



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de  
Ciencias Administrativas  
y Recursos Humanos

**San Martín Emprendedor**

Revista de Ciencias Empresariales  
de la Universidad de San Martín de Porres

Volumen 6, Número 2, Julio-Diciembre de 2015, pp. 7-39  
ISSN (e) 2220-9336

# **Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el emporio comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014**

Zaida Beatriz Asencios-Gonzalez<sup>1</sup>

Recibido: 14 de julio de 2014

Aceptado: 20 de diciembre de 2014

---

<sup>1</sup> Zaida Asencios-Gonzalez. Becaria del Programa de Becas para Tesis de Grado sobre el "Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas", convocado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y la cooperación Alemana Programa implementada por la GIZ, a través de su Regional Combatir la Violencia contra la mujer en Latinoamérica – ComVoMujer.

## Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el emporio comercial de gamarra en Lima- Perú: 2014

### Resumen

En el Emporio Comercial de Gamarra (ECG), las mujeres cumplen un papel fundamental conformando el 60% de la Población Económicamente Activa ocupada en las Micro y Pequeñas empresas (MYPES). En el Perú no existen estudios que estimen los costos empresariales de la violencia contra las mujeres (VcM) en las MYPES; no obstante, 2 de cada 10 mujeres que trabajan en las medianas y grandes empresas han sido víctima de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas durante los últimos 12 meses, afectando considerablemente su desempeño. **Objetivo:** Determinar el costo empresarial de la violencia contra las mujeres (VcM) en el Emporio Comercial de Gamarra (ECG). **Método:** Diseño descriptivo basado en data primaria de los/las trabajadores/as que laboran en las Micro y pequeñas empresas del ECG, mediante la aplicación de un cuestionario de auto reporte. **Resultados:** En el 2014, el 45% de las trabajadoras del ECG fueron agredidas (psicológica, física, sexual o económicamente) por sus parejas o ex parejas, en un promedio de 27.48 veces por año dentro del hogar y mientras trabajaban; perdiendo 59 días de trabajo por presentismo. En el caso de los agresores, el 44.1% ha ejercido violencia contra sus parejas o ex parejas en el hogar y mientras trabajaban; en un promedio de 17.59 veces por año; perdiendo 64 días de trabajo por presentismo. Como consecuencia de la VcM, el ECG pierde 8 millones 888 mil 673 mil dólares por año producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, estimaciones basadas en el salario perdido. Los efectos del presentismo por la VcM en la productividad laboral son significativos, las trabajadoras agredidas han perdido o malogrado mercadería (11.70%) y han cometido errores laborales (27.8%). En cuanto a los agresores el 28.8% ha cometido errores laborales y 15.9% ha perdido o malogrado mercadería.

**Palabras clave:** violencia contra las mujeres, costo empresarial, MYPES

---

### Abstract

In the Emporio Comercial de Gamarra (ECG), women achieve an important role being part of 60% economically active population in Micro and small enterprises (MYPES). In Peru, there aren't studies about business costs of violence against women in MYPES; thus, 2 of every 10 women workers in medium and large businesses have been victim of any kind of violence by an intimate partner or ex-partner during the past 12 months, affecting their job performance. **Objective:** to determine business costs of violence against women in Micro and small enterprises in the Cluster confection called Gamarra. **Method:** Descriptive study based on primary data of the workers in the Micro and small enterprises in the Cluster confection called Gamarra through the application of a self-report questionnaire. **Results:** In 2014, 45% of female workers in Gamarra were mugged (psychological, physical, sexual or economically) by their partners or ex-partners, at an average of 27.48 times per year within the home and while working; losing 59 days of work per presenteeism. For the aggressors, the 44.1 % has been violent towards their partners or former partners at home and while working; on average 17.59 times per year; losing 64 days of work per presenteeism. As a consequence of Violence against women, ECG loses 8 million 888 one thousand 673 one thousand dollar per year by presenteeism of abused female workers and attacking male workers, estimates based on lost salary. The effects of presenteeism by Violence against women in labor productivity are significant, abused female workers have lost or spoiled goods (11.70 %) and have committed labor errors (27.8 %). While male workers who are aggressors committed labor errors 28.8 % and 15.9 % errors labor has lost.

**Keywords:** violence against women, business cost, MYPE

## **Introducción**

Durante los últimos años, las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPES) se han convertido en un importante foco de desarrollo social y económico de los países (Vara, 2012; Trujillo, 2013). En el Perú, las MYPES emplean a ocho millones de personas, es decir, al 47% de la población económicamente activa (PEA) y representa el 13.6% del total de la producción nacional (Gestión, 2014). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI, 2012) el Emporio Comercial de Gamarra (ECG) es un conglomerado empresarial conformado por 24 mil establecimientos dedicados a la industria textil, confecciones y comercialización de prendas de vestir, de las cuales el 96.8% de los establecimientos son microempresas, el 3.1% pequeñas empresas y sólo 0.1% grandes y medianas empresas.

El ECG es uno de los grandes paradigmas de emprendimiento de las MYPES en el Perú, porque es producto del esfuerzo de miles de migrantes andinos/as que representan a la clase emprendedora del Perú (Inter American Development Bank, 2004) y; son fuente principal de empleo y de subsistencia ya que, tienden a concentrar fuertes grupos de empleo (Vara, 2012; Gestión, 2014). Según el INEI (2012) acoge a 45 mil 688 trabajadoras/es, donde la fuerza laboral femenina representa 60.4% de la población económicamente activa.

La violencia contra las mujeres (VcM) es un problema que origina graves consecuencias para la salud pública, la economía y el desarrollo de los pueblos (Hoel et al, 2001; MIMPE, 2009; ENDES, 2012; OMS, 2013); generando un impacto negativo para toda la sociedad, en especial para el sector empresarial (Bubinic, et al 2005; Adrián, 2010; Vara, 2013), ya que no sólo afecta a las trabajadoras agredidas en el aspecto social, laboral y familiar (Ruiz, Blanco & Vives, 2004; GIZ & USMP, 2012); sino también tiene efectos multiplicadores económicos para las empresas donde trabajan las mujeres agredidas y los hombres agresores (Organización Panamericana de la Salud, 2003; Leonett & Méndez, 2005; CEPAL, 2007; Adrián, 2010; Cruz & Klinger, 2011; Vara, 2013).

En el estudio realizado por Vara (2013) se demuestra que el 23.24% de trabajadoras remuneradas peruanas han sido afectadas por algún

tipo de violencia (física, psicológica, sexual o económica) ejercida por sus parejas o ex parejas durante el último año; así también en la investigación realizada por Ponce (2012) basada en los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2011, se ha encontrado que el 21.9% de mujeres emprendedoras peruanas han sido agredidas por sus parejas durante ese año. Ante estos dos contextos, existe alta probabilidad de que dentro de las MYPES del ECG existan trabajadoras y empresarias que sufran algún tipo de violencia por parte de sus parejas.

Aunque no hay investigaciones nacionales que estimen los costos empresariales de la VcM para las MYPES del sector textil; en Ecuador se realizó un estudio, basado en data secundaria, donde se ha encontrado que el 51.1% de las dueñas de microempresas y microemprendimientos han sido agredidas por sus parejas o exparejas. En consecuencia, producto de la VcM pierden al año 6 millones de días laborales, originando un costo oportunidad entre 8 millones y 49 millones de dólares anuales, equivalente a 54 días de trabajo perdidos por microempresaria al año y los gastos de bolsillo que realizan a causa del daño físico, mental y patrimonial sufrido representa un gasto anual de 22 millones dólares anuales. Asimismo, el 86.4% de las dueñas de microempresas y microemprendimientos afectadas por la VcM han dejado de percibir ingresos entre US\$ 70 y US\$ 371 dólares por año, debido a los días dejados de trabajar por la incapacidad sufrida a causa de la VcM; descapitalizándolas y aumentando la probabilidad de quiebra de sus negocios (Vara, 2012).

La poca literatura existente solo ha llegado a determinar el costo de la VcM por ausentismo y presentismo desde un enfoque empresarial en las grandes y medianas empresas; las cuales presentan diferencias significativas en cuanto al tamaño, dinámica laboral y al modelo de negocio de las MYPES. Las consecuencias y dinámica de la VcM de las trabajadoras de la MYPES son diferentes a las de las mujeres que trabajan en grandes empresas (Vara, 2012), pues las mujeres adecuadamente empleadas tiene una remuneración estable, beneficios legales, horarios definidos, normas y seguridad claramente establecidas. Mientras las trabajadoras de las MYPES no tienen normas laborales claramente definidas, también la mayoría de los negocios suelen ser informales, son de poca escala y no brindan seguro de salud ni mayores beneficios solventes. En

mucho de los casos, el/la propietario/a realiza la mayoría de las actividades principales en el negocio (Mungaray et al, 2005; Aguilar et al, 2007). En consecuencia, la VcM en las MYPES podría tener un impacto directo y significativo en las trabajadoras víctimas de violencia y también en las propietarias del negocio

Por otro lado, diversos estudios internacionales han determinado los costos de la VcM que representan para el empresariado. En Dinamarca, la VcM origina en las empresas un costo de 90 millones de coronas danesas calculado en base a la pérdida de producción (Helweg et al, 2010). En Estados Unidos, el costo de la VcM por presentismo representa más de US\$ 150 mil millones de dólares al año, generando un mayor costo que el ausentismo (Hemp 2004). En Canadá, genera una pérdida de US\$ 7 millones de dólares canadienses por año por el ausentismo de las trabajadoras agredidas (Greaves, 1995 citado por Buvinic, 2008). En Francia, la VCM representa un costo de 109 millones de euros producto del ausentismo (Nectoux, Mugnier, Baffert, Albagly, & Thélot; 2010). En Alemania, la VcM ocasiona un costo de 14.8 mil millones de euros al año, por las pérdidas económicas originadas por el ausentismo laboral y los costos del tratamiento médico de la víctima (Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes, 2007). En México, las empresas pierden casi 8 millones de pesos al año producto de la VcM y las trabajadoras víctimas de VcM pierden 23 millones de horas laborables por ausentismo; constituyendo un obstáculo para el desarrollo de la sociedad Mexicana (Adrián, 2010). En Bolivia, las empresas pierden casi 2 mil millones de dólares americanos al año, equivalentes al 6,5 % del PIB nacional (Vara, 2015).

Las mujeres trabajadoras que sufren VcM tienden a tener el índice más alto de ausentismo a comparación de las que no sufren violencia (Buvinic, 2008), ya que uno de cada cinco días laborables que pierden las mujeres por razones de salud es el resultado de problemas relacionados con agresiones de sus pareja (Giberti, 2007). En efecto, el impacto de la VcM en las empresas depende del cargo que desempeña la trabajadora agredida y el giro de la empresa; ya que sí se desempeña en un puesto mayor, el efecto será de mayor magnitud para la empresa (Beecham, 2009).

A nivel nacional, con el estudio realizado por Vara (2013) se ha logrado estimar el impacto económico de la VcM en relaciones de pareja, en las

empresas peruanas. El costo empresarial de la VcM basado en el salario perdido originado por el ausentismo y presentismo de las trabajadoras agredidas, los hombres agresores y personal que atestigua, equivale a 4 mil 757 millones de dólares, donde el 70% de los costos son por presentismo. Asimismo, tanto las agredidas y los agresores pierden días de trabajo por la VcM, las trabajadoras que han sufrido violencia están dejando de trabajar más de 10 millones de días, donde el 60.3% proviene del presentismo y 39.7% por ausentismo. En cuanto a los agresores pierden 32 millones de días de trabajo producto de la violencia que ejercen contra sus parejas, donde el 74% es explicado por el presentismo y el 26% por el ausentismo. Sin embargo, este estudio se enfoca en el impacto económico de la VcM en las empresas que tienen 50 a más trabajadores/as, pero no considera a las MYPES. Asimismo, según ENDES (2013), en el Perú 7 de cada 10 mujeres han sido agredidas por su pareja donde el 35.7% fue afectada por violencia física, 8.4% por violencia sexual y 67.5% por violencia psicológica.

De igual modo, se ha determinado que la VcM en el Perú también afecta a los emprendimientos de las mujeres. Al respecto, Ponce (2012) señala que las situaciones de control más frecuentes que podrían afectar el emprendimiento de las mujeres y generar un obstáculo en el desarrollo del negocio son el insistir en saber dónde está (53.3%), celos si habla con otro hombre (42.9%) y que no le confíe dinero (18.4%). Así también, Avolio (2008) basado en estudios de caso sobre veinticuatro mujeres empresarias en el Perú, determinó que la actitud pernicioso de la pareja/esposo es un obstáculo para el crecimiento del negocio de las mujeres emprendedoras.

Asimismo, la VcM origina pérdidas económicas en el Producto Bruto Interno (PBI) nacional por la inasistencia laboral (ausentismo) y la baja productividad de las trabajadoras agredidas, originando la descapitalización de la sociedad en conjunto (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú [MIMP], 2009).

En consecuencia, la VcM genera dos tipos de costos: directos e indirectos. Los costos directos son asumidos por el Estado como: la pérdida de vidas, gastos en atención médica, gastos policiales, judiciales y los servicios sociales (García, 2000; United Nations, 2007; CEPAL, 2007; MIMPE, 2009; ENDES, 2012). Por ejemplo al Estado Portugués, atender a las mujeres víctimas de VcM le

genera un costo extra promedio de 140 euros al año por mujer agredida (Barros et al, 2008). Los costos indirectos son asumidos por el sector empresarial por la disminución de la productividad, rotación del personal, tardanza, ausentismo y presentismo de las agredidas, agresores y testigos/as de VcM (García, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001; Buvinic, Morrison & Orlando 2005, United Nations, 2007; CEPAL, 2007; Casique, 2012; Vara, 2013).

Así también la VcM genera “costos intangibles” que afecta directamente al desempeño de las trabajadoras que son agredidas por sus parejas entre ellos se encuentran: los trastornos psicológicos (la baja autoestima, aislamientos, la depresión, el miedo y el sufrimiento), problemas de salud y la pérdida de oportunidad laboral (García, 2000; CEPAL, 2007; MIMP, 2009; García & Arechederra, 2010). Ello genera, un mayor riesgo de ser despedida para las mujeres agredidas y por ende disminuye su participación en el mercado laboral (Duvvury; Grown & Redner, 2004; Buvinic et al 2005; Vara, 2013). Asimismo, se ha demostrado que las mujeres afectadas por la VcM tienden a percibir menos ingresos (Díaz & Miranda, 2010; Buvinic et al 2005), por ejemplo, en Chile las mujeres que son agredidas por sus parejas, ganan en promedio un 34% menos al mes que las mujeres que no son agredidas (Morrison & Orlando; 1999). En Colombia, al estimar los costos laborales de la VcM se ha encontrado que los ingresos laborales de las mujeres agredidas son 40% menores aquellas que no son víctimas de VcM (Ribero y Sánchez, 2005). En el Perú, los ingresos laborales de las mujeres agredidas son entre 1150 y 1500 nuevos soles menos por año (Díaz & Miranda, 2010) y estos son valores semejantes a los estimados por Vara (2013) donde las mujeres agredidas pierden un ingreso promedio mensual al año de 1323 nuevos soles (Tipo de cambio USD 2.92)

Es evidente que la VcM es un problema que trasciende la esfera privada, el cual debe ser considerado como un asunto de interés para las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra. A pesar que la literatura referida a los costos de la VcM en las MYPES es aún escasa, se ha llegado a determinar que los costos de la VcM por presentismo son más elevados que por ausentismo (Hemp 2004; Vara, 2013), debido a la disminución del rendimiento o desempeño de las/los trabajadoras/es (Koopman et al., 2002; Hemp, 2004, Ulloa, 2006; Schultz, Chen

& Edington 2009); ello se debe a que el/la trabajador/ra se encuentra físicamente presente pero ausente en sus labores; por estar preocupada/o, agotada/o y distraída/o. En efecto, el presentismo hace que disminuya la productividad y la competitividad de las empresas (Ceniceros, 2003; Arteaga et al, 2007; Vara, 2013). Asimismo, origina otros efectos como: accidentes laborales, errores de producción, horas perdidas de trabajo (cero-productividad), retraso en entregas de pedidos y deficiente calidad de atención a la clientela (Ulloa, 2006; Schultz, Chen & Edington, 2009; Vara, 2013). Por consiguiente, la VcM en las MYPES podría tener un impacto directo y significativo en las trabajadoras agredidas y también en las propietarias del negocio.

Bajo esta perspectiva, actualmente existe un vacío de información importante sobre estudios que determinen monetariamente el costo empresarial de la VcM específicamente en las MYPES del ECG en Perú; caracterizado por concentrar a Microempresas (menos de 11 trabajadores/as) y Pequeñas Empresas (entre 12 y 50 trabajadores/as)

A continuación, se describe el modelo de negocio de las MYPES del ECG, pues es necesario señalar cómo funciona la dinámica de negocio, debido a la diferencia existente con la gestión de las grandes empresas.

### **Modelo de negocio en el Emporio Comercial de Gamarra**

Las MYPES del ECG se han caracterizado por una forma de operar basada en una fuerte división del trabajo, la subcontratación y el cooperativismo (Trujillo, 2013). Cada uno de ellos está especializado en tareas determinadas como: diseño, corte de tela, confección, acabados y venta de prendas de vestir. También, están presentes los/las pequeños empresarios/as que contratan servicios a terceros/as para la producción de prendas recurriendo a varios centros manufactureros. Sin embargo, la característica principal de la dinámica de negocio de las MYPES del ECG es la tercerización de sus procesos de producción, donde casi todas las MYPES sólo realizan las actividades iniciales de la cadena de producción y el resto lo realizan las diversas MYPES dedicados sólo a la prestación de los servicios de confección. Asimismo, muchos de estos talleres de confección se encuentran ubicados en los distritos de San Juan de Lurigancho, Santa Anita y Los Olivos; debido a los altos costos de alquiler de local en el mismo ECG.

El modelo de negocio del Emporio Comercial de Gamarra consta principalmente de tres etapas:

**La primera etapa:** Las actividades previas en esta primera etapa son la *a) Planificación de producción* y la *b) Adquisición de insumos*. Posteriormente, *c) Diseño:* en este proceso se realiza la elaboración del molde de la prenda. *d) Pre costura:* consiste en realizar actividades con las telas como - tendido y corte. Sin embargo, en otras empresas dedicadas al mismo rubro, el proceso de confección se inicia con la orden de compra del/la cliente/a o también llamado orden de pedido, estas son: las empresas que se dedican a la venta de ropa deportiva, ternos, etc., quienes inician el diseño de acuerdo a la orden de pedido. En esta etapa, los hombres realizan la mayor parte de las actividades.

**La segunda etapa:** *e) Confección:* se realiza la unión de las piezas cortadas. Sin embargo, en esta etapa casi la totalidad de las MYPES contratan servicios de terceros, las cuales son MYPES que realizan la unión de las piezas, la costura y el remalle de prendas. Posteriormente, las prendas confeccionadas pasan por el control de calidad de las MYPES contratantes del servicio.

**Tercera Etapa:** *f) Acabado:* consiste en realizar los últimos acabados como: ojales, colocar botones y el estampados. Se verifica que la prenda este correctamente elaborada, luego se realiza el planchado, el doblado y le empaquetado; estas actividades son realizadas por las MYPES contratantes del servicio de terceros/as. Posteriormente, se procede a la *g) Venta:* que consiste en la comercialización de las prendas fabricadas.

Según lo observado en el ECG, existe una segregación de género en cada etapa; es decir existe una diferencia en la participación de la fuerza laboral femenina y masculina. En el caso de la fuerza laboral femenina se concentra más en la venta de prendas de vestir (tercera etapa) y una menor participación en la confección (segunda etapa). En contraste, la fuerza laboral masculina se concentra principalmente en la confección y en el corte de tela (primera etapa); y tiene una menor participación en las ventas.

El contexto laboral el ECG, se caracteriza principalmente por el autoempleo, es decir los/las dueños/as de las MYPES, en algunas temporadas, realizan solas/os las actividades del negocio y asimismo generan oportunidades de empleo. Además, el ambiente laboral es dinámico; es decir la MYPES contratan más trabajadores/as en los meses donde

hay una mayor demanda principalmente en los meses de julio y diciembre.

### Objetivos

Estimar los costos empresariales de la VcM en relaciones de pareja en las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra en el año 2015.

De lo mencionado, los objetivos específicos son:

1. Determinar la prevalencia de la VcM en relaciones de parejas en las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra de acuerdo al reporte de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, y los testimonios de colegas que atestiguan la VcM.
2. Determinar los efectos de la VcM en la productividad de las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra.
3. Determinar los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo, producto de la VcM en relaciones de pareja en las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra.
4. Determinar el costo empresarial de la VcM, en base al salario perdido de las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra.

### Metodología

#### Diseño de investigación

Se ha utilizado un diseño descriptivo simple basado en información primaria. Se encuestaron a todas las personas implicadas en el negocio de las Micro y Pequeñas Empresas del ECG: los/as empresarios/as, las trabajadoras agredidas, los trabajadores agresores y a los/as colegas que atestiguan la VcM.

#### Población y procedimiento muestral

El ECG está conformado por 24 mil establecimientos dedicados a la confecciones y comercialización de prendas de vestir, de las cuales el 96.8% de los establecimientos se encuentran considerados como microempresas y el 3.1% como pequeñas (INEI, 2012). La muestra fue no probabilística de selección intencional ya que se utilizaron redes de contacto para localizar a la muestra. Los criterios de inclusión y exclusión considerados fueron:

- Tamaño: Microempresas (menos de 11 trabajadores/as) y Pequeñas Empresas (entre 12 y 50 trabajadores/as).
- Ubicación: Emporio Comercial de Gamarra.

- Sector: Textil- Confección.
- Empresas formalmente constituidas.
- No se contempla el valor agregado (factor productividad) de las MYPES.
- Sexo: Hombres y mujeres.

Bajo este criterio, el tamaño de la muestra final fue de 425 personas (281 encuestas mediante auto-reporte a trabajadoras y 144 encuestas mediante autoreporte a trabajadores), en ambos casos se incluyen a las empresarias (16 encuestas) y a los

empresarios (9 encuestas) .Sin embargo, de acuerdo a la realidad del negocio de la MYPES del ECG, para el presente estudio las/los dueñas/os son considerados como trabajadoras/es, ya que no solo desempeñan funciones como propietaria/o; sino también realizan las actividades del proceso de confección de prendas de vestir.

A continuación se presenta las características demográficas y laborales de los/las trabajadores/as encuestadas/os. (Ver Tabla 1).

**Tabla 1. Características demográficas y laborales de los/las trabajadores/as encuestados/as en el ECG (n=425)**

Mujeres (281)	Hombres (144)
<b>Edad</b> Promedio = 28.28 años (D.E.=8.52) Rango:15-55años	<b>Edad</b> Promedio = 27.72 años (D.E.=9.05) Rango:15-70años
<b>Experiencia de trabajo en Gamarra</b> Hace menos de un año = 21.7% Entre 1 y 3 años = 36.6% Entre 4 y 7 años =23.1% Entre 8 y 10 años =7.8% Más de 10 años =10.7%	<b>Experiencia de trabajo en Gamarra</b> Hace menos de un año =20.8% Entre 1 y 3 años =33.3% Entre 4 y 7 años =27.1% Entre 8 y 10 años =9.0% Más de 10 años =9.7%
<b>Ocupación</b> Diseño – Corte de tela=1.1% Confección=21.0% Acabado=5.7% Ventas =62.6% Dueño de la empresa=4.6% Otros=5%	<b>Ocupación</b> Diseño – Corte de tela=4.2% Confección=62.7% Acabado=6.9% Ventas =15.8% Dueño de la empresa= 6.2% Otros=4.2%
<b>Horas promedio trabajadas por semana</b> Promedio=52.33 horas (D.E.=11.47) Rango=28-68 horas	<b>Horas promedio trabajadas por semana</b> Promedio=54.60 horas (D.E.=10.54) Rango=28-68 horas
<b>Sueldo semanal</b> Promedio=221.84 soles (D.E.=38.87) Rango=200-375 soles	<b>Sueldo semanal</b> Promedio=261.28 soles (D.E.=60.10) Rango=200-375 soles.
<b>Ingreso de dueñas de las MYPES(mensual)</b> Promedio=4268.75 soles (D.E.=2890.15) Rango=800-9000 soles	<b>Ingreso de dueños de las MYPES(mensual)</b> Promedio=3277.78 (D.E.=1301.71) Rango=1500-5000 soles
<b>Mujeres con pareja</b> No= 37.1% Si= 62.9%	<b>Hombres con pareja</b> No= 31.4% Si= 68.6%
<b>Convivencia con su pareja</b> No= 49.1% Si= 50.9%	<b>Convivencia con su pareja</b> No= 45.3% Si= 54.7%
<b>Número de hijos/as</b> Promedio= 1.90 hijos/as (D.E.=1.20) Rango=1-7hijos/as	<b>Número de hijos/as</b> Promedio=1.82 hijos/as (D.E.=0.99) Rango=1-7hijos/as.
<b>Proporción de mujeres que trabajan en el mismo negocio con su pareja</b> Sí, en la misma empresa= 11.2% No, pero en mismo Gamarra= 13.3% No=75.5%	<b>Proporción de hombres que trabajan en el mismo negocio con su pareja</b> Sí, en la misma empresa=16.2% No, pero en mismo Gamarra=14.6% No=69.2%

Fuente: Cuestionario Hombres y mujeres. Elaboración propia.\*D.E.=Desviación Estándar.

### Instrumentos

Se diseñó un cuestionario estructurado basado de la investigación que realizó Vara (2013) sobre los costos empresariales de la VcM en el Perú (estudio base de esta investigación), tanto para los/as empresarios/as, trabajadoras y trabajadores de las MYPES del ECG. Para las empresarias y las trabajadoras dependientes se elaboró un cuestionario estructurado bajo un formato de autoreporte y para el caso de los empresarios y trabajadores dependientes se diseñó un modelo similar al de las mujeres; con algunas adaptaciones para adecuarlo al modelo de negocio de las MYPES del ECG. Contiene tres escalas de interés (Ver Tabla 2) que muestran los indicadores de VcM causados por el esposo, conviviente, enamorado, novio o ex pareja y es considerado como variable independiente. Para ello, se establecieron pesos a cada ítem de la escala,

de acuerdo a la teoría de la intensidad creciente de la VcM en relaciones de pareja, es decir en cada ciclo de violencia (3 ciclos: Acumulación de tensión, explosión violenta y reconciliación momentánea) la intensidad de los ataques van en aumento, por ello se da un mayor peso a los comportamientos que generan mayor impacto en las agredidas (Vara, 2015; Video clases del Programa de Becas de VcM).

Asimismo, dentro de las otras áreas de interés se encuentra los ítems de testigos/as de maltrato y los ítems de información demográfica y laboral. Sin embargo, se ha diseñado 2 escalas nuevas para estimar los costos empresariales de la VcM (1 escala de ausentismo y 1 escala de presentismo) (Ver Anexo 1 y 2) adaptados a la dinámica y modelo de negocio de las MYPES del ECG.

**Tabla 2. Escalas y ecuación según la dimensiones de la VcM**

Dimensiones de la Violencia Contra la Mujer		Peso	Ecuación total
<b>En el contexto laboral</b>			<i>Prevalencia</i> $VCMRP-CL(np)=$
VCL1	La ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	1	$VCL1+ VCL2+ VCL3$
VCL2	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	1	
VCL3	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	2	<i>Intensidad</i> $VCMRP-CL(p)=$
			$VCL1+VCL2+ VCL3*2$
<b>Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral</b>			
CV1	Ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días.	1	<i>Prevalencia</i>
CV2	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	1	$VCMRP-CV(np)= CV1+ CV2+$
CV3	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe // o clientela.	1	$CV3+CV4$
CV4	Ha tenido dificultades con la clientela.	1	
<b>VcM en el hogar</b>			
VH1	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo.	1	<i>Prevalencia</i>
VH2	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	$VCMRP-H(np)$
VH3	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	2	$=VH1+VH2+VH3+VH4+VH5+VH6$
VH4	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	3	
VH5	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	2	<i>Intensidad</i>
VH6	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	3	$VCMRP-H(p)$
			$=VH1+VH2+VH3*2+VH4*3+VH5*2+VH6*3$
<b>Violencia Total (prevalencia vida)</b>			$Violencia Total = VCMRP-CL(p)+ VCMRP-CV(p)+VCMRP-H(p)$
<b>Violencia Total (prevalencia anual)</b>			$Violencia Total= VCMRP-CL(p)+ VCMRP-CV(p)+VCMRP-H(p);$ <i>excluyendo del análisis los valores nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1)</i>
<b>VCM intensidad-Número de ataques</b>			$= Promedio ( VCMRP-CL(p)+ VCMRP-CV(p)+VCMRP-H(p))$

Fuente: Cuestionario de hombres y mujeres (Vara ,2013). Elaboración propia.

La fiabilidad y validez de las escalas de la VcM empleadas en el estudio de Vara (2013) se realizaron mediante el Alfa Cronbach y el Análisis de Componentes Principales, el cual obtuvo una

alta consistencia interna. Por otro lado, se determinó la fiabilidad de las dimensiones de la VcM de los instrumentos aplicados en las MYPES del ECG (Véase Tabla 3).



**Tabla 3. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM**

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		Validez
	Mujer	Hombre	
VCM – en el hogar	0.803	0.699	las escalas fueron validadas por 12 especialistas peruanos/os en VcM
VCM en el contexto laboral	0.743	0.519*	
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral.	0.639	0.703	

Nota (\*): Calculado en base a (N=89) Fuente: Cuestionario Hombres y mujeres. Elaboración propia.

La VcM puede generar una serie de efectos unos más considerables que otros, en el entorno empresarial de las MYPES del ECG. En efecto, se ha propuesto dos nuevas escalas: la escala de presentismo y ausentismo, los nuevos constructos se realizaron de acuerdo a la realidad y modelo de negocio del ECG. Además, se establecieron pesos a cada constructo de las escala respectivamente (Véase Tabla 4).

En caso del Presentismo tuvieron los incidentes laborales o daño de mercadería un mayor peso por el daño directo a la productividad presente y futura. Se asume una pérdida de 300% al día.

Además, se otorgó un menor peso a la distracción y preocupación, se asume una pérdida de productividad del 25% al día y errores laborales se admite el 200% al día de pérdida de productividad (A. Vara, en comunicación personal, 15 de octubre, 2014)

En cuanto al ausentismo, se dio un mayor peso a la pérdida de trabajo y regaños, se considera 2 días de pérdida de productividad. A la vez, reemplazo y regaño por tardanza se asume 1 día de pérdida de productividad (A. Vara, en comunicación personal, 15 de octubre, 2014).

**Tabla 4. Escalas y ecuación del presentismo y ausentismo**

Variables de Costos Empresariales		Peso	Ecuación total
<b>Ausentismo:</b> Número de veces que el/la trabajador/a fue reemplazado o perdió el trabajo por faltar, o fueron regañados por llegar tarde			<i>Rotación por ausentismo = A1+A2</i>
<b>A1</b>	<b>Rotación por</b> Ha sido reemplazado por faltar a su trabajo.	<b>1</b>	<i>Rotación por Ausentismo (ponderada) = A1+A2*2</i>
<b>A2</b>	<b>ausentismo</b> Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.	<b>2</b>	
<b>A3</b>	<b>Regaños por</b> Ha recibido regaños del jefe por llegar tarde // o por el cliente por entregar la mercadería tarde.	<b>1</b>	<i>Regaños por desempeño = A3+A4</i>
<b>A4</b>	<b>desempeño</b> Ha recibido regaños del jefe por no cumplir con la cantidad de prendas requerida // o por el cliente por la calidad de prendas entregadas.	<b>2</b>	
<b>Presentismo:</b> Número de días que el/la trabajador/a disminuyó su rendimiento o productividad y tubo dificultad para concentrarse mientras trabajaba.			<i>Presentismo (no ponderada)</i>
<b>P1</b>	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	<b>0.25</b>	<i>P(np) = p1+p2+p3+p4+p5+p6</i>
<b>P2</b>	¿Estaba distraída mientras trabajaba?	<b>0.25</b>	
<b>P3</b>	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	<b>0.25</b>	<i>Presentismo (ponderada)</i> <i>P(p)=p1*0.25+p2*0.25+p3*0.25+p4*2+p5*3+p6*3</i>
<b>P4</b>	¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?	<b>2</b>	
<b>P5</b>	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	<b>3</b>	
<b>P6</b>	¿Perdió o malogró mercadería?	<b>3</b>	
<b>AUSENTISMO TOTAL ANUAL = A - RA(p) ( A1+A2*2)*12+ A-RD(p) (A3+A4*2)*12</b>			
<b>PRESENTISMO TOTAL ANUAL = ( p1*0.25+p2*3+p3*2+p4*0.25+p5*0.25+p6*3)*12</b>			

Fuente: (A. Vara, en comunicación personal, 15 de octubre, 2014).Elaboración propia

Se analizó la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach. Se encontraron los siguientes valores de consistencia interna para presentismo: (hombres = 0.761) y (mujeres = 0.731). En cuanto

a la escala del ausentismo, tiene un valor de consistencia bajas para las (mujeres = 0.436) y (hombres = 0.346).

Respecto a la validez de constructo, se analizó la composición factorial de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo tanto para las mujeres y hombres mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser. En cuanto a las mujeres como se puede apreciar en la Tabla 5, se muestran los pesos factoriales de cada ítem, los cuales representan el 52.49% de los datos.

El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala de Presentismo (con pesos factoriales entre 0,577 y 0,708) y un menor

peso a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,043 y 0,520).

El segundo componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,432 y 0,678)

Igualmente, el tercer componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (con pesos factoriales entre 0,504 y 0,680).

Se constata que existe validez interna de los ítems de la escala de presentismo; pero no de los ítems de la escala de ausentismo, debido a que se encuentran dispersos en los tres componentes.

**Tabla 5. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres) (n=281)**

	Componente		
	1	2	3
¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?	,708		
¿Estaba distraída mientras trabajaba?	,662		
¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	,597		
¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	,596	-,417	
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	,577		
¿Perdió o malogró mercadería?	,577		
Ha recibido regaños del/la jefe/a por llegar tarde// o por el/la cliente/a por entregar la mercadería tarde.	,520	,458	
Ha recibido regaños del/la jefe/a por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas//o por el/la cliente/a por la calidad de prendas entregadas.	,433	,687	
Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas		,432	,680
Ha sido remplazada por faltar a su trabajo			,504
<b>Autovalores</b>	2.94	1.27	1.042
<b>Varianza Explicada (%)</b>	29.41	12.67	10.41

Determinante de la matriz = 0.211; KMO=0.773; X2Bartlett = 373, 509; gl =45, p<0.000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres, la composición factorial de los ítems representan el 61.57% de los datos, tal como se observa en la Tabla 6.

El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala de presentismo (con pesos factoriales entre 0,549 y 0,787) y un menor peso a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,537 y 0,574).

El segundo componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,405 y 0,705)

Igualmente, el tercer componente otorga peso factorial al ítem de la escala de ausentismo (con pesos factorial de -,530).

En efecto, la estructura factorial de los ítems de las escalas de presentismo y ausentismo es exactamente la misma al de las mujeres, debido a que se corrobora la validez interna de los ítems de la escala de presentismo; pero no la de los ítems de la escala de ausentismo.

**Tabla 6. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (varón) (n=144)**

	Componente		
	1	2	3
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	.725		
¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	.549		-.435
¿Cometió errores laborales porque estaba preocupado o algo le afectaba?	.790		
¿Estaba distraído mientras trabajaba?	.787		
¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	.664		
¿Perdió o malogró mercadería?	.602		.479
Ha sido remplazado por faltar a su trabajo	.574		
Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas		.705	
Ha recibido regaños del/la jefe/a por llegar tarde// o por el/la cliente/a por entregar la mercadería tarde.	.537	.405	-.530
Ha recibido regaños del/la jefe/a por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas//o por el/la cliente/a por la calidad de prendas entregadas.	.540	.478	
<b>Autovalores</b>	3.861	1.274	1.022
<b>Varianza Explicada (%)</b>	38.605	12.744	10.223

Determinante de la matriz = 0.055; KMO=0.831; X2Bartlett = 371, 836; gl =45, p<0.000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

La falta de fiabilidad y validez de la escala de ausentismo se puede deber a que no se ha comprendido en su totalidad la dinámica de negocio del MYPES del ECG en lo que a la gestión del ausentismo se requiere, ya que existe una alta rotación, hay facilidad de despido y remplazo con bajos costos de reposición. Se requiere realizar una investigación más profunda que permitan mejorar los ítems de la escala, ya que existe una tendencia positiva de la validez de los constructos.

#### Procedimiento

##### Trabajo de Campo

**Acceso:** El acceso a las MYPES del ECG, se realizó de 3 formas distintas. La primera consistió en la búsqueda de información de las MYPESECG a través de la página web del portal de Gamarra, y se registró los números telefónicos y se contactó vía telefónica a los/as empresarios/as informando sobre los objetivos del estudio y solicitando la participación en el mismo. Otra de las formas, fue mediante la visita a las galerías de confección donde se estableció una conversación con los/as empresarios/as y se mostró la carta de presentación, el modelos de cuestionarios y se les explicó el objetivo de la investigación donde se obtuvo la autorización en algunos de los casos y, por último, se contactó por referencia de amigos y familiares.

En caso de las vendedoras se visitó a casi todas las galerías del ECG y se les informó sobre el contenido de la investigación, en las que participaron voluntariamente.

**Aplicación del cuestionario:** En los talleres de confección, con previa coordinación con los/as empresarios/as de las MYPES del ECG, se encuestaron a las/los trabajadoras/es durante su jornada laboral y en algunos de los casos durante su refrigerio.

Antes de cumplimentar las encuestas (que tuvo un formato de auto-informe), se le informó sobre la confidencialidad y el anonimato de las respuestas y el objetivo de la investigación y resaltándoles lo importante que era la sinceridad en sus respuestas. Se elaboró ánforas para el depósito de las encuestas y se les comunicó sobre las respuestas, que no serán accesibles a los/as dueños/as con el objetivo de alentar a su sinceridad en las respuestas y en esos momentos también fueron encuestados/as los/as empresarios/as.

En cuanto a las vendedoras, fueron encuestadas durante su jornada laboral; la participación fue voluntaria y antes de cumplimentar el cuestionario se les comunicó sobre el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas y se les explicó el objetivo del estudio y se enfatizó que era muy importante la sinceridad de sus respuestas; se les entregó el cuestionario para que lo llenarán y se recogió después de 30 minutos y en algunos de los casos se les esperaba hasta que termine de llenar la encuesta.

#### Análisis de datos

##### Tabulación y análisis

Los datos fueron tabulados y analizados usando el programa estadístico SPSS versión 15.

**Cálculo de los días perdidos por VcM.** Se ha empleado el método de medición propuesto por Vara (2013), que consiste en usar dos grupos de comparación: a) grupo de control (no sufren VcM) y b) grupo experimental (sufre VcM). Posteriormente, se comparó las medias de ambos grupos y la diferencia fue asignada a los días perdidos por VcM; se consideró sólo aquellas categorías que había diferencia significativa con un margen de error menor a 0.05. En consecuencia, en el estudio solo se consideró al presentismo, por cumplir con el nivel de significancia requerido, considerando a la escala del presentismo como la cantidad de días que la persona ha dejado de producir durante el último año (Vara, 2015; Video clases del programa de becas de VCM).

**Cálculo de los costos empresariales:** Para el cálculo de los costos empresariales en base al presentismo, se ha empleado el método de conversión de salario propuesto por Matkile et al (2007), que permite estimar los costos del ausentismo y presentismo en función a la pérdida de productividad basado en el auto reporte de la disminución del rendimiento o pérdida de tiempo de los/las trabajadores/as, que expresa la pérdida como el producto de días de trabajo improductivos multiplicado por el salario día. Para monetizar del

costo del presentismo se requiere la información de la disminución del rendimiento de los/las trabajadores/as y transformados a días perdidos (Matkile et al 2007 citado por Vara 2013).

Sin embargo, para determinar específicamente los costos empresariales por VcM en relaciones de pareja, posteriormente se ha empleado el método de medición propuesta por Vara (2013), que consisten en usar dos grupos de comparación, anteriormente señalados. En efecto, la diferencia entre los costos salario año de ambos grupos fue asignada a la costos empresariales de la VcM.

Por lo tanto, en el presente estudio se determinó los días perdidos tanto para las trabajadoras (agredidas y no agredidas) y trabajadores (agresores y no agresores) equivalente a presentismo (multiplicado por 12) y consecutivamente se multiplicó por el salario día (salario mensual dividido entre las horas de trabajo a la semana) con la finalidad de estimar el costo anual de presentismo (Vara, 2015; Video clases del programa de becas de VcM). En el caso, de las mujeres se estimó los costos de VcM en base a la diferencia de los promedios de los grupos de comparación y se multiplicó por la cantidad de trabajadoras agredidas de violencia del ECG (Véase Tabla 9). En cuanto, a los hombres, se determinó de la misma manera, pero se multiplicó por la cantidad de trabajadores agresores (Véase Tabla 7).

**Tabla 7. Determinación de la cantidad de agredidas y agresores del Emporio Comercial de Gamarra en base a la cantidad de trabajadores/as**

	Tiendas Comerciales	Establecimientos Manufactureros	Total de trabajadoras/es	Prevalencia de la violencia Hogar-Trabajo
<b>Mujeres</b>	25 840 (81.5%)	6348 (45,4%)	32 188 (70.46%)	<b>14 517(45.1%)</b>
<b>Hombres</b>	5 866 (18.5%)	7634 (54.6%)	13 500(29.54%)	<b>5 954 (44.1%)</b>
<b>Total de trabajadoras/es</b>	31 706	13 982	<b>45 688</b>	

Fuente: (INEI, 2012).Elaboración propia.

**Estimación de la fuerza laboral perdida:** se estimó sobre la base del costo empresarial de la VcM de las agredidas y agresores. Se dividió entre el salario promedio de los/as trabajadoras/es considerando las 12 remuneraciones (Vara, 2015; Video clases del programa de becas de VcM).

No se consideró el valor agregado para el cálculo del costo empresarial de la VcM, pues las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra, son carentes del factor productividad.

## Resultados

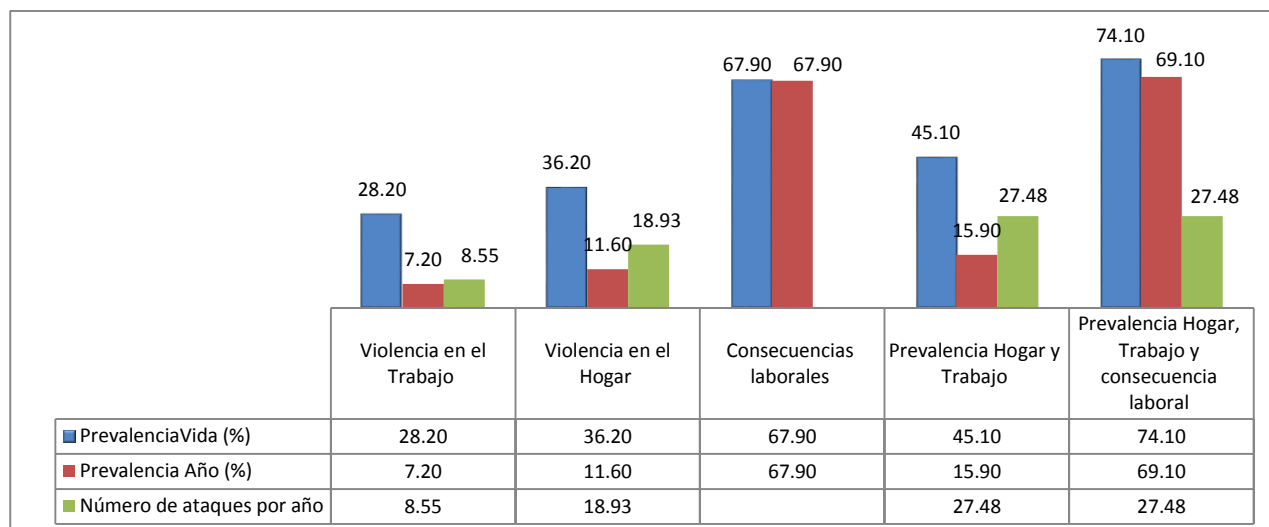
### Prevalencia de la VcM: Según trabajadoras y trabajadores

El 45.1% de trabajadoras del ECG han sido víctima de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas dentro del hogar y mientras trabajan (prevalencia hogar y trabajo), en un periodo anterior a los 12 meses y en los últimos 12 meses

(prevalencia vida), con un promedio de 27.48 ataques por año.

Sin embargo, el 29% de trabajadoras agredidas subestiman la VcM, considerándola solo como peleas o discusiones, demostrando una etapa de negación del daño sufrido; pero sí reconocen las consecuencias de la VcM en la productividad laboral durante los últimos 12 meses.

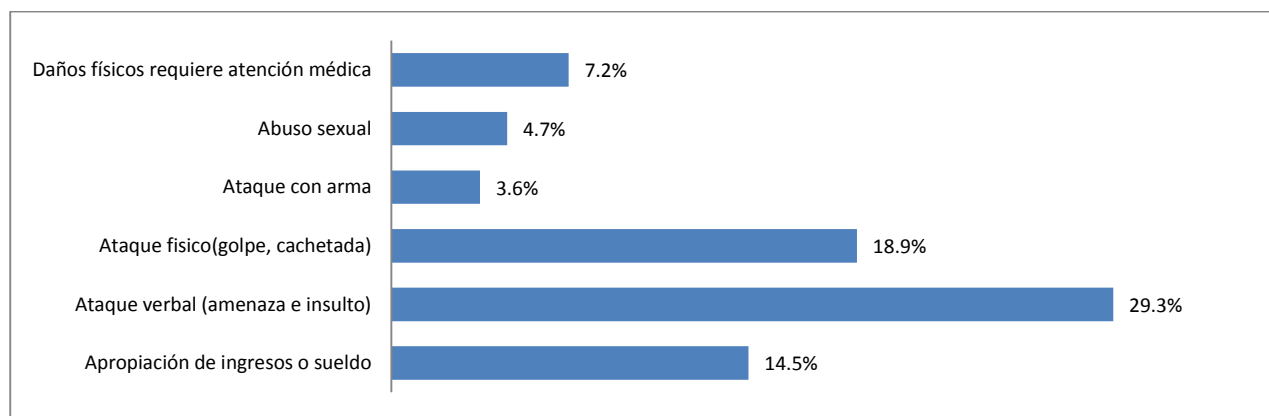
La intensidad de los ataques entre las trabajadoras que han sufrido violencia es diferente según el contexto en el que ocurre la violencia ejercida por parte de su pareja o ex pareja; siendo la violencia en el hogar la más alta (18.93 ataques por año) seguida de la violencia en trabajo (8.55 ataques por año) (Ver Figura 1).



**Figura 1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el reporte de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra.** Fuente: cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

De todas las trabajadoras que han sufrido algún tipo de violencia, el ataque psicológico ha sido el más habitual (29.3% amenazas e insultos); seguido por la violencia física (18.9% golpes; 3.6% ataques con objetos), violencia económica (14.5%

apropiación de ingresos) y el abuso sexual (4.7%); además, el 7.2% reportan haber sufrido daños físicos que requieran atención médica o descanso para su recuperación (Figura 2).



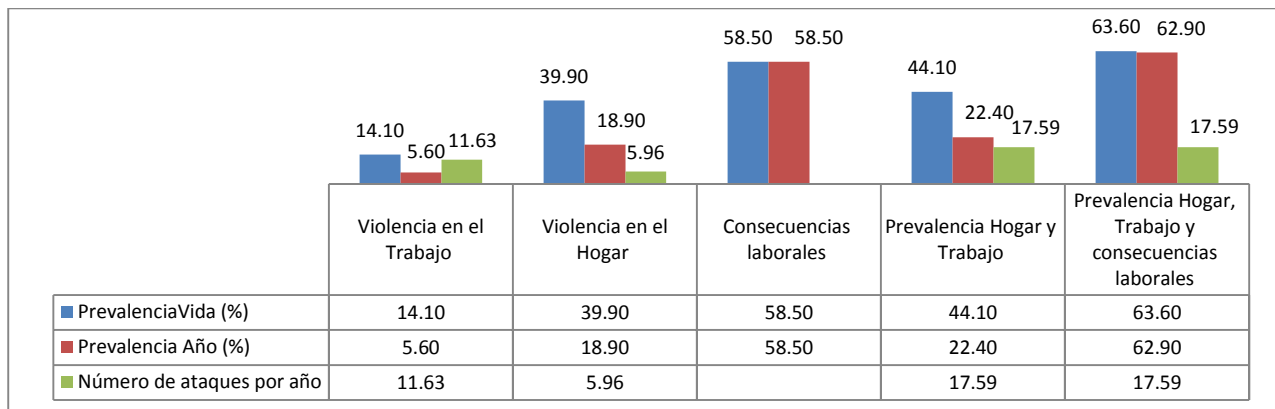
**Figura 2. Tipos de violencia ejercida por su pareja o ex pareja, según el informe de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida).** Fuente: cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

En cuanto a los trabajadores, el 44.1% manifiesta haber atacado a sus parejas o ex parejas en el hogar y el trabajo (prevalencia hogar y trabajo) en un periodo anterior a los 12 meses y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida), con un promedio de 17.59 ataques por año.

Los agresores reportan una menor prevalencia considerando solo las dos dimensiones de la VcM. No obstante; el 19.5% de los agresores afirma que producto de las peleas o discusiones con su pareja o ex pareja; ha tenido alguna repercusión laboral durante los últimos 12 meses. Asimismo, al comparar la prevalencia año el de la VcM en el hogar y

trabajo los agresores (22.4%) manifiestan haber ejercido más episodio de VcM que los episodios reportados por las agredidas (15.9%).

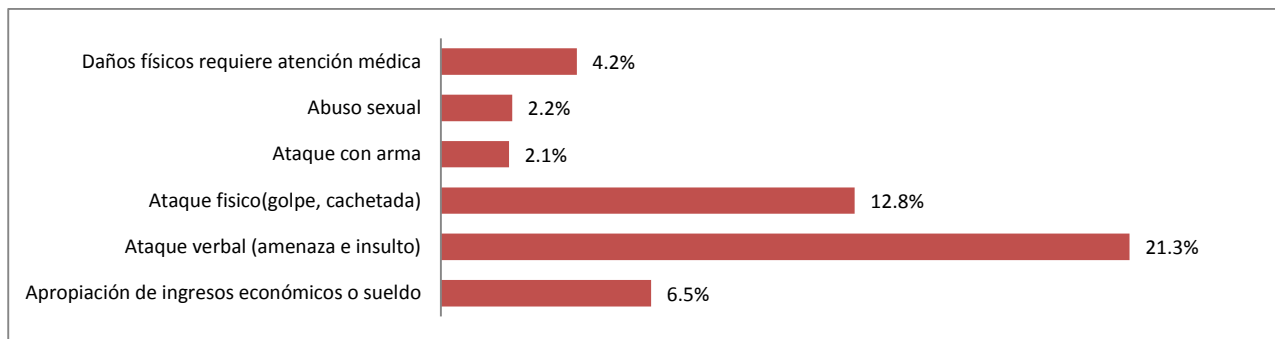
La intensidad de los ataques entre las mujeres que han sufrido violencia, según el informe de los trabajadores agresores varía según el contexto en el que haya ejercido la violencia hacia su pareja o ex pareja; siendo el más alto la violencia en el trabajo (11.63 ataques por año) y violencia en el hogar (5.96 ataques por año) (Ver Figura 3).



**Figura 3. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el informe de los hombres agresores del Emporio Comercia de Gamarra.** Fuente: cuestionarios hombres. Elaboración propia.

De todos los trabajadores que han ejercido algún tipo de violencia hacia su pareja o ex pareja antes y durante los últimos 12 meses, el ataque psicológico ha sido el más frecuente (20.6% amenazas e insultos), consecutivamente los ataques físicos (12.8% golpes; 2.1% ataques con objetos), apropiación de ingreso o sueldo (6.5% apropiación de

ingresos) y el abuso sexual (2.2%). Además, el 4.2% afirma haber causado daños físicos que requieran atención médica o descanso para su recuperación (Figura 4).



**Figura 4. Tipo de violencia ejercida a sus pareja o ex pareja, según el informe de los trabajadores agresores del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida).** Fuente: cuestionarios hombres. Elaboración propia

### La VcM según Testigos

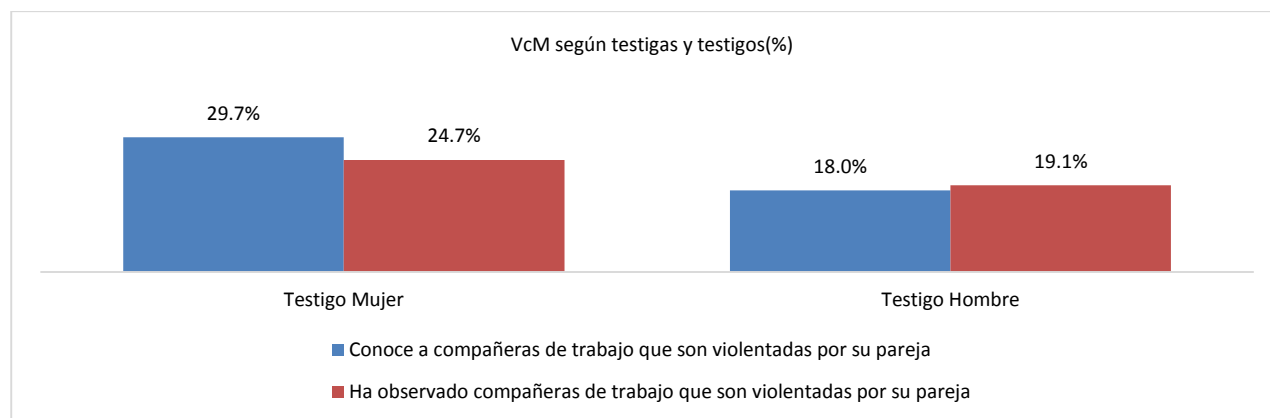
La VcM no sólo afecta al entorno familiar de la agredida; sino también, se extiende hacia los establecimientos de la empresa donde trabajan (GIZ & USMP, 2012), en el cual muchos de sus compañeras han atestiguado la violencia ejercida por parte de sus parejas o ex parejas. En el caso de testigas, el 30.8% de trabajadoras, sabe o sospecha la existencia de compañeros/as de trabajo que viven situaciones de violencia con su pareja (29.7% conoce casos de compañeras mujeres que son violentadas por sus parejas). Asimismo, el 25.8% de trabajadoras ha observado que sus compañeros(as) de trabajo han sido maltratadas o amenazadas por sus parejas (24.7% ha observado que sus compañeras mujeres sean violentadas en el ambiente de trabajo).

En cuanto a los testigos, el 25.9% de trabajadores sabe o sospecha la existencia de compañeros/as de trabajo que viven situaciones de violencia con su pareja (18.0% conoce casos de compañeras mujeres que son violentadas por sus parejas). Además, el 23.4% de trabajadores ha observado que sus compañeros/as de trabajo han sido maltratadas o amenazadas por sus parejas en el contexto laboral (19.1% ha observado que sus compañeras mujeres sean violentadas). (Ver Figura 5).

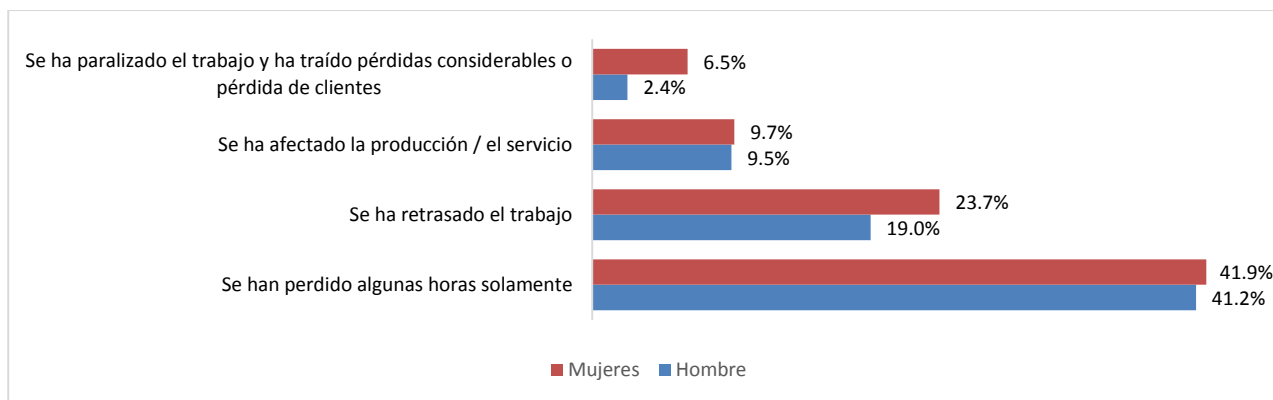
Tal como se aprecia en la Figura 6, el 81.7% de las mujeres que atestiguan la VcM señala ha influido en el contexto laboral, entre pérdidas de horas de trabajo (41.9%), retraso en el trabajo

(23.7%), se ha afectado la producción o servicio (9.7%) y paralización del trabajo (6.5%). Mientras en el caso de testigos hombres el 72.1% manifiesta que producto de la VcM, ha originado consecuencias en el ambiente laboral; entre pérdidas de horas de trabajo (41.2%), retraso en el trabajo (19.0%), se ha afectado la producción o servicio (9.5%) y paralización del trabajo (2.4%).

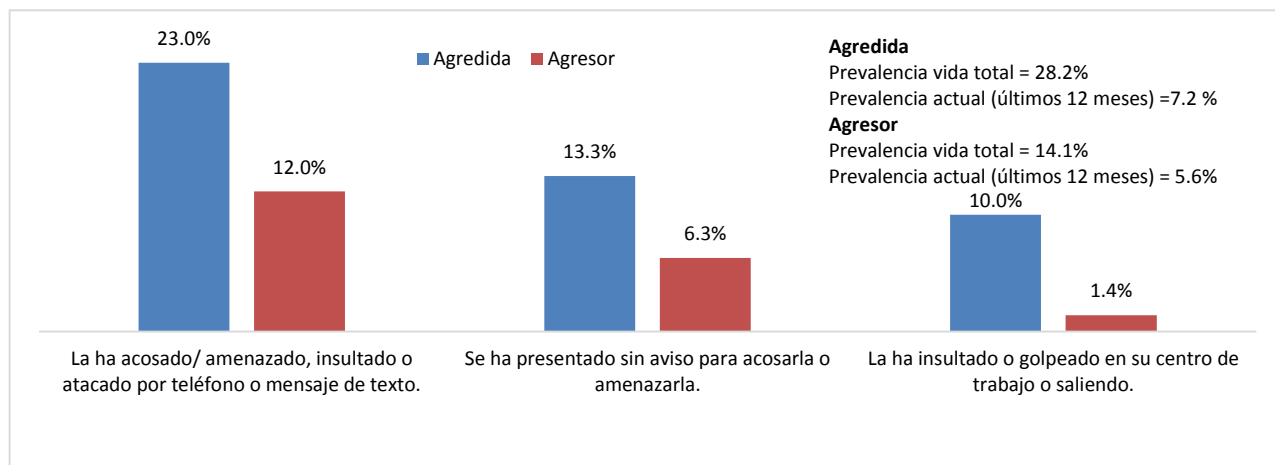
Las manifestaciones de colegas que atestiguan la VcM en el contexto laboral es señal que la VcM también ocurre dentro del establecimiento de las MYPES del ECG. Tal como se aprecia en la Figura 7, el 28.2% de trabajadoras afirma que han sido acosadas, golpeadas o amenazadas por su pareja o ex pareja mientras trabajaban; mediante mensajes de textos (23%), presencia física de la pareja para acosarla (13.3%) y ataques (10%); con una frecuencia en promedio de 8.55 veces por año. En cuanto a los trabajadores, el 14.1% manifiesta haber sido acosado o amenazado a sus pareja o ex pareja mientras ellas trabajaban; por mensaje de texto (12%), presencia física para acosarla o amenazarla (6.3%) y ataques (1.4%), con una frecuencia en promedio de 11.63 veces por año. Cabe resaltar que el 13.3% de trabajadoras y el 14.6% de trabajadores afirma que sus parejas trabajan en el mismo ECG; y el 11.2% de trabajadoras y 16.2% de trabajadores manifiestan que trabajan en la misma empresa; lo cual sería un indicio que la VcM podría ser efectuada por la pareja dentro de las MYPES del ECG.



**Figura 5. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ambiente de trabajo, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.** Fuente: Cuestionarios mujeres, cuestionarios hombres. Elaboración propia.



**Figura 6. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el desempeño o en el rendimiento en el trabajo de las agredidas y agresores, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.** Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.



**Figura 7. Prevalencia vida de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, mientras realizaban sus labores en las MYPES del ECG, según el informe de las agredidas y agresores.** Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

### Efecto de la VcM en la productividad laboral de las Micro y Pequeñas Empresas del Emporio Comercial de Gamarra

La VcM genera consecuencias negativas en el ámbito laboral de las agredidas y agresores, afectando a la productividad de las MYPES. En efecto, el 67.9% de las trabajadoras agredidas afirman que durante los últimos meses, producto de las peleas y discusiones con sus parejas han tenido consecuencias laborales desfavorables. Dónde el 67.5% de mujeres manifiesta que como consecuencia de la violencia sufrida ha llegado tarde o dejado de trabajar; 59.7% ha perdido la concentración o ha bajado su rendimiento; 48.5% ha recibido regaños o amonestaciones del jefe; 38.8% ha tenido dificultades con la clientela, en este caso la prevalencia es

mayor que los agresores debido a que 62.6% de las trabajadoras encuestadas son vendedoras del ECG.

En cuanto a los trabajadores agresores el 58.5% reporta que durante los últimos doce meses, productos de las peleas y discusiones ejercidas hacia su pareja o ex pareja ha tenido consecuencias laborales negativas. Tal como se aprecia en la Figura 8, la prevalencia es más considerable en las tardanzas o días dejados de trabajar (70%), seguido de la pérdida de concentración o el haber bajado su rendimiento (58.9%); amonestaciones laborales por el/la jefe/a (48.8%) y la prevalencia es menor en dificultades con la clientela (21.6%).

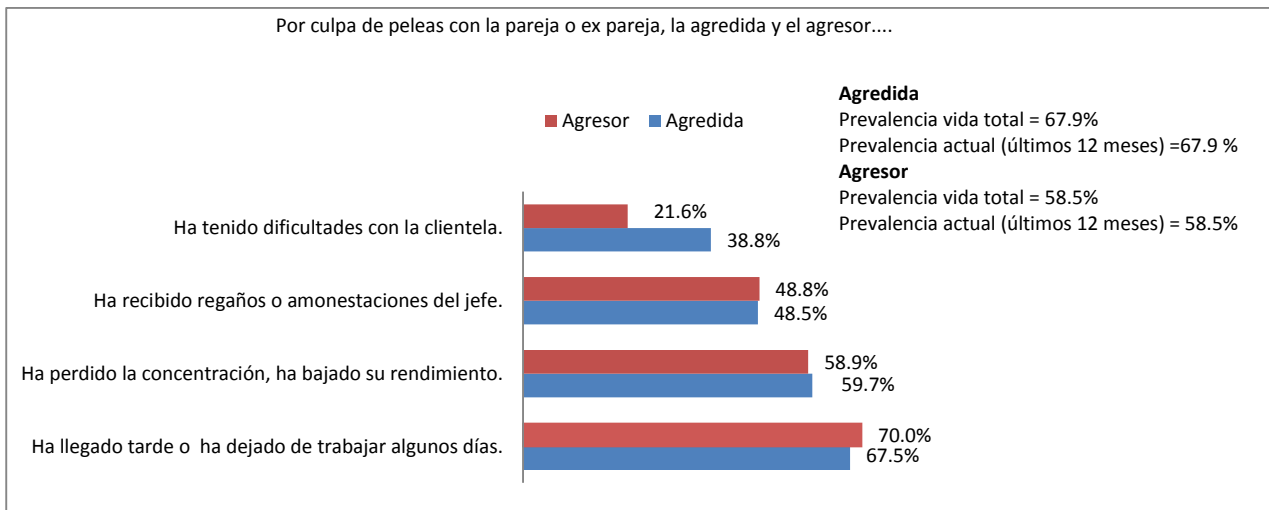
Producto de la VcM se originan efectos laborales significativos como el presentismo que repercute a la productividad de las MYPES del



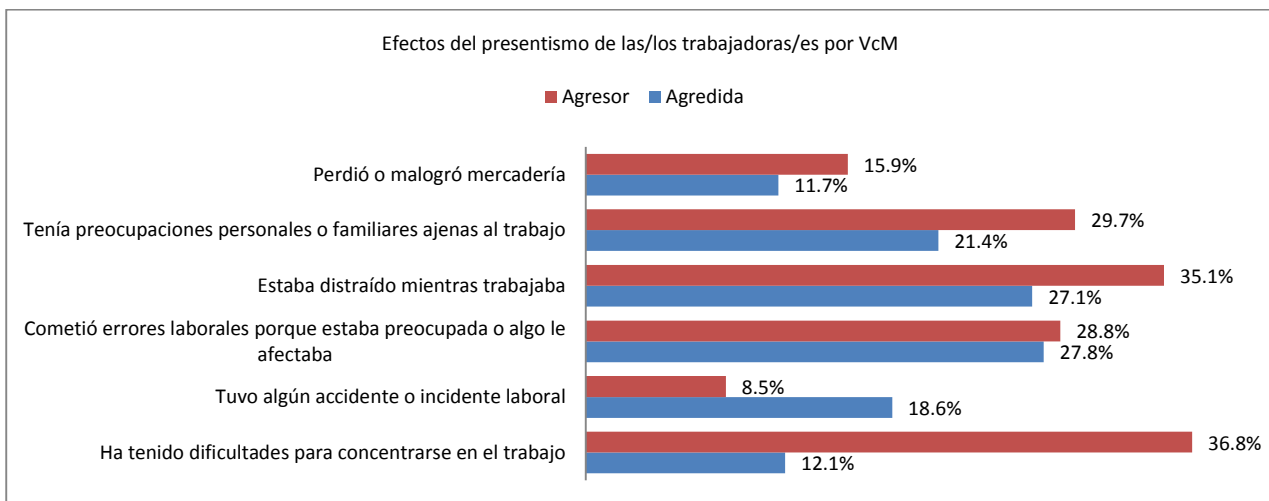
ECG relacionados con su dinámica de negocio. En general, tal como se aprecia en la Figura 9, los trabajadores agresores tienen una prevalencia mayor por presentismo producto de la VcM ejercida, en comparación con las trabajadoras agredidas. En el caso de las agredidas, el 27.8% ha cometido errores laborales, el 27.1% estaba distraída mientras trabajaba, 21.4% tuvo preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo, el 18.6% reportan haber tenido accidentes o incidentes laborales; el 12.1% ha tenido dificultades para concentrarse en

el trabajo y el 11.7% afirma haber perdido o malogrado mercadería.

En cuanto a los trabajadores agresores, producto del presentismo, han tenido dificultades para concentrarse en el trabajo (36.8%), distracción en el trabajo (35.1%), preocupaciones familiares ajenas al trabajo (29.7%), cometió errores laborales (28.8%), perdió o malogró mercadería (15.9%) y tuvo accidentes o incidentes laborales (8.5%).



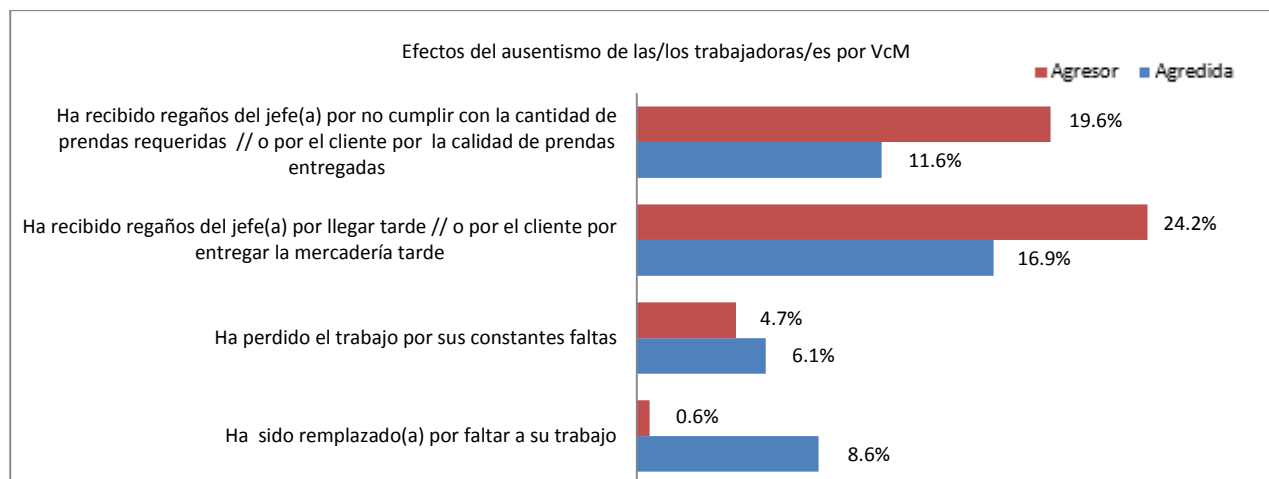
**Figura 8. Consecuencias laborales de la VcM en los últimos 12 meses, según el reporte de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores del ECG.** Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.



**Figura 9. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPES del ECG producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses.** Fuente: Cuestionarios a hombres y mujeres. Elaboración propia

Si bien la escala de ausentismo no es una escala fiable, existe una notoria tendencia de los efectos del ausentismo a causa de la VcM en la productividad laboral de las MYPES del ECG. Según se observa en la Figura 10, las trabajadoras agredidas reportan más regaños por desempeño (28.5%)

que rotación por ausentismo (14.7%). Semejante a ello según el reporte de los trabajadores agresores, el 43.8% ha tenido regaños por desempeño y el 5.3% ha tenido rotación por ausentismo afectando considerablemente a la productividad de las MYPES del ECG.



**Figura 10. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPES del ECG por el ausentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses.** Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

### Días perdidos de trabajo por ausentismo y presentismo: agredidas y agresores

Las trabajadoras afectadas por la VcM, como consecuencia de las agresiones de sus parejas o ex parejas pierden días laborales por presentismo, pierden en promedio, 59 días laborables por año; es decir 2 meses de trabajo. Considerando a todas las

trabajadoras del ECG que son agredidas de VcM (n=14 517), ellas están dejando de trabajar 857 mil 229 días por año. En cuanto al ausentismo (Rotación por ausentismo y regaño por desempeño) no se encontró diferencias significativas, esto se debe a la falta de fiabilidad de los constructos de la escala, sin embargo existe datos relevantes en los días dejados de trabajar (14 días) por VcM (Véase Tabla 8).

**Tabla 8. Días perdidos en la trabajadora por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio por mujer-año)**

	Ausentismo		Presentismo
	Rotación por Ausentismo	Regaño por desempeño	
Trabajadoras agredidas (n=129)	10.76 (23.47)	34.31 (65.53)	101.97 (124.27)
Trabajadoras no agredidas (n=152)	5.50 (11.38)	26.00 (69.15)	42.92 (46.64)
Tiempo perdido por mujer-año, causado por VcM	5.26 (21.10) <sup>a</sup>	8.31 (66.46) <sup>b</sup>	<b>59.05 (112.51)<sup>c</sup></b>
Días perdidos por VcM (año)*	No significativo	No significativo	857 228.85
<b>Total de días perdidos por VcM (año)</b>	<b>857 mil 229 días</b>		

\*Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VcM (mujer año) por 14517 mujeres violentadas, que son trabajadoras del ECG. Diferencias significativas: a F=3.338, p=0,069; b F=0.834, p=0.362; c F=15.467, p=0.000 Fuente: Elaboración propia.

Los agresores pierden por presentismo producto de la VcM ejercida hacia sus parejas o ex parejas, en promedio 64 días laborables por año.

Tienen más días perdidos en comparación a las agredidas como se observa en la Tabla 9. Considerando a todos los trabajadores del ECG que son

agresores (n=5 954), estos están dejando de trabajar 382 mil 128 días por año. En cuanto al ausentismo (rotación y regaño por desempeño) no se encontró diferencias significativas, sin embargo la tendencia

es de 15 días de trabajo por VcM, pero no se considera por la falta de fiabilidad de la escala.

**Tabla 9. Días perdidos en el agresor por atacar a su pareja, en función del presentismo y ausentismo laboral (Valores promedio por agresor-año)**

	Ausentismo		Presentismo
	Rotación por Ausentismo	Regaño por desempeño	
Trabajadores agresores (n=64)	13.87(28.66)	27.73 (41.01)	126.49 (167.39)
Trabajadores no agresores (n=80)	7.29 (14.01)	18.82 (54.48)	62.31 (117.60)
Tiempo perdido por agresor-año, causado por VcM	6.58 (24.55)a	8.91 (46.34)b	<b>64.18 (153.90)c</b>
Total de días perdidos por agresores VcM (año)*	No significativo	No significativo	382 128
<b>Total de días perdidos por VcM (año)</b>	<b>382 mil 128 días</b>		

\*Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VCM (agresor- año) por 5 954 agresores, que son trabajadoras del Emporio Comercial de Gamarra. Diferencias significativas: a F=2.357, p=0.127; b F=1.205, p=0.274; c F=5.957, p=0.016 Fuente: Elaboración propia.

### Costo empresarial de la VcM del Emporio Comercial de Gamarra

El costo empresarial de la VcM para el Emporio Comercial de Gamarra es de 8 millones 888 mil 673 mil dólares por año (Tipo de cambio USD 2.92) calculados sobre el presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores de VcM. Considerando el salario perdido, el costo por VcM es diferente para las trabajadoras agredidas (5 millones 867 mil 752 USD) y los trabajadores agresores (3 millones 20 mil 920 USD). En general, las agredidas son más costosas que los agresores; debido a la mayor proporción de mujeres que trabajan en los centros manufactureros y tiendas comerciales en el ECG (70.46%) y sólo el 29.54% son hombres. Sin

embargo, tal como se aprecia en la Tabla 10, los valores de los costos de la VcM de forma individual, muestran que los agresores son más costosos que las agredidas, considerando el costo por agresor al año (1481.54 nuevos soles) en comparación al costo por mujer agredida año (1180. 26 nuevos soles).

En cuanto a la pérdida de fuerza laboral por año, por causa de la VcM el ECG pierde la fuerza laboral equivalente de 1609 mujeres. En caso de la fuerza laboral masculina, el impacto es menor, el ECG pierde el equivalente 703 trabajadores. Por lo tanto, se puede afirmar que el ECG producto de la VcM pierde en total 2312 personas de la fuerza laboral por año a causa del presentismo de las agredidas y agresores.

**Tabla 10. Costos basados en salarios, causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja**

	Presentimos	Fuerza laboral perdida año
<b>Trabajadoras</b>		
Agredidas (n=129)	1886.0(2670.2)	1 609 c
No agredidas (n=152)	705.8(831.37)	
Costos por trabajadora agredida al año (nuevos soles)	1180.26 (2396.1)a	
<b>Costo total para el ECG (año) agredidas*</b>	17 133 834.42	
<b>Trabajadores</b>		
Agresores (n=64)	2603.84(3942.77)	703 d
No agresores (n=80)	1122.30 (2197.90)	
Costo por agresor al año (nuevos soles)	1481.54(3466.56)b	
<b>Costo empresarial para el ECG (año) agresor*</b>	8 821 089	
<b>Costos total VcM (año) en soles</b>	<b>25 54 923.58</b>	<b>2 312</b>

\*Estimado por el múltiplo de la cantidad de descuento en salario perdido por VcM (mujer agredida año=1180.26) por la cantidad de mujeres agredidas (n= 14517), diferencias significativas: a  $F=12.829$ ,  $p=0.000$ ; y la cantidad de agresores (n= 5 954) por salario perdido agresor (1481.54), diferencia significativa b  $F=5.835$ ,  $p=0.017$ . Fuerza laboral perdida año: Costo de la VcM dividido por c Sueldo mes promedio (mujer) = 886.36 nuevos soles y d Sueldo mes promedio (varón) = 1045.11 multiplicado en (12 remuneraciones). Fuente: Elaboración propia.

## Discusión

Los hallazgos de este estudio muestran que el 36.2% de trabajadoras asalariadas de las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra han sido afectadas por algún tipo de violencia por parte de sus pareja o ex parejas dentro de sus hogares; siendo una cifra semejante a la prevalencia vida de la VcM de las trabajadoras peruanas adecuadamente remuneradas (38.1%) (Vara, 2013), con una disimilitud significativa en cuanto al número de incidencias (ataques) al año. Las trabajadoras agredidas del ECG reportan (19 ataques) en promedio y las trabajadoras de las grandes y medianas empresas agredidas (4 ataques). Sin embargo, en Ecuador, Vara (2012) determinó la prevalencia vida de la VcM (51.1%) considerando a las mujeres dueñas de microempresas y microemprendimientos,

Por otro lado, se ha encontrado que el 39.9% de trabajadores ha ejercido VcM dentro de sus hogares antes y durante los últimos 12 meses. Estos valores son menores en comparación a los trabajadores adecuadamente remunerados (43.1%) (Vara, 2013). Sin embargo, coexiste una desemejanza en el número de incidencias al año donde es mayor el de los agresores asalariados del ECG (6 ataques) y menor el de los agresores de las grandes y medianas empresas (3 ataques) en promedio. Además, considerando las dos dimensiones de la VcM (Hogar y Trabajo) se ha identificado que existen casi 6000 mil trabajadores del ECG que agreden a sus parejas dentro del hogar y mientras trabajaban.

El 28.2% de las trabajadoras asalariadas del ECG han sido agredidas mientras realizaban sus labores en las MYPES con 9 ataques al año en promedio. Estos valores son muy superiores a la prevalencia vida de la VcM de las trabajadoras peruanas adecuadamente remuneradas (15.6%) y al número de incidencia al año (8 ataques) (Vara, 2013). También, se ha encontrado que el 14.1% de los agresores asalariados del ECG han ejercido VcM contra sus parejas o ex parejas mientras trabajaban, en un promedio de 12 ataques al año, porcentaje superior a los resultados de Vara (2013), donde la prevalencia vida de la VcM en el contexto

laboral de las medianas y grandes empresas es de 9.1% según el reporte de los agresores y al número de incidencias al año (2 ataques); existe una diferencia significativa quizá debido a que las trabajadoras de grandes y medianas empresas, cuentan con mecanismos de control y protección, lo cual no sucede en las MYPES del ECG.

En cuanto a la prevalencia vida de los tipos de violencia en el hogar, se ha encontrado diferencias significativas en la apropiación de ingresos por parte de sus parejas, donde las trabajadoras asalariadas de las MYPES del Emporio Comercial de Gamarra tienen porcentajes más alto (11.7%) en comparación a las trabajadoras adecuadamente remunerada (9.1%) (Vara, 2013), demostrando que los tipos de violencia varía de acuerdo a los distintos escenario de vida de las trabajadoras. No obstante, se encontró que el ataque verbal (las amenazas o insultos) que sufren las trabajadoras asalariadas del ECG es el principal tipo de violencia (28.5%), estas cifras se contrastan con los resultados de Ponce (2012) donde se ha encontrado que las mujeres emprendedoras presentan más casos de violencia psicológica (20.6%), además, tienden a ganar un 50% menos que sus colegas que no se han visto afectadas por la violencia psicológica (CEPAL, 2007).

De igual forma, al menos 4 de cada 10 trabajadores que trabajan en las MYPES del ECG han ejercido violencia de algún tipo hacia sus parejas o sus ex parejas dentro de sus hogares. La prevalencia vida del ataque verbal (las amenazas o insultos) (21.3%) y los ataques físicos (golpes y cachetadas) (12.8%) han sido las más frecuentes. Al comparar con los resultados de Vara (2013) los trabajadores adecuadamente remunerados, de las medianas y grandes empresas, tienen más prevalencia de ataque psicológico (39.1%) y ataque físico (24.3%).

El 54.4% de testigas y el 37.1% de testigos conoce y ha observado que sus compañeras de trabajo han sido violentadas por sus parejas o ex parejas en el ECG. Estos resultados son mayores en cuanto a las trabajadoras remuneradas que atestiguan haber observado y conocido casos de violencia hacia sus

compañeras (47.8%) y en caso de los trabajadores remunerados que atestiguan la VcM son menores (42.3%) en trabajadores (Vara, 2013). Lo cual demuestra que dentro de los establecimientos de las MYPES del ECG más mujeres atestiguan la VcM.

Por otro lado, se ha encontrado que en el Emporio Comercial de Gamarra, la fuerza laboral perdida es en total 2 312 personas al año a causa de la VcM, donde 69.56% representa a la fuerza laboral femenina y el 30.44% a la fuerza laboral masculina; similar a lo afirmado por (Duvvury, Grown & Redner, 2004; Buvinic et al 2005; CEPAL, 2007) en el que señalan que las mujeres agredidas disminuyen su participación en el mercado laboral.

Respecto, a los días perdidos a causa de VcM en el ECG cada trabajadora agredida pierde 59 días de trabajo en promedio, por presentismo al año; representando valores superiores a los 54 días de trabajo perdido por las dueñas de microempresas y microemprendimientos violentadas en Ecuador (Vara, 2012). Sin embargo, esta disparidad se debe al método utilizado en ambos estudios; en caso de Ecuador el cálculo de días perdidos se realizó en base al costo de oportunidad, mientras en el estudio del ECG se ha determinado en base al presentismo, sin considerar al ausentismo. Donde sí existe una diferencia significativa es en los 14 días de trabajo que pierden las trabajadoras agredidas de las medianas y grandes empresas en el Perú por el presentismo originado por la VcM (Vara, 2013).

A la vez, se ha encontrado que los trabajadores agresores del ECG pierden más días de trabajo (64 días) por presentismo, lo cual se corrobora con el estudio realizado por Vara (2013), donde los trabajadores agresores pierden más días de trabajo (26 días) por presentismo. Esas diferencias demuestran que el presentismo por VcM tiene consecuencias más desfavorables en las MYPES. Sin embargo, en el estudio realizado por Vara (2013) no considera en los ítems de presentismo accidentes laborales ni los daños de mercadería, pues estos ítems representan un mayor peso debido a que perjudica a la producción presente y futura.

A diferencia del estudio de Vara (2013) que encontró que las víctimas y agresores remunerados pierden casi 19 días de trabajo por ausentismo, en el presente estudio no se ha encontrado diferencia significativa de los días perdidos por ausentismo (rotación por ausentismo y regaño por desempeño). Sin embargo, existe la tendencia de casi un mes de

trabajo perdido por VcM a causa del ausentismo de las agredidas y agresores en conjunto.

A pesar que los ítems de la escala fueron adaptados a la dinámica de negocio de la MYPES del ECG el instrumento no fue fiable, siendo necesario definir mejor los ítems mediante un estudio cualitativo. Ello demuestra que la dinámica laboral de las MYPES, funciona de forma distinta de las medias o grandes empresas (Mungaray et al, 2005; Aguilar et al, 2007), es decir si un/una trabajador/a que labora en las MYPES se ausenta, la reposición de un/una nuevo/a trabajador/as es más rápido; en comparación a las medianas o grandes empresa donde el ausentismo genera la probabilidad de su despido (Hoel, Sparks & Cooper, 2001; Molinera, 2006).

El costo empresarial de la VcM por presentismo para el ECG es de 8 millones 888 mil 673 mil dólares por año estimados sobre la base del salario perdido de las agredidas y agresores; donde las trabajadoras agredidas representa un mayor costo (66%) que los trabajadores agresores (33.9%). No obstante, analizando el costo individual de la VcM, los agresores (1481.54 nuevos soles) son más costosos que las agredidas (1180.26 nuevos soles); similar a lo afirmado por Vara (2013) que ha encontrado la existencia de una brecha de salario perdido, donde los agresores (1575.92 nuevos soles) son mayores que las agredidas (763.58 nuevos soles). No obstante, comparando ambos valores se demuestra un mayor impacto de la VcM en las MYPES en cuanto al salario perdido de las trabajadoras agredidas, pues ello se debe que los ingresos de los/las que laboran en las MYPES del ECG es fluctuante debido a las diversas actividades que realizan.

Las MYPES saben generar poco valor agregado (Vara, 2012). Por tal motivo se ha estimado los costos de la VcM utilizando sólo el método de conversión de salario, aunque el método tiene la desventaja de no considerar el factor productividad (Vara, 2013); sin embargo ofrece la información del efecto económico de las pérdidas de productividad relacionados con el presentismo (Matkile et al, 2007).

Además, se puede considerar como un indicador de costo-beneficio para el/la trabajador/a por los ingresos que está dejando de percibir por los días improductivos producto de la VcM (Vara, 2013). En efecto, se ha encontrado que una mujer asalariada agredida pierde 1180.26 nuevos soles al

año por los días improductivos a causa de su disminución de su rendimiento (presentismo); estos valores son similares a los estimados por Díaz & Miranda (2010) donde los ingresos laborales de las mujeres violentadas son entre 1150 y 1500 nuevos soles menos por año, similar a los que estimó (Vara, 2013) donde encontró la trabajadora adecuadamente remunerada pierde 1323 nuevos soles.

Dentro de las limitaciones de la investigación, es que en el presente estudio no se ha considerado los costos de los/las que atestiguan la VcM debido a que para ello se requería que la muestra sea más grande. Asimismo, para el cálculo de los costos de la VcM sólo se ha determinado sobre la base de los salarios, sin considerar el valor agregado.

No obstante para determinar la prevalencia de la VcM y los costos empresariales de la VcM dependió de la sinceridad de los/las trabajadores/as, ya que subsistía una desconfianza en brindar información a personas extrañas por temor a ser auditadas por el Estado. Para mitigar este obstáculo se entabló un dialogo con las propias trabajadoras, trabajadores, empresarias y empresarios, señalándoles la confidencialidad y el anonimato de las encuesta y el objetivo del estudio.

## **Conclusiones**

1. En el ECG, un porcentaje considerable de trabajadoras asalariadas han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas o ex parejas antes y durante los últimos doce meses, donde el 67.9% de trabajadoras producto de las discusiones y peleas ha tenido consecuencias laborales, el 36.2% ha sido agredida en sus hogares y el 28.2% ha sido agredidas mientras realizaban sus labores en las MYPES. Al estimar la prevalencia vida de la violencia en el trabajo y en el hogar de las trabajadoras asalariadas agredidas (45.1%), se afirma que el dentro del ECG existe 14 mil 517 trabajadoras asalariadas victimas de VcM.
2. Un porcentaje considerable de los trabajadores asalariados han ejercido VcM contra sus parejas o ex parejas antes y durante los últimos doce meses, donde el 58.5% de los trabajadores agresores ha tenido consecuencias laborales a causa de las peleas y discusiones con su pareja o ex pareja. El 39.9% en el hogar y el 14.1% ha ejercido violencia en el contexto laboral. Considerando la violencia en el hogar y trabajo

(44.1%), es probable que en el ECG, existe casi 6 mil agresores asalariados que han ejercido VcM hacia sus parejas o ex parejas.

3. En cuanto a la prevalencia de la VcM según las testigas, el 54.4% conoce y ha observado que sus compañeras mujeres en las que han sido violentadas por sus parejas o ex parejas en sus trabajos. Mientras que el 37.1% de los testigos conoce casos y ha observado que las colegas mujeres fueron violentadas.
4. Los efectos del presentismo causado por la VcM en la productividad laboral son significativos. Productos de la VcM los agresores han cometido errores laborales (28.8%) y perdido o malogrado mercadería (15.9%); de igual manera, las agredidas han cometido errores laborales (27.8%) y perdido o malogrado mercadería (11.7%). Concluyendo que tanto en el caso de las agredidas como de los agresores generan efectos desfavorables en la productividad
5. Dentro de las consecuencias laborales por causa de la VcM el mayor impacto se ha encontrado que del 62.6% de las vendedoras encuestadas del ECG, el 38.8% manifiesta haber tenido dificultad con la clientela por la violencia sufrida por su pareja o ex pareja.
6. Las consecuencias laborales de la VcM en las trabajadoras agredidas (67.9%) el de mayor impacto es el 67.5% del total de trabajadoras víctimas de VcM ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días y el haber perdido la concentración o disminuido su rendimiento (59.7%). En caso de los agresores producto de la violencia ejercida (58.5%) los efectos laborales de mayor magnitud son haber llegado tarde o dejado de trabajar (70%) y el haber perdido la concentración o disminuido su rendimiento (59.7%).
7. A causa de la VcM en el Emporio Comercial de Gamarra, se deja de trabajar 1 millón 239 mil 357 días al año como consecuencia del presentismo de las agredidas y agresores. No se consideraron los días perdidos por ausentismo debido a la falta de fiabilidad de la escala; sin embargo se requiere mejorar el instrumento debido a que coexiste una pérdida de casi un mes de trabajo.
8. Los costos empresariales de la VcM para el ECG asciende a 8 millones 888 mil 673 mil dólares al año. Esta cifra es calculada de acuerdo al presentismo de las agredidas y agresores.

9. Considerando la prevalencia anual de la VcM, el 7.2% de las trabajadoras del ECG ha sido agredida mientras trabajaba y el 11.6% en sus hogares durante el último año. En el caso de los trabajadores el 5.6% ha ejercido violencia contra su pareja o ex pareja mientras trabajaba y el 18.9% ha ejercido violencia en sus hogares.

## Recomendaciones

1. Si se realizan investigaciones relacionados con la VcM en el Emporio comercial de Gamarra, se debe utilizar una muestra representativa, ya que con una muestra pequeña el margen de error es alto e insensible a la prevalencia de la VcM.
2. Incluir en nuevos estudios realizados sobre la dinámica de la VcM en el ECG, los costos de las/los trabajadoras/as que atestiguan la VcM, debido a que representa un costo empresarial significativo.
3. El ausentismo es una variable que no se ha considerado en la estimación del costo empresarial de la VcM, por la falta de fiabilidad y validez del constructo; no obstante se recomienda que se realice una investigación cualitativa para mejorar los ítems de la escala, debido a la existencia de una tendencia de pérdidas de días de trabajo por VcM.
4. Se recomienda a los/as empresarios/as, emprendedores/as del ECG, prevenir la VcM, pues se ha determinado que no solo afecta a las trabajadoras agredidas; sino también repercute desfavorablemente en el lugar donde trabajan, afectando a la productividad de las MYPES.
5. Se recomienda a las identidades que promueven el desarrollo de las PYMES en el sector textil, desarrollen acciones de prevención y lucha frente a la VcM.

## Referencias

Adrián, M. (2010). La violencia intrafamiliar como causa del ausentismo y bajo rendimiento laboral de la mujer trabajadora en México. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 191 pp.

Aguilar, J., Ramírez, N. & Barrón, K. (2007). Conformación de la microempresa

marginada en la frontera norte de México. *Estudios Fronterizos*, 8(15), 51-71.

Arteaga, O., Vera, A., Carrasco, C. & Contreras, G. (2007). Presentismo (Presenteeism) y su relevancia para la salud ocupacional en Chile. *Ciencia & Trabajo*. 9 (24), 61-63.

Avolio, B. (2008). A profile of women entrepreneurs in Peru: An exploratory study. CENTRUM.

Barros, P., Lisboa, M., Dalila Cerejo, D. & Barrenho, E. (2008). Health Care Costs of Domestic Violence Against Women - Evidence from Portugal. Recuperado de SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1160306>

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.

Buvinic, M. (2008). Un balance de la violencia en América Latina: los costos y las acciones para la prevención. *Pensamiento Iberoamericano*, (2), 37-54.

Buvinic, M., Morrison, A., & Orlando, M. (2005). Violencia, crimen y desarrollo social en América Latina y el Caribe. Universidad Autónoma del Estado de México.

Casique, I. (2012) Consecuencias de la violencia de pareja en la actividad laboral de las mujeres de México. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F.

Ceniceros, R. (2003). Employers strive to combat costs of 'Presenteeism'. *Business Insurance*, 37 (35), 4-31.

CEPAL (2007), ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.

Cruz, A. & Klinger, S. (2011). Gender based violence comes at high social and economic cost. Geneva: International Labor Organization.

- Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú.
- Duvvury, N.; Grown, C. & Redner, J. (2004). Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
- ENDES (2012). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012. Nacional y Departamental. Instituto Nacional de Estadística INEI. Lima.
- ENDES. (2013). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2013. Nacional y Departamental. Instituto Nacional de Estadística INEI. Lima.
- Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes (2007), Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007, Berlin.
- García, A. & Arechederra, O. (2010). La violencia contra las mujeres en la pareja: Claves de análisis y de intervención. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- García, C. (2000). Violencia contra la mujer. Género y equidad en la salud.
- Gestión. (2014). Ventas de Mype representaron 13.6% de la producción nacional en 2013. Diario Gestión. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/ventas-mype-representaron-136-produccion-nacional-2013-2102897>.
- Giberti, E. (2007). La familia, a pesar de todo. 1era ed. Buenos Aires: Centro de publicaciones Educativas y Material Didáctico
- GIZ & USMP (2012). Hoja informativa: Marco conceptual: ¡Combatir la violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial! Lima: GIZ
- Helweg-Larsen, K.; Kruse, M., Sorensen, J. & Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp. 12-17.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-But out of it. Harvard Business Review, 82 (10), 49-58.
- 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.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). “Emporio Comercial de Gamarra Alberga más de 24 Mil Establecimientos”. Lima, Perú. Nro. 080, 2012. Consulta: 23 de Marzo del 2014.
- Inter-American Development Bank. (2004). Cuando Oriente llegó a América: Contribuciones de inmigrantes chinos, japoneses y coreanos. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Koopman, C., Pelletier K., Murray J., Sharda, C., Berger, M., Turpin R., Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 44(1), 14-20.
- Leonett, D & Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que genera ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín – Venezuela. 74 pp.
- Matte, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. The American Journal of Managed Care, 13(4), 211-217.
- MIMP- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Desarrollo Social. (2009). Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer 2008-2015. Lima. 50 p.
- Molinera, M. (2006). *Absentismo laboral: Causas control y análisis; nuevas formas técnicas para su reducción*. Madrid: Fundación CONFEMETAL.



- Morrison, A.; Orlando, M. (1999). El impacto socioeconómico de la violencia doméstica: Chile y Nicaragua. El costo del silencio: Violencia doméstica en las Américas. Banco Interamericano de Desarrollo. pp. 49 – 80
- Mungaray, A. Ramírez, N. & Taxis, M. (2005). Estructura de mercado y maximización de beneficios en las microempresas. Comercio Exterior, 55(4): 316-321.
- Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M., & Thélot, B. (2010). San economic evaluation of intimate partner violence in France. Santé Publique (Vandoeuvre Lès Nancy, France), 22(4), 405-416.
- Organización Mundial de Salud. (2013). Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N.º 239. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington DC. 374 p. recuperado de [http://www1.paho.org/Spa-nish/AM/PUB/capitulo\\_1.pdf](http://www1.paho.org/Spa-nish/AM/PUB/capitulo_1.pdf)
- 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. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Martín de Porres. Lima. 56 pp.
- Ribero, R. & Sánchez, F. (2004). “Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia”. Documento CEDE No. 44
- Schultz, A., Chen, C. & Edington, D. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. Pharmaco Economics, 27 (5), 365-378.
- Trujillo, M. (2013). Análisis, diseño e implementación de un sistema de planificación de procesos productivos para pymes de textiles y confecciones. (Tesis de Licenciatura). Pontificia universidad católica del Perú. Lima. 97 pp.
- Ulloa, A. (20 de julio de 2006). Presentismo Laboral. El Universal. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/53120.html>
- United Nations. (2007). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos. Nueva York: Naciones Unidas.
- Vara, A. (2012). Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo-oportunidad de las mujeres microempresarias de Ecuador-Quito. ComVoMujer.
- Vara, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas*. Lima: USMP & ComVoMujer.
- Vara, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. Bolivia. ComVoMujer.

**Anexo 1. Modelo de cuestionario (Mujer)**

**CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL**

**Estimada trabajadora/empresaria:**

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora del Emporio Comercial de Gamarra 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.** 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.

**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 Gamarra o para Gamarra?	<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	¿Qué actividad realiza usted en la empresa que trabaja o en Gamarra? (Puede marcar más de una opción)	<input type="radio"/> Diseño – Corte de tela. <input type="radio"/> Confección <input type="radio"/> Acabado <input type="radio"/> Ventas <input type="radio"/> Dueña de la empresa <input type="radio"/> Otros
4	¿Cuántas horas en promedio a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Menos de 30 horas semanales <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas semanales <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas semanales <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas semanales <input type="radio"/> Más de 60 horas semanales

5	Si usted se encarga del diseño, corte, confección, acabado, estampado u otro o Si usted es vendedora ¿Cuánto le pagan semanalmente?	<input type="radio"/> Entre 150 y 250 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Entre 250 y 300 nuevos soles semanales <input type="radio"/> Igual a 300 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Más de 300 nuevos soles semanales
6	Si usted es la dueña ¿Cuánto es el ingreso mensual promedio por venta o por confección?	Ingreso _____ Nuevos soles
7	¿Tiene pareja? (esposo, conviviente, enamorado, novio)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
8	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	¿Su pareja trabaja con usted en el mismo negocio.	<input type="radio"/> Sí, en la misma empresa. <input type="radio"/> No, pero en mismo Gamarra. <input type="radio"/> No

## 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 veces durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
11	Ha sido remplazada por faltar a su trabajo.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
12	Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
13	Ha recibido regaños del jefe por llegar tarde // o por el cliente por entregar la mercadería tarde.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
14	Ha recibido regaños del jefe por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas // o por el cliente por la calidad de prendas entregadas.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces

Cuántas veces durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
16	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
17	¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
18	¿Estaba distraído mientras trabajaba?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces

19	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
20	¿Perdió o malogró mercadería?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces

### 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
21	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras/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
22	¿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
23	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 pérdida de clientes)

### 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*.

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
24	La ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	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
25	Se ha presentado sin aviso 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
26	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	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 (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
27	Ha llegado tarde o 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	

28	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	
29	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe // o 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	
30	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	
<b>Su pareja actual (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
31	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
32	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
33	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
34	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
35	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
36	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 las trabajadoras en nuestra ciudad.

## Anexo 2. Modelo de cuestionario (Hombre)

### CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

#### Estimado trabajador/empresario:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad de hombres trabajadores del Emporio Comercial de Gamarra 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.** 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 Gamarra o para Gamarra?	<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	¿Qué actividad realiza en la empresa que trabaja o en Gamarra?  (Puede marcar más de una opción)	<input type="radio"/> Diseño – Corte de tela. <input type="radio"/> Confección <input type="radio"/> Acabado <input type="radio"/> Ventas <input type="radio"/> Dueño de la empresa <input type="radio"/> Otros
4	¿Cuántas horas en promedio a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Menos de 30 horas semanales <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas semanales <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas semanales <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas semanales <input type="radio"/> Más de 60 horas semanales
5	Si usted se encarga del diseño, corte, confección, acabado u otros o Si usted es vendedor. ¿Cuánto le pagan semanalmente?	<input type="radio"/> Entre 150 y 250 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Entre 250 y 300 nuevos soles semanales <input type="radio"/> Entre 300 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Más de 300 nuevos soles semanales
6	Si usted es el dueño ¿Cuánto es el ingreso mensual promedio por ventas o por confección?	Ingreso _____ Nuevos soles
7	¿Tiene pareja? (esposa, conviviente, enamorada, novia)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
8	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
9	¿Tiene hijos?  ¿Cuántos?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	¿Su pareja trabaja con usted en el mismo negocio?	<input type="radio"/> Sí, en la misma empresa. <input type="radio"/> No, pero en mismo Gamarra. <input type="radio"/> No

## 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 veces durante las últimas cuatro semanas (último mes)...	Alternativas de respuesta

11	Ha sido remplazado por faltar a su trabajo.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
12	Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
13	Ha recibido regaños del jefe por llegar tarde // o por el cliente por entregar la mercadería tarde.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
14	Ha recibido regaños del jefe por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas // o por el cliente por la calidad de prendas entregadas.	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces

Cuantas veces durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
16	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
17	¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
18	¿Estaba distraído mientras trabajaba?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
19	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces
20	¿Perdió o malogró mercadería?	Nunca	1 vez	2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	Más de 10 veces

### 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)
21	¿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
22	¿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
23	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 pérdida de cliente)

### 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*.

<b>Su pareja actual (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
24	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
25	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
26	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

<b>Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
27	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	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	Se ha presentado sin aviso 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
29	Lo ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	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

<b>Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o ex pareja), Usted...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
30	Ha llegado tarde o 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	
31	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	
32	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	
33	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	

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.



<b>Alguna vez a su pareja actual (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o ex pareja)... (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
34	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
35	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
36	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
37	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
38	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
39	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 las trabajadoras en nuestra ciudad.