



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

**CONSECUENCIAS LABORALES DE LA VIOLENCIA CONTRA  
LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA  
EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE  
2016 : UN ANÁLISIS DIFERENCIAL SEGÚN SEXO**

**PRESENTADA POR  
PIERANGELA YABAR ARRIAGA**

**ASESORA  
INÉS FANNY SANTI HUARANCA**

**TESIS**

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

**LIMA – PERÚ**

**2017**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



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

**TESIS**

**CONSECUENCIAS LABORALES DE LA VIOLENCIA CONTRA  
LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA  
EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE  
2016: UN ANÁLISIS DIFERENCIAL SEGÚN SEXO**

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

**PRESENTADO POR**

**Bachiller YABAR ARRIAGA, PIERANGELA**

**ASESOR**

**MAG. INES SANTI HUARANCA**

**LIMA-PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

A Dios por la bendición de tener a mis padres; y a ellos por todo su apoyo incondicional.

A mis profesores y asesores de la universidad, ya que gracias a ellos y sus recomendaciones he podido ir paso a paso para culminar satisfactoriamente la presente tesis.

A ti, por siempre estar ahí.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por darme la oportunidad de lograr realizar esta investigación y así poder aportar con los resultados a las empresas que se han investigado.

A mis padres, Beatriz y Mario, mi hermano Juan Carlos, quienes día a día me brindan su apoyo incondicional y el ánimo de tal manera puedan lograr realizar mis objetivos y proyectos. A ellos que siempre estuvieron a mi lado cuanto más lo necesitaba.

Finalmente, a mi asesora Inés Santi, quien logró asesorar y encaminar esta investigación durante la etapa del proyecto de tesis. Asimismo, un agradecimiento especial al Dr. Vara-Horna y la Lic. Zaida Asencios, por la dedicación y el tiempo que me han proporcionado para guiarme en el presente estudio de investigación.

A los directivos y personal de la empresa que constituyeron la muestra de la investigación, por su tiempo y colaboración para poder concretar el trabajo de campo.

Gracias a todas y todos que con su granito de arena me han ido apoyando para cumplir este objetivo.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
TABLA DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.1.1 Problema general .....	13
1.1.2. Problemas específicos .....	13
1.2. Objetivos de la investigación .....	14
1.2.1. Objetivo general .....	14
1.2.2. Objetivos específicos.....	14
1.3 Impacto potencial .....	15
1.3.1 Impacto teórico.....	15
1.3.2 Impacto práctico.....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1 A nivel Nacional.....	16
2.1.2 Nivel Internacional.....	19
2.2 Bases teóricas .....	21
2.2.1 Violencia contra las mujeres (VcM).....	21
2.2.1.1 Definición .....	21
2.2.1.2 Causa de la violencia contra las mujeres.....	22
2.2.2 Consecuencias de la violencia contra las mujeres.....	22
2.2.2.1 Consecuencias en la salud .....	22
2.2.2.2 Consecuencias Laborales.....	23
2.2.2.2.1 Presentismo .....	23
2.2.2.2.1.1. Definición .....	23
2.2.2.2.1.2 Tipos de presentismo.....	23

2.2.2.2.1.3 Causas del presentismo .....	24
2.2.2.2.2. Ausentismo Laboral .....	24
2.2.2.2.2.1 Definición de ausentismo laboral.....	24
2.2.2.2.2.2 Factores que generan el ausentismo laboral.....	25
2.2.2.2.3 Amonestaciones de los jefes .....	25
2.2.3 Descripción de la empresa.....	26
2.3 Hipótesis .....	27
2.3.1 Hipótesis general .....	27
2.3.2. Hipótesis específicas.....	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	28
3.1 Diseño.....	29
3.2 Población y Muestra .....	29
3.3. Instrumentación.....	31
3.4 Procedimiento.....	35
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Resultados de la investigación .....	37
4.2. Discusión de resultados.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	44
Conclusiones .....	44
Recomendaciones .....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Características laborales y demográficas de las/os trabajadoras/es encuestadas/os .....	30
Tabla 2. Ítems y algoritmos sobre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.....	32
Tabla 3. Validez y fiabilidad de constructo de los ítems de las escalas de violencia contra las mujeres y consecuencias laborales (trabajadoras) mediante Ecuaciones Estructurales de Varianza usando Mínimos Cuadrados Parciales .....	33
Tabla 4. Validez y fiabilidad de constructo de los ítems de las escalas de violencia contra las mujeres y consecuencias laborales (trabajadores) mediante Ecuaciones Estructurales de Varianza usando Mínimos Cuadrados Parciales .....	34
Tabla 5. Prevalencia de la VcM.....	37
Tabla 6. Prevalencia de los tipos de VcM, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores .....	38
Tabla 7. Significancia de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y consecuencias laborales.....	41
Tabla 8. Tamaño de efecto de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y consecuencias laborales .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1. Impacto de la violencia de pareja en la actividad microempresarial de las mujeres. ....	26
Figura 2. Consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores. ....	38
Figura 3. Relación de la violencia contra las mujeres y consecuencia laboral, según el reporte de las trabajadoras. ....	39
Figura 4. Relación de la violencia contra las mujeres y consecuencia laboral, según el reporte de los trabajadores. ....	40
Figura 5. Impacto de la VcM en relación a las consecuencias laborales. ....	43

## RESUMEN

A través de un cuestionario estructurado se aplicó a 273 trabajadoras y 255 trabajadores en una empresa agroindustrial exportadora de la Región Lambayeque, se determinó el impacto de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en las consecuencias laborales, diferenciando sexo.

Se encontró que el 36.6% de trabajadoras fueron agredidas por su pareja o expareja y el 27.8% de los trabajadores ejercieron violencia contra su pareja o expareja algún momento de su relación de pareja. En cuanto a las consecuencias laborales, las más predominantes fueron: el 23.80% de trabajadoras dejaron de trabajar algunos días y en el caso de los trabajadores, el 16.40% recibió llamadas de atención del jefe o jefa.

Asimismo, se ha encontrado que el impacto de la VcM en las consecuencias laborales es distinto. Pues, en caso de las trabajadoras, la VcM explica el 50.3% de las consecuencias laborales. Mientras, en los trabajadores, la violencia ejercida en contra de sus parejas o exparejas explica el 26.9% de las consecuencias laborales.

**Palabras Clave:** Violencia contra las mujeres, consecuencias laborales, presentismo y ausentismo.

## **ABSTRACT**

Through a structured questionnaire was applied to 273 workers and 255 workers in an agroindustrial exporting company of Lambayeque Region, determined the impact of violence against women in the relationships of couple (VcM) in the labor consequences, differentiating sex.

It was found that 36.6% of workers were assaulted by their partner or ex-partner and 27.8% of the workers exercised violence against their partner or expareja some time in their relationship. As for the labor consequences, the most predominant were: 23.80% of workers stopped working some days and in the case of workers, 16.40% received calls for attention from the boss or boss.

It has also been found that the impact of VCM on labor consequences is different. Well, in the case of women workers, VCM explains 50.3% of the labor consequences. Meanwhile, in the workers, violence against their partners or ex-partners accounts for 26.9% of the labor consequences.

**Keywords:** Violence against women, labor consequences, presentism, absenteeism.

## INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VcM) es una notable vulneración de los derechos humanos de las mujeres; afecta a las familias y comunidades. Sin embargo, la VcM no tendría que considerarse un problema particular, sino como una preocupación empresarial, ya que repercute en la productividad de todas las empresas a nivel internacional (García, 2000). En las empresas, aquellas mujeres que son agredidas, tienden a disminuir su desempeño laboral, por ende genera una pérdida económica a las organizaciones (Aron & Llanos, 2004). Por ejemplo, en Vietnam las pérdidas que se pueden generar representan el 3% del PBI. En dicho país, se refleja que las mujeres agredidas ganan 35% menos que las mujeres que no son agredidas, por lo que el PBI asciende a 1.78% debido a la pérdida económica (Duvvury, Huu Minh & Caney, 2012).

En efecto, el objetivo es evidenciar la prevalencia de la VcM en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque; la relación entre la VcM y las consecuencias laborales, según sexo (trabajadora y trabajador).

A continuación, la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

- El capítulo I se concentra en la presentación del problema de investigación, así como también se plantea los objetivos generales y específicos. Así mismo, se indica el impacto que tendrá la presente investigación a nivel teórico, práctico y metodológico.
- El capítulo II, hace mención a los antecedentes tanto nacionales e internacionales en el que se detallan estudios realizados en otros países y/o investigaciones, además se incluye las bases teóricas sobre la violencia contra la mujer, ausentismo, presentismo, consecuencias laborales; y las hipótesis de la investigación.

- El capítulo III, presenta el método empleado para la realización del trabajo de campo, se define el tipo de diseño, la muestra, el instrumento empleado y la validación de los mismos para la ejecución de los instrumentos.
- El capítulo IV, de acuerdo a los resultados de la investigación y con los objetivos planteados, se realiza la discusión de los resultados, comparando con los antecedentes y bases teóricas, ello se contrasta de la hipótesis para identificar la validez de los resultados encontrados.
- Se presentan las conclusiones de la investigación relacionadas con la hipótesis y los objetivos de la misma, así como también las recomendaciones relacionadas a las conclusiones derivadas de la investigación.
- Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas de la investigación y anexos para los modelos de los instrumentos aplicados a la investigación.

# CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, el Perú es el principal país exportador (uva, espárragos, palta fresca, café, quinua, entre otros), a grandes países como: Estados Unidos, China, Taiwán, Japón entre otros, con lo que coopera con el crecimiento de la economía. En el año 2016, las exportaciones peruanas tuvieron un total de US\$36.055 millones, con un crecimiento de 7% comparando con el año 2015, los mercados más importantes fueron EE.UU, Canadá, Japón, Corea del Sur, entre otros (INEI, 2016). El crecimiento, puede verse afectado por la violencia contra las mujeres (VcM), pues existen investigaciones desarrolladas a nivel internacional y nacional en el ámbito empresarial en microempresas, medianas y grandes empresas de distintos rubros, que evidencia el costo económico y el impacto perjudicial para la productividad laboral (Vara-Horna, 2013; Asencios, 2015; GIZ, 2015; Díaz, 2015). Las empresas son afectadas por la violencia contra las mujeres por las tardanzas, inasistencias, rotación de personal, bajo desempeño laboral de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores (Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011). En efecto, es un problema que no solo afecta a la salud de las agredidas, sino también, a su desempeño laboral (GIZ, 2013).

También es considerado como una epidemia que está presente en muchos países del mundo, pues se ha evidenciado a nivel mundial 3 de cada 10 mujeres son afectadas de violencia física y sexual por sus parejas o ex parejas (OMS, 2013). De igual forma, en el Perú 7 de cada 10 mujeres han sido atacadas psicológica, física y sexual por su esposo o conviviente algún momento de su relación (INEI, 2016). En el sector empresarial, Vara-Horna (2013) ha encontrado que el 38.3% de trabajadoras de medianas y grandes empresas han sufrido VcM. En la región Lambayeque, el 63.3% de trabajadoras son agredidas por parte de su pareja o expareja (INEI, 2016). De lo dicho, existe una alta probabilidad que dentro de una empresa agroindustrial en el departamento de Lambayeque existe trabajadoras agredidas y trabajadores agresores.

Estudios desarrollados en el sector empresarial, han evidenciado que la VcM genera consecuencias laborales desfavorables para la trabajadora agredida y/o trabajador agresor, pues presentan altos niveles de dificultad con la clientela, tardanza, ausentismo, dificultad de concentración y amonestaciones de las/os jefas/es (Díaz, 2015; Asencios, 2015; Arteaga, 2016; Vara-Horna, 2013). Sin embargo, existe un impacto diferenciado, partiendo el marco conceptual de Sabia et al. (2013), Vara-Horna (2013) y Duvvury et al. (2013), en caso de las trabajadoras agredidas, la VcM ocasiona un daño psicológico y físico, el cual genera dos tipos de incapacidad: absoluta y relativa, repercutiendo en su productividad negativamente. Mientras en caso de los trabajadores agresores, el impacto es distinto. Según Walker (2010) y Vara-Horna (2013), los agresores producto de la violencia ejercida en contra de su pareja o expareja, les genera un costo emocional (ira, culpa, frustración), afectando a su productividad.

De lo dicho, el objetivo de esta investigación es determinar el impacto de la VcM en las consecuencias laborales, diferenciando por sexo en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque. Debido a que, se plantea la hipótesis partiendo del marco conceptual de Sabia et al. (2013), Vara-Horna (2013) y Duvvury et al. (2013), que el impacto de la VcM es mayor en las trabajadoras agredidas en comparación a los trabajadores agresores.

### **1.1.1 Problema general**

¿Cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016, diferenciado por sexo?

### **1.1.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la prevalencia de la violencia contra las mujeres según el reporte de las trabajadoras y los trabajadores en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016?

2. ¿Cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016?
3. ¿Cuál es la relación de la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales, según sexo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016, diferenciado por sexo.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la prevalencia de la violencia contra las mujeres según el reporte de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.
2. Determinar las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres de una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.
3. Determinar la relación de la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales en la empresa agroindustrial, según sexo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.

## **1.3 Impacto potencial**

### **1.3.1 Impacto teórico.**

La presente investigación evidencia cuantitativamente que la VcM tiene un mayor impacto en las trabajadoras agredidas, que en los trabajadores agresores. El resultado es de esperar, pues en cuanto a las agredidas les genera un daño físico y emocional. Además, para demostrar dicho objetivo se ha utilizado una técnica de segunda generación (ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados) a diferencia de los otros estudios que han sido descriptivos. En efecto, el aporte de esta investigación es el método utilizado y la demostración del impacto de la VcM en el empresariado, según sexo.

### **1.3.2 Impacto práctico.**

Con la presente investigación se brindará y aportará información con relación a la identificación y prevención de los efectos generados por la VcM y el impacto que tiene en la producción y en el clima laboral de la empresa del sector agroindustrial. De acuerdo, a los resultados que se obtenga de esta investigación se logrará contribuir con información actualizada y cuantitativa para investigaciones posteriores.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 A nivel Nacional**

La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) es una de las investigaciones estadísticas más importantes que realiza de forma constante el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el que presentan estadísticas a nivel nacional. En uno de sus informes, muestra el índice sobre la violencia que existe en el Perú, para lo cual se han empleado encuestas a 36 mil 655 mujeres en edad fértil, mujeres entre los 15 y 49 años de edad. El resultado muestra que el 63.5% de las mujeres son víctimas y en alguna oportunidad el esposo o compañero sentimental ejercieron control sobre ellas, el 67.4% de mujeres declaran que fueron víctimas de violencia psicológica y/o verbal, un 32 % de damas víctimas de violencia física y finalmente 7.9% de violencia sexual (INEI, 2015).

Ponce (2012), realizó un estudio sobre el nivel de violencia conyugal que sufren las mujeres emprendedoras en el Perú. La autora aplicó un método descriptivo basado en datos secundarios, para lo cual utilizó datos de Encuesta Demográfica y de Salud Nacional (ENDES-2011). En Lambayeque, el 72.4% de mujeres emprendedoras han sido atacadas psicológica, física y sexual por su pareja o expareja durante su relación de pareja. Finalmente, aquellas mujeres que sufrieron de algún tipo de violencia originada por sus parejas, sufriendo contusiones, heridas, quemaduras, entre otros.

Vara-Horna (2013) determinó los costos empresariales de la VcM en el Perú. A través de una encuesta aplicada a 1309 trabajadoras y 1881 trabajadores. Encontró que la prevalencia actual de la VcM, de acuerdo al reporte de las trabajadoras, el 38.1% han sido víctimas de algún tipo de violencia por parte de sus parejas y el 43.1% de trabajadores fueron agresores. Asimismo, 61.6% de trabajadoras agredidas tuvieron consecuencias laborales negativas, siendo la de mayor porcentaje la dificultad para concentrarse (41.1%). Con respecto a los

trabajadores agresores, 17.4% reportó haber perdido la concentración mientras trabajaba. Por ende, en el Perú, como consecuencia de la VcM, las colaboradoras están dejando de laborar más de 10 millones de días; el 60.3% resulta del presentismo y el 39.7% de ausentismo.

Díaz (2015), determinó identificar los efectos laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, elaborando un estudio descriptivo cualitativo – cuantitativo en una empresa exportadora del sector textil en la ciudad de Lima, encuestó a 246 mujeres y 108 hombres; donde ha encontrado que el 61.9% de mujeres trabajadoras en alguna oportunidad fueron agredidas por sus parejas o ex pareja, el 75.8% de colaboradores han realizado violencia. Asimismo, el 59% de trabajadoras presentan consecuencias laborales frente a los trabajadores agresores (64.8%).

De igual forma, en Lima se efectuó un estudio en el sector financiero, con el objetivo de determinar el impacto de la violencia contra las mujeres en el presentismo y productividad de una empresa bancaria y su relación con los ataques de la clientela, se encuestó a 261 colaboradoras/es, teniendo como resultado que el 80.6% de mujeres han sufrido algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas en el transcurso de su vida. Para el caso de los agresores, el 70.1% afirma ejercerla. En este estudio, se ha encontrado que la VcM origina consecuencias laborales negativas para el sector financiero, los colaboradores/as involucrados en episodios de VcM han perdido la concentración o bajo su rendimiento laboral (72.6%), recibieron regaños o amonestaciones por parte del jefe (22.0%) y el 18.2% ha tenido dificultades con la clientela (Arteaga, 2016).

De la misma manera, en una entidad del Estado, con el objetivo de determinar el impacto de la VcM en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima, utilizando un cuestionario estructurado confidencial a 323 colaboradoras/es de la organización. Los hallazgos del estudio muestran que el 17% de las colaboradoras sufrieron algún tipo de VcM, mientras que el 14,1% de colaboradores indicaron ser o haber sido agresores. Además, en dicha investigación, se evidencia que a causa de VcM, el 10.4% ha dejado de trabajar algunos días y el 19.3% ha llegado tarde.

Entre tanto, los trabajadores agresores, el 38.2% ha llegado tarde y el 22.2% ha dejado de trabajar en algunos días. (Aldave, 2015).

En el sector de producción agrícola exportador de café, Zevallos (2016) realizó una encuesta a 207 trabajadoras/es que realizan la actividad de cosecha de café; donde encontró que el 87.5% de las trabajadoras cosechadoras de café han experimentado algún tipo de violencia; ya sea económica, sexual y/o psicológica por sus parejas o ex parejas. Además, encontró que el 35.7% de las trabajadoras indicó que sufrió daños físicos, han requerido atención médica. Por otro lado, teniendo en cuenta que el presentismo afecta a las/os trabajadoras/es en su centro de labores, las/os cosechadores/as que vivieron episodios de VcM, reportaron trabajar más lento de lo usual (28.1%), tuvieron dificultad para concentrarse (36.6%) y el 22.9% estuvieron exhaustas/os, agotadas/os mientras trabajaban.

Por otro lado, en micro y pequeñas empresas, Asencios (2015), determinó los costos empresariales de la VcM en el Emporio Comercial de Gamarra, aplicando encuestas a 425 trabajadores/as de las medianas y pequeñas empresas del Emporio Comercial de Gamarra; encontrando que el 45% de las trabajadoras fueron víctimas de VcM por su pareja o ex pareja y el 44.1% ha ejercido violencia contra su pareja o expareja. La VcM ocasiona consecuencias laborales, teniendo como resultado que el 67.5% de las mujeres agredidas ha llegado tarde o dejó de trabajar, el 59.7% mientras laboraba ha perdido la concentración o bajó su rendimiento, 48,5% de las trabajadoras han recibido regaños o amonestaciones. En el caso de los agresores, debido a las peleas y/o discusiones hechas sobre su pareja o expareja también generaron consecuencias laborales, donde el 70% de los hombres llegó tarde o dejó de trabajar, 58.9% perdió la concentración, finalmente el 48.8% recibió amonestaciones laborales.

En esta misma línea, con el objetivo de determinar los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas, se aplicó encuestas estructuradas a 357 mujeres que son dueñas de microempresas formales en todo el Perú. Evidenciando que las dueñas de microempresas que sufren VcM en el último mes, el 23.2% ha trabajado más lento de lo usual y el 15.6% de las agredidas han

tenido dificultad para concentrarse en el trabajo. Adicional a ello, el autor afirma que también se han generados días perdidos en la productividad producto del presentismo. En efecto, las dueñas de microempresas han perdido 42.8 días al año en comparación aquellas féminas que no han sufrido VcM (Vara, 2015b).

### **2.1.2 Nivel Internacional**

En Bolivia, en medianas y grandes empresas, con el objetivo de determinar los costos empresariales de la violencia contra las mujeres, se encuestó a 2705 trabajadoras y 4638 trabajadores de 31 empresas, en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Se obtuvo como resultado que el 58% trabajadores/as han estado involucrados directamente en relaciones violentas con su pareja o expareja, sea como agredida o como agresor. Las/os trabajadoras/es que han sido afectados por la VcM, el 38.7% ha tenido dificultades, discusiones con colegas de trabajo; el 22.9% ha tenido dificultades con la clientela; 38.1% ha recibido regaños y/o amonestaciones. Asimismo, el 52.3% ha perdido la concentración o bajo su rendimiento; el 17.5% dejó de trabajar algunos días y el 32% ha llegado tarde o perdió citas laborales (Vara-Horna, 2015a).

En esta misma línea, según Saucedo (2015) determinó el impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el municipio de San Ignacio de Velasco, Santa Cruz-Bolivia en el año 2014, para ello encuestó a 95 trabajadoras/es. Los hallazgos de este estudio evidencian que 80.7 de trabajadoras reportan haber sufrido agresiones por parte de sus parejas o ex parejas en algún momento de sus vidas, con 17 ataques al año y el 78.9% de trabajadoras afirman haber atacado a sus parejas o exparejas. Además, afirma que las/os colaboradoras/os que viven situaciones de VcM, han tenido dificultades o discusiones con colegas de trabajo (45.3%), han recibido regaños o amonestaciones del jefe (42.7%), han perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo (46.7%), han dejado de trabajar algunos días (25.3%) y han llegado tarde o perdido citas laborales (25.0%). Finalmente, se tiene como resultado que a casusa de la VcM se pierde en promedio 11 días de trabajo a causa del presentismo.

En Paraguay, en el año 2014-2015, se realizó una investigación a nivel nacional, para determinar los costos empresariales de la violencia contra las mujeres, se encuestaron a 7457 trabajadoras/es empresariales. Se encontró que el 34.5% del personal estuvo involucrada en situaciones de VcM a lo largo de su relación de pareja. El 54.9% de agredidas perdieron la concentración o tuvieron bajo rendimiento en sus labores frente a un 50.3% de los agresores; el 36.4% y el 33.2% de colaboradoras/es respectivamente tuvieron dificultad con compañeros de trabajo; el 15.4% de trabajadoras y el 15.7% de trabajadores dejó (GIZ, 2015).

Sabía et al (2013). Realizaron una investigación en EE.UU con la finalidad de determinar las consecuencias de la violencia sexual contra las mujeres en el mercado laboral, se encuestaron a 8273 mujeres entre los 24 y 32 años. Teniendo como resultado que la violencia sexual contra las mujeres es asociada con una probabilidad menor al del 6.6% de participación en la fuerza laboral y considerando el 5.1% en promedio de los salarios inferiores. Asimismo, los autores afirman que los efectos en el mercado laboral se explican parcialmente por sus negativas consecuencias psicológicas, físicas y sexuales. En efecto, aporte de los autores, es en referencia del impacto que la VcM ocasiona en el mercado laboral, mediado por el daño en la salud física y mental de las mujeres afectadas por la violencia sexual.

Rothman & Perry (2004). Efectuaron un estudio exploratorio con el objetivo de evidenciar las consecuencias laborales de los trabajadores agresores producto de la violencia ejercida en contra de sus parejas. Se encuestaron a 29 trabajadores que fueron declarados culpables de VcM. Los resultados indican que el 75% de los agresores había tomado al menos un día fuera del trabajo por haber agredido a su pareja, el 46% llegó tarde al trabajo, 39% salió temprano del trabajo, 75% faltó al trabaja para ir a la corte o por otras razones relacionadas con su pareja y 18% tomó un descanso en la mitad del día (o unas horas) a causa de la violencia de pareja.

Duvvury & Carney (2012). Realizaron un estudio con la finalidad de determinar los costos económicos de la violencia contra las mujeres en Vietnam, para lo cual se utilizaron 10 entrevistas cualitativas y 1053 encuestas a mujeres que sufrieron de violencia doméstica. Teniendo como resultado, que las mujeres que sufren de violencia ganan 35% menos que las mujeres que no son violentadas, dicha pérdida asciende al 1.78% del Producto Bruto Interno. Este estudio confirma, que en Vietnam el nivel de violencia es alto y generalizado, el cual abarca todos los niveles socioeconómicos, religión y educativo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Violencia contra las mujeres (VcM)**

#### **2.2.1.1 Definición**

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) basada en el género es definida como la violencia físicas (golpes o patadas), violencia sexual (forzadas y otras de coacción sexual), violencia psicológicas (intimidación, humillación, insultos, amenazas, rechazos, celos) y económica (apropiación de ingresos y daños a la propiedad) (OMS, 2013; Valladares, 2011; Mejía, 2010; Vara-Horna et al. 2016b). Bajo el enfoque de género, se considera a las mujeres la víctima y al hombre el victimario, dentro de cualquier tipo de relación enamorado, conviviente y/o esposo.

Se estudia este tipo de violencia debido a que a nivel mundial la VcM es el tipo de violencia más caro que asumen los países a nivel mundial, con una pérdida que equivalente al 5.18% del Producto Bruto Interno mundial, resultando ser más caro que las guerras, el terrorismo, el maltrato infantil entre otros (Copenhague, 2015).

### **2.2.1.2 Causa de la violencia contra las mujeres**

La causa de este problema, es la base de todas las estructuras sociales, sobre los principios de poder-sumisión, que están fundados por el patriarcado, lo cual se ha dado desde los inicios de la historia. Los hombres, al llegar a la adultez tienden a convertirse en protectores y socios de una ideología que ya estaba dada y que sus valores lo irradian sin corrección; pues ello se ha convertido en un papel dominante del hombre sobre las mujeres. Por ello, existe un vínculo causal entre la inequidad y la VcM, pues los principales motivos para atacar a la mujer recaen en el incumplimiento de sus roles (cuidado de hogar, hijos; actividades domésticas) y funciones socialmente exigidos (Ruiz, Blanco, Vives, 2004; Alberdi, et al 2004; Vara-Horna et al. 2015b).

### **2.2.2 Consecuencias de la violencia contra las mujeres**

#### **2.2.2.1 Consecuencias en la salud**

La VcM ocasiona consecuencias adversas a la salud física y mental de las trabajadoras agredidas. Al respecto, en el ámbito nacional, se ha documentado que las dueñas de microempresas y vendedoras del emporio comercial de Gamarra, presentan mayores niveles de depresión; insomnio; desmayos; contusiones, luxaciones, esguinces; cortes, caída, moretones; fracturas; abortos espontáneos, infecciones ginecológicas; baja autoestima; estrés en comparación al grupo de mujeres que no sufrieron VcM (Vara-Horna et al. 2015b; Chirinos, 2017).

Por otro lado, aún no existe evidencia empírica que reporte la mala salud del trabajador agresor a causa de la violencia ejercida. Sin embargo, Vara (2014) desde la experiencia clínica, manifiesta que los agresores como consecuencia de la violencia ejercida, les ocasiona un costo emocional (ira, frustración, celos patológicos), el cual impacta en su productividad de forma desfavorable.

## **2.2.2.2 Consecuencias Laborales**

Según Vara (2013), indica que la violencia contra las mujeres genera consecuencias laborales como: presentismo, ausentismo, tardanza, amonestaciones de los jefes y dificultad con la clientela.

### **2.2.2.2.1 Presentismo**

#### **2.2.2.2.1.1. Definición**

Gascón (2010), define al presentismo cuando un trabajador está físicamente presente en sus labores, pero sus emociones y pensamientos están en otro lugar, lo cual genera pérdidas en la productividad de la empresa. También indica que en aquellos países que no se brinda la atención al tema emocional de los trabajadores, los costos del presentismo son sumamente elevados. El presentismo limita el rendimiento de los trabajadores, disminuye la calidad en el trabajo y ocasiona errores laborales (Izal, 2012).

#### **2.2.2.2.1.2 Tipos de presentismo**

De acuerdo a Cooper (2011) existen cuatro tipos de presentismo:

- Presentismo con pleno funcionamiento, es decir, que son los trabajadores que están presentes en el trabajo con buenas condiciones de salud y se sienten motivados, cabe resaltar que éstos contribuyen a la empresa.
- Enfermedad del presentismo, también considerado como “simplemente presentismo”, refiere aquellos que laboran, pero de alguna manera tienen un problema de salud.
- Presentismo con desmotivación en el trabajo, los trabajadores no cuentan con ninguna motivación en su centro de labores, aun así encontrándose en buenas condiciones de salud, ya sean físicas o mentales.

- Estresados o con problemas de salud crónicos, los trabajadores que se encuentran presentes en el trabajo tienen problemas de salud bastante considerables.

### **2.2.2.2.1.3 Causas del presentismo**

En la gran mayoría de los casos el presentismo se relaciona con la salud del trabajador, ya sea que este se dé por diversas circunstancias, entre las cuales se puede mencionar al cansancio o la fatiga, presión en el trabajo, estrés, pero también existen otros factores ya sean como los problemas personales, de pareja y/o con hijos. Estos puntos originan a que ese no exista la concentración correspondiente por parte del empleado (Ulloa, 2006). Sin embargo, estudios desarrollados en el ámbito empresarial han evidenciado que la VcM es un factor determinante de presentismo, es decir, que tanto las trabajadoras y trabajadores en microempresas, medianas y grandes empresas presentan altos niveles de presentismo (distracción laboral, agotamiento laboral, cero productividad, errores laborales, preocupaciones ajenas al trabajo) (Díaz, 2015; Arteaga, 2016; Asencios, 2015; Saucedo, 2015; Vara-Horna, 2013; Vara-Horna et al. 2015a; GIZ, 2015)

### **2.2.2.2.2. Ausentismo Laboral**

#### **2.2.2.2.2.1 Definición de ausentismo laboral.**

El ausentismo laboral, es definido como la falta al centro de trabajo y a la costumbre de dejar o abandonar el desempeño de las funciones del puesto, no cumpliendo con las horas pactadas en el contrato de trabajo del empleado. (Galindo & Castaño, 2008). El ausentismo laboral trae repercusiones en la empresa, tanto económicas y humanas, llegando a ser un aspecto negativo para el empleador (Martínez & Lucas, 2001).

#### **2.2.2.2.2 Factores que generan el ausentismo laboral.**

Las posibles causas del ausentismo laboral, según Mallada (2004) son: Maternidad, enfermedad, accidente en el centro de labores, las licencias legales, permisos particulares y conflictos laborales. Sin embargo, en el ámbito empresarial, se ha encontrado evidencia que las trabajadoras faltan al trabajo a causa del daño sufrido por parte de su pareja o expareja, las principales razones son: estaba enferma o tenía una dolencia; para atender su salud física y mental; para atender la salud o cuidado de otros familiares; para atender temas legales, financieras o personales; y por otras razones (Aldave, 2015; Díaz, 2015; Vara-Horna, 2013, 2015; GIZ, 2015).

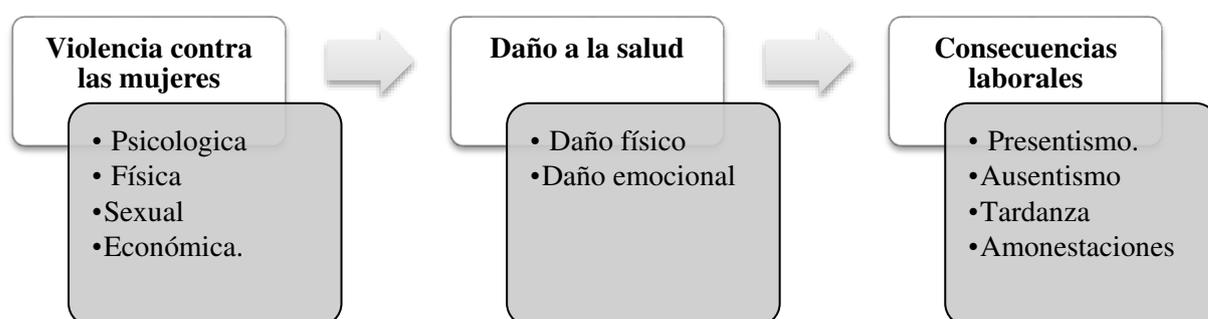
En caso de los agresores, pueden perder días laborales para acompañar a su pareja al hospital por diferentes razones, como por ejemplo: daño por incapacidad de la pareja, intentos de reconciliación, evitar represalias por denuncia, asesoría médica para denunciar, procesos judiciales y días de cárcel (Vara-Horna, 2013).

Asimismo, se ha encontrado que las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores llegan tarde al trabajo. En una empresa textil, el 13.4% de trabajadoras agredidas y el 22.5% de trabajadores agresores ha llegado tarde o se ha retrasado (Díaz, 2015).

#### **2.2.2.2.3 Amonestaciones de los jefes**

A causa de la VcM las trabajadoras y trabajadores reciben amonestaciones de sus jefes. Al respecto, estudios desarrollados en el sector bancario, evidencian que el 22.0% de las trabajadoras y trabajadores han recibido regaños o amonestaciones del jefe (Artega, 2016). Asimismo, en el emporio comercial de Gamarra, el 24.2% de trabajadores y el 16.9% de trabajadoras ha recibido regaños del jefe por llegar tarde o por entregar la mercadería tarde (Asencios, 2015).

De todo lo dicho anteriormente, bajo el marco conceptual de Vara-Horna (2012,2013) y Duvvury et al (2013) y acoplándolo el modelo a una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. En caso de las trabajadoras agredidas, la VcM (psicológica, física, sexual y económica) les genera un daño físico y emocional, que impacta perjudicialmente a la salud de las afectadas, ocasionándoles consecuencias laborales (presentismo, ausentismo, tardanza, amonestaciones). Mientras en caso del agresor, les ocasiona consecuencias laborales producto de la violencia ejercida, a través del costo emocional (Ver Figura 1).



**Figura 1.** Impacto de la violencia de pareja en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque  
Fuente: Elaboración propia, basada en Vara, 2012.

### 2.2.3 Descripción de la empresa

Las empresas a nivel del país, son importantes para el desarrollo del Perú, sobre todo para el crecimiento económico. Existen diversos sectores, entre los cuales se encuentra: minería, pesca, agropecuario, industrial, construcción, comercio, transportes y comunicaciones, entre otros. Para el presente estudio, se consideró a una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, la cual tiene una variedad en exportación de productos como: uvas frescas, pimiento morrón, pimiento cherry, jalapeños, sweety drops (pimientos lágrimas) y otros más.

Exportando a su principal mercado Estados Unidos, así como también a Indonesia, Bulgaria, República Checa y Malasia, China, Taiwán, entre otros. Dicha empresa es reconocida en la actualidad tanto en el ámbito nacional como internacional como una de las empresas más importantes del sector agroindustrial del Perú, que ha sabido integrar totalmente sus operaciones productivas y la exportación de sus productos a clientes en más de 40 países. Esta empresa está ubicada dentro de las 05 primeras empresas más importantes de Lambayeque, con una participación del 14% en el año 2016 (Siicex, 2017).

En la actualidad, la empresa se dedicada a la siembra, producción, procesamiento, empaque, envasado y comercialización de sus propios productos en una amplia variedad de presentaciones. Por tanto, abarca toda la cadena de producción desde la siembra hasta la exportación de los productos. Esta investigación se ha centrado en la etapa de fabricación, es decir, en el envasado, empaquetado y etiquetado (en la fábrica).

## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

- La VcM en relaciones de parejas genera consecuencias laborales en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Existen trabajadores y trabajadoras que reportan violencia contra las mujeres en una empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016.
- Existencia de un porcentaje de trabajadoras y trabajadores que presentan consecuencias laborales producto de la VcM en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.

- El impacto de la VcM en las consecuencias laborales en la empresa agroindustrial es más predominante en las trabajadoras que trabajadores en la región Lambayeque en el año 2016.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño**

La presente investigación utilizará un diseño descriptivo-correlacional de tipo cuantitativo, ya que permite describir y explicar con mayor exactitud y fidelidad la relación de consecuencias laborales y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Se utilizó este tipo de diseño, porque determina el grado de asociación entre las variables en estudio (Vara-Hora, 2015)

### **3.2 Población y Muestra**

En la región Lambayeque existen más de aproximadamente 200 empresas dedicadas a la exportación, de las cuales 16 son agroindustriales (Siicex, 2017). En este estudio participó una empresa agroindustrial<sup>1</sup>. En efecto, la muestra está comprendida por 528 trabajadoras y trabajadores, ya que se decidieron eliminar 48 encuestas, debido a que el más del 50% de las preguntas se encontraba incompleto.

Tal como se observa en la Tabla 1, en promedio las trabajadoras tienen 34 años al igual que los trabajadores, siendo para ambos la edad mínima de 18 años y la edad máxima para el caso de las mujeres es de 70 años mientras que la de los hombres es menor con 64 años. El 68.0% de trabajadoras y 59% de los trabajadores afirman que tienen hijos e hijas. Por otro lado, el 50.0% y 63.3% de trabajadoras y trabajadores afirman que viven con su pareja respectivamente. El 51.4% de colaboradores indican que sus parejas se encuentran desempleadas, mientras que el 58.9% de las parejas de las colaboradoras tienen su negocio propio. El 58.9% de mujeres trabaja a tiempo completo, frente a un 36.7% de hombres.

---

<sup>1</sup> No se coloca el nombre de la empresa, ya que no se obtuvo el consentimiento informado.

**Tabla 1. Características laborales y demográficas de las/os trabajadoras/es encuestadas/os**

	Trabajadora	Trabajador
<b>Características demográficas</b>		
<b>Edad</b>		
Promedio (en años)	33.98 Años (D.E = 10.40)	34.00 Años (D.E = 10.94)
Rango	(18 – 70)	(18 – 64)
<b>Tiene hijos/as</b>		
Sí	68.0 %	58.7 %
Rango	1 – 8 (D.E = 0.47)	1 – 8 (D.E = 0.49)
<b>Tiene pareja actualmente</b>	63.3 %	76.7 %
<b>Vive con su pareja</b>	50.0 %	63.3 %
<b>Años de relación con su pareja</b>		
Menos de 1 año	23.8 %	19.6 %
Entre 1 y 2 años	11.3 %	18.6 %
Entre 3 y 5 años	12.5 %	15.5 %
Entre 6 y 10 años	11.3 %	16.0 %
Más de 10 años	41.3 %	30.4 %
<b>Otras personas dependientes (menores de edad. anciano. discapacitado)</b>	54.5%	41.1%
<b>A qué se dedica su pareja actualmente</b>		
Está desempleado/a	29.1 %	51.4 %
Tiene su negocio propio	12.1 %	10.8 %
Trabaja para una empresa	58.9 %	37.8 %
<b>Cuántas horas a la semana trabaja su pareja</b>		
No trabaja	16.9 %	36.7 %
Tiempo parcial	24.2 %	26.6 %
Tiempo completo	58.9 %	36.7 %
<b>Antigüedad laboral de la pareja</b>		
Hace menos de un año	35.3 %	40.9 %
Entre 1 y 3 años	23.5 %	30.7 %
Entre 4 y 7 años	19.6 %	19.3 %
Entre 8 y 10 años	1.0 %	3.4 %
Más de 10 años	20.6 %	5.7 %
<b>Características laborales</b>		
<b>Horas laborales semanales</b>		
Hasta 20 horas	7.4 %	2.8 %
Entre 21 y 30 horas	2.7 %	0.8 %
Entre 31 y 40 horas	2.3 %	2.8 %
Entre 41 y 50 horas	17.9 %	16.4 %
Entre 51 y 60 horas	35.8 %	34.0 %
Más de 60 horas	33.9 %	43.2 %
<b>Antigüedad laboral</b>		
Hace menos de un año	41.8 %	41.3 %
Entre 1 y 3 años	24.2 %	27.0 %
Entre 4 y 7 años	21.5 %	21.8 %
Entre 8 y 10 años	5.5 %	5.6 %
Más de 10 años	7.0 %	4.4 %
<b>Contrato laboral</b>		
Contrato indefinido	13.2 %	12.2 %
Contrato a plazo fijo	10.7 %	18.3 %
Contrato eventual	55.8 %	51.2 %
<b>Remuneración bruta mensual (promedio) de la pareja</b>	1360.14	945.35
<b>Remuneración bruta mensual (promedio)</b>	974.52	962.99

Fuente: Encuestas a Trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

### 3.3. Instrumentación

La técnica de recolección fue la encuesta. Para ello, se usó un cuestionario estructurado basado en los estudios de costos empresariales sobre la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Perú, Bolivia y Paraguay (Vara-Horna, 2016a), donde las escalas de interés fueron: violencia contra las mujeres y consecuencias laborales, se consideraron estas dos escalas, debido a que presenta altos niveles de fiabilidad y validez<sup>2</sup>. A continuación, se detallan las escalas de interés:

**Información General:** se indaga la información demográfica de las trabajadoras y trabajadores (edad, tenencia de hijos, tiene pareja, convivencia con la pareja, años de relación con la pareja, dependencia de otras personas, situación laboral de la pareja). En caso de la información laboral, se indaga: antigüedad laboral, horas laborales, tipo de contrato laboral y remuneraciones.

**Consecuencias laborales:** esta escala se basa en los estudios desarrollados en el sector empresarial en diversos países como Perú, Paraguay y Bolivia (Vara-Horna, 2013, 2015; GIZ, 2015). Se consideró esta escala debido a que presenta altos niveles de fiabilidad y validez, por ejemplo, en el estudio en Perú (trabajadora =0.744 y trabajador =0.733). La escala está formada por 6 ítems: 1) Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo; 2) dejó de trabajar algunos días; 3) perdió la concentración; 4) bajó su rendimiento, recibió llamadas de atención del jefe o jefa; 5) tuvo dificultades con la clientela; 6) tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.

**Violencia contra las mujeres en relaciones de parejas:** se indaga si la colaboradora ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, física, sexual y/o económica por parte de su pareja o expareja, y si los colaboradores han ejercido VcM. Esta escala se basa en el estudio desarrollado por Vara-Horna (2013,2015b) para evaluar la prevalencia de la VcM en el ámbito organizacional.

---

<sup>2</sup> Las escalas (VcM y consecuencias laborales) fueron validados por 11 expertos nacionales e internacionales en temas de violencia, género y empresa, en el estudio desarrollado por Vara-Horna (2013) "costos empresariales de la VcM en el Perú".

Las trabajadoras y trabajadores respondieron en una escala que oscilan entre 0 (Nunca) hasta más de 20 (Veces). Además, se distingue 3 periodos; la primera, se registra la VcM en los últimos 12 meses; el segundo, la violencia pasada; el tercero, la suma de ambos periodos engloban la prevalencia vida o durante toda la relación de pareja. Para ello, se han considerado los siguientes algoritmos (ver Tabla 2).

**Tabla 2. Ítems y algoritmos sobre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja**

Sub Escalas	Valor	Ítems	Algoritmos
<i>Violencia Psicológica</i>	VcM1	- Lo/a humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse mal.	VcM Prevalencia vida = $\Sigma$ (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14). <i>Recodificado "nunca" a Cero.</i>
	VcM2	- Usted ha humillado a su pareja actual o expareja, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	
	VcM3	- Lo/a ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
	VcM4	- Usted ha amenazado, insultado o atacado verbalmente a su pareja actual o expareja.	
<i>Violencia Económica</i>	VcM5	- Se ha apoderado/le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	VcM Prevalencia año = $\Sigma$ (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14). <i>Recodificado "nunca" paso antes, ahora no" a Cero.</i>
	VcM6	- Usted se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo a su pareja actual o expareja.	
<i>Violencia física Leve</i>	VcM7	- Lo/a ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido, o sujetado fuertemente del brazo.	
	VcM8	- Usted ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido, o sujetado fuertemente del brazo a su pareja actual o expareja	
<i>Violencia física grave</i>	VcM 9	- Lo/a ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	
	VcM10	- Usted ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego a su pareja actual o expareja.	
<i>Violencia Sexual</i>	VcM11	- Lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	
	VcM12	- Usted ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento a su pareja actual o expareja.	
<i>Daño</i>	VcM13	- Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	
	VcM14	- Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) a su pareja o expareja.	

Fuente: Elaboración Propia, basada en Vara (2015b).

## Fiabilidad y Validez:

La fiabilidad y validez de las escalas de VcM y consecuencias laborales serán analizadas mediante ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadros parciales, considerado como “SEM-PLS”. Se usa esta técnica, debido a la recomendación de Vara-Horna et al. (2016b), pues la escala de VcM no es unidimensional, lo cual incumpliría uno de los supuestos de la Teoría Clásica de los Test (TCT). La escala de violencia se caracteriza por tener 4 dimensiones (psicológica, económica, física y sexual).

Con SEM PLS se puede evaluar dos procedimientos: el modelo de medida y el modelo estructural. En el modelo de medida, se evalúa la fiabilidad de las escalas mediante el indicador de la Fiabilidad compuesta, donde los valores tienen que ser mayores o igual al valor de (0.7). Para el caso de la validez, se determinó mediante la validez convergente, donde las cargas tienen que ser mayores a 0.708 con una varianza extraída mayor al 50% (Vara Horna et al. 2016b).

De lo dicho, tal como se observa en la Tabla 3, todos los valores de la fiabilidad compuesta están por encima del nivel óptimo esperado, que oscilan entre 0.881 y 0.948. Por tanto, se corrobora la consistencia interna de las escalas. Por otro lado, las cargas factoriales se encuentran entre 0.669 y 0.942 y la varianza media extraída se encuentra por encima del 50%. En efecto, las escalas evaluadas presentan validez y fiabilidad (consistencia interna).

**Tabla 3. Validez y fiabilidad de constructo de los ítems de las escalas de violencia contra las mujeres y consecuencias laborales (trabajadoras) mediante Ecuaciones Estructurales de Varianza usando Mínimos Cuadrados Parciales**

Ítems	Carga factorial	Fiabilidad compuesta	Varianza media extraída (AVE)
Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	0.832	0.913	0.723
Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	0.863		
Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.830		
Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.875		
Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	0.939	0.918	0.848
Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	0.903		

Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	0.942	0.935	0.877
Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	0.931		
Él la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	0.935	0.948	0.820
Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	0.922		
Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	0.818		
Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	0.943		
Él la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.915	0.925	0.860
Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.940		
Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	0.782	0.881	0.553
Dejó de trabajar algunos días.	0.669		
Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	0.713		
Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	0.782		
Tuvo dificultades con la clientela.	0.772		
Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	0.739		

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 4, se muestra que para el caso de los trabajadores los valores de la fiabilidad compuesta se encuentran entre 0.740 y 0.900, lo que se considera un resultado mejorado. Además se tiene como resultado que las cargas factoriales oscilan entre 0.524 y 0.931. Finalmente, para la varianza extraída se obtuvieron valores entre 0.588 y 0.819. Por consiguiente, las escalas presentadas anteriormente son consideradas con validez, ya que los valores se encuentran en un nivel resaltante.

**Tabla 4. Validez y fiabilidad de constructo de los ítems de las escalas de violencia contra las mujeres y consecuencias laborales (trabajadores) mediante Ecuaciones Estructurales de Varianza usando Mínimos Cuadrados Parciales**

Ítems	Carga factorial	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída (AVE)
Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	0.773		
Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	0.784		
Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.901	0.865	0.618
Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.671		
Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	0.625		
Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	0.893	0.740	0.595
Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	0.880	0.894	0.808

Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada fuertemente del brazo.	0.918		
Él la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	0.524		
Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	0.867		
Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	0.796	0.854	0.601
Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	0.864		
Él la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.878		
Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.931	0.900	0.819
Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	0.805		
Dejó de trabajar algunos días.	0.766		
Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	0.851		
Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	0.778	0.895	0.588
Tuvo dificultades con la clientela.	0.648		
Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	0.735		

Fuente: Elaboración propia.

### 3.4 Procedimiento

#### Trabajo de campo

La investigación realizada se ejecutó siguiendo el siguiente procedimiento. En primer lugar, se presentó la carta emitida por la USMP a la empresa, se realizó el envío de la carta a la empresa comunicándoles los objetivos y el impacto esperado de la investigación. En efecto, la empresa aceptó participar en el estudio. Posteriormente, se realizó la coordinación con el gerente de la empresa para fijar el horario de aplicación. La aplicación del cuestionario se realizó en las instalaciones de la empresa en un promedio de 20 minutos. Cabe resaltar que la participación fue voluntaria, anónima y confidencial. Los trabajadores y las trabajadoras cuando terminaron con el llenado de la encuesta, lo depositaron en un ánfora, pues de esta forma se incentivaban que sean sinceros con sus respuestas.

#### Análisis de datos

**a) Tabulación:** Todos los datos fueron tabulados usando el programa estadístico SPSS versión 22. En el que se organizara toda la información.

**b) Análisis descriptivo.** Se realizó el cálculo en base al método de medición propuesto por Vara (2013), que indica la comparación de dos grupos artificiales: sin VcM y con VcM. Posteriormente, se realizó la comparación de ambos grupos y las diferencias se le asignan al impacto de la VcM.

**c) Relación de la VcM y las consecuencias laborales:** Para determinar la relación de estas dos variables, se utilizó Ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS), para ellos se consideraron dos índices básicos: el coeficiente beta estandarizado, las cuales deben ser superiores a 0.1 para ser significativos y el coeficiente de determinación ( $R^2$ ), la varianza explicada debe ser mayor a 0.1 para ser significativos, según lo recomendado por Vara-Horna et al. (2016). Además, con la finalidad de comprobar la significación de los coeficientes beta estandarizado se utilizó la técnica de remuestreo (Bootstrapping), las cuales deben ser menores al 0.05 (Vara Horna et al. 2016b).

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados de la investigación

#### Prevalencia de la VcM en la empresa agroindustrial

El 36.6% de trabajadoras fueron agredidas por su pareja o ex pareja durante toda la relación; mientras que el 27.8% de trabajadores reportó ejercer violencia en contra de sus parejas o exparejas. La VcM no solo ocurre en el contexto del hogar; sino también, en el ambiente laboral. En efecto, según el reporte de las trabajadoras el 17.4% fueron agredidas mientras trabajaban en algún momento de su relación. De manera similar, el 13 % de trabajadores afirman haber ejercido violencia contra sus parejas o exparejas cuando se encontraban en su centro laboral.

**Tabla 5. Prevalencia de la VcM**

	Agredidas		Agresores	
	Durante la relación	Último año	Durante la relación	Último año
La VcM ha ocurrido...				
...en el hogar	35.0 %	18.1 %	25.9 %	15.7 %
...en el trabajo o alrededores	17.4 %	8.1 %	13.0 %	7.9 %
<b>Total afectado por VcM en el hogar o el trabajo o alrededores</b>	<b>36.6 %</b>	<b>19.4 %</b>	<b>27.8 %</b>	<b>18.0 %</b>

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

Tal como se observa en la Tabla obtiene que el 30.7 % de las mujeres agredidas fueron humilladas por sus parejas y el 24.3 % afirma haber sido amenazada. En el caso de los agresores el 20.0% humilló y el 16.1% amenazaron a su pareja o expareja, ambas cifras se obtienen durante la relación de pareja. Así mismo, el 13.3% señala que agredieron de manera leve a su pareja o expareja. Por otro lado, se obtiene que el 13.9 % de mujeres trabajadoras fueron amenazadas por teléfono, correo electrónico o algún medio de comunicación interrumpiendo así sus labores a realizar frente a un 11.4% por parte de los trabajadores (ver Tabla 6).

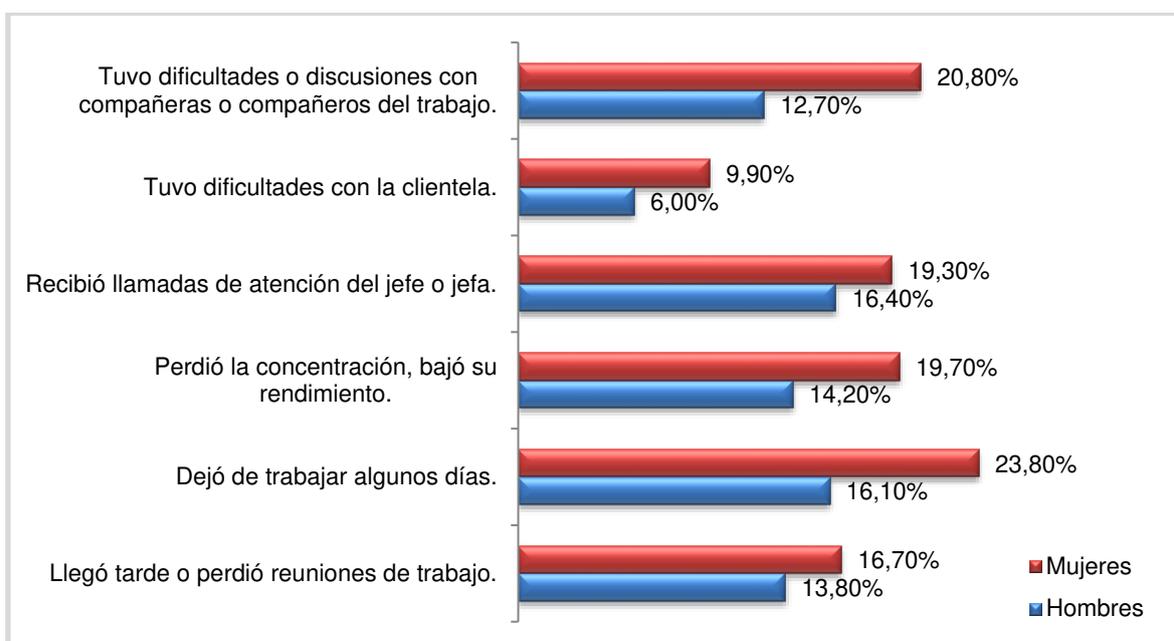
**Tabla 6. Prevalencia de los tipos de VcM, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores**

		Durante la relación de pareja	
		Agredida	Agresor
Hogar	Humillación	30.7 %	20.0 %
	Amenazas	24.3 %	16.1 %
	Económica	8.7 %	5.5 %
	Física leve	15.9 %	13.3 %
	Física grave	10.0 %	4.7 %
	Sexual	9.1 %	5.1 %
	Daño físico	10.4 %	5.1 %
Trabajo	Amenazas por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto	13.9%	11.4%
	Acosada mientras trabajaba	9.0 %	8.3%
	Amenazas, insultado o golpeado en su centro de trabajo	7.4 %	7.5 %

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

### Consecuencias laborales de la VcM

En la Figura 2, según el reporte de las trabajadoras, se observa que el 23.80% dejaron de trabajar algunos días; tuvieron dificultades o discusiones con compañera/os del trabajo (20.80%) y perdieron la concentración, bajo su rendimiento (19.70%). Por otro lado, en el caso de los trabajadores, el 16.40% recibió llamadas de atención del jefe o jefa; el 16.10% dejó de trabajar algunos días y el 14.20% de trabajadores agresores perdió la concentración, bajo su rendimiento.

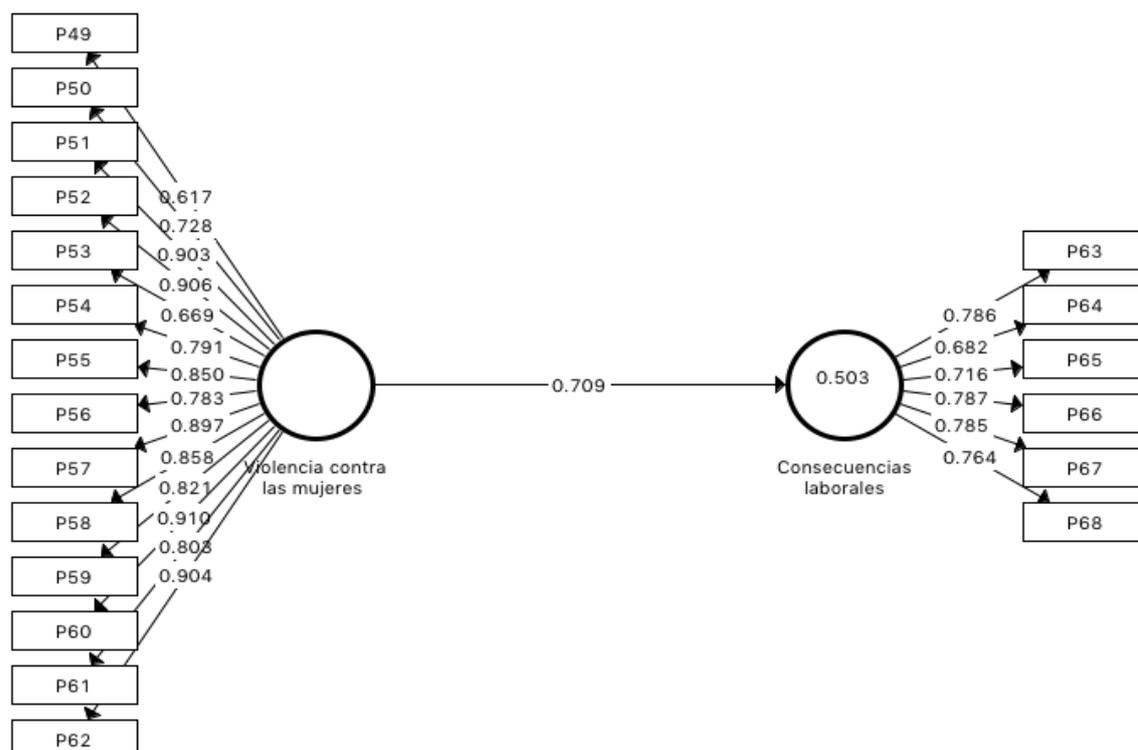


**Figura 2. Consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores.**

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

## Relación de la VcM y consecuencias laborales

De acuerdo a lo detallado en el marco teórico, la VcM ocasiona consecuencias laborales para el ámbito organizacional. Por lo tanto, la VcM tiene una relación directa y significativa en las consecuencias laborales (coeficiente beta = 0.709), explicando el 50.30% de ello (ver Figura 3).

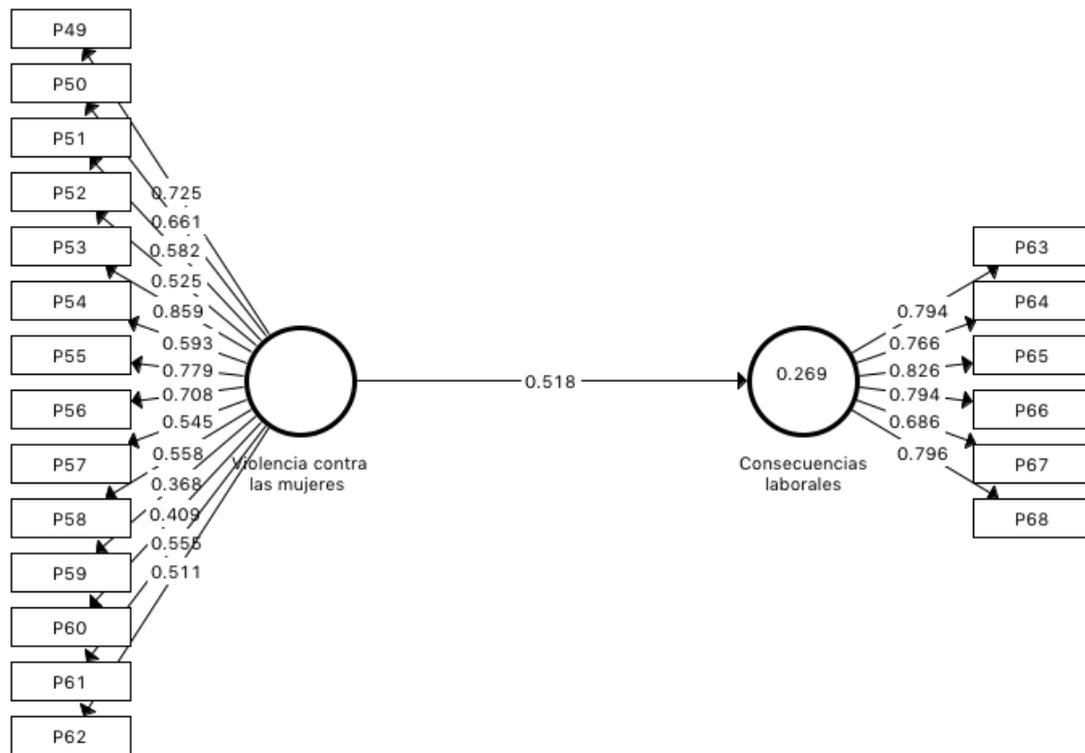


**Figura 3. Relación de la violencia contra las mujeres y consecuencia laboral, según el reporte de las trabajadoras.**

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

**Nota:** P49=Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal; P.50=Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal; P.51=Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo; P.52=Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo; P.53=Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente; P54=Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente; P.55=Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo; P.56=Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo; P.57=Él la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego; P.58=Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego; P59=Él la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento; P.60=Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento; P.61=Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes); P.62=Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes). P.63=Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo; P.64=Dejó de trabajar algunos días; P.65=Perdió la concentración, bajó su rendimiento; P.66=Recibió llamadas de atención del jefe o jefa; P.67=Tuvo dificultades con la clientela; P.68=Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.

De igual manera, tal como se observa en la Figura 4, se verifica que los colaboradores agresores tuvieron consecuencias laborales directas (Beta = 0.518), explicando el 26.90% de ello.



**Figura 4. Relación de la violencia contra las mujeres y consecuencia laboral, según el reporte de los trabajadores.**

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

**Nota:** P.49=Ella lo ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal; P.50=Usted la ha humillado, dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal; P.51=Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo; P.52=Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella sus ingresos o sueldo; P.53=Ella lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente; P.54=Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente; P.55=Ella lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada fuertemente del brazo; P.56=Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada fuertemente del brazo; P.57 Ella lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego; P.58=Usted la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego; P.59=Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento; P.60=Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento; P.61=Ella le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes); P.62=Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes). P.63=Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo; P.64=Dejó de trabajar algunos días; P.65=Perdió la concentración, bajó su rendimiento; P.66=Recibió llamadas de atención del jefe o jefa; P.67=Tuvo dificultades con la clientela; P.68=Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.

Las dos relaciones tanto en trabajadores y trabajadoras (coeficientes beta estandarizados) son estables y muy semejantes a los parámetros poblacionales, debido a que presentan valores significativos ( $p < 0.05$ ) (ver tabla 7).

**Tabla 7. Significancia de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y consecuencias laborales**

	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	P
<b>Trabajadora</b>			
VcM -> Consecuencias laborales	0.709	0.712	0.000
<b>Trabajador</b>			
VcM -> Consecuencias laborales	0.518	0.549	0.000

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

Asimismo, se ha determinado el tamaño del efecto ( $F^2$ ), que mide en qué grado la variable independiente (VcM) influyen en la dependiente (consecuencias laborales), para ello se consideraron tres valores ( $F^2 < 0.02$ , efecto pequeño;  $0.15 < F^2 < 0.35$ , efecto mediano;  $F^2 > 0.35$ , efecto grande), según Cohen (1988). De lo expuesto, en caso de las trabajadoras, la VcM tiene un efecto mayor y más considerable en las consecuencias laborales. Mientras en los trabajadores el efecto es mayor (ver tabla 8).

**Tabla 8. Tamaño de efecto de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y consecuencias laborales**

	Muestra original ( $F^2$ )	$F^2$ Promedio muestral (M)	P
<b>Trabajadora</b>			
VcM -> Consecuencias laborales	1.013	1.159	0.036
<b>Trabajador</b>			
VcM -> Consecuencias laborales	0.367	0.464	0.046

Fuente: Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

## 4.2. Discusión de resultados

Las escalas utilizadas en la presente investigación cumplen con los cuatro tipos de validez requeridos. La validez de constructo, las escalas fueron sometidas a la validez convergente, mostrando altos niveles de consistencia interna y validez. Asimismo, las escalas empleadas tienen un respaldo teórico, desarrollado en el sector empresarial por Vara-Horna (2013). Además, los resultados obtenidos se corroboran con la técnica del remuestreo (Bootstrapping), pues los valores en una muestra de 5000 casos, no presentan variación. En efecto, los resultados reportados son confiables.

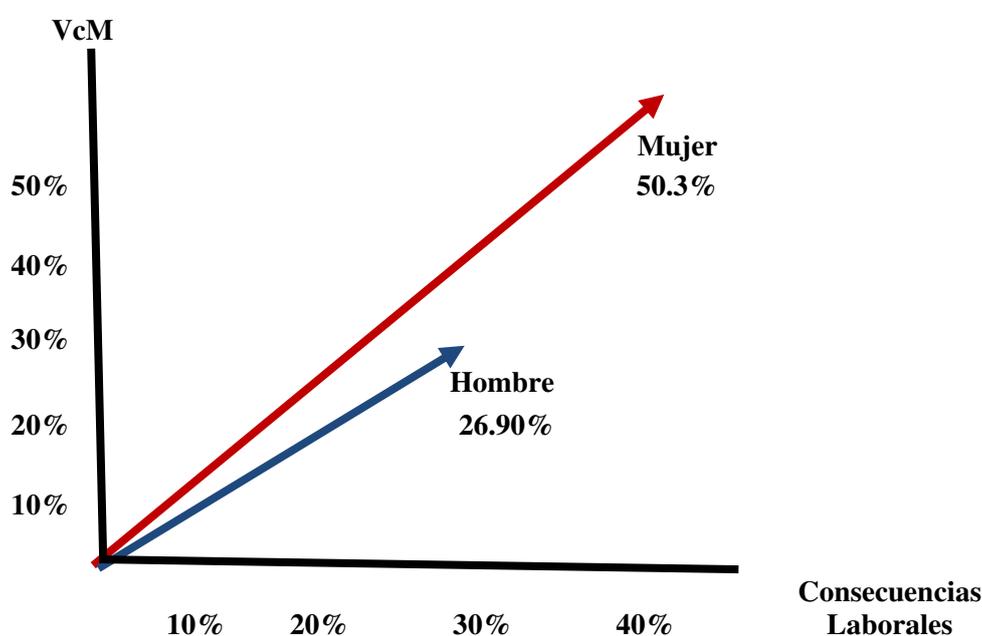
Se ha encontrado que el 36.6% de trabajadoras de una empresa agroindustrial de la región Lambayeque fueron agredidas por su pareja o expareja dentro de sus hogares y trabajo. Valores inferiores a los encontrados por Vara-Horna (2013) y Díaz (2015) en empresas manufactura, exportadoras textiles de Lima, donde el 38.1% y 61.9% de trabajadoras fueron atacadas por sus parejas o exparejas, respectivamente. Asimismo, el 27.8% de trabajadores han ejercido violencia contra su pareja o expareja. Valor inferior a los encontrados por Vara-Horna (2013) en grandes y medianas empresas (43.1%) y a los encontrado por Díaz-Silva (2015), donde el 75.8% de los trabajadores afirma violencia contra su pareja o expareja. Por otro lado, en cuanto a los tipos de violencia, la psicológica fue la más predominante, semejante a lo reportado por la ENDES (2015) en la Región Lambayeque. Además, seguida de la violencia física leve, esta tendencia también se muestra en medianas y grandes empresas (Vara-Horna, 2013) y a los reportes de la ENDES (2015) (INEI, 2016).

A diferencia de otros estudios que se desarrollaron en el medio empresarial y de diversos factores (servicio, comercio, manufactura, etc.), este es el primer estudio importante en evidenciar el impacto que se genera por la VcM en relación a las consecuencias laborales. Según Vara-Horna (2015) la VcM genera la disminución en la productividad, accidentes laborales por falta de concentración, deteriorando así la calidad de los productos. En consecuencia, si la calidad de los productos con valor agregado se ven afectadas, lo cual estaría ocasionando el incumplimiento de los requisitos fitosanitarios para la exportación. Cabe resaltar, que dichos efectos a largo plazo pueden impactar negativamente en las relaciones con los clientes extranjeros.

La VcM ocasiona consecuencias laborales desfavorables en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Sin embargo, el impacto según sexo es distinto. Al respecto, Vara-Horna (2013) y Duvvury et al. (2013), según el marco conceptual propuesto la VcM en caso de las trabajadoras agredidas, la VcM ocasiona un daño psicológico y físico que genera incapacidad laboral relativa y absoluta en las trabajadoras agredidas, el cual se traduce en altos niveles de ausentismo, presentismo, rotación de personal, amonestaciones y tardanzas. Mientras en caso de los trabajadores agresores el impacto es distinto, aún en la

literatura no existente suficiente evidencia como influye en su desempeño laboral. Sin embargo, Vara-Horna (2013), menciona que los agresores producto de la violencia ejercida les ocasiona un costo emocional, el cual afecta en su bienestar y generando consecuencias laborales. En efecto, en la presente investigación, se ha evidenciado que el mayor impacto de la VcM en las consecuencias laborales es en las trabajadoras agredidas (50.3%), que los trabajadores agresores (26.9%)

Tal como se observa en la Figura 5, a mayores niveles de intensidad de la VcM ocasionará mayores niveles de consecuencias laborales. Por el contrario, en caso de los trabajadores agresores, el impacto es menor.



**Figura 5. Impacto de la VcM en relación a las consecuencias laborales.**

**Fuente:** Encuesta realizada a 528 trabajadoras/es de la empresa agroindustrial que tienen o tuvieron relación de pareja. Lambayeque. Elaboración Propia.

Finalmente, se presentaron ciertas limitaciones, el estudio se ha enfocado de toda la cadena de producción de la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque, específicamente en el área de operaciones (fábrica), donde se crea y transforma los productos para la exportación. No se ha considerado los otros eslabones de la cadena de producción.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

1. En la empresa de estudio del sector agroindustrial, exportadora de la región Lambayeque se encontró que el 36.6% de trabajadoras fueron atacadas en el hogar o el trabajo durante su relación de pareja y el 27.8% de trabajadores afirman ejercerla.
2. Según el análisis descriptivo, el 23.8% de trabajadoras agredidas por su pareja o expareja dejaron de trabajar algunos días en comparación a los hombres (16.1%). Además, el 20.80% de colaboradoras afirmaron que tuvieron dificultades o discusiones con compañera/os de trabajo frente a un 12.70% de trabajadores.
3. La relación que se encontró entre la VcM y las consecuencias laborales es bastante significativa, ya que, en cuanto a las trabajadoras agredidas, la VcM explica el 50.3% de las consecuencias laborales. Mientras en caso de los trabajadores agresores, la VcM explica el 26.9% de los trabajadores.

### **Recomendaciones**

1. A la academia:
  - Se recomienda realizar un estudio correlacional del impacto de la VcM en las consecuencias laborales, diferenciando el impacto de la VcM por sexo (trabajadora y trabajador) en los otros eslabones de la cadena de producción de las empresas del sector agroindustrial de las distintas regiones del país.
  - Se plantea ampliar el número de investigaciones para las empresas sector agroindustrial exportador, considerando sus diferentes áreas.

## 2. Al Empresariado:

- Se recomienda a la empresa utilizar los modelos de gestión propuestos por Vara-Horna (2015c), en el que nos indican que prevenir la VcM, no solo permitirá reducir costos de producción, sino que el costo de beneficio se relacionará con el retorno de inversión.
- Prevenir la VcM, ya que no solo afecta a las trabajadoras/es sino que se crean consecuencias laborales, lo cual también afecta a la empresa. Se recomienda realizar capacitaciones al personal para sensibilizar dicha problemática y exponer campañas, en el que se pueda brindar una guía oportuna para que las trabajadoras/es acudan a entidades dominantes para que se puedan atender.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alberdi, I., & Matas, N. (2004). La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España
2. Aldave, R. (2015). Impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima: 2014. *Revista San Martín Emprendedor*, 6 (2), 78-95.
3. Aron, A. & Llanos, M. (2004). Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas familiares*, 20(1-2), 5-15. Recuperado de:  
[http://www.bivipas.info/jspui/bitstream/10720/259/6/D-332-Ar%C3%B3n\\_Ana\\_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf](http://www.bivipas.info/jspui/bitstream/10720/259/6/D-332-Ar%C3%B3n_Ana_Mar%C3%ADa-2004-421.pdf)
4. Arteaga, G. (2016). Impacto de la violencia contra las mujeres en el presentismo y productividad de una empresa bancaria y su relación con los ataques de la clientela. Lima – Perú: 2014. *Revista San Martín Emprendedor*.
5. Asencios, Z. (2014). “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014”. *San Martín Emprendedor*. Lima: USMP.
6. Blanco, P., Ruiz-Jarabo, C., García de Vinuesa, L. & Martín-García, M.(2004). La violencia de pareja y la salud de las mujeres. *Gaceta Sanitaria: Órgano de la Sociedad Española de Salud Pública*. 18(1). 182-188. Recuperado de:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S021391112004000400029&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021391112004000400029&lng=es)

7. Chirinos, J. (2017). Efectos de la violencia contra las mujeres en la morbilidad y las competencias de las vendedoras en el emporio comercial de Gamarra en el año 2016. Lima.
8. Cooper, C. (2011). Presenteeism is more costly than absenteeism.  
Recuperado de:  
<http://www.hrmmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costly-absenteeism>
9. Díaz Silva, Mara (2015). "Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima" San Martín Emprendedor. Lima: USMP.
10. Duvvury, N., Callan, A., Raghavendra, R. & Carne, P. (2013). Intimate partner violence: Economic costs and implications for growth and development. The world Bank Group.
11. Duvvury, N.; Grown, C. & Redner, J. (2004). Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
12. Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Vietnam.
13. ENDES (2012). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2011. Informe principal ENDES. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.
14. ENDES (2015). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2015. Informe principal ENDES. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.
15. ENDES (2016). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2016. Informe principal ENDES. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.

16. Franzway, S. (2008). Framing domestic violence: its impact on women's employment. Presented on The annual conference of the Australian Sociological Association. Australia: University of Melbourne.
17. Galindo, M., & Castaño, M. (2008). Diccionario de economía aplicada: Política económica, economía mundial y estructura económica. Madrid: Ecobook.
18. García, C. (2000). Violencia contra la mujer: Género y equidad en la salud. Organización Panamericana de la Salud.
19. Gascón, V. (2010). Afectan los problemas personales al trabajo. Recuperado de:  
<http://search.proquest.com/docview/758842164/74B7649C37B24DE1PQ/15>
20. GIZ (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Resumen Ejecutivo. Lima – Perú.
21. GIZ (2015) Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay. Asunción – Paraguay.
22. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2015). Perú: Encuesta ENDES 2015. INEI, Lima.
23. Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2016). Perú: Encuesta ENDES 2016. INEI, Lima.
24. Izal, M. (2012). Presentismo asociado a la prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6284/TFM%20MIGUEL%20IZAL%20SOLA.%20PRESENTISMO%20ASOCIADO%20A%20PRL.pdf?sequence=1>
25. Mallada, F. (2004). La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. Atenea: Publimatic.

26. Martínez, V. & Lucas, A. (2001). La construcción de las organizaciones: La cultura de la empresa. Madrid: UNED.
27. Mejía, J. (2010). La violencia contra la mujer en la relación de pareja: Una propuesta de intervención. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de México. México DF. 98 pp. Recuperado de:  
<http://132.248.9.195/ptd2010/abril/0656304/Index.html>
28. OMS (2003). "Análisis de la situación de los servicios Médico-Legales y de Salud para Víctimas de Violencia Sexual". Dra. Sofía Villalta. Delgado
29. OMS (2013). Organización Mundial de la Salud: Resumen del Informe: Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer. Recuperado de  
[http://whqlibdoc.who.int/publications/2003/9275315884\\_chap4\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2003/9275315884_chap4_spa.pdf)
30. Patel D. & Taylor, R. (2011). Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention. Washington: The National Academies Press.
31. Prageetha, R. (2012). Different Manifestations of Presenteeism at Workplace: A Study of Behavior of Employees in I.T. Sector in India. Social Science Research Network. Recuperado de:  
[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2039848](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2039848)
32. 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.
33. Rothman, E. F., & Perry, M. J. (2004). Intimate Partner Abuse Perpetrated by Employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 238-246.

34. Sabia, Joseph J., Angela K. Dills, and Jeffrey DeSimone. (2013). "Sexual Violence against Women and Labor Market Outcomes." *American Economic Review*, 103(3): 274-78.
35. Saucedo T, Marlies (2015). "Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el municipio de San Ignacio de Velasco, Santa Cruz-Bolivia, año 2014". San Martín Emprendedor. Lima: USMP.
36. SIICEX (2017). El Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior. Informes de las exportaciones peruanas por sectores. Recuperado de: [http://www.siicex.gob.pe/siicex/portal5ES.asp?\\_page\\_=290.20600#anclafeca](http://www.siicex.gob.pe/siicex/portal5ES.asp?_page_=290.20600#anclafeca)
37. Ulloa, A. (2006) Presentismo Laboral. El Universal. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/53120.html>
38. Valladares, S. (2011). Violencia familiar contra la mujer: Prevención a través de una buena comunicación. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de México. México DF. 120 pp. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptb2011/agosto/0672014/Index.html>
39. Vara-Horna, A, (2012). Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo-oportunidad de las mujeres microempresarias de Ecuador. Quito – Ecuador.
40. Vara-Horna, A. (2013). Los costos Empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú, 1era Edición. Lima; Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
41. Vara-Horna, A. (2014). ¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja? Nuevos Argumentos para el debate. Lima – Perú.
42. Vara-Horna, A. (2015a). Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Bolivia. La Paz: ComVoMujer & USMP.

43. Vara-Horna, A. (2015b). Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimulación de su impacto económico. Lima: ComVoMujer & USMP.
44. Vara-Horna, A. (2015c). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Lima: GIZ-USMP.
45. Vara-Horna, A. (2016a). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral. Una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Perú. Lima: GIZ-USMP.
46. Vara-Horna, A. (2016b). La Violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería. Lima.
47. Walker, D. et al (2010). Evaluating the Impact of Intimate Partner Violence on the Perpetrator: The Perceived Consequences of Domestic Violence Questionnaire. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(9), 1684–1698.
48. Zevallos (2016). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (presentismo) y en la calidad de la cosecha de café para exportación de la selva central de Junín: 2016. San Martín Emprendedor. Lima: USMP.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO ANONIMO Y CONFIDENCIAL (Hombre)

#### Estimado trabajador:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta el hombre trabajador en la Región Lambayeque, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, **siéntase con la confianza para 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. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

#### I. Información general

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

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicio <input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesional <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorada, novia, esposa, conviviente)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
	actualmente?	
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleada (si está desempleado pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
10	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
11	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente <input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> No trabaja
13	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
14	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancianos, discapacitados, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna Dependen _____ personas <i>(anote la cantidad de personas que dependen de usted)</i>

## II. Ambiente de trabajo

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

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	Porque estaba enfermo o tenía una molestia.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, trámites documentales, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
22	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
23	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
24	¿Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
25	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
26	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
27	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupado o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
28	¿Tuvo algún accidente o cometió errores laborales?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

### III. Experiencias personales de compañeras o compañeros

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ejemplo: Maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas(os) compañeras(os) 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)
29	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
30	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
31	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros

32	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas(os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
33	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<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 afectado la producción o el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
34	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa _____ compañeras ya no están <i>(anote la cantidad de compañeras que ya no están)</i>

#### IV. Situaciones vividas con la pareja

A continuación le presentamos algunas preguntas sobre la forma cómo se relaciona con su pareja. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que **todas sus respuestas se mantendrán en secreto.**

N°	Su pareja necesita pedirle permiso para...	Marque con una X la alternativa que usted crea conveniente		
		No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
35	Trabajar	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
36	Estudiar	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
37	Ir de compras	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
38	Visitar familiares	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
39	Visitar amistades	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
40	Ir a la consulta médica	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
41	Ir a fiestas	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
42	Usar anticonceptivos	No, ella es independiente	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido

#### V. Experiencias personales con la 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.**

N°	Alguna vez <u>mientras trabajaba</u> , su pareja (o ex pareja)...	Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
		Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
43	Lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico 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
44	Usted la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico 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
45	Se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

46	Usted 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
47	Lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	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
48	Usted la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	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>Su pareja actual (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
49	Ella lo ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	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
50	Usted la ha humillado, dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal.	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
51	Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted 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
52	Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella 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
53	Ella 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
54	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
55	Ella lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada 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
56	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada 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
57	Ella lo ha atacado con objetos, 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
58	Usted la ha atacado con objetos, 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
59	Ella lo 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
60	Usted 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
61	Ella le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	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
62	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	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 (o ex pareja), Usted...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>					
63	Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Dejó 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
65	Perdió la concentración, bajó 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
66	Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Tuvo 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
68	Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

## CUESTIONARIO ANONIMO Y CONFIDENCIAL (Mujer)

### Estimada trabajadora:

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

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza para 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. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

### I. Información general

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

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicios <input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesionales <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, <b>sin descuentos</b> ?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorado, novio, esposo, conviviente) actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleado (si está desempleado pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
10	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
11	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente <input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> No trabaja
13	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
14	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancianos, discapacitados, etc.)	<input type="radio"/> Ninguna Dependen _____ personas <i>(anote la cantidad de personas que dependen de usted)</i>

## II. Ambiente de trabajo

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

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
15	Porque estaba enferma o tenía una molestia.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieras o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
22	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
23	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
24	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
25	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
26	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
27	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
28	¿Tuvo algún accidente o cometió errores laborales?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

### III. Experiencias personales de compañeras o compañeros

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ejemplo: Maltratos verbales, físicos, sexuales, económicos, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas (os) compañeras (os) 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.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
29	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
30	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
31	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
32	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas(os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros

33	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<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 o el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
34	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa _____ compañeras ya no están <i>(anote la cantidad de compañeras que ya no están)</i>

#### IV. Situaciones vividas con la pareja

A continuación le presentamos algunas preguntas sobre la forma cómo se relaciona con su pareja. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que ***todas sus respuestas se mantendrán en secreto.***

N°	Me puede decir usted, de estas actividades, si para...	Marque con una X la alternativa que usted crea conveniente		
		Lo realiza libremente	Tiene que pedir permiso a su pareja	Su pareja le ha prohibido
35	Trabajar			
36	Estudiar			
37	Ir de compras			
38	Visitar familiares			
39	Visitar amistades			
40	Ir a la consulta médica			
41	Ir a fiestas			
42	Usar anticonceptivos			

#### V. Experiencias personales con la pareja

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

N°	Alguna vez <u>mientras trabajaba</u> , su pareja (o ex pareja)...	Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
		Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
43	La ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.							
44	Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.							

45	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
46	Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
47	La ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	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
48	Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de el.	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

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
49	Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	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
50	Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	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
51	Él se ha apoderado o le ha quitado a usted 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
52	Usted se ha apoderado o le ha quitado a él 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
53	Él 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
54	Usted 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
55	Él 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
56	Usted lo 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
57	Él la ha atacado con objetos, 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
58	Usted lo ha atacado con objetos, 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
59	Él 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
60	Usted lo 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

61	Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	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
62	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	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 (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>					
63	Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Dejó 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
65	Perdió la concentración, bajó 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
66	Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Tuvo 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
68	Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

## ANEXO

### Matriz de coherencia

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>
¿Cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016, diferenciado por sexo?	Determinar cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016, diferenciado por sexo.	La VcM en relaciones de parejas genera consecuencias laborales en una empresa del sector agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016, diferenciado por sexo.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿Cuál es la prevalencia de la violencia contra la mujer según el reporte de los trabajadores en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016?	Determinar la prevalencia de la violencia contra la mujer según el reporte de los trabajadores en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016	Existen trabajadores y trabajadoras que reportan violencia contra las mujeres en una empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016.
¿Cuáles son las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016?	Determinar las consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016	Existe un porcentaje de trabajadoras y trabajadores que presentan consecuencias laborales en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque en el año 2016.
¿Cuál es la relación de la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016?	Determinar la relación de la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016.	Hay una relación de la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales en la empresa agroindustrial en la región Lambayeque en el año 2016.