pérdida económica a la organización (Aron & Llanos, 2004; Swanberg & Logan, 2005). De igual forma, el estudio realizado por Duvvury, Huu Minh & Caney (2012) en Vietnam, demuestra que las mujeres agredidas ganan 35% menos que las mujeres que no son agredidas, dicha pérdida asciende al 1.78% del Producto Bruto Interno. Por otro lado, en Perú, el salario de las mujeres agredidas es entre S/. 1150 y 1500 nuevos soles (Díaz & Miranda, 2010) y Vara (2013) ha demostrado que las colaboradoras peruanas adecuadamente remuneradas afectadas por la VcM tienen un salario perdido de S/.

1178.06 nuevos soles por ausentismo y baja productividad. Además, las mujeres agredidas tienen consecuencias fatales por la situación vivida, donde las secuelas más frecuentes son: la depresión, ansiedad, homicidio, bajo autoestima y suicidio (Valdez & Juárez, 1998).

Una reciente investigación del impacto de la VcM en el rubro textil demuestran que la VcM es costosa, por ejemplo, Asencios-González (2014) ha encontrado que la VcM genera una pérdida económica de casi 9 millones de dólares por el presentismo y ausentismo de las colaboradoras/es en el Emporio Comercial de Gamarra dedicados a la confección y comercialización de prendas de vestir. Por otro lado, por cada diez mujeres que laboran en un trabajo manual no calificado, 3 son víctimas de algún tipo de violencia, afectando considerablemente el desarrollo y crecimiento de sus negocios (Avolio, 2008; MIMP, 2009).

La literatura internacional presenta una gran diversidad de investigaciones realizadas acerca de las pérdidas económicas que genera la VcM, por ejemplo, en Estados Unidos, el costo de la VcM es mayor a los US\$ 5 800 millones de dólares al año, de los cuales US\$ 1 800 millones de dólares representa la baja productividad (United Nations, 2009). En México, la VcM, genera para las empresas un costo de casi 8 millones de pesos al año, en el cual las agredidas pierden aproximadamente 23 millones de horas laborables por ausentismo (Adrián; 2010). En Francia, las empresas pierden 109 millones de euros anual (Nectoux, Mugnier, Baffert, Albagly & Théolot, 2010). En Alemania, como producto del ausentismo y atención médica para las agredidas, se genera una pérdida de 14.8 millones de euros al año (Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes, 2007). En Bolivia, los costos empresariales país de la VcM por ausentismo y presentismo incluyendo el factor de productividad, por año es de US\$ 1 976 294 112, representando el 6.46% del PBI (Vara, 2015a).

A nivel nacional, no existen muchas investigaciones que hayan estimado los impactos económicos de la VcM en las empresas; sin embargo, Vara (2013) ha demostrado que los costos generados por la VcM, no solo afectan económicamente a las colaboradoras agredidas o al estado por brindar atención médica, también a las empresas en las que laboran, siendo los principales efectos: Presentismo (bajo rendimiento laboral o de concentración), Ausentismo (inasistencias al trabajo) y Rotación del personal (despido o renuncia).

Las colaboradoras agredidas tienen niveles más altos de ausentismo en su centro de trabajo, estos problemas personales pueden implicar inasistencia temporal al trabajo, lo cual involucra pérdida de horas o días laborables por deficiencia física o emocional de las afectadas (Adrián, 2010; Leonett & Méndez, 2005). En efecto, en el Perú, 39.7% de las colaboradoras agredidas deja de trabajar aproximadamente 9 días laborables por el daño sufrido (Vara, 2013). Asimismo, en EE.UU la mitad de las mujeres que han sido afectadas por la VcM por lo menos han llegado 5 veces tarde y el 54% por lo menos tuvieron 3 inasistencias, afectando de esta manera la conservación de su trabajo (International Center for Research on Women, 2009).

El presentismo representa un obstáculo para la superación de la pobreza, ya que el desempeño laboral se ve afectado producto de las preocupaciones y desconcentración generados por VcM (Diario el Comercio, 2013; MIMP ,2010; Vara ,2013). Además, Hemp (2004) determinó que los costos generados por presentismo son mayores que los de ausentismo, afectando a la competitividad de las empresas (Ceniceros, 2003). En Perú, el 60.3% de las colaboradoras agredidas están dejando de trabajar casi 15 días por presentismo representando una pérdida económica de 613,9 millones de dólares para el sector empresarial al año (Vara, 2013).

La rotación de personal es un costo directo que las empresas deben hacer frente debido al despido, renuncia o desvinculación de la colaboradora afectada por VcM. Los costos de contratación producto del reemplazo de una mujer desvinculada de la empresa por causa de la VcM, ascienden a 18 millones 500 mil dólares por año (Vara, 2013). Asimismo, Hoel, Sparks & Cooper (2001) indican que los niveles de rotación de las colaboradoras afectadas por la VcM se originan principalmente por sus constantes tardanzas, ausentismo o presentismo.

En efecto, este estudio identifica los efectos laborales de la VcM en el área de costura de una empresa exportadora del sector textil, porque es un área clave en la cadena de valor de dicha empresa, y concentra mayor cantidad de colaboradoras.

Esta investigación está dividida en cuatro capítulos. En el capítulo I, se presenta el problema de investigación, detallando el planteamiento del problema, determinación de los objetivos y delimitación del impacto potencial. En el capítulo II, se establece la fundamentación teórica, contando con antecedentes internacionales y nacionales y el desarrollo de las bases teóricas que sustentan la investigación y las hipótesis planteadas.

En el Capítulo III, se plantea la metodología aplicada en el estudio realizado, tomando en cuenta un diseño, una población, una muestra, los instrumentos y procedimiento, los cuales permitieron procesar la información para su análisis cualitativo y cuantitativo.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados y la discusión de la investigación, en coherencia a los objetivos planteados previamente, de esta forma se dará respuesta a cada problemática y se contrastará con las hipótesis.

Finalmente, se detallan las conclusiones y recomendaciones, en base a los problemas planteados en el estudio. Por otro lado, también se muestran las referencias empleadas con la finalidad de acreditar toda la información recopilada en el presente estudio.

Se concluye con la presentación del apéndice y anexos, los cuales validan las actividades realizadas para recopilar la información.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Mediante diversas investigaciones realizadas por Collins, J., et al (2005), Friedman, L. & Crouper, S. (1987) podemos conocer los efectos generados de la violencia contra la mujer que principalmente radican en efectos psicológicos, físicos y/o sexuales; pero lo que se conoce sobre el impacto que genera la violencia contra la mujer, en relaciones de pareja, sobre su rendimiento laboral es que se ven reflejados en los niveles de ausentismo, presentismo y rotación laboral. Esto genera impactos en la salud, nivel económico y en el desarrollo de la sociedad, lo cual es un impedimento para el desarrollo sostenible del sector empresarial. (ENDES, 2012 y Aron & Llanos, 2004).

A través de la presente investigación, se pretende identificar cuáles son los efectos que este tipo de violencia produce en una empresa del sector textil exportador de la ciudad de Lima. Asimismo, se desea analizar cómo estos efectos repercuten directamente en el entorno laboral, específicamente en los costos empresariales que estos generan.

Delimitación espacial

La VCM es un problema latente, siendo Lima Metropolitana, el lugar donde se desarrolló la investigación enfocándose en una empresa del sector textil exportador, el estudio se realizó en una de las plantas de la empresa que cuenta con una mayoría de personal femenino.

Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo entre el segundo y tercer trimestre del año 2014.

Delimitación conceptual

El presente trabajo, se ha orientado a la identificación del impacto laboral y económico generado por la violencia contra la mujer, en relaciones de pareja, para ello se cuenta con investigación sobre la violencia contra la mujer, pero no existen muchas

investigaciones que abarquen sobre los impactos laborales de la VcM, en relaciones de pareja, siendo como principal fuente de ayuda y orientación la investigación realizada por Vara (2013) quien resalta los costos empresariales consecuentes de este problema.

Estudios realizados con mujeres microempresarias determinan que la violencia más frecuente es la psicológica, mediante humillaciones y agresiones verbales, luego la violencia física y sexual; estos tipos de violencia generan incapacidad laboral asociado a los daños causados, por lo que requieren de soporte social. Generalmente, las consecuencias podrían abarcar el ámbito psicológico, ya que podrían existir trastornos anímicos o de ansiedad, los cuales deben ser tratados para que la mujer se encuentre en un mejor estado para afrontar sus problemas. (Asencios, 2015; Castellano, Lachica, Molina & Villanueva, 2004; Vara, 2012).

Martínez & Saldarriaga (2008) sostienen que en muchos casos se encuentra que las mujeres se ausentan más que los hombres, porque tienen que acudir constantemente a los servicios asistenciales y requieren mayores cuidados ante riesgos. Esta situación es contraproducente para su desempeño laboral, es por eso que los programas de actividad física en las empresas se deben realizar mediante actividades deportivas recreativas y formativas, para fomentar la integración, espíritu de amistad y compañerismo; los cuales pueden ayudar a despejar la mente de problemas. Además, mediante la psicoeducación se pueda reducir el impacto emocional que genera la VcM. El círculo de amistad y familiares deben contribuir en la facilitación de herramientas emocionales para poder terminar con la VcM, las mujeres deben evitar aislarse y entender por qué estaban pasando por una situación así y como han llegado a esa situación, para no tener sentimiento de culpa, para ello se debe buscar la salida para dejar de padecer en una relación que no es saludable. (Martín, 2013).

Mediante el estudio realizado por la USMP, a cargo del Dr. Arístides Vara, se conoce que VcM aumenta los niveles de ausentismo laboral, reduce su rendimiento e incrementan los despidos y renunciaciones, porque las víctimas tienen el triple de problemas familiares y el doble de posibilidades de ser despedida; además a las 204 empresas entrevistadas la VcM representa una pérdida de 70 millones de días al año, por otro

lado, 71,000 colaboradoras son despedidas o desempleadas como consecuencia de la productividad y menor desempeño laboral a causados por el ausentismo. (Diario Gestión, 2013; Diario La Primera, 2013).

Duvvury, Grown, & Redner (2004), consideran como costos directos la pérdida de ingresos a través del desempleo, ausentismo y baja productividad en la empresa, porque las mujeres no pueden separar los problemas personales del ambiente laboral lo que da como resultado días de ausencia o baja productividad. Para ello estos autores mencionan tres factores principales para el cálculo de los costos empresariales consecuentes de la VcM en relaciones de pareja, primero, identificar los niveles de ausentismo en base a los registros de nómina; segundo, realizar una encuesta para poder analizar la pérdida de productividad laboral; y, finalmente, evaluar las inversiones de capacitación generados por los niveles de rotación del personal.

La investigación estuvo orientada a la identificación de los impactos laborales y económicos de la violencia contra la mujer, en relaciones de pareja, con el propósito de poder brindar una contribución a las empresas y a la sociedad; para controlar los gastos laborales que este problema genera y, a su vez, poder fomentar acciones de prevención y radicación de la violencia contra la mujer.

Mediante los estudios que se realizaron en la empresa, se ha podido detectar como la violencia impacta el ambiente laboral y en los costos empresariales, esta información puede serles de utilidad para la estructuración de la política organizacional, mejora del clima laboral y el diseño de nuevas estrategias de acción y prevención para esta problemática. De esta manera no solo se verán beneficiados la mujer agredida, el equipo de trabajo y la empresa, ya que, a su vez, podría ser un modelo a seguir para las demás empresas que deseen considerar esta investigación para la reducción de los efectos de esta problemática. De acuerdo a todo lo mencionado, lo que se intentará responder en la presente investigación son los siguientes problemas.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es el impacto laboral y económico generado por la VcM en relaciones de pareja, en una empresa textil exportadora de Lima-Perú durante el año 2014?

1.1.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la prevalencia de VcM, en la empresa textil exportadora de Lima-Perú durante el año 2014?
2. ¿Cuántos días las colaboradoras/colaboradores han dejado de trabajar por VcM, en la empresa textil exportadora de Lima-Perú durante el año 2014?
3. ¿Cuáles son los efectos de la VcM en la productividad en la empresa textil exportadora de Lima Perú durante el año 2014?
4. ¿Cuál es el costo empresarial de la VcM en la empresa textil exportadora durante el año 2014?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar cuál es el impacto laboral y económico generado por la VcM en relaciones de pareja y en la empresa textil exportadora de Lima-Perú durante el año 2014.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Determinar la prevalencia de VcM, en la empresa textil exportadora, durante el año 2014.
2. Determinar cuántos días las colaboradoras/colaboradores han dejado de trabajar por VcM en la empresa textil exportadora durante el año 2014.
3. Determinar cuáles son los efectos de la VcM en la productividad de una empresa textil exportadora durante el año 2014.
4. Determinar cuál es el costo empresarial de la VcM en una empresa textil exportadora el año 2014.

1.3. Impacto potencial

1.3.1 Impacto teórico

La VcM era considerada un problema personal que no era de incumbencia para las empresas, por tratarse de la vida privada de sus colaboradores/as, pero mediante el estudio realizado por Vara (2013) se dio mayor énfasis a la VcM y sus efectos en víctimas y agresores desde el ámbito laboral, generando bajo rendimiento o un mal desempeño de sus funciones; por lo que tienen más posibilidades de ser despedidas, las estadísticas demuestran que un aproximado de 71,000 mujeres son despedidas y desempleadas por causa del ausentismo, ante esta situación es importante poner énfasis y tomar en consideración este estudio.

La presente investigación identifica los efectos laborales y su impacto en los costos empresariales generados por la VcM, en relaciones de pareja, en una empresa del sector textil. Para ello se ha recopilado información sobre la violencia contra la mujer las cuales nos permitirán abarcar la problemática desde un enfoque empresarial. Mediante la información recaudada se ha identificado entre los principales efectos laborales el ausentismo, presentismo y la rotación de personal, los cuales tienen relación directa con los costos empresariales.

Las empresas buscan incrementar sus utilidades y reducir sus costos pero el incremento de la VcM está generando grandes pérdidas económicas a las empresas, por lo tanto es importante identificar los niveles de ausentismo, presentismo y rotación de personal para poder realizar estrategias de control y prevención, lo cual permitirá disminuir considerablemente los costos generados. Según Vara (2013) las estrategias de acción y prevención de las empresas son débiles porque no cuentan con programas bien estructurados y desarrollados, y las políticas organizacionales no están bien definidas ni establecidas para poder abarcar la raíz del problema, es por ello que se necesita el trabajo en equipo de los trabajadores y de las empresas donde se comprometan a impulsar y generar el cambio.

1.3.2 Impacto práctico

Es común escuchar a muchas personas que estudian los efectos VcM, pero desde un enfoque familiar o personal, pero no se profundizaba en el impacto que tenían en el ámbito laboral, viéndose afectados no solo la mujer que afronta el problema sino que también se ven afectados el grupo y/o equipo de trabajo y la empresa donde laboran.

Ante estos sucesos, el International Center for Research on Women (2009) realizó una evaluación del impacto de la violencia en las empresas y se pudo determinar que produce las pérdidas económicas. Se menciona también que en un estudio realizado en Estados Unidos se pudo demostrar que más de la mitad las mujeres que experimentaban VcM en relaciones de pareja es que por lo menos llegaban tarde 5 veces y que aproximadamente el 54% tuvieron por lo menos 3 inasistencias, afectando de esta manera la conservación de su trabajo lo aumenta el nivel de rotación y los ingresos de las trabajadoras.

La presente investigación, es una importante contribución para el sector textil exportador, en tanto que podrán conocer el impacto laboral y los costos empresariales generados por la VcM, y con la información que se recaude se podrán plantear mecanismos de acción y prevención, lo cual les permitirá reducir el impacto hasta su erradicación.

Los principales beneficiados serán las mujeres que atraviesan o atravesaron este problema permitiéndoles afrontar el problema buscando una solución saludable lo cual se verá en su buen desempeño; el equipo de trabajo no se verá afectado, ya que tendrán un mejor clima laboral; además la empresa podrá reducir significativamente las pérdidas que tenían mediante una buena política organizacional y la implementación de estrategias de control, reducción y prevención; y también son beneficiados las empresas pertenecientes al mismo sector donde se realizó la evaluación, ya que podrían considerar los métodos y herramientas empleados para la identificación del impacto laboral por VCM y a su vez buscar minimizarlo.

Con el apoyo de las empresas se puede lograr la reducción de esta problemática que viene afectando a la sociedad y a las empresas, porque se busca un mejor ambiente de trabajo en el cual el equipo se sienta a gusto y sepan afrontar sus problemas personales sin que afecten en sus funciones laborales.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes

Se han realizado diversas investigaciones sobre la violencia contra la mujer, en las cuales se encuentra información de distintos países, incluyendo el Perú, a nivel nacional. En ellas se determina que los principales factores de riesgo son el alcoholismo, drogadicción, vivencia con padres violentos, factores económicos, entre otros.

El impacto de las agresiones contra la mujer ya sea físico, psicológico o sexual, genera graves secuelas a los agredidos con síntomas de depresión, ansiedad o suicidio y a los agresores manifiestan problemas de control, perturbación mental, homicidio, alcoholismo, entre otros. (Gonzales & Gavilano, 1998; Diaz & Miranda, 2010; Vara, 2013)

Con respecto a los costos generados por la violencia contra la mujer, estos no solo afectan económicamente a la persona agredida, también afectan a las empresas en las que laboran, ya que pueden bajar su rendimiento laboral, su nivel de concentración, aumentar las tardanzas y las inasistencias, entre otros. Por tanto, es recomendable realizar programas orientados por personas profesionales, que puedan brindar apoyo a quienes son afectadas por la VcM, se considera importante que las personas comuniquen y denuncien las agresiones recibidas. (Saavedra, 2004; OMS, 2004; Campbell, 2012; El Comercio, 2013)

2.1.1. Antecedentes nacionales

El Perú ha vivido una etapa muy dura en su historia, ya que desde la década de los 90 ha habido muchas situaciones violentas, como lo es el terrorismo, hasta llegar a la violencia doméstica las cuales conllevaron a la destrucción de la sociedad y del núcleo familiar. Este tipo de violencia implica el control y dominio de la mujer mediante la coerción o uso de la fuerza (Saavedra, 2004), por ello se recalca los factores individuales y socio-culturales representan los principales índices de VcM, es por ello

que se realizaron investigaciones empleando como instrumentos entrevistas y cuestionarios dirigidos a personas violentas en el distrito de San Juan de Lurigancho, donde los resultados arrojaron que el factor socioeconómico y educativo son las principales causas de violencia, mostrando además que si el nivel cultural y educativo de una mujer es inferior es más propensa a sufrir violencia doméstica (**Condori & Guerrero, 2010**),

Según **Rondón (2006)**, la satisfacción personal, búsqueda de soluciones, la productividad y desempeño son indicadores del bienestar mental de la persona, en consecuencia si la salud mental no está bien, se presentan síntomas como el desgaste emocional y poca productividad; los cuales impiden realizar favorablemente las actividades proyectadas, generando desmotivación en el desenvolvimiento de la vida cotidiana de las personas. El Perú, presenta problemas de salud mental los cuales se ven reflejados en la VcM y la violencia contra los niños, causando serios problemas para los que la padecen, los que lo ejercen y el entorno. La encuesta **ENDES (2012)** muestra que de cada 10 mujeres peruanas 4 de ellas han sido víctimas de violencia, en algún momento de su vida, por lo que indican que en Perú la violencia es una problemática que está generando grandes impactos en la salud, a nivel económico y en el desarrollo de la sociedad; lo cual es un impedimento para el desarrollo sostenible del sector empresarial, es por ello que se requiere del apoyo del Estado y las entidades de salud para colaborar e erradicar la presencia de la VcM.

Blitchtein & Reyes (2012), realizaron investigaciones de diseño descriptivo y regresiones logísticas entre los años 2004-2007 contando con 12,257 mujeres con pareja, en dicha investigación encontraron que la violencia física a nivel nacional representa el 14.5%, mostrando que los principales factores de riesgo es el consumo de alcohol, el control excesivo de las visitas que realiza la mujer a sus familiares y amistades y haber presenciado violencia dentro del núcleo familiar. En esta investigación, se puede apreciar que existen diversos factores que pueden ser relacionados a la violencia de pareja para lo cual es necesario establecer una buena base de comunicación y respeto entre la pareja.

La violencia de pareja es una de las más frecuentes dentro de la sociedad, donde el mayor daño es psicológico siendo el es más difícil de eliminar porque las secuelas que deja y requiere de un mayor tiempo de tratamiento que la agresión física, por otro lado indica que muchas agredidas se mantienen calladas por el temor de las críticas sociales. (**Arenas, 2012**). Por otro lado, la violencia sexual no solo es el acto involuntario donde se ejerce la fuerza para tener coito, ya que en este tipo de violencia involucra el maltrato psicológico y física ya que para cometer el abuso sexual insultan, humillan y agreden físicamente a las mujeres con la finalidad de culminar el acto sexual. (**Gonzales & Gavilano, 1998**)

Viéndose la VcM desde un enfoque empresarial, **Vara (2013)** señala que la VcM representa un obstáculo para el desarrollo del negocio y que las empresas no están lo preparadas para enfrentar estos problemas porque no han formulado ni desarrollado medidas de acción y prevención, además sus programas son deficientes y las políticas organizacionales no están bien establecidas. Por otro lado, el tema es nuevo en el mundo empresarial ya que se consideraba la VcM como un problema personal mas no como un problema en el mundo de los negocios, es por ello que las empresas y los trabajadores deben comprometerse y ser los generadores del cambio. Ante los problemas de VcM **Ponce (2012)**, en su tesis resalta que en nuestro país 5 de cada 10 mujeres emprendedoras peruanas en algún momento de su vida han sido controladas y dominadas económicamente por sus agresores y 4 de cada 10 mujeres indican que sus parejas las celan injustificadamente cuando ellas hablan con otro hombre. Sostiene además que este tipo de violencia afecta al desarrollo y crecimiento del negocio que ellas han iniciado o pretender iniciar.

Según **Vara (2013)**, la VCM genera efectos laborales como es el presentismo que a pesar de la poca investigación sobre este efecto, se define como la desmotivación, desconcentración y baja nivel productivo ocasionados por la violencia física, psicológica o sexual que padezcan las mujeres, de esta manera repercute también al grupo de trabajo que la rodea directa o indirectamente porque el contacto transmite emociones intensas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Según **Gonzales & Santana (2001)**, buscan identificar el clima familiar y las expectativas hacia la pareja desarrollando un cuestionario, tomando como muestra a 1,146 mujeres de 16 a 18 años de edad, formulado por diversas preguntas de contexto familiar y afectivo por parte de sus padres y parejas, así como las expectativas que tenían sobre su pareja. Para medir el grado de violencia se utilizó la escala de tácticas de conflictos de Strauss. El dicho estudio se mostró dos casos: uno es la violencia entre los progenitores, la cual indica que existe una gran diferencia entre los padres, ya que son las madres las que lloran y piden explicaciones mientras que los padres usualmente se retiran por días, gritan e insultan. El otro es la violencia de los jóvenes de la muestra con sus parejas, aquí se muestra que los jóvenes tienen pocas dificultades, pero es muy semejante en número de jóvenes de ambos sexos que indican haber ejercido una conducta más agresiva, ya que muchas veces los hijos ven cuando sus padres ejercen violencia, sobre las madres, en caso contrario los jóvenes indican tener una buena relación con sus parejas. También **La Organización Mundial de la Salud (2004)** realizó una investigación multicéntrica sobre la Violencia Contra las Mujeres en diez países, identificando a Perú como el país con mayor prevalencia de violencia física dándose frecuentemente en el ámbito familiar, amical, o con personas conocidas que generan conflictos, dándose en su mayoría, en el seno familiar generando que los hijos vivan en ese entorno y repitan las acciones violentas o crezcan con temores, ya que la violencia deja graves secuelas.

Según **Cáceres & Cáceres (2006)**, la VCM, en relación de pareja, se inicia en su mayoría en la etapa del noviazgo (momento en el que se van conociendo), luego pasando por la etapa del matrimonio (la convivencia diaria) que pueden terminar en la muerte de alguno de los cónyuges, sin tener solución aparente. Las relaciones de pareja pasan por el denominado “ciclo de violencia” que involucra tensión, en el momento en el que se produce los desacuerdos en la pareja; agresión, los problemas llegan a un punto en el que se ejecuta el maltrato físico, mental y/o sexual; y reconciliación, cuando dejan de lado los problemas para continuar con su vida cotidiana.

El sentimiento de frustración y amenaza, desencadenan en agresión constante (**Ruiz, Blanco & Vives, 2004**), por eso **Campbell (2002)**, describe las que todo tipo de agresiones, son una enfermedad tanto del agresor (porque la ejerce), como del agredido (porque permite la agresión). Las agresiones pueden estar vinculadas con los síntomas de depresión, suicidio, ideación, drogadicción y alcoholismo, ya que el que ejerce la violencia puede consumir estupefacientes y la mujer ante esta situación puede caer en depresión, bajo autoestima, desmotivación, entre otros. En México, durante el año 1998, realizaron un estudio a 345 mujeres quienes eran usuarias de un establecimiento asistencial y estaban en ese momento en pareja. Dando como resultado que el 19% las mujeres fueron forzadas a tocamiento indebido, además que una de cada 5 mujeres señala haber tenido alguna violencia sexual en su relación de pareja. (**Ramos, Saltijeral, Romero, Caballero & Martínez, 2001**)

Existen diversas formas de violencia hacia la mujer, según **El-Bassel, Witte, Wada, Gilbert, & Wallace (2001)**, las trabajadoras sexuales, son quienes están más expuestas a la violencia ya que desconocen con que personas se van a encontrar y en muchas oportunidades se enfrentan con clientes que las agreden por la misma condición de su trabajo, los concurrentes a estos servicios muchas veces acuden en estado de ebriedad o consumiendo alguna droga, la cual afecta la conducta de las personas, o porque quieren desfogar sus problemas personales. En el caso de mujeres agredidas por su pareja, las une un vínculo sentimental muy fuerte que les impide reaccionar o en ocasiones por miedo a las amenazas que reciben, la violencia que sufren es degenerativa y constante dejándole secuelas psicológicas y físicas, presentando síntomas de depresión y ansiedad lo que las puede llevar a desarrollar una enfermedad mental crónica. En general, el abuso de poder y control está más fuertemente asociado con estos resultados de salud que el abuso verbal. (**Coker, et al, 2002; Melgar & Valls, 2010; Ramos et al 2001**)

El estado mental es primordial para el desenvolvimiento de las personas es por ello que **Coker, Smith, Thompson, Mckeown, Bethea, Davis (2002)**, pretenden disminuir el efecto del abuso psicológico empleando una encuesta transversal a 1,152 mujeres ubicadas en la clínica de medicina familiar entre 18 y 65 años, siendo evaluadas para determinar el estado físico y mental en el que se encontraban. Los resultados arrojaron

mala salud mental y física, provenientes del abuso de sustancias, para la depresión, ansiedad, estrés, entre los principales.

En la investigación realizada por **Cann, Withnell, Shakespeare, Doll & Thomas (2001)**, muestran que las actitudes tomadas por mujeres que trabajan en el área de obstetricia y ginecología en el centro de salud de Oxfordshire. Aceptan que la violencia doméstica es un problema de salud, pero desconocen cómo pueden ayudar a estas personas ya que ellos mismos no se encuentran capacitados para brindar auxilio a estas personas. Se desconoce cómo identificar y discutir esta cuestión con los pacientes y/o personas afectadas. La violencia contra la mujer ya no solo es un problema oculto sino lo resalta en el orden prioritario de salud pública, ya que la misma causa centenares de muertes por año (**Blanco, Ruiz, García de Vinuesa & Martín, 2004**); ante esta situación las entidades médicas tienen que ser socios estratégicos para la eliminación de este mal, ya que son ellos los que están de manera directa con las personas abusadas y al tener mayor contacto y trato con los mismos son los que puede influenciar y causar un cambio de actitud en los mismos. Las mujeres agredidas poseen una baja calidad de vida o consecuencias fatales como producto de la situación vivida, las cuales dejando como síntomas más frecuentes en estos casos, la depresión, ansiedad, homicidio, bajo autoestima y suicidio. (**Valdez & Juárez, 1998**).

Para poder ejercer medidas de acción y prevención es necesario identificar las causas de la VcM, entre los principales factores de riesgo de la VcM, son las insatisfacciones en el tema económico, es decir, los problemas de carencias e inestabilidad económica de muchas parejas finaliza en discusiones constantes, las cuales pueden llegar a terminar en violencia física y psicológica, siendo las mujeres quienes tienen mayores gastos porque asisten constantemente a los servicios de salud, causando ausencia o tardanza en su trabajo. Estos problemas desgastan la relación de pareja y la estabilidad laboral de la mujer. (**Jewkes, 2002; Díaz & Miranda, 2010**). Según **Cáceres (2004)**, el grado y frecuencia de la violencia sufrida por la persona y cómo es que esta se desenvuelve dentro de su contexto laboral, son determinantes para establecer mecanismos de acción. Además el autor establece subcategorizaciones a los agresores como táctica, cuando la

violencia es empleada como una herramienta para conseguir u obtener algo, la segunda es reactiva en los cuales la violencia se da como una reacción ante una situación.

Todo tipo de VcM, tiene repercusión en el ambiente laboral, porque los problemas personales son difíciles de desaparecer mentalmente, es por eso que las mujeres disminuyen su rendimiento por lo cual el desarrollo de sus funciones ya deja de tener el mismo desempeño, también por sus problemas pueden llegar tarde a su trabajo o ausentarse del mismo, todo este tipo de consecuencias de la VCM ocasionan desgaste emocional que impacta negativamente en los grupos o equipos de trabajo y el clima laboral, representando estos a la vez una pérdida económica para la organización. (**Aron & Llanos, 2004; Swanberg & Logan, 2005**).

Stith, Smith, Penn, Ward & Tritt (2004), analizaron como afecta la violencia dentro del ámbito de trabajo y que tipos de violencia existen; como ser la emocional, sexual, drogas y la violencia conyugal. Examinaron pruebas para identificar las formas de violencia y los factores de riesgo constantes en la violencia de pareja, en el cual el más resaltante fue la violencia física que repercute en cinco factores: el abuso emocional, actitudes de violencia conyugal, abuso sexual, uso ilícito de drogas e insatisfacción marital.

Tomando como principales efectos de la VcM, en el ámbito empresarial, es necesario destacar el presentismo, ausentismo laboral y rotación de personal; cabe resaltar que el presentismo, el personal prefiere asistir a su trabajo aunque no se encuentre en condiciones óptimas para realizar su labor, parece ser el efecto más latente en las trabajadoras/trabajadores que el ausentismo, las trabajadoras/es se ausentas de su centro de labores por algunos inconvenientes, (**Caverley, N., Barton, J. & MacGregor, J, 2007; Martinez & Saldarriaga, 2008**). Los efectos de la violencia contra la mujer también se ven reflejado en los niveles de rotación ya sea por los despidos o renuncias del personal, pero resultan ser muy significativos para la empresa donde laboran porque la rotación del personal involucra costos de reclutamiento, selección, capacitación, entre otros costos. (**Hoel, Sparks & Cooper, 2001**).

Uno de los primeros estudios en realizar análisis de datos de forma sistemática examinando la relación entre la violencia contra la mujer en relaciones de pareja y el empleo dentro de una población urbana fue realizado por **(Friedman, L. & Crouper, S., 1987)** quienes encontraron que de las 50 mujeres entrevistadas, el 54% informó que faltan 3 días de trabajo al mes debido a los malos tratos, y 56% informó haber perdido al menos un empleo a causa de abuso. Los niveles de inasistencia en mujeres se debe a la fatiga o cansancio generados por la violencia, ya que resulta ser desgastador para la agredida **(Swanberg & Logan, 2005)**.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Violencia contra la mujer

Frecuentemente cuando se habla de violencia contra las mujeres, se viene a la mente la idea que agresión física involucrando cachetadas, puñetes, patadas y empujones pero la violencia no se limita a los golpes ya que también abarca los maltratos psicológicos, sexuales (incluyendo si el que abusa es la pareja sentimental) y económicos (restricciones de los ingresos percibidos) (Coker, A., et al 2002; Vara, 2013). Desde hace años se viene investigando la VcM, siendo este un tema resaltante en la sociedad por sus altos índices mundiales, por lo cual se plantea muchos enfoques desde el ámbito psicológico, físico, sexual y económico. Asencios-Gonzalez (2014), Ponce (2012) & Vara (2013) indican que conforme han ido pasando los años las investigaciones de la violencia contra la mujer no solo se enfoca en los daños hacia la persona, sino también en los costos económicos que estos generan, siendo Australia uno de los primeros países en realizar estas investigaciones. La VcM no solo afecta económicamente a la agredida y/o al agresor, también se afecta al gobierno, sociedad y empresas, es por eso que se indica que la VcM es un problema de salud pública. En el presente trabajo, se profundizará los la VcM desde un enfoque empresarial, medido por la productividad (ausentismo, presentismo y rotación de personal), cuando nos referimos q productividad nos centramos en el rendimiento del personal. Se utiliza la abreviación VcM para referirse a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

2.2.1.1. Definición

Según Ruiz, Blanco & Vives (2004), la violencia contra la mujer, es ejercida del hombre hacia la mujer mediante agresión física, psicológica, sexual o económica que causa daño a la mujer, siendo también considerada las amenazas y coacción, que ocurren en la vida pública o privada de la persona, ejercida por parte de su ex pareja o pareja actual, con la intención de generar algún daño (Golding, 1999). Según Maqueda (2006), el factor común de todos los tipos de violencia hacia la mujer es el intento de someterlas a su disposición, ante ellos las mujeres no deben tener una actitud tolerante,

porque si lo permiten y no ponen límites, la violencia continuará hasta que la mujer se decida a poner un alto. Mediante la encuesta ENDES (2011), se determinó que en el Perú 10 de cada 4 mujeres en algún momento de su vida han pasado por violencia, por lo que la violencia es un tema muy importante que está generando grandes impactos en la salud, a nivel económico y en el desarrollo de la sociedad, convirtiéndose es un impedimento para el desarrollo sostenible del sector empresarial.

2.2.1.2. Dimensiones de la violencia contra la mujer

Según Rodríguez (2008), la violencia contra la mujer en relaciones de pareja, es aquella que sucede en las relaciones que establecen de noviazgo o convivencia, en la cual los desacuerdos traspasan las fronteras de una buena comunicación empleando agresiones físicas, psicológicas o sexuales, las cuales deterioran la relación haciendo que se vuelva tormentosa para la pareja. Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2002), destaca la pobreza, ya que *"la violencia es un componente de la pobreza y puede ser un agravante de esta"* porque principalmente este es un factor que influye en las discusiones de pareja, y si la pareja no sabe afrontar sus problemas, puede desencadenar violencia.

Según Maqueda (2006), la violencia de género es diferente a la violencia doméstica, ya que implica la primera hace referencia a la mujer y la segunda a la familia. La violencia de género en relaciones de pareja es por el dominio del hombre y la sumisión de la mujer, en esa situación el varón puede mantener su posición de poder. Para poder considerar la violencia de género como un problema social es necesario adquirir conocimientos sobre la problemática, modificar las leyes reglamentarias vigentes y principalmente realizar un profundo análisis de las causas y a partir de ello sugerir acciones para prevenirlo. (Bosch, E. & Ferrer, V, 2000)

Para una mayor claridad se realizan subcategorizaciones a los agresores una es táctica, ya que la violencia es como una herramienta para conseguir algo, la segunda es reactiva en los cuales la violencia se da como una reacción ante una situación. Además, las personas que sufre de violencia se niegan a aceptarlo o buscan excusas ante la situación. (Cáceres, 2004).

2.2.2. Formas de VcM, en relaciones de pareja

Blanco, Ruiz, García de Vinuesa, & Martin (2004), plantean que existen 3 principales tipos o formas de violencia: violencia psicológica, sexual y física que se pueden dar al mismo tiempo en una relación de pareja, para ello es frecuente que se inicie con actos de control y desvalorización a su compañera sentimental. Después, se acuden a la fuerza para tener relaciones sexuales sin tomar en consideración si la pareja lo desea y si la mujer no acepta la pareja comete agresiones físicas para lograr el acto sexual. La incidencia existente de la violencia física sobre los efectos físicos y mentales en los agredidos y la violencia psicológica que repercute principalmente en secuelas psicológicas. (Coker., Davis., Arias., Desai., Sanderson., et al, 2002).

2.2.2.1. Violencia física

Según Blitchtein, D & Reyes, E. (2012), la agresión física que se ejerce del hombre hacia la mujer, clasificándose en leve mediante forcejeo, cachetadas, jaloneos, piñizcos; y graves, uso de objetos como correas, cuchillos, palos, entre otros. Mediante su investigación muestra que la violencia física ejercida contra las mujeres en Lima metropolitana es del 12% en comparación con las otras partes de Perú, mostrando que la prevalencia de la violencia es principalmente por antecedentes de que se haya manifestado violencia física del padre hacia la madre. Por otro lado, en el caso de las trabajadoras sexuales es más constante la violencia física porque muchos de los asistentes por el servicio acuden con problemas de alcohol o drogas, los cuales alteran su personalidad y se muestran agresivos con las trabajadoras e incluso cuando se les pasa los efectos del consumo se portan violentos por haber estado con ellas culpándolas por lo sucedido. (El-Bassel., Witte., Wada., Gilbert & Wallace, 2001). Sin embargo, algunas investigaciones muestran que los hombres sufren un mayor índice de violencia física que las mujeres (Stets & Straus, 1990), aunque el impacto es mayor en las mujeres, ya que se han dado casos en el que agredidas y agredidos reportar similares niveles de violencia por parte de sus parejas pero son las mujeres quienes sufren lesiones más graves (Cascardi et al, 1992., Stets & Straus, 1990)

2.2.2.2. Violencia psicológica

Gonzales & Gavilano (1998), definen a la violencia psicológica como aquella que se ejerce para controlar las acciones y decisiones de la mujer, clasificándose en verbal (humillaciones, insultos, ofensas y amenazas) y no verbal (indiferencia, falta de comunicación o cualquier forma que la afecte emocionalmente) generando pérdida de autoestima, miedos, indecisión y pierden independencia. Mediante el trabajo realizado por Golding (1999) indica que el 47.6% de mujeres agredidas en 18 estudios revelan que existe un alto nivel de prevalencia de problemas de salud mental. En cambio, Ponce (2012) señala que en el Perú 5 de cada 10 mujeres emprendedoras en algún momento sus parejas han controlado sus ingresos y ganancias generadas como producto de su trabajo y 4 de cada 10 mujeres indican que sus parejas sienten celos cuando ellas hablan con otro hombre por cualquier motivo, este tipo de violencia afecta el crecimiento y estabilidad del negocio que ellas inician.

2.2.2.3. Violencia sexual

Según Ramos, Saltijeral, Romero, Caballero & Martínez (2001), esta violencia se caracteriza por acción de coaccionar física o emocionalmente a la mujer a realizar acciones sexuales o ir contra la voluntad de la mujer llegando a violarla. Se dan casos en los que el agresor es un familiar o conocido, como también pueden ser personas desconocidas. Este tipo de violencia involucra violencia psicológica, física y propiamente dicho antes la sexual en el que los agresores para cometer el abuso sexual insultan, humillan y agreden físicamente a las agredidas para conseguir el acto sexual. (Gonzales & Gavilano, 1998). En el estudio realizado por Kimberly, K., et al. (1995) muestra que el 27% la mujeres entrevistadas habrían sufrido por lo menos un tipo de violencia sexual, el 18% de entrevistadas señala que experimentaron “actividad sexual forzada”. Por otro lado, el 22% de mujeres informó que sus parejas las obligaron a tener relaciones sexuales mediante amenazas durante los últimos seis meses y aproximadamente el 63% de mujeres tuvieron violencia física experimentada durante los últimos seis meses, siendo el más frecuente los empujones (68%). El estudio sostiene que la violencia física incluye los síntomas ginecológicos y enfermedades de

transmisión sexual. Por otro lado según los reportes la violencia sexual se desencadena con mayor frecuencia entre las parejas siendo de 2 a 8 veces más que el abuso sexual por parte de un extraño o desconocido (Finkelhor & Yllo, 1985; Flitcraft, 1978; Russell, 1982).

2.2.2.4. Violencia económica

La violencia también puede ser económica, en la cual generalmente el varón se basa en su poder para dominar o controlar a su pareja apoderándose o disponiendo del dinero ganado por la mujer. (Valdez et al, 2006; Mejía, 2010). En muchas oportunidades los varones dejan de valorar a sus parejas porque son dependientes económicamente de ellos, desencadenando violencia en la relación. Este tipo de violencia es usual en las relaciones, es por ello que se debe mantener una buena comunicación e independencia económica que les permita tener aportes en el hogar. (Jewkes, 2002; Díaz & Miranda, 2010; Condori & Guerrero, 2010).

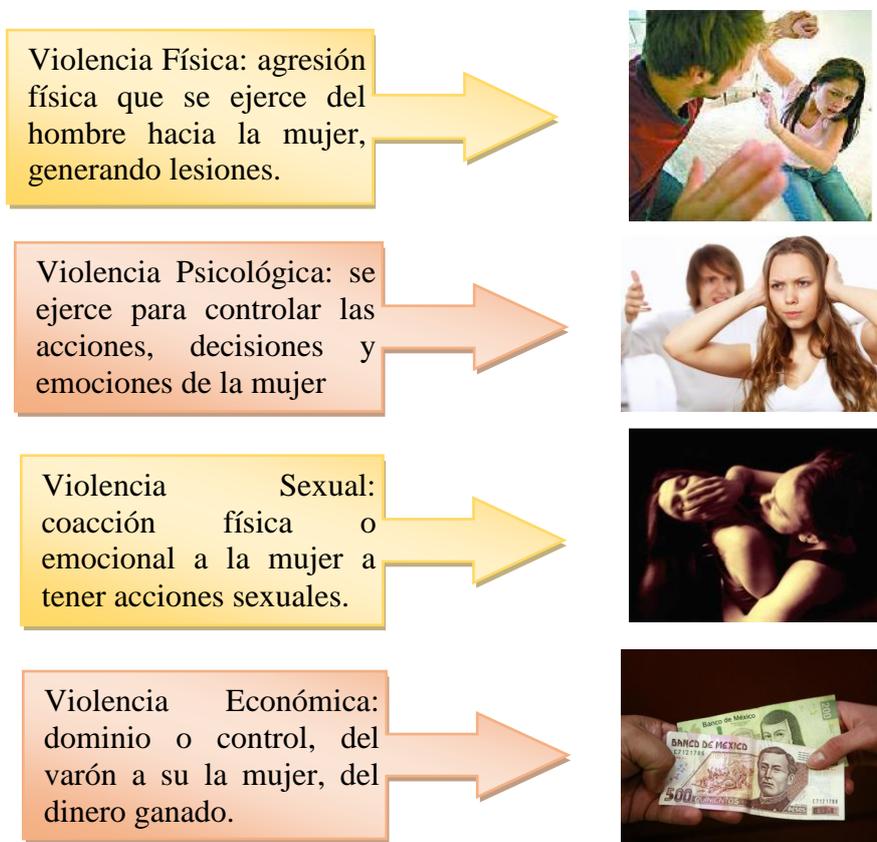


Figura 1. Tipos de VCM en relación de pareja.
Fuente: Elaboración propia

2.2.3. Factores de riesgo de la VcM, en relaciones de pareja

La Teoría Ecológica de Salud Pública, considera que existen factores de riesgo, siendo los principales el alcoholismo y drogadicción (porque alteran las emociones y actitudes de los que lo consumen), aspectos interpersonales (involucra las vivencias de maltrato durante la niñez o relaciones conflictivas de pareja), y aspectos económicos, donde la pobreza o superación de la mujer juega un rol importante. (OMS, 2006; Condori & Guerrero, 2010)

2.2.3.1. Alcoholismo y drogadicción

Stith, Smith., Penn., Ward & Tritt (2004). Plantea que uno de los principales factores que riesgo son aquellas personas que tienen consumo permanente de alcohol o sustancias que alteran su sistema como lo es el consumo de drogas. En muchos casos el alcohol y las drogas son un factor influyente en las acciones violentas, conductas antisociales, cambios de temperamento, trastornos de personalidad y descontrol los cuales pueden llegar a generar dificultades para poder sobrellevar una relación sentimental con la pareja. (Saavedra, 2004).

2.2.3.2. Violencia intergeneracional

OMS (2004,2006) indica que la violencia intergeneracional se da en el ámbito familiar, amical, o personas conocidas en el cual se generan conflictos; mayormente estos conflictos se dan en el seno familiar generando graves consecuencias familiares. Valdez & Juárez (1998), han corroborado que la violencia no surge de un patrón patológico, porque no todas las personas con alteraciones mentales tienen acciones violentas, sino surgen de la incapacidad para poder afrontar los problemas y adversidades cuales se ven relacionados con el desempleo y el nacimiento de un bebe.

Gonzales & Santana (2001) señalan que la violencia entre los progenitores no crea un clima familiar favorable para los hijos, siendo los padres quienes constantemente agreden y las madres lloran y piden explicaciones. En su mayoría se encuentra que los progenitores son quienes ejercen violencia, especialmente los padres sobre las madres,

en caso contrario los jóvenes indican tener una buena relación con sus parejas, es importante que los hijos no vean ese entorno y repitan las acciones violentas o crezcan con temores, ya que emocionalmente deja graves secuelas; se puede evitar este tipo de consecuencias con una buena comunicación no solo familiar sino social para evitar conflictos con las demás personas.

2.2.3.3. Aspectos económicos

Las insatisfacciones en el tema económico por carencias e inestabilidad incrementan las probabilidades de agresión en relaciones de pareja generando peleas constantes que desencadenan violencia física y psicológica. Los principales casos se dan cuando los agresores dejan de admirar o de valorar a sus parejas si ellas no trabajan o no tienen ánimos de superación, o existe una gran diferencia en los niveles de ingresos que perciben, este tipo de complejos se reflejan en humillaciones e insultos. Ante estos hechos muchas mujeres se quedan calladas y no se manifiestan por temor a que las dejen y no puedan mantenerse solas. (Jewkes, 2002; Díaz & Miranda, 2010; Condori & Guerrero, 2010).

Alcoholismo y drogadicción: son un factor influyente en las acciones violentas, cambios de temperamento y descontrol.



Violencia interpersonal: el clima familiar violento para los hijos, puede generar que el niño presente reacciones violentas



Aspectos económicos: Las insatisfacciones en el tema económico generan peleas constantes, que pueden terminar en agresiones.



Figura 2. Factores de riesgo de VCM, en relaciones de pareja
Fuente: Elaboración propia

2.2.4. Efectos de la violencia

Arenas (2012) sostiene que los efectos de la violencia impactan tanto a la mujer agredida como al hombre agresor, pero principalmente los efectos de los daños son psicológicos siendo estos más graves que los efectos físicos; porque estos son silenciosos y poco notorios requiriendo de mayor tiempo de tratamiento, las secuelas son imborrables y difíciles de superar, mientras que en su mayoría físicamente se ven moretones o hematomas, que van desapareciendo con el tiempo.

2.2.4.1. Efectos físicos

Según Campbell (2002), la mujer violentada después de haber pasado por la violencia física o sexual, tiene consecuencias en su salud siendo estas a corto y mediano plazo. A corto plazo, son aquellas que al poco tiempo de la violencia aparecen los síntomas como dolor en el cuerpo, moretones, heridas, hinchazones y cansancio; mientras que los síntomas a largo plazo son aquellas secuelas que pueden haberse pronunciado por medio de dolores o moretones, pero tienen una mayor repercusión a nivel de la salud llegando a ser crónicos. Además, Cáceres & Cáceres (2006), Kimberly, et al (1995) resalta que, el 99% de entrevistadas reporta haber sufrido por lo menos un síntoma en su salud física como consecuencia de agresión sexual. Es por eso que no se debe esperar a que la agresión física se repita o buscar alguna justificación ante el hecho, la violencia crece constantemente porque no existe una buena comunicación en las parejas, ni las mujeres maltratadas se atreven a denunciar el abuso que padecen.

2.2.4.2. Efectos psicológicos

Rondón (2006) parte principalmente de que las personas no se sienten bien emocionalmente ni mentalmente, impidiendo su desarrollo potencial, sentirse bien y ser productivas, impidiendo mantener su perspectiva de vida y saber cómo enfrentarse a la vida, pero aquellas mujeres que han recibido ayuda por parte de algún familiar, amigo(a) y/o su actual pareja son quienes presentan menores riesgos de pasar por graves consecuencias mentales. En caso contrario, si se queda callada y no solicita ayuda podría tener secuelas a largo plazo; sintiendo frustración, baja autoestima, depresión, ansiedad, desesperación y en casos extremos puede llegar al suicidio o intento de homicidio. (Coker, Smith, Thompson, Mckeown, Bethea & Davis, 2002).

2.2.4.3. Efectos laborales

Aron & Llanos (2004) indican que los problemas del hogar involucran o afectan el ambiente del trabajo ya que el rendimiento en esta área no es el mismo y el cansancio repercute de mayor manera en los grupos o equipos de trabajo y el clima laboral. Ante esta lamentable situación de violencia las mujeres se ven perjudicadas en el ámbito laboral, ya que al asistir a los centros médicos en muchas oportunidades pierden horas o días laborales o pueden estar desconcentradas por pensar en los problemas personales que las aquejan e incluso pueden llegar a perder su trabajo o tenga dificultades para mantener su puesto (Friedman & Crouper, 1987; Raphael & Tolman, 1997). Además, existe un aumento en las ausencias resultando ser una carga económica considerable para la industria. Es mucho más difícil evaluar el impacto de la mala salud de los empleados en la productividad de la empresa, pero en su estudio muestra que las personas que reportan una condición crónica primaria se ausenta de su centro de trabajo de una hora a casi seis horas durante las últimas 4 semanas (Collins et al, 2005). En el caso de Según Vara (2013), los costos empresariales directos generados entre el ausentismo y la rotación de personal es aproximadamente 34 millones de dólares anuales, y los costos de presentismo cuesta entre 425.5 y 605.4 millones de dólares anualmente.

2.2.4.3.1. Ausentismo

(Vara, 2013; Swanberg & Logan, 2005). Entre los principales efectos generados por la IPV, en las empresas, se puede destacar que el ausentismo es uno de los casos más frecuentes que se presentan, incrementando los niveles de inasistencias al centro laboral. Estos problemas personales pueden implicar inasistencia temporal al trabajo, que involucra la pérdida de horas o días laborables, por deficiencia física (fracturas, sangrado o dolor corporal) o emocional (tristeza, frustración o debilidad) lo que se refleja en su bajo nivel productivo por el tiempo que deja de producir o laborar, además de baja competencia intelectual porque a menos horas de trabajo es pérdida productiva para la empresa impactando negativamente a los costos económicos de la empresa donde laboran. Según Vara (2013), las mujeres violentadas pierden aproximadamente 24 días laborales, por año. En Perú, 39.7% de mujeres deja de trabajar por ausentismo.

Mientras que Collins, J., et al (2005) indica que las mujeres son un 40% más propensa a reportar ausencia que los hombres.

2.2.4.3.2. Presentismo

El impacto generado por la VcM, en relaciones de pareja, no solo repercute el ámbito personal, sino también a nivel laboral y/o empresarial, siendo este un obstáculo para la superación de la pobreza, ya que reduce sus capacidades por la baja productividad y concentración, ante ello se define que el presentismo es un estado de descentración por lo cual no produce igual o deja de producir. Este efecto laboral se ve reflejado en el bajo rendimiento productivo que las empresas reportan, indicando que se debe principalmente por los niveles de presentismo, siendo el ratio más del doble que los niveles de ausentismo, afectando también al equipo o grupo de trabajo que la rodea directa o indirectamente mediante la transmisión de sus problemas y/o las emociones intensas. (Diario el Comercio, 2013; Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2010; Vara, 2013). Según Vara (2013), en Perú 60.3% de las mujeres están dejando de trabajar por presentismo. Las mujeres violentadas tienen 17 días de trabajo perdido al año

2.2.4.3.3. Rotación laboral

(Hoel, Sparks & Cooper, 2001). Los niveles de rotación de las víctimas de violencia se dan principalmente por sus constantes tardanzas, ausentismo o presentismo los que repercuten en los costos de la empresa ya que cuando son despedidas o renuncian al centro laboral, la empresa debe conseguir un reemplazo y para ello se debe invertir en reclutamiento, selección y capacitación, siendo estos muy significativos para la empresa.

Según Vara (2013), el 9.5% de las mujeres entrevistadas indicaron que en algún momento fueron despedidas por VcM. Además, el 62.5% de las parejas de los hombres agresores, continúan desempleadas. Ante este tipo de efectos generado por la VcM, en relaciones de pareja, las empresas no están lo suficientemente preparadas para tomar medidas de acción y prevención ante la violencia contra las mujeres, ya que no cuentan

con programas bien formulados o desarrollados, ni políticas organizacionales bien definidas y establecidas para tomar medidas desde la raíz del problema.

Ausentismo: Es la inasistencia temporal al trabajo, que involucra la pérdida de horas o días laborables.



Presentismo: Es el estado de desconcentración, en el que la persona no produce igual o deja de producir.



Rotación laboral: Se dan por las renuncias o despidos de personal generado por sus constantes faltas o desempeño.



Figura 3. Efectos laborales de la VCM, en relaciones de pareja
Fuente: Elaboración propia

2.2.5. Formas de prevención

Existen estrategias de prevención establecidas por el gobierno y entidades médicas para el control y la prevención de la violencia contra la mujer, pero no están bien establecidas y no siempre están capacitados para la solución de este problema; ante este suceso es necesaria la colaboración de la sociedad brindando el apoyo necesario a las víctimas evitando las críticas y auxiliándolas en el momento oportuno.

2.2.5.1. Acciones gubernamentales

Jewkes (2002), menciona que la violencia doméstica continua incrementándose porque se ve el tema de la violencia como un problema de pareja o normal en un relación, siendo las sanciones mínimas, sin condenas privativas justas al menos que la falta sea grave, es decir, esperar a que ocurra una tragedia para valorar la vida. Cáceres &

Cáceres (2006). Las estrategias de prevención que se planteen no solo se deben basar en medidas policiales o técnicas de relajación para el autocontrol de los agresores, es importante establecer programas que mejoren la comunicación y formas de solución de problemas.

2.2.5.2. Acciones médicas

Coker, Smith, Thompson, Mckeown, Bethea & Davis (2002), señalan que la violencia doméstica es un problema de salud, en el que los responsables de salud son socios estratégicos para la eliminación de este mal, siendo ellos los que están de manera directa con las personas abusadas y al tener mayor contacto y trato con los mismos son los que puede influenciar y causar un cambio de actitud en los mismos, pero lamentablemente los trabajadores de la salud desconocen cómo pueden ayudar a estas personas ya que ellos mismos no se encuentran capacitados para brindar auxilio a estas personas, porque desconocen cómo identificar y discutir esta situación con los pacientes y/o personas afectada. Cann, Withnell, Shakespeare, Doll & Thomas (2001). Es necesaria una intervención especializada y oportuna, ya que la violencia puede desarrollar trastornos de estrés postraumático y distorsiones cognoscitivas, por eso es necesario que las personas reconozcan sus problemas y busquen ayuda inmediata de expertos. (Valdez & Juárez, 1998).

2.2.5.3. Acciones sociales

(Arenas, 2012; Melgar & Valls, 2010). Es importante tomar en cuenta las manifestaciones de la mujer con igualdad, entendiendo el proceso por el que están pasando, además también se debe aclarar los mitos sobre la violencia buscando un mejor entendimiento para la sociedad sin culpar a las víctimas por los que le sucede, por el contrario se les debe brindar apoyo, porque las acusaciones son obstáculos para reconocer que existe violencia disminuyendo su valor para enfrentarse ante el problema, ante esto es importante pensar primero en su bienestar y dejar de la lado las críticas de la sociedad. Rodríguez, (2008). Los medios de comunicación justifican las acciones y comportamiento de los agresores o minimizan la culpabilidad del acusado de violencia mediante la información que difunden utilizan sus propias críticas o prejuicios

presentándolos como sucesos aislados de la realidad. Ante este tipo de situación los medios de comunicación deben brindar una información imparcial sin involucrarse demasiado en el tema, ya que ellos no deben afirmar ni negar nada, solo brindar la información basándose en las pruebas.

2.2.6. Descripción de la empresa

La empresa en la cual se llevó a cabo la investigación sobre el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, es una organización verticalmente integrada.

La empresa se dedica a la exportación de prendas de tejido de punto de algodón, por encargo de clientes del exterior líderes en los segmentos de mercado en el que participan, principalmente catálogos y retailers. La empresa actúa como “contract manufacturer”, produciendo prendas de acuerdo al diseño y especificaciones de los clientes.

Por otro lado, la empresa cuenta con una amplia experiencia laborando en ese sector, es por ello que es reconocida por su calidad y amplia trayectoria, por ello cuenta actualmente con tres plantas ubicadas en la ciudad de Lima, las cuales trabajan en simultáneo. La organización demostró interés en evaluar los impactos que genera la VcM; tomando en consideración que este es un tema de ámbito global, el cual no puede pasar desapercibido, si se tiene en cuenta que los/las trabajadores/as son parte esencial en su desarrollo empresarial.

El estudio propiamente dicho se realizó en una de las plantas de la empresa tomando en cuenta sólo el área de costura, durante el segundo y tercer trimestre del año 2014.

Dicha empresa proporciona trabajo a un promedio de 1500 personas, pero el estudio se centró en una de las plantas que cuenta con un promedio de 555 colaboradoras/colaboradoras siendo la mayor parte población femenina.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

El ausentismo, el presentismo y la rotación de personal producto de la VcM, en relación de pareja, impactan directamente en el aspecto laboral y económico en una empresa textil exportadora de Lima en el año 2014.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una alta probabilidad de prevalencia de VcM, en una empresa textil exportadora, durante el año 2014.
2. Las colaboras agredidas y colaboradores agredidos pierden días de trabajo por ausentismo y presentismo a causa de la VcM en la empresa textil exportadora durante el año 2014.
3. La VcM ocasiona un impacto en la productividad generados por ausentismo y presentismo, en la empresa textil exportadora, durante el año 2014.
4. La VcM genera un costo a la empresa textil exportadora durante el año 2014.

CAPÍTULO III. MÉTODO

3.1. Diseño

En la presente investigación se utilizó un diseño descriptivo cualitativo – cuantitativo. Se eligió este diseño, porque se buscaba ampliar y precisar el impacto laboral y económico de la VcM, en relaciones de pareja, en la empresa estudiada.

3.2. Población y muestra

La investigación se llevó a cabo en el área de producción de prendas, que posee la mayor cantidad de personal. La población estuvo conformada por 555 colaboradores/as, siendo 191 personal de género masculino y 364 personal de género femenino.

La muestra fue de 354 personas, siendo 246 mujeres y 108 hombres, en la Tabla 1, se pueden apreciar las características demográficas de dicha muestra.

Tabla 1. Características demográficas y laborales de las/os colaboradoras/es encuestadas/os en una empresa exportadora del sector textil (n=354)

Mujeres (n=246)	Hombres (n=108)
Edad Promedio= 37.67 años(D.E= 9.6) Rango= 19 -64 años	Edad Promedio= 34.23 años(D.E=8.4) Rango= 18 - 60 años
Hijas/os Sí= 64.1% Promedio= 1.83 (DE=0.9)	Hijas/os Sí=74.3% Promedio= 1.68 (D.E=0.88)
Pareja actualmente Sí= 49.6% Vive con su pareja=63.3%	Pareja actualmente Sí= 77.6% Vive con su pareja= 81.9%
Antigüedad laboral Menos de un año= 13.1 % Entre 1 y 3 años= 23.3% Entre 4 y 7 años= 23.4% Entre 8 y 10 año = 9.8% Más de 10 años= 30.7%	Antigüedad laboral Menos de un año= 15.9% Entre 1 y 3 años= 32.7% Entre 4 y 7 años= 20.6% Entre 8 y 10 años= 15.9% Más de 10 años= 15.0%
Remuneración semanal sin descuentos Nuevos soles= 280.04 (D.E= 33.75)	Remuneración semanal sin descuentos Nuevos soles= 286.45 (D.E=35.40)
Horas de trabajo por semana Entre 55 y 60 horas semanales= 24.8% Entre 65 y 70 horas semanales= 45.6% Entre 75 y 80 horas semanales= 29.6%	Horas de trabajo por semana Entre 55 y 60 horas semanales= 41.9% Entre 65 y 70 horas semanales= 39.0% Entre 75 y 80 horas semanales= 19.0%

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora textil. Elaboración propia

En la investigación se tomó en consideración los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres de 18 años a más.
- Hombres y mujeres que estuvieran laborando en el área de producción de prendas.
- Jefe administrativo
- Jefe de planta
- Supervisoras/es
- Asistente social

Criterios de exclusión:

- Personal que no estuviera trabajando en el área de costura.

3.3. Instrumentación

Se emplearon dos instrumentos de apoyo:

3.3.1. Entrevista a profundidad

Se tomó como referencia la estructura propuesta por el Dr. Vara (2013), y se aplicaron las entrevistas al jefe administrativo, jefe de producción, asistente social, jefe de sector, supervisores/as de costura, en el cual se recopiló toda la información oral de los episodios de violencia contra alguna/o de sus compañeras/os. Ver el Anexo 2.2.

3.3.2. Cuestionario estructurado

Validez del contenido: Se tomó como base la guía de entrevistas realizada por el Dr. Vara (2013), que ha sido validada por once jueces/zas expertos/as. Se utilizó un cuestionario tanto para hombres como mujeres basado en la investigación sobre costos empresariales de la VcM en el Perú realizado por Vara (2013). Contiene 3 escalas de interés (Ausentismo, Presentismo y las tres dimensiones de las VcM) (Ver Tablas 2 y 4). Asimismo, la fiabilidad se analizó mediante el Alfa Cronbach, la escala utilizada permitió tener una alta consistencia interna (Ver Tablas 3 y 5). El contenido de los cuestionarios se puede apreciar en los anexos 3.1 y 3.2.

Tabla 2. Escalas y algoritmo del presentismo y ausentismo

Item	Peso	Algoritmo
Ausentismo		
A1 Para atender su salud física o mental	1	(A1 * 1)
A2 Para atender la salud o cuidado de otros familiares	1	(A2 * 1)
A3 Para atender temas legales, financieros o personales	1	(A3 * 1)
A4 Por otras razones	1	(A4 * 1)
A5 No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	0.083	(A5 * 0.083)
Ausentismo total anual	$(A1*1+A2*1+A3*1+A4*1+A5*0.083)*12$	
Presentismo		
P1 Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo	0.3	(P1 * 0.3)
P2 Ha trabajado más lento de lo usual	0.3	(P2 * 0.3)
P3 Estuvo cansada, agotado o exhausto en el trabajo	0.3	(P3 * 0.3)
P4 Tuvo algún accidente o incidente laboral	2	(P4 * 2)
P5 Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba	2	(P5 * 2)
Presentismo total anual	$(P1*0.3+P2*0.3+P3*0.3+P4*2+P5*2)*12$	

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora textil. Elaboración propia.

Tabla 3. Fiabilidad y Validez de las escalas de Ausentismo y Presentismo

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	
	Mujer	Hombre
Ausentismo	0.726	0.535
Presentismo	0.688	0.718

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora textil. Elaboración propia.

Tabla 4. Escalas y algoritmo según las dimensiones de la VcM

Item	Peso	Algoritmo
Violencia en el Hogar ($\sum H1 * 1 + H2 * 1 + H3 * 2 + H4 * 3 + H5 * 2 + H6 * 3$)		
H1 Su pareja actual o ex pareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo	1	(H1 * 1)
H2 Su pareja actual o ex pareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	1	(H2 * 1)
H3 Su pareja actual o ex pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo	2	(H3 * 2)
H4 Su pareja actual o ex pareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego	3	(H4 * 3)
H5 Su pareja actual o ex pareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	2	(H5 * 2)
H6 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.	3	(H6 * 3)
Violencia en el trabajo ($\sum T1 * 1 + T2 * 1 + T3 * 2 + T4 * 2$)		
T1 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o ex pareja la/o ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto	1	(T1 * 1)
T2 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o ex pareja se ha presentado súbitamente para acosarla/o u amenazarla/o	1	(T2 * 1)
T3 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o ex pareja la/o ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	2	(T3 * 2)
T4 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o ex pareja la/o amenazado,	2	(T4 * 2)

insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo.		
Consecuencia Laboral ($\sum C1 * 1 + C2 * 1 + C3 * 1 + C4 * 1 + C5 * 1$)		
C1 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	1	(C1 * 1)
C2 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha dejado de trabajar algunos días	1	(C2 * 1)
C3 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha perdido concentración, ha bajado su rendimiento	1	(C3 * 1)
C4 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	1	(C4 * 1)
C5 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	1	(C5 * 1)
Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora textil. Elaboración propia		

Tabla 5. Fiabilidad y Validez de las escalas de las dimensiones de la VcM

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		Validez
	Mujer	Hombre	
VcM-en el hogar	0.815	0.557	La escalas han sido validadas por 12 expertos en VcM
VcM-en el contexto laboral	0.723	0.638	
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral	0.747	0.778	

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora textil. Elaboración propia.

3.4. Procedimiento

La presente investigación se realizará ejecutando el siguiente procedimiento:

- a) **Acceso:** Se estableció contacto con la Gerencia General y la jefatura de RR.HH de la empresa para informarles sobre el objetivo de la investigación y los beneficios que obtendrían con el estudio, ello permitió tener la autorización para realizar el trabajo de campo, el cual se realizó a mediados de junio del presente 2014.
Se efectuó una visita a la planta de costura para poder reconocer el ambiente donde se llevó a cabo el estudio, posteriormente se plante coordinó con el jefe administrativo y la jefatura de RR.HH, la metodología de la encuesta y se determinó que se realizaría en 10 fechas antes de la cena de las colaboradoras/es.
- b) **Entrevista a profundidad:** Se aplicó la entrevista a las supervisoras, Gerente de Recursos Humanos, asistente social y Gerente General, quienes nos brindarán su colaboración.
- c) **Análisis de los resultados de la entrevista:** Se evaluaron los resultados de la entrevista, lo que nos permitirá saber si conocen de la existencia de la VcM dentro de la empresa y la repercusión laboral que tenga. Mediante la matriz de contenido se

podrá archivar las entrevistas que se lleven a cabo con los ejecutivos de la empresa y a través de un análisis estadístico se estimaran los porcentajes y la frecuencia, además se empleará la técnica de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach.

- d) **Aplicación del cuestionario estructurado:** Se aplicó el cuestionario anónimo y confidencial al personal femenino y masculino, el cual mide las dimensiones de la VcM (tres dimensiones), los días perdidos por VcM, productividad y costos empresariales; proporcionándoles las instrucciones requeridas y dando solución a cualquier duda que pueda surgir durante la aplicación del cuestionario, además se colocó una ánfora en el centro del ambiente para que depositen su encuesta al finalizar y una cajita para que depositen los lapiceros que se les brindó.

- e) **Análisis de los resultados del cuestionario estructurado:** Se analizaron los resultados obtenidos por el cuestionario, los cuales nos indicaron la proporción los efectos laborales de la VcM, en relaciones de pareja. Se empleó la matriz de tabulación y análisis mediante el uso de Excel o SPSS dependiendo de la disponibilidad de acceso de la herramienta

- f) **Análisis de datos:** Se contrastó toda la información recolectada mediante los instrumentos, para poder determinar si los problemas de inasistencia, productividad y rotación de personal tienen relación con la VCM, en relaciones de pareja. En caso de los días perdidos por VcM se utilizó la comparación de dos grupos (con violencia y sin violencia), y la diferencia es asignada a los días perdidos por VcM; sin embargo, sólo se consideró la diferencia significativa de la hipótesis nula menor a 0.05. Para medir los efectos laborales se consideró el nivel de productividad el cual es medido en relación al ausentismo y presentismo. En relación a los costos empresariales se hizo la comparación de dos grupos, salario perdido (ingreso de las colaboradoras/es) y valor agregado (mide la productividad del sector al que pertenece la empresa que es el rubro textil).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la investigación

Como parte de la investigación se procedió a recopilar la información mediante las encuestas durante un periodo de 2 meses, considerando la disponibilidad de los trabajadores/as y el momento propicio para no interrumpir las labores de la empresa ni producción, luego se analizó la data mediante el uso de SPSS durante 1 mes.

4.1.1. Prevalencia de la VcM

En la Tabla 6, se presentan los resultados de la prevalencia vida, prevalencia año e intensidad de la VcM. El 61.9% de colaboradoras reportan haber sido agredidas por sus parejas o exparejas en el hogar, trabajo y han tenido consecuencias laborales producto de las peleas o discusiones (27 veces al año); y el 75.8% de colaboradores ha ejercido algún tipo de violencia hacia sus parejas o exparejas (20 veces al año); antes y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida)

Tabla 1. Prevalencia de la VcM, en relaciones de pareja, según reportan las agredidas y agresores

	Prevalencia Vida (%)		Prevalencia Año (%)		Intensidad último año (Media)	
	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores
Violencia en el hogar	36.0	53.1	17.1	19.4	19.94	11.84
Violencia trabajo	21.7	21.9	10.1	14.6	7.19	7.93
Consecuencias laborales (de discusiones y peleas)	59.0	68.4	59.0	68.4	-	-
Violencia Total	61.9	75.8	57.1	68.7	27.13	19.77

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es de empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia

4.1.2. Días laborales perdidos por VcM

Tal como se observa en la Tabla 7, las colaboradoras agredidas han perdido aproximadamente 37 días de trabajo por presentismo al año; sin embargo, no se encontró diferencia significativa en los días perdidos por ausentismo; ello se debe al trabajo menos calificado que realizan las colaboradoras en la Empresa del sector textil, ya que a pesar de su incapacidad laboral producto de los daños sufridos, acude al trabajo, pero su rendimiento es menor por agotamiento y preocupaciones producto de la VcM (presentismo). Por otro lado, los agresores han perdido aproximadamente 52 días de trabajo por presentismo no se encontró diferencia relevante en los días perdidos por ausentismo generados por la VcM; sin embargo, existe una tendencia de 17 días perdidos, ello se debe al trabajo más calificado que realizan, donde su reposición es mayor.

Tabla 2. Días perdidos por ausentismo y presentismo generados por VcM, según reportan las agredidas y agresores

Prevalencia vida	Ausentismo anual		Presentismo anual	
	Colaboradoras	Colaboradores	Colaboradoras	Colaboradores
Sin violencia	22.56 (91.18)	19.22 (23.12)	49.18 (78.21)	19.62(24.37)
Con violencia	15.16(34.59)	35.81(51.95)	85.96(107.64)	71.57(85.63)
Total de días perdidos	-7.4 (62.50)(No significativo)	16.63 (47.07)(No significativo)	36.78(99.21)	51.95(78.72)

Agredidas: Anova Ausentismo (F= 0.718, p= 0.398). Anova Presentismo (F= 6.946, p= 0.009). Agresores: Anova Ausentismo (F= 0.595, p= 0.443). Anova Presentismo (F=8.193, P= 0.005). Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

4.1.3. Efectos laborales de la VcM en la productividad

Se presenta las escalas evaluadas de los principales efectos laborales: Ausentismo y Presentismo

4.1.3.1. Ausentismo

Se encontraron diferencias significativas en el ausentismo de los agresores (31.1%) y agredidas (7.8%) para atender la salud o cuidado de otros familiares (Ver Tabla 8). Así mismo, la tardanza y/o retraso es la principal causa del ausentismo en las agredidas (13.4%) y en los agresores representa el (22.5%), con una menor incidencia el 1.3% de agredidas se ausentan por otras razón.

Tabla 3. Niveles de ausentismo, según reportan las agredidas y agresores

Ha faltado durante el último mes....	Agredidas (%)	Agresores (%)
Para atender su salud física o mental	-0.6 (*)	-2.1 (*)
Para atender la salud o cuidado de otros familiares	7.8	31.1
Para atender temas legales, financieros o personales	-3.9 (*)	17.7
Por otras razones	1.3	11.5
No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	13.4	22.5

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora sector textil. Elaboración propia. Nota (negativo). No agredidas menos agredidas; el cual corresponde el dato a las no agredidas y no es significativo.

4.1.3.2. Presentismo

El presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores genera consecuencias negativas en la producción de la empresa exportadora del sector textil. El 16.8% de agredidas ha trabajado más lento de lo usual, el 16.6% ha tenido dificultades para concentrarse y el 15.7% ha estado cansada en el trabajo; en el caso de los agresores, el 48.8% ha cometido errores laborales porque algo le afectaba, el 26.4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo y el 16.2% ha trabajado más lento de lo usual. (Ver Tabla 9).

Tabla 4. Niveles de presentismo, según reportan las agredidas y agresores

En las últimas 4 semanas....	Agredidas (%)	Agresores (%)
Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo	16.6	26.4
Ha trabajado más lento de lo usual	16.8	16.2
Estuvo cansado(a), agotado(a) o exhausto(a) en el trabajo	15.7	12.1
Tuvo algún accidente o incidente laboral	7.1	5.2
Cometió errores laborales porque estaba preocupado(a) o algo le afectaba	12.7	48.8

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

4.1.4. Costos empresariales anuales de la VcM, en relación de parejas, en el área de costura de una EET

Para la empresa exportadora del sector textil el costo empresarial de la VcM del área de costura equivale a \$168,798.49 dólares por año (T.C= 2.845 UDS). Donde las mujeres representan el mayor costo (\$90,708.93 dólares) que los hombres (\$78089.56 dólares). No obstante, los agresores son más caros (\$ 546.08 dólares) que las agredidas (\$ 387.64 dólares), debido a que los agresores tienen un sueldo superior y tienen más días perdidos por presentismo producto de la VcM, como se observa en la Tabla 10 y 11. Además, el costo empresarial de la VcM en función al valor agregado perdido representa \$ 435 293.29 dólares al año.

Tabla 5. Costos basados en salario perdido y valor agregado perdido anual de la VcM

	Costos de la VcM basados en salario perdido			
	Presentismo agredidas		Presentismo agresores	
	Nuevos Soles	US\$	Nuevos Soles	US\$
Agredida (n=234)	2717.37 (D.E= 3048.55)	955.14	2284.46 (D.E= 2571.47)	802.97
Agresor (n=143)				
No agredida (n=144) / No agresor (n=45)	1614.52(D.E= 2573.79)	567.49	730.86 (D.E= 952.41)	247.40
Costo por agredida/ por agresor	1102.85	387.64	1553.60	546.08
Costo total de la VcM, basado en salario *	258,066.9	90,708.93	222,164.8	78089.56

Anova Presentismo agredida (F= 6.872, p= 0.009), costo total VcM agredida (salario perdido de mujer agredida año = 1102.85 soles por cantidad de mujer agredida = 234). Anova Presentismo agresor (F= 7.985, p= 0.006), costo total VcM agresor (salario perdido del agresor año = 1553.60 soles por cantidad de hombre agresor = 143). Tasa de tipo de cambio de 2.845 nuevos soles por dólar. Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

Tabla 6. Costos basados en valor agregado perdido anual de la VcM

	Costo de la VcM basado en valor agregado perdido			
	Días perdidos por VcM	Productividad persona_año	Productividad laboral perdida del sector textil	Total
Agredida (n=234)	36.78			8606.52
Agresor (n=143)	51.95	288	22242.2	7428.85
Costo de la VcM basado en valor agregado perdido			US\$ 435 293.29	
Costo de la VcM en la EET			US\$ 604 091.78*	

*Considerando Costos basados en salario perdido y en valor agregado perdido anual.

Tasa de tipo de cambio de 2.845 nuevos soles por dólar. Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

4.1.5. Testigos de la VcM: Según reportan Jefe Administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisoras/es

Todas/os las/os entrevistadas/os saben o sospechan que alguna de las colaboradoras es maltratada por su pareja (13), pero la atestiguación del número de colaboradoras maltratadas varía de acuerdo a la función que desempeñan las/os entrevistadas/os, por ejemplo, el 53.9% pertenecientes al cargo de supervisoras/es y jefe de administración saben o conocen más casos de violencia (1 a 5 casos), debido a que tienen mayor contacto con las colaboradoras. Asimismo, el 46.2% de las/os entrevistadas/os han observado entre 1 a 2 veces que las colaboradoras son agredidas por sus parejas dentro de las instalaciones de la empresa. En efecto, el 53.9% de las/os entrevistadas/os señala que entre 1 a 5 colaboradoras agredidas le han contado o pedido ayuda/consejo (Ver Tabla 12 y Figura 4).

Tabla 7. Atestiguación de la violencia contra las mujeres

¿Sabe o sospecha si alguna de sus colaboradoras es maltratada por su pareja?		
Número de casos de VcM	Porcentaje de entrevistadas/os	Fuente de información
De 1 a 5 casos	53.9(7)	Supervisoras/es y Jefe de administración
15 casos	30.8(4)	Jefas/es de sector y asistente social
De 100 a 140 casos	15.4(2)	Jefe de producción y supervisora
Total de casos	100(13)	

¿Ha observado alguna vez que alguna de sus colaboradoras sean violentadas maltratadas por sus parejas?	
Número de veces que ha observado violencia	Porcentaje de entrevistadas/os
De 1 a 2 veces	46.2(6)
De 3 a 4 veces	23.1(3)
De 5 a 6 veces	15.4(2)
Total	84.7(11)

Fuente: Entrevistas a jefe administrativo, asistente social, jefes de sector, supervisores/as, en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

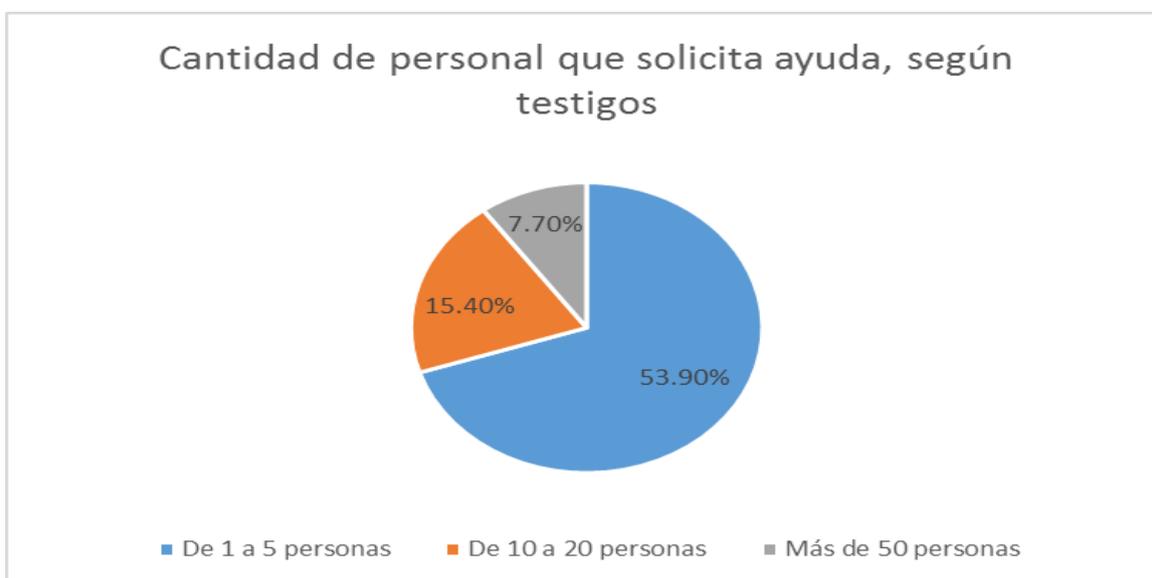


Figura 4. Cantidad de personal que solicita ayuda, según reportan los testigos. Elaboración propia. Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa textil exportadora.

Tal como se observa en la Tabla 13, las/os entrevistada/os que han atestiguado la VcM, consideran que ha afectado a la productividad de la empresa textil, entre pérdida de horas (30.8%), retrasado del trabajo (15.4%), ha afectado la producción (30.8%) y se ha paralizado el trabajo (15.4%). Además, según las/os testigas/os de la VcM señalan, que el 92.3% de colaboradoras agredidas han llegado tarde, el 92.3% se ha ausentado del centro laboral, el 100% ha perdido la concentración y el 61.6% han sido despedida o han renunciado. Por otro lado, según la atestiguación de las/os entrevistados, las colaboradoras agredidas han dejado de trabajar en promedio 477 días al mes, donde 100 colaboradoras agredidas representan 250 días acumulados, 120 colaboradoras agredidas

que se ausentan representan un total de 150 días y 2 colaboradoras agredidas a 2 días al mes.

Tabla 13. Niveles de repercusión de la VcM en el desempeño laboral

¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño de la empresa?	
Impacto	Porcentaje de entrevistados
Se ha perdido unas horas solamente.	30.8(4)
Retraso en el trabajo.	15.4(2)
Ha afectado la producción.	30.8(4)
Se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos.	15.4(2)
Total	100(12)

¿Que tanto ha afectado el desempeño de sus colaboradoras, el maltrato de sus parejas?	
Ha llegado tarde	92.3(12)
Ha faltado	92.3(12)
Ha perdido concentración	100(13)
Han sido despedidas o han renunciado	61.6(8)

Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia

4.1.6. Rotación de personal por VcM

En la Figura 5, se aprecia que El 92.3% de las/os entrevistadas/os manifestó que la empresa no ha despedido a ninguna colaboradora por problemas relacionados a VcM; pero el 7.7% indica que si se ha despedido a colaboradoras a causa de la VcM.

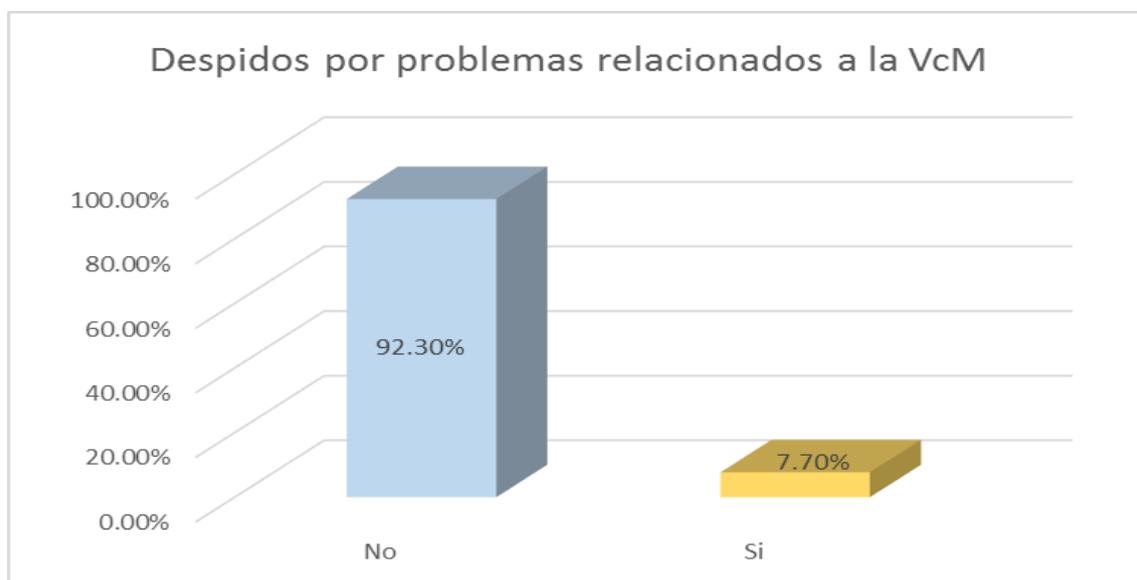


Figura 5. Despidos por problemas relacionados a la VcM. Elaboración propia. Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa textil exportadora.

Sin embargo, el 61.6% de entrevistadas/os manifestó que de 1 a 6 colaboradoras han sido despedidas y el 53.9% señaló que han renunciado, pero el 15.4% señaló que entre 70 y 120 colaboradoras han sido despedidas y el 7.7% manifestó que han renunciado durante el último año (Ver Figura 6). Además, tal como se aprecia en la Tabla 14, el 84.7% de las/os entrevistadas/os manifestaron que el tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora es de 2 a 15 días y el 84.7% señala que se pierden aproximadamente de 1 a 15 días por la rotación del personal quedando el puesto improductivo

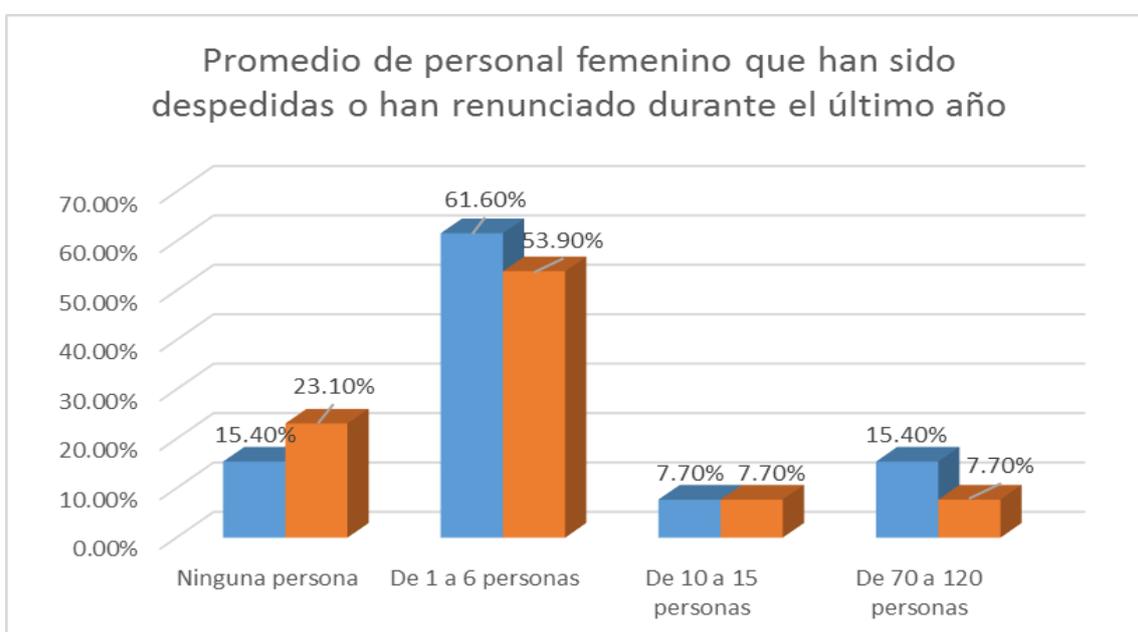


Figura 6. Promedio de personal femenino que han sido despedidos o han renunciado durante el último año. Elaboración propia. Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa textil exportadora.

Tabla 14. Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora

Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora	
Número de días	Porcentaje
De 2 a 15 días	84.7(11)
De 30 a 60 días	15.3(2)
Total	100
¿Cuántos días ha perdido la empresa por la rotación de personal, donde el puesto ha quedado improductivo?	
Días perdidos	Porcentaje
Ningún día	7.7(1)
De 1 a 15 días	84.7(11)
Más de 30 días	7.7(1)
Total	100

Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

Finalmente, en la Figura 7, se aprecia que el 92.3% de las/os entrevistadas/as indica que la empresa apoya a las colaboradoras afectadas por la violencia. El 46.2% señala que la empresa les ofrece un servicio de ayuda psicológica, el 23.1% indica que la ayuda es mediante asesoría legal y licencias o vacaciones; mientras que el 7.7% desconoce de cualquier apoyo que otorga la empresa.

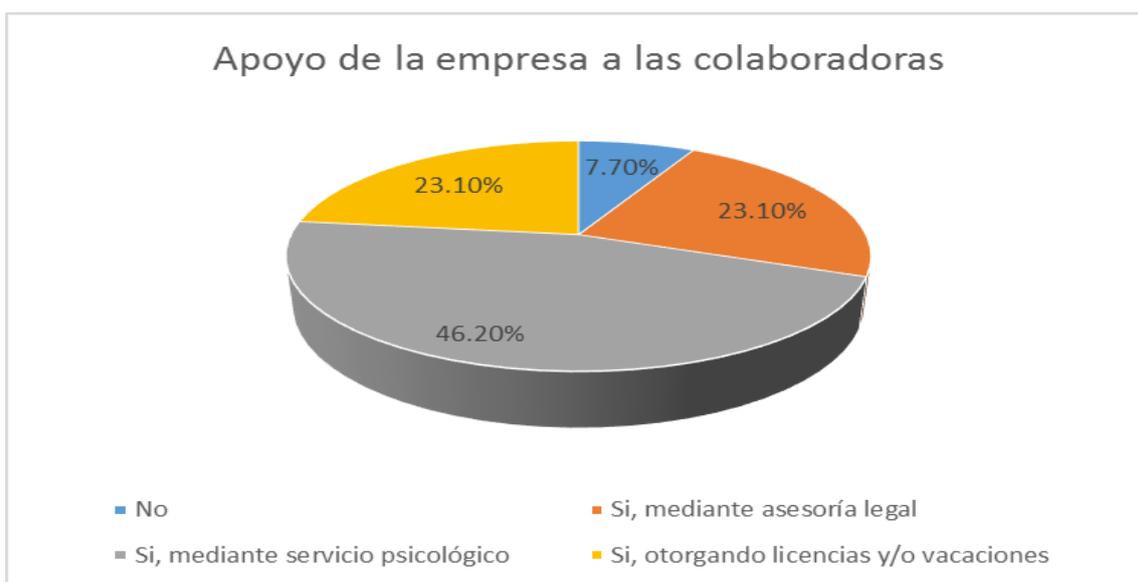


Figura 7. Apoyo de la empresa a las colaboradoras. Elaboración propia. Fuente: 13 entrevistas (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as), en una empresa textil exportadora.

4.2. Discusión de resultados

El 61.9% de mujeres han sido agredidas en algún momento, valor inferior al encontrado por ENDES (2014), donde indica que el 72.4% de mujeres en el Perú han sufrido algún tipo de violencia psicológica, física y/o sexual, mientras que Coker et al (2002) afirma que el 28.9% de 6790 mujeres y el 22.9% de 7122 hombres había sufrido algún tipo de violencia durante su vida repercutiendo en su salud física y mental. En la EET, el 36% de colaboradoras han sido violentadas por sus parejas o ex parejas en su hogar, siendo un porcentaje similar a la prevalencia de la violencia en el hogar de las colaboradoras de las medianas y grandes empresas en el Perú (38.1%) encontrado por Vara (2013); sin embargo, con una diferencia significativa en cuanto a la intensidad de la VcM; donde las colaboradoras agredidas que trabajan en la EET reportan 20 ataques al año y las colaboradoras de las grandes y medianas empresas 4 ataques al año.

Por otro lado, los resultados muestran que el 53.1% de colaboradores han ejercido violencia contra su pareja o ex pareja dentro de sus hogares (12 ataques al año), estas cifras son mayores en comparación a los colaboradores agresores de grandes y medianas empresas (43.1% con un promedio de 3 ataques al año) (Vara, 2013). Considerando la VcM en el contexto del trabajo, el 21.7% de las agredidas de la EET han sido violentadas mientras trabajaban, con un promedio de (7 ataques), los valores son superiores a la prevalencia de vida de las colaboradoras agredidas en las medianas y grandes empresas en el Perú (15.6%) (8 ataques) (Vara, 2013). Además, el 21.9% de agresores han ejercido violencia contra su pareja o ex pareja en su centro laboral, en promedio (8 ataques) al año, siendo significativamente superior al valor a los resultados encontrados de Vara (2013) donde la prevalencia de vida dentro del contexto laboral es de 9.1% y la incidencia anual es de (2 ataques), a pesar de que la EET cuenta con mecanismos de control estrictos.

En cuanto a los días perdidos por VcM en la EET, cada colaboradora agredida pierde aproximadamente 37 días de trabajo por presentismo, valor superior a los 19 días perdidos por las colaboradoras agredidas en Bolivia (Vara, 2015a), a los 14 días perdidos en las grandes y medianas empresas en Perú (Vara, 2013), seguido por los resultados de Lowe (2002) que informa que existen casi 7 días laborales en los servicios

sociales de Canadá, y finalmente, a los 4 días perdidos al año en una organización pública de servicios en Canadá, este bajo índice se debe al tamaño de la muestra que es 237 personas (Carveley; Barton & MacGregor (2007).

De igual forma, los colaboradores agresores de la EET tienen un mayor número de días perdidos a causa de presentismo (52 días), este valor es muy superior a los días encontrados por Vara (2013, 2015a) en Perú (26 días) y Bolivia (25 días). Sin embargo, en el presente estudio no se encuentra diferencia significativa en los días laborables perdidos por ausentismo, pero existe una tendencia casi 17 días perdidos por los colaboradores agresores; no obstante, las mujeres indican no ausentarse a causa de la VcM, debido a que tienen contrato temporal de tres meses, y si no cumplen con las normas de la empresa, lo más probable es que no se les renueve el contrato. Este resultado es completamente diferente a los obtenidos por Friedman, L. & Crouper, S. (1987) en una población urbana donde encontró que de las 50 mujeres entrevistadas, más de la mitad informó que no asisten al trabajo durante 3 días al mes debido a las agresiones que sufren por parte de su pareja, y 56% informó haber perdido al menos un empleo por la misma causa; dicho estudio avala lo expuesto por Swanberg & Logan (2005) que las mujeres faltan al trabajo con cierta regularidad, un aproximado del 50% de los encuestados, arrojando como dato que las mujeres trabajan con mayor frecuencia, tres o cuatro veces al mes o con menor frecuencia, una vez cada dos semanas.

Un importante hallazgo del estudio muestra que existe una diferencia significativa entre las características laborales de colaboradoras agredidas y colaboradores agresores. En el caso de las colaboradoras agredidas realizan trabajos menos calificados por lo cual, el nivel de rotación es mayor, es por ello que se ausentan menos días, transfiriéndose a un mayor nivel de presentismo. En el caso de los colaboradores agresores desarrollan un trabajo más calificado, por ello reciben una mayor remuneración, a pesar de ausentarse más días que las colaboradoras agredidas su nivel de rotación es menor, debido a que el costo de reposición es mayor (Ver Tabla 18). Este resultado ratifica lo encontrado por Riger., et al (2000) quien afirma que de 57 agredidas residentes en un refugio de Chicago, el 85% de mujeres perdió su puesto de trabajo a causa de la violencia doméstica, y el 53% fueron despedidas o tuvo que renunciar a su trabajo, además según

Swanberg & Logan (2005), en los últimos 2 años, el 91% de encuestados habría renunciado o despedido de su centro laboral como consecuencia de la violencia en sus hogares y más de la mitad de mujeres renunciaron a por lo menos un puesto de trabajo durante los últimos 24 meses.

Tabla 15. Características laborales de las/os colaboradoras/es del área de costura de la EET

Colaboradoras agredidas	Colaboradores agresores
Trabajo menos calificado	Trabajo más calificado
Menor remuneración	Mayor remuneración
Más horas laborables	Menos horas laborables
Se ausenta con menor frecuencia	Se ausenta con mayor frecuencia
Se ausenta pocos días (3 a 4 días)	Se ausenta más días (5 a 6 días)
Mayor nivel de presentismo	Menor nivel de presentismo
Mayor nivel de rotación laboral	Menor nivel de rotación laboral
Menor costo de rotación laboral	Mayor costo de rotación laboral

Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil y revisión documental. Elaboración propia.

Por lo tanto, los resultados encontrados en los niveles de ausentismo y presentismo reafirman la teoría de Vara (2015a), en el que manifiesta que la diferencia entre ausentismo y presentismo es el nivel de incapacidad laboral por el daño sufrido, la cual se traducen en absoluta (días dejados de trabajar) o relativa (presentismo o disminución del rendimiento por agotamiento). También señala que las empresas tienen normas muy estrictas en cuanto a las tardanzas e inasistencias, estableciendo descuentos o despidos, de esta manera el personal se verá motivado a asistir a su trabajo aunque no se encuentre en condiciones adecuadas para un buen rendimiento. Cabe destacar que durante la aplicación de encuestas tres colaboradoras se acercaron solicitando ayuda ya que eran violentadas por sus parejas o ex parejas, inmediatamente se le brindó la asesoría pertinente y se le comunicó a la jefatura de RR.HH para que pueda tomar medidas de acción prudentes.

Respecto a los costos empresariales de la VcM por presentismo, para la EET genera una pérdida económica de S/.480,231.7 nuevos soles, en el cual las colaboradoras agredidas representan un mayor costo (53.74%), que los colaboradores agresores (46.26%). No obstante, considerando el costo individual de la VcM, los agresores (\$546.08 dólares) son más costosos que las agredidas (\$387.64 dólares), similar a lo encontrado por Vara (2013) y Vara(2015a), donde en Perú el costo por agredida (\$273 dólares) es menor al

costo por agresor (\$540 dólares); y es la misma tendencia en Bolivia, donde el costo por agredida (\$602.01 dólares) es menor al costo por agresor (\$693.32 dólares). Mientras Gonzales-Ascencios (2014) ratifica que los agresores son más costosos (1481.54 nuevos soles) que las agredidas (1180.26 nuevos soles).

En efecto, en el caso de la EET, la diferencia de costos entre agredida y agresor se debe al tipo de trabajo que realizan, si bien es cierto ambos trabajan en el área de costura, el trabajo de los colaboradores es más calificado, por lo tanto percibe una remuneración mayor a la de las colaboradoras, quienes realizan trabajos que requieren de menor destreza física. Estos valores corroboran lo señalado por Beecham (2009), donde indica que el impacto en los costos empresariales de la VcM, depende del cargo o función que desempeña la/el colaboradora/or es agredida o agresor dentro de la empresa, ya que si su trabajo es más calificado el efecto de mayor magnitud para la empresa.

Tomando en cuenta el valor agregado perdido para la EET, considerando agredidas y agresores, el valor asciende a US\$435 293.29 dólares, siendo un valor inferior al estudio realizado por Vara (2013) en grandes y medianas empresas en Perú donde asciende a \$2 905 818 675 dólares; mientras en Bolivia es de \$170 015 dólares al año; siendo el mayor costo empresarial en base a salario perdido encontrado por Ascencios-Gonzales (2014) con un monto de \$8 888 673 dólares al año en el Emporio Comercial de Gamarra (microempresarios) incluyendo agredidas y agresores. Cabe señalar que las variaciones en los valores encontrados en cada estudio depende del número de empresas que se están tomando como muestra, en el presente estudio solo se considera el área de costura de la EET, a pesar de ello, el valor agregado perdido en las empresas en Bolivia es inferior a la cifra encontrada en EET.

Sin embargo, en Estados Unidos, el costo de la VcM es mayor a los US\$ 5 800 millones de dólares al año, de los cuales US\$ 1 800 millones de dólares representa la baja productividad (United Nations, 2009). En México, la VcM, genera para las empresas un costo de casi 8 millones de pesos al año, en el cual las agredidas pierden aproximadamente 23 millones de horas laborables por ausentismo (Adrián; 2010). En Francia, las empresas pierden 109 millones de euros anual (Nectoux, Mugnier, Baffert,

Albagly & Théolot, 2010). En Alemania, como producto del ausentismo y atención médica para las agredidas, se genera una pérdida de 14.8 millones de euros al año (Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes, 2007). En Bolivia, los costos empresariales país de la VcM por ausentismo y presentismo incluyendo el factor de productividad, por año es de US\$ 1 976 294 112, representando el 6.46% del PBI (Vara, 2015a).

Entre las principales limitaciones del estudio, están que para determinar la prevalencia de vida de la VcM y los costos empresariales de los mismos, dependió de la honestidad de las/os colaboradoras/es al responder las encuestas aplicadas; ya que es un tema difícil de abordar y las/os colaboradoras/es pueden sentir desconfianza o temor a ser criticadas/os por sus respuestas. Se dispuso de un área amplia ubicando a cada una/o de las/os colaboradoras/es en puntos estratégicos para evitar que se sientan incómodas/os o temerosas/os al responder el cuestionario, y se ubicó estratégicamente una ánfora. Para evitar inconvenientes antes de aplicar las encuestas se procedió a entablar dialogo con las/os colaboradoras/es y responsables a cargo para señalar la confidencialidad y anonimato de las encuestas, y la finalidad del estudio. No se consideró los costos empresariales generados por ausentismo ni los costos por colaboradoras/es que atestiguaron porque los valores no eran significantes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. En la EET, el 61.9% de colaboradoras remuneradas han sido agredidas por parte de sus parejas o ex parejas en algún momento de sus vidas, el 59% han presentado efectos en su desempeño laboral como producto de las discusiones o peleas. El 36% de colaboradoras agredidas reportan haber sido violentadas en su hogar y el 21.7% han sido agredidas mientras se encontraban en su centro laboral. Además, el 77% de entrevistados (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as) reportan que algunas colaboradoras le han solicitado ayuda o consejo en relación a la VcM.

2. La cifra de quienes ejercen violencia es mayor al valor de agredidas, siendo el 75.8% de colaboradores remunerados han ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o ex parejas durante los últimos doce meses, donde el 68.4% ha tenido consecuencias laborales producto de la VcM, el 53.1% de agresores han ejercido violencia dentro de su hogar y el 21.9% en el centro laboral.

3. Según las/os entrevistadas/os, el 100% sospecha que existen entre 1 a 140 casos de VcM en el área de costura de la EET, además el 84.7% (reporta haber observado que alguna de las colaboradoras haya sido violentada por su pareja. Todos los entrevistados indican que el principal efecto de la VcM es la pérdida de concentración, viéndose afectada la empresa mediante pérdida de tiempo y retraso del trabajo.

4. Tomando en cuenta la prevalencia anual de la VcM, el 59% ha tenido consecuencias laborales producto de las discusiones y peleas con su pareja o ex pareja, el 17.1% de agredidas reportan haber sido agredidas en su hogar, el 10.1% mientras que trabajaba. En el caso de los agresores, el 68.4% ha tenido consecuencias laborales, el 19.4% ha ejercido violencia en su hogar, siendo el 14.6% quienes han agredido a su pareja o ex

pareja mientras trabajaba. En ambos casos más del 50% de agredidas y agresores han tenido consecuencias laborales producto de la VcM, durante los últimos doce meses.

5. El principal efecto de la VcM, en el contexto laboral, es el presentismo. El 16.8% ha trabajado más lento de lo usual, el 16.6% ha presentado dificultades para concentrarse en el trabajo y el 15.7% estuvo cansada o agotada en el trabajo. De igual manera, el 48.8% de los agresores ha cometido errores laborales y el 26.4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo.

6. No se consideraron los días perdidos a causa del ausentismo por la falta de fiabilidad de la escala empleada, por cual se requiere mejorar los ítems debido a que existe una pérdida de 17 días laborables según reportan los agresores.

7. El costo empresarial total de la VcM, en relaciones de pareja, para el área de costura de la EET es US\$ 604 091.78 dólares al año. Cifra calculada en base al salario perdido y valor agregado de agredidas y agresores.

Recomendaciones

1. Es importante tomar en cuenta que para este tipo de estudios se debe tomar una muestra representativa, en caso contrario, no se podrá precisar la magnitud de la VcM, ya que el margen de error será alto y poco fiable a la prevalencia de la VcM.
2. Dado el alto porcentaje de colaboradores que han ejercido algún tipo de VcM, es importante evaluar la posibilidad de brindar capacitación sobre masculinidades y violencia hacia las mujeres, que permitan reconocer el proceso de construcción del género masculino y les permita reflexionar acerca de su comportamiento; en aras de prevenir y controlar actitudes violentas hacia sus parejas.
3. Considerar en los nuevos estudios una muestra importante de los colaboradoras/es que atestiguan la VcM, porque representan un costo empresarial significativo.
4. Debido a que la escala de ausentismo tuvo un nivel de fiabilidad por debajo del óptimo (0.706). Se recomienda a futuras investigaciones mejorar la escala a través de un estudio cualitativo.
5. Tomar en cuenta que las entrevistas facilitan el estudio, ya que las/os entrevistadas/os atestiguan aspectos que no se abordan en las encuestas.
6. Se recomienda, establecer medidas de acción y prevención para radicar la VcM, formando actividades de integración grupal y desarrollo personal contando con el compromiso y participación de empresas y colaboradoras/es.
7. Establecer programas de capacitación y entrenamiento de la VcM en todas las áreas de las empresas, en el cual participen y se comprometan cada uno de las/os colaboradoras/es, lo cual otorgará información al personal para afrontar la VcM. Además, se encontró que las colaboradoras han sido atacadas por sus parejas mientras trabajan, por ende se recomienda que la empresa implemente medidas de seguridad.

REFERENCIAS

1. Adrián, M. (2010). La violencia intrafamiliar como causa del ausentismo y bajo rendimiento laboral de la mujer colaboradora en México. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 191pp.
2. Arenas, L. (2012). Violencia psicológica y mantenimiento en relaciones de pareja. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 31 pp. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1692/ARENAS_ROMERO_LINA_VIOLENCIA.pdf?sequence=1
3. Aron, A. & Llanos, M. (2004). Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas familiares*, 20(1-2), 5-15.
4. Asencios-González, Z. (2014). “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014”. *San Martín Emprendedor*, 5(4), 7-38. Lima: USMP.
5. Avolio, B. (2008). A profile of women entrepreneurs in Peru: An exploratory study. CENTRUM.
6. Beecham, D. (2009). The impact of Intimate Partner Abuse on Women’s Experiences of the Workplace: A Qualitative Study. (Tesis doctoral en Sociología). University of Warwick.
7. Blanco, P., Ruiz, C., García de Vinuesa, L. & Martin, M. (2004). La violencia de pareja y la salud de las mujeres. *Gac Sanit*, 18 (1), 182-188. Disponible en: <http://www.scielosp.org/pdf/gs/v18s1/05violencia.pdf>
8. Blitchtein, D & Reyes, E. (2012). Factores asociados a la violencia física reciente de pareja hacia la mujer en el Perú, 2004-2007. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29(1), 35-43. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172646342012000100006&script=sci_arttext
9. Bosch, E. & Ferrer, V. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial*, 9(1), 7-19. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1798/179818244002.pdf>
10. Cáceres, J. (2004). Violencia física, psicológica y sexual en el ámbito de la pareja: papel del contexto. *Clínica y Salud*, 15 (1), 33-54. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180617820002>

11. Cáceres, A. & Cáceres, J. (2006). Violencia en relaciones íntimas en dos etapas evolutivas. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 6 (2), 271-284. Disponible en:
http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-177.pdf
12. Campbell, J. (2002). Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet*, 359(2), 1331-1336. Disponible en: http://www.e-ope.ee/_download/euni_repository/file/2627/ls_vagivald.zip/Campbell_IPV_and_health.pdf
13. Cann, K., Withnell, S., Shakespeare, J., Doll, H. & Thomas, J. (2001). Domestic violence: a comparative survey of levels of detection, knowledge, and attitudes in healthcare workers. *Public-Health*, 115, 89-95. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/dv%20a%20comparative%20survey.pdf>
14. Cascardi, M., Langhinrichsen, J & Vivian, D. (1992). Marital Aggression: Impact, injury, and health correlates for husbands and wives. *Arch Intern Med.* 152:1178-1184)
15. Castellano, M., Lachica, E., Molina, A. & Villanueva, H. (2004). Violencia contra la mujer. El perfil del agresor: criterios de valoración del riesgo. *Cuadernos de Medicina Forense*, 1(35), 15-28. Recuperado de: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/8424/scielo7.pdf?sequence=1>
16. Caverly, N., Barton, J. & MacGregor, J. (2007). Sickness Presenteeism, ickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies* 44(2), 305-319.
17. Cenicerros, R. (2003). Employers strive to combat costs of ‘Presenteeism’. *Business Insurance*, 37 (35), 4-31.
18. Coker, A., Davis, K., Arias, I., Desai, S, Sanderson, M. et al (2002). Physical and Mental Health Effects of Intimate Partner Violence for Men and Women. *American Journal of Preventive Medicine.* 23 (4), 260-268. Disponible en: http://146.186.107.82/Portals/69/Lit%20Review/Under-served%20Pops/Coker%20et%20al_Physical%20and%20Mental%20Health%20Effects%20of%20IPV_2002.pdf
19. Coker, A., Smith, p., Thompson, M., Mckeown, R., Bethea, L., Davis, K. (2002) Social Support Protects against the Negative Effects of Partner Violence on Mental Health. *Journal of Women’s Health & Gender-based Medicine.* 11 (5) 465-476.
20. Collins, J., et al (2005). *The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers.* *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* 47(6), 547-557.

21. Comisión Económica para América Latina (CEPAL). (2002). *Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución*. Santiago de Chile.
22. Condori, M. & Guerrero, R. (2010). *Factores individuales, sociales y culturales que influyen en la violencia basada en género en mujeres de 20 a 64 años de edad en el Centro de Salud Ganimedes San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 87 pp. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2993/1/condori_fm.pdf
23. Diario El Comercio. (2013). Empresas detectan solo uno de cada diez casos de violencia contra la mujer. Lima. 25 de Octubre del 2013. Disponible en: <http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/empresas-detectan-solo-uno-cada-diez-casos-violencia-contra-mujer-noticia-1649755>
24. Diario Gestión. (2013). La violencia contra la mujer genera pérdidas de US\$6.7 mil mlls al año en el Perú. Lima 28 de Diciembre del 2013. Disponible en: <http://gestion.pe/movil/noticia/2084796>
25. Diario La Primera. (2013). La violencia contra la mujer también afecta a empresas. Lima 12 de Abril del 2013. Disponible en: http://www.diariolaprimeraperu.com/online/actualidad/violencia-contra-la-mujer-tambien-afecta-a-empresas_136016.html
26. Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú. *Economía y Sociedad*, 75(1), 56-62. Disponible en: <http://www.warmiperu.org/Economia%20y%20sociedad%2075%20agosto%202010.pdf>
27. Duvvury, N., Grown, C., & Redner, J. (2004). *Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels*. Washington D.C: ICRW y UNFPA. Disponible en: <http://www.icrw.org/files/publications/Costs-of-Intimate-Partner-Violence-at-the-Household-and-Community-Levels-An-Operational-Framework-for-Developing-Countries.pdf>
28. Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Viet nam.
29. El-Bassel, N., Witte, S., Wada, T., Gilbert, L., & Wallace, J. (2001). Correlates of Partner Violence Among Female Street-Based Sex Workers: Substance Abuse, History of Childhood Abuse, and HIV Risks. *Aids Patient Care and STDs*, 15(1), 41-51. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/108729101460092.pdf>
30. ENDES.(2011).Violencia contra las mujeres, niñas y niños. *Encuesta demográfica y salud familiar*, 1(12), 317-358. Disponible en: <http://proyectos.inei.gob.pe/endes/2011/>

31. ENDES (2012). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2011. Informe principal ENDES*. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.
32. ENDES (2013). Perú: Violencia contra las mujeres, niñas y niños. *Encuesta demográfica y salud familiar 2013. Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 5(4), 53-78 .
33. ENDES (2014). Perú: Encuesta demográfica y salud familiar 2014. *Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima
34. Finkelhor, D., & Yllo, K. (1985). *License to rape: Sexual abuse of wives*. New York:Free Press.
35. Flitcraft, A. (1978). An emergency room epidemiology with a description of a clinical syndrome and critique of present therapeutics. Testimony to House Subcommittee on Domestic & International Scientific Planning, Analysis, and Cooperation (pp.186-245), Washington, DC.
36. Friedman, L. & Crouper, S. (1987). *The cost of domestic violence: A preliminary investigation of the financial cost of domestic violence*. New York: Victim Services Agency.
37. Fundación Friedrich Ebert & Terre des demmes (2007). *Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23, November 2007, Berlin*.
38. Golding, J. (1999). *Intimate Partner Violence as a risk factor for mental disorders: A Meta – Analysis*. *Journal of Family Violence*, 14(2), 99-132.
39. Gonzales, E. & Gavilano, P. (1998). *Pobreza y violencia doméstica contra la mujer en Lima Metropolitana*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Recuperado de: <http://archivo.iep.pe/textos/DDT/ddt94.pdf>
40. Gonzales, R. & Santana, J. (2001). La violencia en parejas jóvenes. *Psicothema*, 13(1), 127-131. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/7856-13559-1-PB.pdf>
41. Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-But out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.
42. Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of the violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_118190.pdf

43. International Center for Research on Women (2009). *Estimating the Costs and Impacts of Intimate Partner Violence in Developing Countries*. Washington D.C: ICRW y UNFPA. Disponible en: <http://www.icrw.org/files/publications/Estimating-the-Costs-and-Impacts-of-Intimate-Partner-Violence-in-Developing-Countries-A-Methodological-Resource-Guide.pdf>
44. Jewkes, R. (2002). Intimate partner violence: causes and prevention. *The Lancet*, 359(3), 1423-1429. Disponible en: <http://ethicsinhealth.org/wp-content/uploads/2012/01/intimate-partner-violence-jewkes.pdf>
45. Kimberly K. et al (1995) Health effects of experiences of sexual violence for women with abusive partners, *Health Care for Women International*, 16(6), 563-576.
46. Leonett, D & Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín – Venezuela. 74pp.
47. Lowe, G. (2002). ‘Here in body, absent in productivity: presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health’. *Canadian HR Reporter: The National Journal of Human Resource Management*, December, 1–2.
48. Maqueda, M. (2006). La violencia de género: entre el concepto jurídico y la realidad social. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 8(2), 1-13. Disponible en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/1violencia.pdf>
49. Martín, R. (2013). Cómo ayudar a una adolescente que sufre violencia de género. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 3(1), 1-30. Disponible en: <http://www.psicociencias.com/revista/boletines/Adolescencia%20y%20violencia%20de%20genero.pdf>
50. Martínez, E & Saldarriaga, J. (2008). Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Revista de Salud Pública*, 10(2), 227-238. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03.pdf>
51. Mejía, J. (2010). *La violencia contra la mujer en la relación de pareja: una propuesta de intervención*. Universidad Nacional Autónoma de México. México DF. 98 pp. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2010/abril/0656304/Index.html>
52. Melgar, P & Valls, R. (2010). “Estar enamorada de la persona que me maltrata”: socialización en las relaciones afectivas y sexuales de las mujeres víctimas de violencia de género. *Trabajo Social Global*, 1 (2), 149-161. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/Enamoramiento%20y%20VCM.pdf>
53. MIMP-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Desarrollo social. (2009). Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer 2008-2015. Lima. 50p.

54. Ministerio de la Mujer y desarrollo social. (2010). *Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015*. Lima. 50p. Recuperado de: http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/normativas/304_PNCVHM_2009-2015.pdf
55. Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M. & Thélot, B. (2010). San economic evaluation of intimate partner violence in Frances. *Santé Publique* (Vandoeuvre Lés Nancy, France9, 22(4), 405-416.
56. Organizacion Mundial de la Salud. (2004). *Departamento de Prevención de Lesiones y Violencia. Las dimensiones económicas de la violencia interpersonal*. Ginebra: OMS. Disponible en : <http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9241591609.pdf>
57. Organización Mundial de la Salud. (2006). *Violencia Interpersonal y alcohol*. 20p. Recuperado de: <http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/violenciaInterpersonal.pdf>
58. OMS-Organización Mundial de la Salud. (2013). Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°239. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
59. Ponce, J. (2012). Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: Un análisis basado en la encuesta demográfica y de salud familiar - ENDES 2011. *Revista de ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 3(2), 7-56. Recuperado de: http://www.aristidesvara.net/revista/sme_v3n2.pdf
60. Ramos, L., Saltijeral, M., Romero, M., Caballero, M & Martínez, N. (2001). Violencia sexual y problemas asociados en una muestra de usuarias de un centro de salud. *Salud pública de México*, 43(3), 182-191. Recuperado de: http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0036-36342001000300002&script=sci_arttext&tlng=es
61. Raphael, J., & Tolman, R. M. (1997). *Trapped by poverty, trapped by abuse: New evidence documenting the relationship between domestic violence and welfare*. Chicago: Taylor Institute.
62. Reeves, C. & O'Leary-Kelly, A. (2009). Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace. Fayetteville: Department of Management University of Arkansas. Pp 1-57.
63. Riger, S., Ahrens, C., & Blickenstaff, A. (2000). Measuring interference with employment and education reported by women with abusive partners: Preliminary data. *Violence and Victims*, 15, 161. Saltzstein, A. L., Ting, Y.,
64. Rodríguez, R. (2008). Del crimen pasional a la violencia de género: evolución y su tratamiento periodístico. *Ámbitos*, 1(17), 171-188. Recuperado de:

file:///C:/Users/user/Downloads/Crimen%20pasional%20VdeGenero%20y%20comunicacion.pdf

65. Rondón, M. (2006). Salud mental: Un problema de salud pública en el Perú. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 23 (4), 237- 238. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342006000400001
66. Ruiz, I., Blanco, P., Vives, C. (2004). Violencia contra la mujer en la pareja: determinantes y respuestas socio sanitarias. *Gac Sanit*, 18 (2), 4-12. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/gsv18s2/revision1.pdf>
67. Russell, D. (1982). *Rape in marriage*. New York: Macmillan.
68. Saavedra, A. (2004) Violencia y salud mental. *Acta Médica Peruana*. 21 (1) 39-50. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/acta_medica/2004_n1/pdf/a06.pdf
69. Stets, J. E & Straus, M.A (1990). Gender differences in reporting marital violence and it's medical psychological consequences. In Straus, M.A., and Gelles, R.J. (eds), *Violence in American Families: Risk factors and adaptation to violence in 8,145 families*, transaction, New Brunswick, NJ, pp. 151-165.
70. Stith, S., Smith, D., Penn, C., Ward, D. & Tritt, D. (2004). Intimate partner physical abuse perpetration and victimization risk factors: A meta-analytic review. *Journal of Aggression and Violent Behavior*, 10 (1), 65-98. Recuperado de: <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/handle/2097/14851/STITHAVB2004.pdf?sequence=1>
71. Swanberg, J. & Logan, T. (2005). Domestic violence and employment: a qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17. Recuperado de: [http://www.caepv.org/membercenter/files/Domestic%20Violence%20and%20Employment%20-%20A%20Qualitative%20Study%20\(2005\).pdf](http://www.caepv.org/membercenter/files/Domestic%20Violence%20and%20Employment%20-%20A%20Qualitative%20Study%20(2005).pdf)
72. United Nations. (2009). *Violencia contra las mujeres: la situación*. Nueva York: Naciones Unidas
73. Valdez, R. & Juárez, C. (1998). Impacto de la violencia doméstica en la salud mental de las mujeres: análisis y perspectivas en México, *Salud mental*, 21(6), 1-10. Recuperado de: <http://inprf.bi-digital.com:8080/bitstream/123456789/1768/1/sm210601.pdf>
74. Valdez, R.; Híjar, M., Salgado, V., Rivera, L., Avila, L. & Rojas, R. (2006). Escala de violencia e índice de severidad: una propuesta metodológica para medir la violencia de pareja en mujeres mexicanas. *salud pública de méxico*, 48, 221-231. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342006000800002

75. Vara, A. (2012). *Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo-oportunidad de las mujeres microempresarias de Ecuador*. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: http://www.programabecasusmp.com/intranet/imagenes/recursos/GIZ_Ecuador_VC_M_microempresarias_final.pdf
76. Vara, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Resumen Ejecutivo. (Eds). Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Programa Regional ComVoMujer. Lima: Editorial y Gráfica EBRA, E.I.R.L. Recuperado de: <http://www.giz.de/de/downloads/giz-2013-es-resumen-ejecutivo.pdf>
77. Vara, A. (2015a). *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia*. La Paz: ComVoMujer & USMP.
78. Vara, A. (2015b). *Modelo de Gestión para prevenir la violencia contra las mujeres: una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas*. Lima: ComVoMujer & USMP.

APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de coherencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis
¿Cuáles son los efectos laborales y económicos generados por la violencia contra la mujer, en relaciones de pareja, y cómo influyen en los costos empresariales de una empresa textil exportadora durante el periodo 2014 en Lima-Perú?	Identificar los efectos laborales y económicos de la VcM en relación de pareja, en una empresa textil exportadora de Lima en el año 2014.	El ausentismo, presentismo y la rotación son los principales efectos laborales de la VCM, en relación de pareja, en una empresa textil exportadora de Lima en el año 2014.
1. ¿Cuál es la prevalencia de VcM, en una empresa textil exportadora, según el reporte de las agredidas, agresores y testimonio del jefe administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisoras/es, durante el año 2014?	1. ¿Cuál es la prevalencia de VcM, en una empresa textil exportadora, según el reporte de las agredidas, agresores y testimonio del jefe administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisoras/es, durante el año 2014?	1. Se estima que la prevalencia de VcM, en una empresa textil exportadora, según el reporte de las agredidas, agresores y testimonio del jefe administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisoras/es, durante el año 2014, es superior al 60%.
2. ¿Cuántos días se han dejado de trabajar por VcM en una empresa textil exportadora durante el año 2014?	2. ¿Cuántos días se han dejado de trabajar por VcM en una empresa textil exportadora durante el año 2014?	2. Se estima que los días dejados de trabajar por VcM en una empresa textil exportadora durante el año 2014, es inferior a 100 días anuales.
3. ¿Cuáles son los efectos de la VcM en la productividad de una empresa textil exportadora durante el año 2014?	3. ¿Cuáles son los efectos de la VcM en la productividad de una empresa textil exportadora durante el año 2014?	3. Se estima que el presentismo genera mayores deficiencias en la productividad de las trabajadoras de una empresa textil exportadora durante el año 2014.

<p>4. ¿Cuál es el costo empresarial de la VcM en una empresa textil exportadora durante el año 2014?</p>	<p>4. ¿Cuál es el costo empresarial de la VcM en una empresa textil exportadora el año 2014?</p>	<p>4. Se estima que el costo empresarial de la VcM en una empresa textil exportadora durante el año 2014 es superior a \$500,000 dólares americanos al año.</p>
--	--	---

ANEXOS

Anexo 1: Validación de Instrumentos

Los instrumentos a utilizar son el modelo establecido por el Dr. Vara (2013) el cual ha sido validado por doce jueces expertos que se mencionan a continuación:

Jueces	Cargo	Especialidad	Experiencia
Marcela Huaita Alegre	Viceministra de la Mujer. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	Abogada. Investigadora, docente y consultora internacional, experta en temas de género, derechos humanos y políticas públicas.	Ha trabajado para instituciones como Proética, Adjuntía de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, Constella Futures (The Futures Group). En el 2003, fue invitada a integrar el Gabinete de Asesores de la Presidenta del Consejo de Ministros y, en 1996, fue asesora principal de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República.
Christine Brendel	Directora Regional del Programa ComVoMujer - Combatir la violencia contra la Mujer en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay - de la Cooperación Alemana al Desarrollo-GIZ		Comenzó su carrera profesional en 1983 en África Occidental y desde 1988 trabaja en América Latina. Ha tenido a su cargo la dirección del Programa de Género en la sede de la GIZ en Alemania y desde 2009 es parte de la junta directiva de la OCDE CAD GenderNet.
María del Carmen Panizzo Godoy	Coordinadora Nacional Perú del Programa Combatir la Violencia contra la Mujer / GIZ Agencia de Cooperación Alemana.	Abogada de la PUCP, con estudios de maestría en Ciencia Política, Diplomados en Estudios de Género y en Responsabilidad Social.	Asesora Programa Gobernabilidad e Inclusión en Cooperación Técnica Alemana - GTZ Programa de Gobernabilidad e Inclusión. Asesora Jurídica en Ministerio de la Producción.
María Jennie Dador Tozzini	Directora del Movimiento Manuela Ramos.	Abogada por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Diplomada en Género y con estudios de maestría en Ciencia Política, mención Políticas Públicas y Sociedad Civil, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recientemente,	Directora Ejecutiva del Programa Nacional de lucha contra la violencia Familiar y Sexual. Docente invitada en la UNMS y en la Universidad Austral de Chile. Coordinadora adjunta del Observatorio del derecho a la salud-CIES.

		Diplomada en Derechos Humanos y Procesos de Democratización por la Universidad de Chile.	
Roxana Vásquez Sotelo	Consultora independiente.	Abogada por la PUCP. Investigadora.	Formó parte del CLADEM desde sus inicios. Ha coordinado diferentes propuestas como la campaña para la Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y Reproductivos. Ha sido responsable del programa de formación del CLADEM. Fundadora y asociada de DEMUS. Asociada de APRODEH.
Maruja Barrig	Consultora independiente	Investigadora especialista en género.	Estudió Literatura y Periodismo en la Pontificia Universidad Católica del Perú y se graduó de Magíster en Política Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Por espacio de más de dos décadas se desempeña como profesora en el Diploma de Estudios de Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú y como consultora de proyectos de desarrollo en las áreas de planificación, evaluación institucional y enfoque de género para diversas agencias internacionales de cooperación en Perú y otros países de América Latina. Es Investigadora asociada y miembro del Consejo Directivo del Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES).
Liz Ivett Meléndez López	Consultora. Centro de la Mujer Peruana – Flora Tristán	Socióloga de la UNMSM. Estudios de postgrado en la Universidad Complutense de Madrid.	Realizó una investigación sobre Diagnóstico sobre trata de mujeres, niños y niñas en ocho ciudades del Perú. Flora Tristán. Informe nacional sobre feminicidio en el Perú (2008).
Ramón Díaz Vásquez	Investigador del Instituto de Estudios Peruanos.	Economista de la PUCP	Múltiples estudios económicos sociales. En violencia: Aproximación al

			costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú. 2010.
Ana María Mendieta Trefogli	Directora Ejecutiva del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual PNCVFS.	Abogada	Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual.
Patricia Ruíz Bravo López	Directora Académica de Responsabilidad Social DARS de la Pontificia Universidad Católica Del Perú PUCP.	Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Lovaina, Bélgica. Profesora principal del departamento de Ciencias Sociales.	Investigadora especialista en temas de género, educación y desarrollo. Consultora especializada en Evaluación de proyectos de desarrollo rural y género. Ha producido más de 55 publicaciones académicas.
Mónica De las Casas Alegre	Asesora Senior del Programa ComVoMujer/GIZ.	Abogada por la PUCP. Diplomada en Responsabilidad Social	Experiencia en derechos humanos desde una perspectiva de género, derecho internacional público, constitucional y laboral así como fortalecimiento institucional de organizaciones sociales. Con trabajos vinculados a la elaboración y ejecución de proyectos de Cooperación Técnica Internacional, ONGs y proyectos sociales del sector privado

Fuente: Vara (2013)

Anexo 2: Instrumentos

En el presente anexo se adjunta los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio. Estos fueron validados mediante la modalidad de Validez de Contenido , ya que los ítems seleccionados están basados en lo que se pretende medir (efectos laborales de la VCM, en relación de pareja), dichos instrumentos pasaron por la valoración de expertos en el tema, quienes tienen la facultad de evaluar las variables que se emplean en los instrumentos. La estructura de los instrumentos del presente estudio han sido en base al modelo empleado por el Dr. Arístides Vara (2013) en su estudio “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú”, el empleo de los instrumentos ha sido autorizado por el autor.

2.1. Revisión Documental

Mediante la revisión de los documentos que proporcionó la empresa se pudo corroborar los problemas laborales que se presentan y que tenían alguna relación con los efectos de la VcM, en relaciones de pareja, dichos efectos son presentismo, ausentismo y rotación de personal, es por ello que se solicitó la siguiente información:

- Nivel a inasistencias
- Niveles de productividad
- Niveles de rotación de personal

2.2. Entrevistas a profundidad (Gerentes)

I. Información General

Marca las alternativas o llene el espacio en blanco según corresponda

N°	Preguntas	Alternativas de Respuesta
1	Nombre de la empresa	
2	¿Qué cargo ocupa en la empresa?	
3	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
4	¿Cuántas personas trabajan en la empresa? Datos aproximados	_____ total _____ planilla _____ locación de servicios _____ contratos temporales /u de otros tipos En total, ¿cuántas son mujeres?

II. Testigos de la VCM

En ocasiones se ha presenciado violencia, que pueden haber perjudicado en ambiente laboral del testigo. En base a su experiencia responda.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
5	¿Sabe o sospecha si alguna de sus trabajadoras es maltratada por su pareja?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado/a <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
6	¿Alguna de sus trabajadoras le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
7	¿Ha observado alguna vez que sus trabajadoras sean violentadas / maltratados por sus parejas? Ej.: Han sido acosadas/amenazadas (por teléfono, correo electrónico, u otros). Han sido insultadas o golpeadas en el trabajo.	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto ¿Cuántos veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces
8	Según lo observado, ¿qué tanto ha afectado el desempeño de sus trabajadoras, el maltrato de sus parejas? (marcar todas las opciones posibles) (Indicar cuántos casos , por cada opción)	<input type="radio"/> Han llegado tarde o perdido citas laborales <input type="radio"/> Han dejado de trabajar algunos días <input type="radio"/> Han perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo <input type="radio"/> Han recibido regaños o amonestaciones por parte de usted o los supervisores <input type="radio"/> Han sido despedidas o han renunciado
9	¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño / rendimiento / productividad de la empresa?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)

10	En promedio, ¿cuántas trabajadoras mujeres han dejado de trabajar (por lo menos un día) durante las últimas cuatro semanas (último mes)?	<p>A. Total mujeres:</p> <p>B. Total días dejados de trabajar (acumulado):</p> <p>C. Según su experiencia, cuántas cree (en %) que han sido causadas por la violencia (para atender su salud física o mental o la salud o cuidado de otros familiares o para atender temas legales).</p> <p>Porcentaje:</p>
11	En promedio, ¿cuántas trabajadoras mujeres han sido despedidas (último año), cuántas han renunciado y cuántas han sido reemplazadas? ¿Cuánto ha sido el tiempo y el costo estimado por cada reemplazo? (considerar todas las razones, no solo violencia).	<p>A. Total mujeres despedidas:</p> <p>B. Total mujeres que han renunciado:</p> <p>C. Total mujeres reemplazadas:</p> <p>D. Tiempo promedio que demora en encontrar a la nueva trabajadora, desde el reclutamiento hasta la contratación</p> <p>Número de Días:</p> <p>E. Costo promedio de la nueva contratación por trabajadora (incluye reclutamiento, selección y contratación)</p> <p>Nuevos soles:</p> <p>F. Cuántos días ha perdido la empresa por esta rotación de personal (despido/renuncia/contratación), donde el puesto ha quedado improductivo:</p> <p>Número de días improductivos:</p>
12	¿La empresa sabe cuándo sus empleadas son maltratadas en su hogar? Si la respuesta es sí, ¿cómo lo sabe?	
13	¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia? Si es sí, ¿cómo las apoya?	
14	¿Los/las supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas? ¿Han sido capacitados/as?	

15	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras? ¿Cómo las ha atendido?	
16	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos violencia de sus trabajadoras? ¿En qué consiste? ¿Desde cuándo la tiene?	
17	¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja? Puede contarnos ¿cómo fue el incidente más significativo?	

Muchas gracias por su colaboración. La información que ha brindado será de apoyo para la investigación.

Observaciones adicionales:

Anexo 3. Cuestionarios

3.1. Cuestionario Anónimo y confidencial (Mujeres)

Estimada trabajadora,

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en Lima Metropolitana y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada con el sello de seguridad puesto.

I. Información general

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa adecuada a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo

Todas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
10	Para atender su salud física o mental	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
11	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender temas legales, financieras o personales	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Por otras razones	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

						días	días
--	--	--	--	--	--	------	------

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
15	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
16	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
17	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
18	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
19	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

III. Testigos de maltrato

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ej. Maltrato verbal, físico, sexual, económico, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas mujeres compañeras de labores pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
20	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeros/colegas que son maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
21	¿Alguno de sus compañeros de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, colegas hombres
22	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean acosados o amenazados por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres
23	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres

24	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento en el trabajo?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
----	--	--

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

A continuación le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposo, conviviente, enamorado, novio) pudo haber realizado en el último año. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que ***todas sus respuestas se mantendrán en secreto.***

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
25	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
28	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja)...	Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)
---	---

31	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	La ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja)...			Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
35	Ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
39	Ha tenido dificultades con la clientela	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca		Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en nuestra ciudad.

3.2. Cuestionario Anónimo y confidencial (varones)

Estimado trabajador,

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad de hombres trabajadores en Lima Metropolitana y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, **siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado.** De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada con el sello de seguridad puesto.

I. Información general

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa adecuada a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo

Todos tenemos periodos donde somos más productivos y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
10	Para atender su salud física o mental	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
11	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender temas legales, financieras o personales	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Por otras razones	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
15	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
16	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
17	¿Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
18	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
19	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupado o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

III. Testigos de maltrato

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ej. Maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) puede extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchos compañeros de trabajo (hombres y mujeres) pueden vivir situaciones de violencia con sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta (puede marcar más de una opción)
20	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen colegas que viven situaciones de violencia con sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
21	¿Alguno de sus colegas de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, colegas hombres
22	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean acosados por sus parejas por teléfono o correo electrónico?	<input type="radio"/> No he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres
23	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres

24	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento laboral?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
----	--	--

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

A continuación le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposa, conviviente, enamorada, novia) pudo haber realizado en el último año. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que ***todas sus respuestas se mantendrán en secreto.***

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
2 5	Lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
2 6	Lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o atacado con objetos (palos, armas punzo cortantes o armas de fuego, etc.)	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
2 7	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

29	Se ha presentado súbitamente para acosarlo o amenazarlo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	Lo ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
31	Lo ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
32	Ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Ha tenido dificultades con la clientela	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

A su vez le presentamos una serie de conductas que usted como pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposo, conviviente, enamorado, novio) pudo haber realizado en el último año. Recuerde que nadie sabrá sus respuestas.

Alguna vez a su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
38	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
39	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
41	Usted la ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
42	Usted la ha presionado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
43	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en nuestra ciudad.