



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

**FOMENTO DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES MÁS
ADECUADAS PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA
LA MUJER EN EMPRESAS IMPORTADORAS DE TECNOLOGÍA
DEL CERCADO DE LIMA**

**PRESENTADA POR
PIERO RENATO COGORNO PAREDES**

**ASESORA
MIRYAM TORRES PECHO**

TESIS

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

LIMA – PERÚ

2018



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor 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 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES

FOMENTO DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES MÁS ADECUADAS
PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN
EMPRESAS IMPORTADORAS DE TECNOLOGÍA DEL MERCADO DE
LIMA

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

PRESENTADO POR:
PIERO RENATO COGORNO PAREDES

ASESOR:
DRA.MIRYAM TORRES PECHO

LIMA, PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico el trabajo de investigación a todas las personas que me acompañaron durante este largo camino, especialmente a mi pareja y a mis padres por siempre creer en mí.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la situación problemática	9
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas Específicos	12
1.3. Objetivo de la Investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación	13
1.4.1. Importancia	13
1.4.1.1 Importancia teórica.....	14
1.4.1.2 Importancia práctica	14
1.4.2. Viabilidad	15
1.5. Limitaciones del estudio	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	16
2.1.2. Antecedentes internacionales	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Responsabilidad social empresarial.....	22
2.2.2. Estándares internacionales.....	26
2.2.2.1 Social Accountability 8000	27
2.2.2.2 Pacto mundial de naciones unidas	29
2.2.2.3. ISO 26000-Guía sobre responsabilidad social	30
2.2.2.4 Indicadores Ethos	32

2.2.3. Violencia contra la mujer	34
2.2.3.1. Definición	34
2.2.3.2. Clasificación	36
2.2.3.3. Causas	39
2.2.3.4. Factores de riesgo	41
2.2.3.5. Consecuencias	42
2.2.4. Las micro y pequeñas empresas	44
2.3. Definición de términos básicos	45
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas	47
3.2. Variables y definición operacional	48
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	50
4.1. Diseño metodológico	50
4.2. Diseño muestral	50
4.3. Técnicas de recolección de datos	53
4.3.1. Encuesta estructurada	53
4.3.2. Guía de observación estructurada	54
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	55
4.5. Aspectos éticos	55
4.6. Cronograma	55
CAPÍTULO V: RESULTADOS	58
5.1.1. Transparencia y Gobierno Corporativo	59
5.1.2. Valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer	64
5.1.3. Cumplimiento de la normativa aplicable	68
5.1.4. Expectativas Laborales	71
5.1.5. Valoración de prácticas más adecuadas para la prevención de la VcM	72
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN	74
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS	80
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.Stakeholders o grupos de interés.....	24
Tabla 2.Materias fundamentales y acciones a ejecutar.....	31
Tabla 3.Clasificación de la violencia contra la mujer según escenarios	36
Tabla 4 Causas de la VcM.....	40
Tabla 5 Matriz de variables operacionales.....	48
Tabla 6 Muestra realizada en la investigación	52
Tabla 7 Recursos para la investigación.....	56
Tabla 8 Cronograma de actividades	56
Tabla 9 Sexo de los colaboradores encuestados.....	58
Tabla 10 Rango de edad de los colaboradores encuestados.....	59
Tabla 11 Reglamento interno en el Centro de Trabajo.....	59
Tabla 12 Desigualdad en las remuneraciones	60
Tabla 13 Lineamientos de igualdad de género.....	61
Tabla 14 Oportunidades de desarrollo profesional.....	61
<i>Tabla 15</i> Interés de la empresa por sus trabajadores	62
<i>Tabla 16</i> Protocolo de VcM.....	63
Tabla 17 Opinión sobre Protocolo contra VcM.....	63
Tabla 18 Preferencias en lugar de trabajo	64
Tabla 19 Fomento de actividades y charlas de prevención de VcM	65
Tabla 20 Percepción de la comunicación con los compañeros de trabajo.....	66
Tabla 21 Percepción de discriminación y sobrecarga laboral.....	67
Tabla 22 Participación de las empresas en actividades comunitarias	68
Tabla 23 Respeto de la jornada laboral	69
Tabla 24 Derechos laborales y de salud	70
Tabla 25 Discriminación de género en el trabajo	70
Tabla 26 Experimentación de VcM	71
Tabla 27 Gestión de desarrollo humano	72
Tabla 28 Acciones más adecuadas para prevenir la VcM en el trabajo	72
Figura 1.Clasificación de la Violencia contra la mujer según Sanmartín.....	38

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal describir la situación actual del fomento las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima.

Se trabajó un diseño cuantitativo descriptivo simple, la población estudiada fueron Microempresas importadoras de tecnología del distrito de Cercado de Lima con una muestra de 347 colaboradores, 138 hombres y 209 mujeres de 40 microempresas y el muestreo probabilístico simple.

Se concluyó que el 34.6% de colaboradores afirmó que la difusión de mensajes y valores organizaciones en contra de la VcM sería la más adecuada, seguida de un trabajo coordinado con las áreas de la empresa para capacitar y conocer las medidas de prevención de VcM y que un rango entre 69.9% y 81.1% afirmaron que no cuentan con reglamento interno de trabajo, perciben que existe desigualdad en sus remuneraciones y falta de implementación de acciones que promociónen la igualdad de género en sus actividades

Palabras Clave:

Prácticas empresariales adecuadas para prevenir la VcM, Violencia contra la Mujer, Microempresas importadoras, Responsabilidad Social Empresarial.

ABSTRACT

The main objective of the research is to describe the current situation of the promotion of the most adequate business practices for the prevention of MCV in micro-enterprises that import technology from Cercado de Lima.

A simple descriptive quantitative design was worked on, the population studied were Microenterprises that imported technology from the Cercado de Lima district with a sample of 347 employees, 138 men and 209 women from 40 microenterprises and simple probabilistic sampling.

It was concluded that 34.6% of collaborators stated that the dissemination of messages and values organizations against VAW would be the most appropriate, followed by a coordinated work with the areas of the company to train and know the prevention measures of VcM and that a range between 69.9% and 81.1% affirmed that they do not have internal work regulations, perceive that there is inequality in their remunerations and lack of implementation of actions that promote gender equality in their activities

Keywords:

Adequate business practices to prevent VAW, Violence against Women, Microenterprises importers, Corporate Social Responsibility.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la Violencia contra la mujer ha tomado protagonismo, existen muchos estudios, datos y estadísticas que describen todas sus causas, consecuencia y efectos, asimismo otros estudios ya han empezado hablar del impacto de la violencia en el entorno laboral y como afectan la productividad(Vara,2015a) ,el objetivo del presente trabajo de investigación es describir la situación actual del fomento las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima.

Por otro lado existen certificaciones ,lineamientos y normas nacionales e internacionales que abordan el tema de manera general enfocados en la igualdad de género, los derechos laborales, la transparencia y anticorrupción siendo importante el compromiso de las empresas con sus grupos de interés tanto internos como externos ,las tendencias apuntan hacia eso, por ello se debe procurar que existan más estudios para ayudar a la toma de decisiones y la mejora de la gestión enfocada a la variable social.(Instituto Ethos,2012,;Organización Internacional de Estandarización,2010)

El trabajo de investigación contiene seis capítulos, en el primer capítulo se describe la descripción de la situación problemática, se determina el problema de investigación y los objetivos así como las limitaciones y viabilidad del estudio.

En el segundo capítulo se describe el marco teórico que sirve como referencia de la investigación que se componen de antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de términos

En el tercer capítulo se describen las hipótesis que plantea el estudio, tanto las generales como específicas, y en el cuarto capítulo se describe el diseño metodológico, la población, muestra e instrumentos que se usaron para recopilar y procesar la información.

En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación y en el sexto la discusión de los resultados que permiten concluir y recomendar las acciones más adecuadas dentro del marco del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La violencia contra la mujer, en adelante VcM, es un problema de carácter transversal puesto que afecta a todos los estamentos de la sociedad en el aspecto económico y la vulneración de derechos humanos, siendo la situación en América Latina y el Caribe muy crítica por la frecuencia con la que sucede (Bott, et al., 2014).

Al respecto, resulta común encontrar situaciones de VcM en las colaboradoras de las empresas, siendo los actos de posesión, control, humillación, celos y agresiones las de mayor prevalencia derivando en pérdidas económicas significativas (Ponce, 2012).

A pesar de las reformas económicas producidas en la década de 1990 y sus efectos positivos en el incremento del nivel de vida, (Gestión, 2 de agosto de 2016), sin embargo los casos de VcM han aumentado, no implementándose medidas efectivas que ayuden a solucionar el problema. (Flores, 7 de marzo de 2018), además la disposición de las empresas es de indiferencia hacia los problemas de VcM solo orientando sus acciones hacia la rentabilidad monetaria. (Vara, 2015a).

Por lo tanto, se requiere realizar un diagnóstico de las empresas importadoras de tecnología que desarrollan su actividad en el distrito del Cercado de Lima dado que es

uno de los lugares con mayor desarrollo comercial en Lima Metropolitana (Gestión, 18 de julio de 2013).

Por otro lado, la mayoría de investigaciones relacionadas con la VcM, abordan los aspectos psicológicos, económicos y familiares así como el empoderamiento de la mujer y sus costos dentro de las organizaciones, como la realizada por Vara (2015a) donde afirma que existen principios en común entre la teoría de género y la empresarial, beneficiándose estas en todos los aspectos, especialmente en el plano económico porque ayudaría a mejorar la productividad de los colaboradores, logrando mejores resultados, por lo que se requiere adaptar estrategias de acuerdo a cada empresa, tomando en cuenta los distintos factores que influyen en su gestión.

La situación de las microempresas peruanas es preocupante, porque “el 71.2% de dueñas de microempresas formales han sido agredidas por sus parejas al menos una vez en su vida de relación (...), con un promedio de 9 ataques al mes” (Vara, 2015b, p.77).

Este resultado señala que la VcM se ha generalizado por lo que se necesitan estudios, acciones y programas que ayuden a prevenir y mitigar los problemas usando las herramientas de gestión empresarial más adecuadas.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) afirma que “en el año 2016, el número de empresas registradas como personas naturales, cuya conducción estuvo

a cargo de una mujer, ascendió a 824 mil 803 (51,3), mientras que 784 mil 157 (48,7%) empresas fueron conducidas por los hombres” (p.87).

Este resultado revela la importancia de poder analizar las microempresas, sus actividades, su funcionamiento y las posibles soluciones que se pueden aplicar para mejorar la gestión de la prevención de la VcM a nivel empresarial, a consecuencia de que la violencia existente en las organizaciones traen problemas de descapitalización y cese de ingresos cuyos efectos son el daño emocional que afecta el rendimiento laboral así como las denuncias ,los procesos judiciales y búsqueda de apoyo, gastos elevados de salud, entre otros(Vara,2015b).

Por otro lado la Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE y las certificaciones inherentes a esta, han creado estándares internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Social Accountability 8000, ISO 26000 y los Indicadores Ethos que contienen herramientas, normas, y procedimiento de trabajo que son adoptadas de manera voluntaria representando un compromiso de la organización para la implementación y ejecución del mismo que ayuden al desarrollo de la sociedad con medidas concretas.(Duque et al.,2013)

Por otro lado, a nivel nacional se han realizado acciones estratégicas como el Plan Nacional contra la Violencia de Género que establece las bases legales, deberes y herramientas para la prevención de la VcM en el Estado Peruano.(Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP,2016)

De igual forma, para las empresas privadas, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, creó el Sello Empresa Segura Libre de Violencia contra la mujer que premia y reconoce a las empresas que realizan buenas prácticas, esta certificación consiste en la evaluación de un comité que se basa en criterios relacionados con el cumplimiento de normas legales de carácter laboral y de trato hacia la comunidad que engloba la prevención de la VcM y la igualdad de género en la gestión de la organización. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, s.f.)

Ante el problema expuesto respecto a la problemática descrita, la investigación pretende describir el fomento de prácticas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la situación actual del fomento de las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué opinión tienen los colaboradores de las microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima sobre las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM?

- ¿Qué tipo de prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM se pueden aplicar a las microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir la situación actual del fomento las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

- Recopilar las opiniones de los colaboradores que trabajan en las microempresas de tecnología del Cercado de Lima con el objetivo de encontrar las prácticas empresariales más adecuadas para los colaboradores.
- Identificar las prácticas empresariales más adecuadas para la prevención de VcM para su aplicación en microempresas importadoras.

1.4. Justificación

1.4.1. Importancia

1.4.1.1 Importancia teórica

La investigación permitirá describir la situación actual de las microempresas respecto a las prácticas adecuadas para prevenir la VcM, por ello Vara (2013a) afirma que existe “necesidad empresarial para atender la VCM, pues se ha demostrado que la violencia contra las mujeres es el enemigo mortal de la productividad laboral” (p.160).

Al respecto, es importante mencionar que la VcM en las microempresas traen consecuencias como la descapitalización de recursos económicos, gastos judiciales, robo de dinero, gastos de manutención y otros que se deriven de esta situación los cuales pueden afectar el desempeño laboral causando costos significativos a la gestión de la organización(Vara,2012).

Por lo que se identificaran prácticas adecuadas de prevención de VcM que permitan prevenirla, adaptadas a la realidad empresarial que sirvan como referencia para otros sectores comerciales con similares características.

1.4.1.2 Importancia práctica

Es importante porque permitirá que los colaboradores, gerentes y dueños de las microempresas se concienticen acerca sobre la magnitud del problema aplicando iniciativas y prácticas se pueden realizar sin necesidad de una gran inversión económica, lo que permitirá mejorar el rendimiento de las personas y en general de la empresa.

Por ese motivo la investigación aportará un diagnóstico que permite identificar las prácticas más adecuadas para que los gerentes y colaboradores las puedan usar en su desempeño laboral.

1.4.2. Viabilidad

Para realizar la investigación fue necesario contar con información de bibliotecas, libros y acudir a instituciones ligadas con la problemática de la VcM como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables así como a microempresas importadoras para realizar la ejecución del trabajo de campo.

En cuanto al lugar no se requirió el uso excesivo de recursos financieros por realizarse en la ciudad de Lima.

1.5. Limitaciones del estudio

El tiempo disponible para contactar y reunirse con las personas relacionadas con la problemática de VcM y las empresas donde se realizaron la medición del instrumento así como la disponibilidad de tiempo de las personas que ayudaron a ejecutar las encuestas asimismo estas fueron contestadas por los colaboradores de las empresas y algunos dueños y administradores.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Las investigaciones acerca de VcM han empezado a considerar la problemática, sus causas y efectos en el ámbito organizacional buscando programas, políticas y acciones concretas que permitan prevenir y/o mitigar las consecuencias que implican situaciones de violencia de género en el ambiente de trabajo y la aplicación de estándares de RSE que involucren a todos los integrantes de la empresa.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Duran, Malaspina y Talledo (2017) realizaron investigaciones acerca de la RSE, microempresas y las buenas prácticas empresariales que ayuden a mitigar el embarazo adolescente en poblaciones vulnerables de Lima Metropolitana si las microempresas implementaron políticas de RSE y buenas prácticas empresariales dando prioridad a la contratación de madres adolescentes, usando el método cualitativo a través de cuestionarios concluyeron que era necesario la implementación de estas medidas para la mejora de la calidad de vida de este grupo vulnerable asimismo la falta de interés en una política pública y la filosofía empresarial dificulta la implementación y fomento de estas acciones.

Este estudio ayudó a la comprensión de las buenas prácticas empresariales orientadas a microempresas y su aplicación en Lima Metropolitana.

Arteaga (2016) investigó la VcM y su impacto en las variables de presentismo y productividad en una empresa bancaria de Lima Metropolitana relacionado con el servicio al cliente, que consistió en un análisis sobre la prevalencia de la violencia en relación de pareja y en los clientes de una entidad bancaria y su impacto en las variables de presentismo y productividad laboral, el estudio usa un diseño cuantitativo descriptivo de selección intencional ,siendo la población de 261 colaboradores utilizando un cuestionario estructurado concluyendo que la mayoría de personas han sufrido agresiones de sus parejas así como de clientes y que la violencia ejercida hacia ellos no ha permitido que desarrollen un adecuado desempeño laboral.

El estudio permitió conocer una descripción detallada del problema de VcM en una empresa formal y cómo influyen en el desempeño de las personas.

Silva (2015) investigó los impactos económicos y laboral de la VcM en empresas importadoras respecto a la VcM en relaciones de pareja analizando el desempeño laboral de los colaboradores relacionado con las variables de presentismo, productividad laboral así como la situación en la que se da la agresión y como se tratan estos casos, evaluando a todos los niveles y cargos de las empresas encuestadas, usando un método cuali-cuantitativo que consistió en aplicar entrevistas a profundidad y cuestionario estructurado a 246 mujeres y 108 hombres concluyendo que más de la mitad de colaboradoras han sido afectadas por situaciones de VcM recomendándose la capacitación y orientación de todos los colaboradores en temas de género así como la voluntad necesaria de los directivos para ejecutar medidas que incidan en mejorar la situación.

El estudio guarda relación con la investigación debido a que realiza una descripción de la VcM en un ambiente similar al que se realizó la investigación, obteniendo lineamientos que se tomaron en cuenta para el desarrollo del trabajo de campo.

Hernani y Hammann (2013), analizó la percepción de los estudiantes universitarios de administración respecto a la RSE de las microempresas en Lima señalando la importancia de orientar RSE en las universidades respecto a la percepción que tienen acerca de las microempresas en Lima Metropolitana usando un diseño exploratorio-descriptivo entrevistándose a 506 de cinco universidades de Lima, recomendándose generar una cultura de RSE desde la universidad proporcionando mayor capacitación.

Esta investigación permitió conocer la realidad y percepción de los estudiantes y personas relacionadas con la práctica administrativa y la opinión de las personas acerca de las prácticas y gestión de RSE.

Vara (2013a) realizó una investigación acerca de la relación de los costos empresariales con la VcM en relaciones de pareja en empresas, analizando los métodos de cálculo de VcM y como las variables de productividad, presentismo, ausentismo y tardanzas se veían afectados por la VcM ocurridas a las colaboradoras así mismo se buscó determinar un método adecuado para determinar el costo de VcM usando la estimación contable y análisis de datos de encuestas ,con una muestra de 211 empresas distribuidas en 24 regiones dando como resultado una pérdida significativa de recursos económicos y gran prevalencia de VcM en las empresas,

recomendándose que existan lineamientos y procedimientos para prevenir estas situaciones así como formar y capacitar al personal en situaciones de violencia de género.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Vara (2015c) analiza la relación de la VcM y las consecuencias en las empresas estimando los costos de productividad en Bolivia con el fin de calcular y/o estimarlos usando un método descriptivo basado en la estimación contable indirecta de recursos humanos por medio de un cuestionario estructurado usando una muestra representativa en las tres principales regiones de Bolivia, tomando en cuenta el ausentismo, presentismo, tardanzas, salario del día entre otros, arrojando como resultado que más de la mitad de colaboradoras han afectado su rendimiento así como la pérdida de más de un mes de trabajo y efectos monetarios significativos en las empresas estudiadas recomendándose el diseño y aplicación de políticas estrictas contra la VcM y capacitación adecuada al personal.

El estudio ayudó a comprender el fenómeno de la VcM en otros entornos similares al peruano con el fin de poder tomar consideraciones importantes en la elaboración de los instrumentos de investigación y el planteamiento de alternativas de prácticas adecuadas para la prevención de la violencia en las empresas.

Gonzales (2015) analiza la relación de la VcM con los costos en las empresas con el fin de estimarlos económicamente usando un diseño descriptivo basado en la estimación contable indirecta de recursos humanos por medio de un cuestionario

estructurado diseñado con las variables relaciones de pareja, VcM de relaciones de pareja en el ámbito laboral, información demográfica y salario del día así como preguntas relacionados a las consecuencias ,tomando una muestra significativa de empresas de Asunción en Paraguay que dio como resultado que una cantidad significativa de colaboradoras estuvo involucrada en situaciones de VcM en el ámbito personal y laboral, siendo los insultos y amenazas así como los ataques físicos y el sector financiero donde se presentan la mayoría de situaciones entre la población encuestada, recomendándose la implementación de iniciativas, programas y capacitación para prevenir y atender la VcM.

El estudio ayudó a comprender el fenómeno de la VcM en otros entornos similares al peruano con el fin de poder tomar consideraciones importantes en la elaboración de los instrumentos de investigación y el planteamiento de alternativas de prácticas adecuadas para la prevención de la violencia en las empresas.

Vara(2013b) realizó una investigación acerca de la relación de los costos empresariales y la VcM de microempresas en Ecuador con el fin de demostrar la incidencia de la VcM en las microempresas y como factor determinante para su quiebra o crecimiento describiendo la realidad de las mujeres ecuatorianas que cuentan con microempresas solicitantes de microcréditos, basándose el estudio en el censo económico y la Encuesta Nacional de Violencia de Género, obteniendo como resultado que más de la mitad de mujeres dueñas de microempresas han tenido episodios de VcM siendo los más frecuentes los relacionados con la violencia física y la gran mayoría se ha visto afectada psicológicamente causando índices significativos de

descapitalización de sus negocios recomendándose la implementación de programas ,capacitaciones y acciones específicas de todos los sectores afectados.

El estudio ayudó a comprender el fenómeno de la VcM en otros entornos similares al peruano con el fin de poder tomar consideraciones importantes en la elaboración de los instrumentos de investigación y el planteamiento de alternativas de prácticas adecuadas para la prevención de la violencia en las empresas.

Morales (2015) realizó una investigación acerca de la igualdad de género y los estándares de RSE, su evolución y aplicación, a través de la evaluación a una empresa califica y describe la estructura organizacional, los órganos de gobierno, la composición del consejo directivo, el manejo financiero y análisis de género, dando como resultado que la empresa cumple con la incorporación de estos lineamientos.

La investigación señalada permitió entender la correlación de la RSE y la VcM a través de la igualdad de género permitiendo mejorar el diseño de los instrumentos

Alonso et al. (2015) realizaron una investigación acerca de la inclusión de igualdad de género en las certificaciones de RSE que describe los principales conceptos, la evolución y el estado actual de las certificaciones y programas de RSE usando un diseño basado en el modelo europeo, evaluando los principales grupos de interés con el objetivo de definir lineamientos comunes para las empresas dando como resultado que se debe establecer alianzas estratégicas, cooperación entre las empresas,

educación y capacitación basados en la igualdad de género, presentando las iniciativas concretas de empresas, que pueden ser aplicadas en la práctica cotidiana.

El estudio permitió comprender desde una perspectiva global, el funcionamiento de la RSE y cuales aspectos se pueden tomar en cuenta en la etapa de diseño y elaboración de instrumentos y la discusión.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Responsabilidad social empresarial

Nace a principios del siglo XX en Estados Unidos, originada por la aplicación de otro enfoque de gestión administrativa cuyo paradigma es la participación de los trabajadores en el proceso decisional basados en los valores de reputación, afinidad y reciprocidad.(Calvo,2014)

Con el paso del tiempo nuevos enfoques han aparecido métodos innovadores de cómo aplicar y evaluarla porque es imposible hablar de RSE sin mencionar sus tres aristas (sostenibilidad, principios y herramientas) siendo la más importante la sostenibilidad, que significa mantener un equilibrio y brindar estabilidad a los grupo de interés que componen la organización como los accionistas, la comunidad y los trabajadores las responsabilidades legales, colectivas e individuales. (Barbachan, 2017)

Al respecto debemos considerar que Martinez (2005) afirma que la RSE debe contribuir positivamente los grupos de interés internos y externos comprendiendo la

importancia de los actos para con la sociedad y su efecto en la vida de las personas y la comunidad, encontrándose vinculada a la obligación de hacerse responsable de las consecuencias de su accionar dando estabilidad a los grupos de interés.

La RSE nos genera nuevos conceptos y una estructura que tiene como base la responsabilidad sobre su ambiente interno y externo surgiendo los *stakeholders* o *grupos de interés* que tiene como contexto de origen la crisis económica de 1929 que trajo como consecuencia crisis en la población, desempleo e inestabilidad social que se debió al mal manejo empresarial de las organizaciones, asimismo la respuesta a este problema vino por la política del new deal que daba énfasis en sacar de la crisis económica a los sectores más críticos de la sociedad reconociendo las empresas el rol e influencia que desempeñaban , comprometiéndose y reconociendo la responsabilidad que tienen sobre sus empleados, el público y accionistas, por lo cual surgió la economía social de mercado asumiendo las empresas el rol que tuvo el gobierno volviendo el aparato estatal más pequeño, sin embargo en 1980, la conducta empresarial presentó signos de decadencia con escándalos de corrupción, desfalco financiero, fabricación de productos dañinos para la salud entre otros(Cañote et al.,2014).

Cabe resaltar que el economista Amartya Sen fue el pionero de introducir la ética a la economía y la actividad comercial (Cañote et al, 2014).

Al respecto es importante que las empresas tomen conciencia que deben ir más allá de sus obligaciones básicas influir y aportar ayuda al componente humano y ambiental

comprometiéndose con las iniciativas de su comunidad, alineando todo su esfuerzo en mostrar coherencia en sus acciones. (Reyes, 7 de julio de 2013)

Por lo tanto, se resume que los grupos de interés son los siguientes:

Tabla 1.

Stakeholders o grupos de interés

Grupo de Interés	Resultado
Accionistas	Rentabilidad
Empleados	Ambiente laboral
Proveedores	Práctica de negociación
Consumidores/Clientes	Mercadeo responsable
Ambiente	

Nota. Adaptado de "Seminario Comunicación, Participación y Responsabilidad Social. En V Simposio Latinoamericano de Responsabilidad Social" llevado a cabo en (docs.com) Santiago de Cali, Colombia. (www.eumed.net) Por Tamayo, J., 2003, Recuperado de <http://www.rppnet.com.ar/responsabilidad%20social.htm>

Como se muestra en la tabla 1 se mencionan los principales stakeholders o grupos de interés, los cuales abarcan clientes internos (empleados y accionistas) y externos (consumidores, proveedores y ambiente) con sus respectivos resultados que brindan las empresas para cada uno de ellos.

Según Barbachan (2017) los ámbitos de acción son los siguientes:

- **Ámbito económico-corporativo:** atrae mayor cantidad de clientes por los valores que representa la aplicación de políticas de RSE.

- **Ámbito social:** Implementar políticas que ayuden a mejorar el desarrollo profesional de la comunidad.
- **Ambiental:** desarrollar prácticas que permitan mitigar los riesgos que conducen las actividades económicas como reducción de la huella de carbono, gestión responsable de residuos y otros.
- **Laboral:** políticas de RSE alineadas hacia mejorar el nivel de vida de los trabajadores y respeto de sus derechos laborales generando valor agregado por ejemplo programas de balance trabajo y vida personal entre otros.

La RSE favorece a mejorar la relación con su entorno interno y externo, especialmente con los colaboradores y clientes, logrando objetivos a mediano y largo plazo, así como consolidar la credibilidad y confianza en la organización y en el caso de empresas grandes, mejorar su valor económico accionarial. (Arbaiza, 23 de abril de 2015)

Por otro lado, las microempresas se están desarrollando en un entorno que les exige ser responsables socialmente, percibiendo la mayoría que es necesario adoptar estas prácticas en todas sus acciones y que formen parte de su planeamiento y gestión, especialmente de los grupos de interés externos como los clientes, debiéndose fomentar la práctica de RSE y asociaciones entre estas. (Vives et al, 2005)

Asimismo Corral et al. (2007) afirma que la mayoría de microempresas realizan RSE sin tener una certificación o una gestión con estos principios asimismo plantea que será necesario que estas se alineen y planteen opciones de RSE pero de manera

integral que vaya desde las organizaciones grandes hacia las micro fomentando buenas prácticas como la capacitación, concientización y apoyo al personal.

Sin embargo, en el Perú estas no implementan una gestión de RSE por los prejuicios y/o desconocimiento así como falta de visión a mediano y largo plazo, salvo que estas cuenten con certificaciones implementadas (Altamirano, 2013).

Al respecto, Amit (2004) dice que las empresas entienden que la RSC forma parte del accionar administrativo y que las políticas deben estar basadas en estas, las cuales se orientan hacia la imagen institucional, sin embargo la falta de visión empresarial dificulta su aplicación asimismo, los clientes y proveedores exigen que las empresas cuenten con certificaciones adecuadas.

2.2.2. Estándares internacionales

Para la aplicación adecuada, se necesita una empresa que trabaje con un enfoque sistémico-organizacional en todas sus acciones empezando con el órgano decisonal, generando lineamientos y políticas que cuentan con un adecuado control y seguimiento de las acciones realizadas, en el ambiente interno y externo con el fin influir de manera efectiva a sus clientes interno y externos (Valdez, 2018).

Estos estándares usan buenas prácticas de gestión como la publicación de información para sus clientes, así como se basan en principios éticos que guían su accionar siendo verificadas por las autoridades correspondientes que dan validez a lo ejecutado durante el periodo de evaluación. (Boza, 2011)

Para poder medir RSE de la organización y sus resultados en la sociedad ,se requiere diseñar indicadores que permitan monitorear los avances teniendo en cuenta las características inherentes a estos como la validez, fiabilidad y comparación además es importante diseñar y aplicar una política de RSE realista y acorde a la realidad financiera de la empresa.(Strandberg,2010)

2.2.2.1 Social Accountability 8000

La certificación internacional Social Accountability 8000, en adelante, SA 8000 tiene como objetivo proteger y verificar las prácticas de las empresas en aspectos de Derechos Humanos y normas laborales cuyo alcance incluye a los colaboradores y proveedores basándose en evidencia para su validez que permita demostrar que existen programas, políticas y acciones acerca de estas prácticas (Social Accountability International,2008).

Heras et al (2013) señala que la SA 8000 está relacionado con estándares como la norma ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001, teniendo en común la misma estructura metodológica, denominándolo meta estándares y enmarcándolo dentro del campo de la autorregulación empresarial y de enfoque integral y multidisciplinario.

La empresa que aplica la certificación SA 8000 debe implementar un sistema de gestión que involucre y comprometa a todas los trabajadores, asimismo este modelo se compone 7 dimensiones como Trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, seguridad y salud, libertad sindical y derecho a negociación colectiva, discriminación,

medidas disciplinarias ,horario de trabajo y remuneración(Social Accountability International,2014).

Estas dimensiones contienen información respecto a las restricciones y los lineamientos que se verificarán en la evaluación así como evitar la contratación de mano de obra infantil, documentación de personal, jornada laboral dentro del horario laboral, prevenir y mitigar los posibles riesgos y situaciones o tratos que lleven a violencia (Social Accountability International,2014).

El componente de discriminación de la norma SA contiene ciertos lineamientos de género como evitar diferencias en el centro de trabajo, cafetería y oficinas, contenido de los avisos, recopilación de evidencia en los incidentes e igualdad de oportunidades que permiten mantener un ambiente de trabajo equilibrado. (Social Accountability International, 2014).

En cuanto al sistema de gestión, para poder implementar la norma de forma efectiva, se deben seguir los siguientes pasos: comprensión, nombrar equipo que llevara a cabo la aplicación de la certificación, autoevaluación e identificación de brechas, pre-auditoría y auditoría final (Gallego, 2003).

Por ello es importante que las empresas tomen seriamente el diseño de los lineamientos y ejecución de los estándares de RSE para superar las metas propuestas además de considerar un mayor impacto en la sociedad que espera que aquellas

realicen acciones que beneficien a todos lo que trae como consecuencia obtener un estatus y mejora la percepción con la organización (Berbel, et al, 2007).

2.2.2.2 Pacto mundial de naciones unidas

El Pacto mundial consiste en el planteamiento de diez principios que deben implementar las empresas en sus estrategias, políticas y acciones con el fin de contribuir respecto a desarrollo sostenible y los convenios y acuerdos desarrollados por esta organización internacional.(Organización de las Naciones Unidas, s.f)

Estos principios que se dividen en cuatro tópicos, el primero relacionado con los derechos humanos el cual tiene como objetivo que las empresas respeten y protejan a los colaboradores, el segundo de normas laborales que consiste en prevenir el trabajo forzoso, derecho a negociación colectiva, evitar la discriminación y trabajo infantil, el tercero corresponde al medio ambiente que contiene lineamientos sobre iniciativas, prevención y difusión en favor del medio ambiente; la cuarta habla sobre anticorrupción y el rechazo a cualquier tipo de práctica y modalidad de corrupción.(Red Española del Pacto Mundial, s.f)

La gestión del Pacto Mundial, consiste en una serie de pasos que deben aplicar las organizaciones para alinear las estrategias y tener los resultados deseados siendo los siguientes: evaluar, definir, implementar, medir, comunicar y comprometerse , para lo cual se deben alinear las estrategias, definir los riesgos e identificarlos, aplicar los

principios monitorear y controlar los resultados e informar a las entidades sobre el avance realizado.(Pacto Global las Naciones Unidas & Deloitte,2010)

En los últimos años los clientes se han vuelto más exigentes, el Pacto Mundial brinda un enfoque que muchas empresas han tenido que adoptar por el complejo proceso de globalización experimentado que exige ciertos parámetros para la entrada a otros mercados, tratando las organizaciones de acostumbrarse a los nuevos parámetros establecidos a nivel global, empezando a practicar el enfoque sistémico para mejorar su gestión con los clientes internos y externos.(Gomez,2011)

De igual manera el avance y la aplicación del pacto han sido diversos como señala Ayuso & Mutis (2010), las empresas aplican los principios del Pacto Global de manera genérica, usándolos de acuerdo a su conveniencia aplicándolos en la empresa matriz, pero no en las sucursales, por otro lado se desvirtúa el carácter voluntario de la norma confundiendo los conceptos y la presentación de resultados no es concreta, solo es tratada de forma global sin poder conocer cuáles fueron los logros específicos en cada objetivo.

2.2.2.3. ISO 26000-Guía sobre responsabilidad social

La norma ISO 26000 es un modelo no certificable que permite a las organizaciones aplicar lineamientos de Responsabilidad Social que van más allá del cumplimiento legal (Organización Internacional de Estandarización, 2010).

Esta norma propone siete dimensiones para la gestión de la RSE en la empresa bajo un enfoque holístico y sistémico, siendo importante para el desarrollo del comercio responsable previniendo la corrupción y afectación del medio ambiente, brindando un modelo de gestión basado en principios, comunicación y compromisos (Organización Internacional de Estandarización, 2010)

Tabla 2.

Materias fundamentales y acciones a ejecutar

Materias fundamentales	Acciones a ejecutar
La Gobernanza de la Organización	Las acciones resultantes se basan en diseño de políticas de RSE, con lineamientos medio ambientales y sociales así como evitar la discriminación de grupos vulnerables, igualdad de oportunidades, uso adecuado de recursos e implementación de una cultura organizacional basada en los valores de la RSE, estrategias de comunicación efectiva con los clientes y monitoreo constante de los indicadores de gobierno organizacional.
Derechos Humanos	Las acciones para ejecutar se basan en evitar la discriminación de género, brindar igualdad de oportunidades y respetar los derechos establecidos en las normas y constituciones de cada país y a nivel internacional.
Prácticas Laborales	Estas acciones tratan acerca del respeto de la jornada laboral y los derechos adquiridos por los trabajadores así como el diseño de políticas de capacitación y desarrollo de habilidades e integridad del personal.
Medio Ambiente	Las acciones a ejecutar están relacionadas con la prevención y mitigación de riesgos ambientales a través de políticas diseñadas por la empresa que tengan como lineamientos protección, preservación y poca afectación del ambiente.
Prácticas Justas de Operación	Las acciones a ejecutar se basan en diseño y ejecución de políticas, programas y lineamientos de gestión contra la corrupción aplicándolos al respeto y competencia equitativa con los proveedores.
Asuntos de Consumidores	Las acciones a ejecutar son las buenas prácticas de comunicación de los productos brindando información clara y precisa así como servicio de venta y post venta adecuados, diseñando productos que no atenten contra la salud de los clientes.

Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad	Las acciones a ejecutar están relacionadas con el aporte en la comunidad a través de acciones que generen impacto positivo como fomento de la educación, inversión social entre otros.
--	--

Nota. Adaptado de ISO 26000, Una guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones. Cátedra La Caixa: IESE Business School. Por Argandoña, A & Isea R. (2011).

En la Tabla 2 se clasifican y escriben las materias fundamentales y acciones a ejecutar en especial las dimensiones de derechos humanos y prácticas laborales que se relacionan con aspectos de prevención de violencia contra la mujer.

Por otro lado, la norma ISO 26000 es una guía que se puede aplicar a distintas organizaciones adaptándola de acuerdo a las actividades a desarrollar, proponiendo tres dimensiones que son la económica, social y ambiental divididos en grupos de interés internos y externos dando prioridad a la comunidad(Andía,2015)

Asimismo los beneficios de su aplicación son la colaboración y desarrollo de una cadena de valor cooperativa entre empresas grandes y pequeñas que aplican RSE y mejoran la eficiencia de sus recursos siendo sostenible en el tiempo beneficiando a los grupos de interés además de la ventaja reputacional ante la sociedad y los clientes.(Enguix,2013)

2.2.2.4 Indicadores Ethos

El Instituto Ethos es una Organización No Gubernamental (ONG) creada en el año 1998 con el objetivo de crear herramientas y prácticas que permitan desarrollar en el

sector empresarial un mayor compromiso con la responsabilidad social.(Instituto Ethos, s.f)

Este basa su misión en la ética empresarial, desarrollo sostenible, trabajo en la comunidad y viabilidad económica de la RSE a través del diseño y ejecución de programas y políticas, con el fin que las empresas mediante este enfoque generen desarrollo económico, social ambiental y humanístico. (Instituto Ethos, s.f)

En cuanto a los indicadores Ethos son herramientas en constante actualización que pueden ser evaluados en todos los niveles y por todos los actores involucrados cuyo modelo de gestión se basa en doce pasos que incluyen capacitaciones, identificación de riesgos de los cuales es importante mencionar los indicadores de igualdad de género, no discriminación y valoración de la diversidad.(Instituto Ethos,2012)

Los indicadores son tres, el primero define la situación en la que se encuentra a la gestión, el segundo se basa en preguntas cerradas con el fin de identificar prácticas y el tercero trata acerca de la recopilación de datos de fuentes distintas para corroborar información de la gestión (Universidad Esan, 23 de agosto de 2016).

Los beneficios de implementar estos indicadores son el poder generar una mayor cooperación e implementarla en toda la cadena de valor coordinando con los proveedores, la comunidad y otros priorizando el trabajo en equipo ocasionando un efecto positivo en el desarrollo de la propuesta porque los proveedores y clientes

pueden participar en el llenado de información y obtener información correcta. (Instituto Ethos, 2012)

2.2.3. Violencia contra la mujer

2.2.3.1. Definición

La violencia contra la mujer se define dentro de ámbitos, física, sexual y psicológica, como el acto que afecte y vulnere a las mujeres dándose en cualquier lugar así sean instituciones públicas o privadas, asimismo reconoce que sus derechos básicos como derecho a la igualdad, no ser discriminada ni afectada física y psicológicamente evitando cualquier acto de agresión que atente contra su integridad (Organización de las Naciones Unidas, 1993).

De igual manera, la Organización de Estados Americanos la define como cualquier acción que ocasione algún daño sin tomar en cuenta el lugar donde se dio el hecho, estableciendo las dimensiones y tipificando con quien puede presentarse como la familia, comunidad y el Estado, estableciendo que abuso sexual y maltrato físico son actos de VcM indistintamente del sujeto que los ejecute.(Organización de los Estados Americanos,1994)

La Plataforma de acción Beijing la define igual modo que las otras declaraciones sin embargo resalta al hostigamiento e intimidación como actos de VcM asimismo reconoce que es esta vulnera derechos fundamentales e incluye en su definición a las minorías, refugiadas víctimas de la guerra como población en riesgo, reconociendo

abordar el problema de forma transversal. (Organización de las Naciones Unidas, 1995)

En Latinoamérica, el Estado Argentino define la VcM de igual forma a las declaraciones y convenios correspondientes pero precisa otras formas de violencia como la simbólica que consiste en la presentación de la publicidad de manera ofensiva hacia la mujer asimismo establece como modalidad de VcM la violencia laboral. (Ley n.º 26485,2009)

Del mismo modo, el Estado Colombiano define la VcM en base a los criterios aplicados en las diferentes convenciones internacionales, incluyendo, precisando cuatro clases de daños existentes como el psicológico, físico, sexual y patrimonial, incorporando los principios de derechos humanos.(Ley n.º 1257,2008)

El Estado Peruano define la VcM de manera similar a las anteriores sin embargo precisa la violencia en el grupo familiar, tomando en cuenta a los niños y ancianos y resalta e incorpora los laborales e igualdad de oportunidades, definiendo la violencia económica como se usa para coaccionar a la personas estando dentro de ellas el no abono de la pensión alimenticia. (Ley n.º 30364,2015)

Las definiciones de VcM son similares basándose principalmente en los tratados y convenios internacionales llevados a cabo por las Naciones Unidas e instituciones afines sirviendo como marco de referencia para la implementación de políticas y acciones que prevengan y castiguen la VcM.

2.2.3.2. Clasificación

Las normas a nivel nacional e internacional que clasifican la VcM de acuerdo al que lo ejerce, existiendo un nivel de complejidad alto para definir la clasificación porque un mismo caso puede presentar distintas modalidades de violencia debiéndose analizar manera integral su relación con otros factores como la comunidad. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Tabla 3.

Clasificación de la violencia contra la mujer según escenarios

Clase de violencia contra la mujer	Forma de violencia
1. Dentro de la familia	a. Violencia de pareja b. Prácticas tradicionales nocivas
a comunidad	a. Femenicidio por motivos de género b. Violencia sexual fuera de la pareja c. Acoso y hostigamiento sexual en el trabajo d. Trata de mujeres
ernamental	a. Violencia contra la mujeres en la cárcel b. Esterilización forzada
lictos armados	a. Violencia física, sexual y psicológica
iminación múltiple	a. Discriminación por sexo, etnia y religión

Nota. Adaptado de Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer (Informe de Secretario General –Sexagésimo Periodo de Sesiones), por Organización de las Naciones Unidas, (www.dspace.uce.edu.ec) 2006, Recuperado de http://www.ungei.org/srgbv/files/N0641977_sp.pdf

En la tabla 3 se muestra la clasificación de la VcM de acuerdo al escenario donde se desarrolla detallando la clase y forma como se ejerce, clasificación que incluye situaciones de riesgo como los conflictos armados y la discriminación hacia la mujer.

La violencia familiar se manifiesta en las diferentes etapas ,siendo ejercida por el padre, la madre, hermanos y otros miembros familiares siendo la más común además existen prácticas nocivas que vulneran la integridad física y psicológica como la ablación de órganos, el maltrato y la discriminación entre las hijas mujeres y los varones que se manifiestan culturalmente. (Organización de las Naciones Unidas 2006)

En la comunidad se dan situaciones de violencia igual de nocivas como en el ambiente familiar, siendo abusadas por la identidad de género y acosadas en lugares públicos mediante frases ofensivas y acoso por no ceder ante un directivo o personal influyente asimismo la violencia ejercida por el Estado, esta relacionada con los programas y acciones que las vulneran tratándolas de forma degradante y humillante e incluso causando la muerte de la población vulnerable asimismo la discriminación depende del lugar donde se desarrolle siendo radical en comunidades con estereotipos patriarcales sectarios sin apertura no permiten su desarrollo integral como persona. (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Según Sanmartín (2007) dice que se puede clasificar de acuerdo a las acción que ejerce el agresor y el agredido, según el daño causado, según la víctima que puede ser niños, adultos y ancianos, según el lugar ,asimismo la evaluación de esta clasificación es compleja necesitando diferentes aristas por donde se puede evaluar.

Con el aumento de las redes sociales y comunicaciones las clases de violencia han evolucionado, tradicionalmente se han estudiado las relacionadas con el aspecto

mental ,físico y económico sin embargo han surgido nuevas clases como por tipo de agresor que se clasifica en violencia juvenil, psicopática entre otras, en cuanto al lugar donde se desarrolla se debe resaltar la violencia doméstica, escolar y en el lugar de trabajo, pero es importante precisar que los padres y las madres son los agresores más frecuentes.(Iborra & Sanmartín,2011)

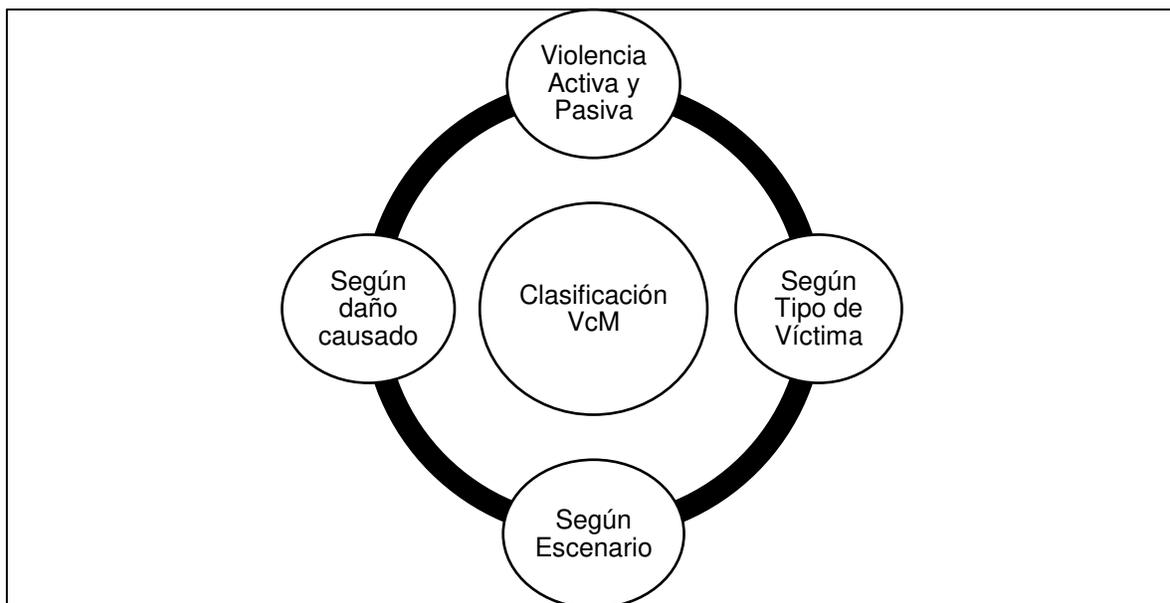


Figura 1. Clasificación de la Violencia contra la mujer según Sanmartín. Adaptado de *¿Qué es violencia? Una aproximación al concepto y a la clasificación de la violencia*. Revista de Filosofía. (42), 9-21. Recuperado de ISSN: 1130-0507, por Sanmartín, J.,2007.

En la figura 1 se presenta la clasificación que se considera la VcM en forma general que describe el fenómeno de manera integral. La clasificación se planteó de esa manera con el fin de no generalizarlos sino describirlos y analizarlos a detalle. (Sanmartín, 2007)

De igual manera el Estado Mexicano plantea la clasificación de VcM 5 tipos que son física, psicológica, sexual, patrimonial y económica así como 8 modalidades, entre los

que resaltan, la violencia laboral, hostigamiento sexual y violencia docente e institucional (Diario Oficial de la Federación, 2007)

2.2.3.3. Causas

La VcM es un fenómeno complejo que necesita ser entendido, para poder buscar soluciones oportunas que permitan mitigar sus efectos por lo tanto es necesario entender la acumulación de la tensión, la explosión violenta, la reconciliación y la escalada de violencia ,que consisten en el sentimiento de culpa del agresor por los actos que realiza hasta ataque que se manifiesta en la etapa crítica donde pueden ocurrir daños físicos y psicológicos repitiendo un círculo vicioso entre los involucrados.(Yugueros,2014)

Monreal (2008) afirma que las causas se encuentran en los patrones culturales, estereotipos y mitos que se repiten de manera continua quedando en la conciencia colectiva consolidándose y limitando la capacidad de las mujeres.

Estos mitos y estereotipos generan en las mujeres cuestionamientos y sentimientos de culpa permiten que la víctima acepte estas creencias como algo predeterminado porque todos se comportan igual, sin embargo quien no esté de acuerdo es discriminado y aislado por las personas de su entorno, aun sabiendo que son conductas que dañan a la persona pero socialmente aceptadas (Yugueros, 2014)

Una de las causas se relaciona con la falta de igualdad no obstante se toman en cuenta en la elaboración de leyes, planes y programas estatales y privados, en la realidad no

se ejerce de manera efectiva, manteniéndose un enfoque de carácter patriarcal, contrario a la igualdad que se expresa en el ambiente familiar, personal y laboral. (Vásquez, 2015)

La Organización de las Naciones Unidas (2013), afirma que las causas son la discriminación y desigualdad que las ponen en riesgo por falta de poder y autoridad para hacer respetar sus derechos, este desequilibrio genera un riesgo mayor en poblaciones vulnerables.

Por otro lado, García Moreno (2000) identifica las causas de la VcM en la cultura patriarcal y las desigualdades, haber presenciado violencia en etapas tempranas, y los vicios como el alcohol, definiendo los factores culturales y sociales como determinantes para la posición y rol que toma la mujer con los hombres y plantea la discriminación de género que podría aumentar el riesgo de sufrir episodios violentos.

Tabla 4

Causas de la VcM

Principales causas	Definición
1.Relaciones de dominación y subordinación	Tiene un origen histórico que fue estableciendo un orden centrándose en el mando del hombre sobre la mujer convirtiéndose en un paradigma difícil de cambiar que se refleja en todas las actividades desarrolladas por el hombre, funciona como herramienta de control.
2.Cultura	De acuerdo al conjunto y valores de creencia del lugar se va desarrollar en menor o mayor grado.
3.Desigualdades económicas	Ato grado de dependencia y trabajos informales y explotación laboral.

Nota. Adaptado de Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer (Informe de Secretario General –Sexagésimo Periodo de Sesiones), por Organización de las Naciones Unidas, 2006, Recuperado de http://www.ungei.org/srgbv/files/N0641977_sp.pdf

En la tabla 4 se presentan las principales causas siendo estas las más comunes a en las investigaciones las cuales se encuentran relacionadas con aspectos económicos, culturales y sociales.

2.2.3.4. Factores de riesgo

Madero & Gómez (2007) afirman que los factores de riesgo que pueden hacer que las mujeres sean víctimas de violencia, están relacionados con factores socioeconómicos como falta de trabajo e independencia, educación deficiente además la falta de compromiso de la pareja para aportar económicamente, desacuerdos familiares en la crianza de los hijos y antecedentes de violencia en los padres además de una crianza bajo comportamientos parentales basados en deberes y derechos como mujeres, existiendo una minoría que denuncian las agresiones.

Las drogas y alcohol son considerados factores de riesgo porque desencadenan conductas violentas dentro del ambiente intrafamiliar siendo la desigualdad de género otro factor principal. (Chinome, 2014)

Los factores están relacionados con los aspectos económicos que influyen en la toma de decisiones de las mujeres en cómo conseguir trabajo y disponer de una mayor independencia sin embargo, puede aumentar el riesgo monetario de violencia pero no el riesgo de violencia psicológica y física. (Casique, 2010)

Por otro lado, Condori & Guerrero (2010) dividen los factores de riesgo en factores individuales, que consisten en el consumo de sustancias prohibidas, problemas físicos y psicológicos así como haber presenciado violencia, desigualdades, presión, estereotipos y situación económica deficiente, en cuanto al factor cultural se relaciona con los valores, que profesan las personas respecto a la percepción que tienen sobre las mujeres.

2.2.3.5. Consecuencias

Según Bardales (2016) las consecuencias de la VcM se clasifican en consecuencias laborales, que tienen como origen en el ámbito personal, especialmente las relaciones de pareja, ocasionando baja en el rendimiento, problemas emocionales, aislamiento y falta de integración en el ambiente de trabajo; consecuencias en el hogar como la depresión y desatención de las actividades del hogar ,poca atención a los hijos y evitar el contacto con familiares; Las consecuencias económicas son manipulación, robo de dinero y asumir pagos y deudas que no le corresponden así como falta de independencia económica; en las relaciones sociales; las mentales y físicas disminuyen la salud y ocasionan enfermedades derivadas de la tensión ocasionada por la situación de violencia manifestándose sintomáticamente con mareos, náuseas y cefaleas.

Las consecuencias de la VcM también se reflejan en el hogar, disminuyendo el rendimiento académico de los hijos, así como disminuye la atención de la madre con ellos y genera un ambiente nocivo. (Alcázar & Ocampo, 2016)

La Organización Mundial de la Salud (2013) determina que las consecuencias de VcM se clasifican en físicas como enfermedades del sistema óseo y digestivo e infecciones de transmisión sexuales; mentales que consisten en trastornos psicológicos relacionados con la depresión, baja estima, ansiedad y problemas alimentarios; sexuales tratan acerca de infecciones sexuales, abortos y transmisión de VIH y conductuales que son la falta de métodos anticonceptivos, uso de sustancias nocivas como alcohol y drogas.

Antón & Torres (2010) describen las consecuencias de la VcM desde los aspectos físicos y psicológicos, cuyos efectos son las lesiones físicas relacionadas con agresiones, golpes, hemorragias y afectación de órganos vitales, principalmente en la parte superior del cuerpo con posibles resultados fatales, trastornos y enfermedades de carácter sexual, y en caso de las embarazadas las lesiones generan afecciones físicas significativas, sin embargo entra en el círculo vicioso y prefiere mantenerse en una relación de pareja para evitar que el niño se quede sin padre soportando vejaciones y maltratos que afectan su funcionamiento psicológico siendo lo más común el presentar depresión, dolores en todo el cuerpo y deficiente expresión de sus sentimientos y emociones buscando soluciones como la toma de pastillas y otros compuestos así como una gran carga de estrés.

Corsi (2010) clasifica las consecuencias de la VcM en seis ámbitos que son el laboral relacionado con la disminución de la productividad, tardanzas y ausentismo; consecuencias educativas como bajo desempeño, problemas de violencia en el

colegio y deficiencias cognitivas; consecuencias físicas y psicológicas siendo las principales la transmisión de infecciones sexuales, maltratos ,moretones, heridas y problemas físicos; consecuencias sociales como embarazo precoz, trata de personas y pandillaje; consecuencias en términos de seguridad son los asesinatos y actos violentos hacia la mujer; consecuencias económicas como la dependencia de ingresos y falta de empoderamiento en las decisiones monetarias y afectación de salud por mayor demanda de las poblaciones vulnerables.

2.2.4. Las micro y pequeñas empresas

En el Perú la mitad de micro y pequeña empresas cuentan con una propietaria, siendo las ciudades de Lima e Ica las que cuentan con mayor participación comparada con el sexo masculino siendo la actividad económica de comercio y reparaciones con mayor cantidad de empresarias.(Instituto Nacional de Estadística e Informática,2016)

Las microempresas cuentan con una serie de limitaciones dada su naturaleza, como el manejo administrativo, siendo puntos críticos la gestión de recursos humanos, la capacitación de personal y el cambio generacional respecto a su plana directiva porque al ser empresas familiares la sucesión resulta ser decisiva, asimismo los empresarios que gestionan estas organizaciones orientan sus actividades hacia una visión de corto plazo respecto a la gestión del personal aplicando una motivación de tipo económica.(Avolio et al.,2011)

Al respecto, se detectó en el Emporio Comercial de Gamarra que la mayor parte de los trabajadores han ejercido VcM contra su pareja, existiendo 14,517 víctimas, siendo el origen más frecuente las discusiones, lo cual trajo como consecuencia una disminución del rendimiento laboral cometiendo una cantidad significativa de las víctimas de errores en el desempeño de su actividad asimismo del total de vendedoras encuestadas, más de la mitad manifestó haber tenido problemas con los clientes, siendo el resultado final que al año se dejaron de trabajar más de 1 millón de días laborales. (Ascencios-González, 2015)

2.3. Definición de términos básicos

Los términos básicos que se definen a continuación son los siguientes:

Prácticas empresariales más adecuadas de prevención de violencia contra la mujer:

Son un conglomerado de planes, programas e iniciativas que tienen el objetivo de generar acciones que permitan mejorar el impacto de las empresas en la sociedad, en el caso de la VcM está relacionado con el cumplimiento de las normas de género y no discriminación, sirviendo para realizar un manejo adecuado de la organización. (Ministerio de Educación, s.f)

Colaboradores de la empresa importadora:

Son la Unidad de Análisis del estudio de los cuales sus preferencias, problemas y opiniones que se manifiestan en los resultados de la investigación.

Transparencia y gobierno corporativo:

Según Instituto Ethos (2012) consiste en la evaluación de la cultura y valores organizacionales así como la implementación de reglamentos, códigos y mecanismos que garanticen un adecuado manejo de la RSE y las relaciones con los grupos de interés y la competencia.

Cumplimiento de normativa aplicable:

Son las obligaciones esenciales que tiene la empresa dentro del marco legal en el que se desarrollan, que tratan sobre legislación laboral, igualdad de género y no discriminación. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, s.f)

Expectativas Laborales:

Pinazo & Carrero (2010) la definen como el “resultado de la interacción de la persona con la situación en la que se encuentra. Un resultado causado por la percepción subjetiva del ambiente (...)”, para buscar su desarrollo profesional y el logro de objetivos.

Valoración de las prácticas empresariales más adecuadas para la prevención de VcM:

Es la apreciación de los encuestados acerca de la implementación de iniciativas de violencia de género en las empresas evaluadas.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis principales y derivadas

Las hipótesis principales y derivadas de la investigación son las siguientes:

Principal:

El fomento de prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima, es limitado por la falta de conocimiento e interés tanto de los dueños de la organización como de los colaboradores.

Derivados:

- Los colaboradores de las microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima opinan que se debería implementar acciones de prevención de VcM porque ayudaría a mejorar el ambiente laboral y sentirían el respaldo de la empresa hacia ellos
- Las prácticas empresariales más adecuadas que se podrían aplicar en la prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima son las vinculadas con la comunicación y capacitación ante un caso de violencia presentado en el entorno laboral.

3.2. Variables y definición operacional

Las variables y su definición operacional se desarrollan de la siguiente manera:

Tabla 5

Matriz operacional de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Prácticas empresariales más adecuadas para prevenir la VcM	conglomerado de planes, programas e iniciativas que tienen el objetivo de generar acciones que permitan mejorar el impacto de las empresas en la sociedad (Ministerio de Educación, s.f)	Está relacionado con el cumplimiento de las normas de género y no discriminación, sirviendo para realizar un manejo adecuado de la organización. (Ministerio de Educación, s.f)	Transparencia y gobierno corporativo	Reglamento de trabajo	Encuesta
				Políticas de no discriminación salarial	
				Políticas de prevención de violencia contra la mujer	
			Valoración y promoción de la violencia contra la mujer	Cultura organizacional	Encuesta
				Práctica cotidiana	
				Práctica hacia la comunidad	
			Diversidad e igualdad de oportunidades	Relación salario hombre y mujer	Encuesta
	Principios y derechos fundamentales en el trabajo				
	Discriminación y grupos vulnerables				
	Hostigamiento y acoso sexual	Encuesta			

Cumplimiento de Normativa aplicable	Derechos laborales de maternidad	
Datos generales	Edad Sexo	Encuesta
Expectativas Laborales	Nivel de expectativa y crecimiento profesional	Encuesta
Comunicación	Opinión sobre acciones tomadas por la empresa	Encuesta

*Nota. Elaboración Propia, adaptado de Instituto Ethos (2012). Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial. Sao Paulo: Instituto Ethos. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/111.pdf>, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (s.f). Bases para el reconocimiento Sello empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/selloempresa/bases.html>, Organización Internacional de Estandarización (2010). ISO 26000 visión general del proyecto. Recuperado de: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf, Organización de las Naciones Unidas (s.f). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Una llamada de acción para empresas sostenibles.* Recuperado de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf*

En la tabla 5 se observa las variables, dimensiones e indicadores que se utilizaron para obtener información y responder a las preguntas de investigación, tomando como fuente las certificaciones del Instituto Ethos(2012),del programa de buenas prácticas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables(s.f.),de la guía ISO 26000 de la Organización Internacional de Estandarización(2010) y el Pacto Global de las Naciones Unidas(s.f.) adaptada a la realidad del lugar donde se realizará el estudios desarrollando las dimensiones gobernanza empresarial hasta el respeto de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El diseño metodológico aplicado es el cuantitativo descriptivo porque se usan para representar a poblaciones extensas y sus principales características usando las tablas de frecuencia y cuestionarios para obtener los resultados, (Vara, 2012) porque el problema de investigación, se adapta a las ventajas y características de este diseño.

4.2. Diseño muestral

El diseño muestral para la investigación se desarrolló definiendo lo siguiente:

Población: Microempresas importadoras de tecnología de la ciudad de Lima Metropolitana

Población Objetivo: Microempresas importadoras de tecnología del distrito de Cercado de Lima.

Muestra Microempresas importadoras de tecnología cuyos colaboradores accedieron a ser encuestados.

Unidad de muestreo: Una microempresa importadora de tecnología del distrito de Cercado de Lima.

Unidad de análisis: Un colaborador que trabaja en una microempresa importadora de tecnología del distrito de Cercado de Lima.

En cuanto al Marco Muestral, se determinó de la siguiente manera:

✓ **Marco Muestral:** Listado de microempresas importadoras de tecnología del distrito de Cercado de Lima.

✓ **Criterios de inclusión y exclusión:**

- Según la ley n° 28015 (3 de julio de 2003) la microempresa es aquella que cuenta con una cantidad de trabajadores que oscila entre 1 y 10 como máximo.
- Rubro específico, empresas de distribución y venta de productos informáticos como laptop, Tablets, celulares, comunicaciones, y otras tecnologías afines.
- Sexo: Colaboradores masculinos y femeninos
- Rango de edad entre 20-50 años

✓ **Tipo de muestreo:**

Se realizó muestreo probabilístico simple, porque se adapta a la investigación, es rápido y concreto asimismo se basa en la teoría estadística. (Vara, 2012)

Muestra:

Se encuestaron a 347 personas que laboran en 40 microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima; durante el periodo de investigación.

*Tabla 6**Muestra realizada en la investigación*

Empres a	Nº de colaborador es	Empres a	Nº de colaborador es	Empres a	Nº de colaborador es	Empres a	Nº de colaborador es
Nº 1	10	Nº 11	10	Nº 21	10	Nº 31	10
Nº 2	10	Nº 12	7	Nº 22	8	Nº 32	6
Nº 3	4	Nº 13	9	Nº 23	10	Nº 33	4
Nº 4	10	Nº 14	10	Nº 24	9	Nº 34	10
Nº 5	8	Nº 15	9	N.º 25	10	Nº 35	8
Nº 6	10	Nº 16	10	Nº 26	9	Nº 36	10
Nº 7	10	Nº 17	8	Nº 27	7	Nº 37	9
Nº 8	9	Nº 18	10	Nº 28	10	Nº 38	5
Nº 9	10	Nº 19	10	Nº 29	9	Nº 39	6
Nº 10	10	Nº 20	10	Nº 30	6	N 40	7

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6 se presenta los datos de la muestra que se evaluó respecto a la cantidad de personas que participaron en la aplicación de los instrumentos para la ejecución del trabajo de campo.

4.3. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de información se diseñó dos instrumentos que consisten en una encuesta estructurada diseñada para la muestra seleccionada y una guía de observación estructurada para dar objetividad a la investigación (Vara, 2012)

4.3.1. Encuesta estructurada

Validez de contenido: se tomó como fuente las certificaciones del Instituto Ethos(2012),del programa de buenas prácticas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables(s.f.),de la guía ISO 26000 de la Organización Internacional de Estandarización(2010) y el Pacto Global de las Naciones Unidas(s.f.) que se detalla en el anexo n.º 2.

Asimismo el procedimiento se desarrolló de la siguiente manera:

- Se contactó con colaboradores de distintas microempresas importadoras, teniendo reuniones con los dueños explicando el objetivo y la metodología del estudio, acordando que se haría en un horario adecuado para poder desarrollar la encuesta.

- Se realizó la encuesta durante 8 jornadas que consistieron en fin de semanas de dos meses, en horas de la mañana.
- Posteriormente se analizó la información recopilada para presentar los resultados y contrastar las hipótesis planteadas en la investigación, además se aplicaron las técnicas estadísticas correspondientes y se verificó mediante el coeficiente del alfa de cronbach, con un nivel de 0.79, además se realizó la tabulación correspondiente con el uso de Excel para la presentación de resultados.

4.3.2. Guía de observación estructurada

Para realizar la guía de observación estructurada, se realizó la validez de contenido similar al de la encuesta estructurada con base a las dimensiones tratadas en los indicadores ethos de responsabilidad social y el sello empresa segura libre de violencia contra la mujer, tomando en cuenta las dimensiones de transparencia y gobierno corporativo, Valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer, diversidad e igualdad de oportunidades y cumplimiento de normativa aplicable, diseñando escalas cerradas a modo de lista de chequeo como se presenta en el anexo 3, esta guía se realizó una por microempresa (Instituto Ethos ,2012; Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables,s.f. Organización Internacional de Estandarización,2010,; Pacto Global de las Naciones Unidas, s.f).

La guía de observación se ejecutó como complemento de la encuesta realizada en 8 sesiones a las microempresas importadoras, para poder contrastar y validar los resultados de investigación.

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para realizar el procesamiento de la información se elaborará un libro de códigos con todos los valores de las respuestas de la encuesta estructurada y se procesará en cuadros estadísticos, gráficos y otros, estos en reflexión y contrastación con los problemas, objetivos e hipótesis para llegar a las conclusiones que nos permitan llegar a los resultados esperados de la investigación.(Vara,2012)

4.5. Aspectos éticos

Para la recolección de datos y análisis de la información se mantuvo la confidencialidad de los encuestados asimismo se firmó una constancia de consentimiento informado que permite a ambas partes a colaborar con la investigación sin perjuicio y sin revelar hechos sin autorización del dueño de la información.

4.6. Cronograma

A continuación se presentará una tabla donde se indicarán los recursos utilizados en la investigación:

Tabla 7

Recursos para la investigación

Recursos	Monto
Laptop	Propia , no incluida en el costo
Movilidad para entrevistas	S./ 150.00
Hojas bond para impresión	S./ 15.00
Libros e información del tema	S./ 130.00
3 asistentes de investigación	S./ 300.00
Otros	S./ 40.00
Total	S/. 635.00

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 7 se presenta el presupuesto total que se invirtió en la investigación con un costo aproximado de 635.00 nuevos soles, que se distribuyen en movilidad, hojas, 3 asistentes de investigación para encuestar a los colaboradores en el menor tiempo posible y adquisición de libros relacionados con la problemática. A continuación se detalla el cronograma ejecutado:

Tabla 8

Cronograma de actividades

Lista de Actividades	Fecha de Inicio	Fecha de Término	A	M	J	J	A	S	O	N	Duración
Elección del Tema de Tesis	01/04/2017	01/05/2017	x								30
Fundamentación Teórica	02/05/2017	02/07/2017		x	x						60
Planteamiento del Problema	02/07/2017	02/08/2017				x	x				30
Diseño del Método	02/08/2017	02/09/2017					x	x			30
Trabajo de Campo	02/09/2017	02/10/2017						x	x		30
Resultados y Discusión	02/10/2017	15/10/2017							x		30
Informe de Tesis	15/10/2017	30/10/2017							x		15
Presentación del Proyecto	30/10/2017	20/11/2017							x	x	30
		Total									255

Nota. Elaboración Propia

En la Tabla 8 se presenta el cronograma general de la investigación que tomo 255 días aproximadamente 8 meses de trabajo, divididos por las etapas de tesis incluyendo la recopilación y presentación de información.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

El trabajo de investigación se realizó durante dos meses mediante encuestas estructuradas durante los días sábados y domingos en el horario de la mañana por 8 sesiones. Asimismo se desarrolló una guía de observación que permitió contrastar los resultados de la encuesta que se aplicó a los colaboradores de las microempresas, porque arrojó resultados similares.

Se encuestó a una muestra de 347 colaboradores de 40 microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima determinándose la distribución de la población encuestada de la siguiente manera:

Tabla 9

Sexo de los colaboradores encuestados

Sexo	Total	Porcentaje (%)
Masculino	138	39.8%
Femenino	209	60.2 %
	347	100%

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 9 se presentan los datos generales de la encuesta según el sexo del participante, siendo el 39.8% hombres y 60.2% mujeres que laboran en microempresas importadoras del Cercado de Lima.

Tabla 10

Rango de edad de los colaboradores encuestados

Rango de Edad	Total	Porcentaje (%)
20-29	87	25.1
30-40	169	48.7
41-50	91	26.2
	347	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 10 se presentan los datos de los colaboradores por rango de edad siendo el grupo más grande el de 30 a 40 años con un 48.7% seguido del de 20 a 29 años y por último el de 41-50 años.

5.1.1. Transparencia y Gobierno Corporativo

A continuación se presentan los resultados que arrojaron la investigación, los cuales se presentan en tablas de frecuencias y porcentajes.

Tabla 11

Reglamento interno en el Centro de Trabajo

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Si	40	29	29	13.9	69	19.9
No	98	71	180	86.1	278	81.1
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 11 se presentan los datos sobre la pregunta 1 de la encuesta en la que se pregunta si el centro de trabajo cuenta con un reglamento interno, ante lo cual el 19.9% de encuestados respondieron que sí y el 81.1% afirmó que no.

Asimismo el 71% de hombres afirma que no existe un reglamento interno en su centro de trabajo y un 86.1% de mujeres afirma lo mismo.

Tabla 12

Desigualdad en las remuneraciones

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
SI	55	39.9	52	24.9	107	30.8
No	83	60.1	157	75.1	240	69.2
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 12 se presentan los datos sobre la pregunta 2 de la encuesta en la que los encuestados responden si ganan más que sus compañeros de trabajo en el mismo puesto, ante lo cual el 69.2% respondió que no y un 30.8% que si.

Asimismo el 60.1% de hombres respondió que no gana más que sus compañeros de trabajo en el mismo puesto y el 75.1% de mujeres respondieron que no ganan más que sus compañeros.

Tabla 13

Lineamientos de Igualdad de género

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
SI	61	44.2	25	12.0	86	24.8
No	77	56.8	184	88.0	261	75.2
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 13 se presentan los datos sobre la pregunta 3 que trata acerca de la implementación de políticas de igualdad de género, el 24.8% de colaboradores contestó que existen, mientras el 75.2% afirmó que no. Asimismo el 56.8% de hombres y el 88% de mujeres respondieron que no cuentan con políticas de igualdad de género.

Tabla 14

Oportunidades de desarrollo profesional

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
SI	40	29	52	24.9	93	26.8
No	98	71	157	75.1	254	73.2
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 14 se presentan los datos sobre la pregunta 4 que trata acerca de las oportunidades de capacitación con las que cuentan los colaboradores en su organización, contestando el 73.2% que no cuentan con estas y un 26.8% afirman que

sí. Asimismo el 71% de hombres y el 75.1% de mujeres respondieron que no cuentan con posibilidad de capacitaciones.

Tabla 15

Interés de la empresa por sus trabajadores

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	15	10.9	18	8.6	33	8.5 %
La mayoría de las veces sí	25	18.1	26	12.4	51	14.6%
Algunas veces sí, algunas veces no	48	34.8	74	35.4	122	35.1%
La mayoría de veces no	41	29.7	59	28.2	100	28.8%
Nunca	9	6.5	32	15.4	41	11.8%
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 15 se presentan los datos sobre la pregunta 5 que trata sobre si la empresa se preocupa por las necesidades de los trabajadores ante lo cual el 35.1% de colaboradores respondió que algunas veces sí y otras veces no, el 28.8% respondió que la mayoría de veces no, el 14.6% respondió que la mayoría de veces sí, el 11.8% que nunca y el 8.5% que siempre, asimismo el 34.8% de hombres respondió que algunas veces sí y otras veces no y el 35.4% de mujeres respondió igual.

Tabla 16

Protocolo de VcM

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
SI	30	21.7	27	12.9	57	16.4
No	108	78.3	182	87.1	290	83.6
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 16 se preguntó a los encuestados si la empresa cuenta con un protocolo contra la violencia laboral en su empresa, 83.6 % contestaron que no tienen ninguna política de igualdad de género mientras el 16.4 % respondieron afirmativamente, asimismo el 78.3% de hombres contestó que y el 87.1% de mujeres de igual manera.

Tabla 17

Opinión sobre Protocolo contra VcM

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	4	13.3	3	11.1	7	12.4
La mayoría de las veces sí	3	10.0	7	25.9	10	17.5
Algunas veces sí, algunas veces no	12	40.0	8	29.6	20	35.0
La mayoría de veces no	5	16.7	3	11.1	8	14.0
Nunca	6	20.0	6	22.3	12	21.1
Total	30	100	27	100	57	100

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 17, los encuestados que contestaron afirmativamente a la pregunta anterior contestaron si creían que era efectivo este protocolo para enfrentar este problema respondiendo el 12.4% que siempre, el 17.5% que la mayoría de veces sí, 35% algunas veces sí, algunas veces no, 14.0% la mayoría veces no y el 21.1% que nunca es efectivo, asimismo el 40.0% de hombres y el 29.6% de mujeres opinan que algunas veces sí y algunas veces no, es efectivo.

5.1.2. Valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer

A continuación se presentan los datos que arrojaron las preguntas relacionadas con valoración y promoción de prevención de la VcM.

Tabla 18

Preferencias en lugar de trabajo

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	28	20.3	52	24.9	80	23.2 %
La mayoría de las veces sí	15	10.9	25	12.0	40	11.5%
Algunas veces sí, algunas veces no	71	51.4	112	53.4	183	52.7%
La mayoría de veces no	16	11.6	14	6.7	30	8.6%
Nunca	8	5.8	6	2.9	14	4.0%
Total	138	100	209	100	347	100

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 18 los encuestados respondieron que si sentían que existen preferencias en su lugar de trabajo respondiendo el 23.2 % que siempre, 11.5% la mayoría veces que sí mientras que el 52.7% contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 8.6 % afirmó que la mayoría de veces no y el 4.0 % que nunca, asimismo el 51.4% de hombres y el 53.45 de mujeres indicaron que algunas veces sí y algunas veces no, existían preferencias en el centro laboral.

Tabla 19

Fomento de actividades y charlas de prevención de VcM

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	10	7.2	15	7.1	25	7.4
La mayoría de las veces sí	17	12.3	24	11.5	41	11.8
Algunas veces sí, algunas veces no	36	26.1	34	16.3	70	20.1
La mayoría de veces no	47	34.1	93	44.5	140	40.3
Nunca	28	20.3	43	20.6	71	20.4
Total	138	100	209	100	347	100

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 19 los encuestados respondieron que en su centro laboral se realiza actividades y charlas de prevención de violencia contra la mujer, el 7.4 % que siempre, 11.8 % la mayoría veces que sí mientras que el 20.1 % contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 40.3 % afirmó que la mayoría de veces no y el 20.4 % que nunca. Asimismo el 34.1% de hombres y 44.5% de mujeres dijeron que no se realizan.

Tabla 20

Percepción de la comunicación con los compañeros de trabajo

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	21	15.2	22	10.5	43	12.4%
La mayoría de las veces sí	53	38.4	25	12.0	78	22.5%
Algunas veces sí, algunas veces no	50	36.2	139	66.5	189	54.5%
La mayoría de veces no	10	7.3	19	9.1	29	8.4%
Nunca	4	2.9	4	1.9	8	2.2%
Total	138	100	209	100	347	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 20 se preguntó si los encuestados sentían que la comunicación con sus compañeros y jefes es con respeto respondiendo que 12.4% siempre, 22.5% la mayoría veces que sí mientras que el 54.5% contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 8.4 % afirmó que la mayoría de veces no y el 2.2 % que nunca. Asimismo el 66.5% de mujeres siente que la comunicación con su jefe no es fluida mientras que el 36.2% de los hombres piensan lo mismo.

Tabla 21

Percepción de discriminación y sobrecarga laboral

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	35	25.4	45	21.5	80	23.0%
La mayoría de las veces sí	21	15.2	25	12.0	46	13.3%
Algunas veces sí, algunas veces no	59	42.7	61	29.2	120	34.6%
La mayoría de veces no	21	15.2	74	35.4	95	27.4%
Nunca	2	1.4	4	1.9	6	1.7%
Total	138	100	209	100	347	100%

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 21 se preguntó si los encuestados en su práctica cotidiana había sentido discriminación o experimentado sobrecarga de trabajo respondiendo el 23.0% siempre, 13.3 % la mayoría veces que sí mientras que el 34.6% contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 27.4% afirmó que la mayoría de veces no y el 1.7% que nunca. Asimismo el 21.5% de mujeres que siempre ha sentido discriminación o ha experimentado sobrecarga de trabajo y el 42.7% de hombres algunas veces sí, algunas veces no.

Tabla 22

Participación de las empresas en actividades comunitarias

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	12	8.7	8	3.8	22	6.3%
La mayoría de las veces sí	27	19.6	13	6.2	40	11.5%
Algunas veces sí, algunas veces no	13	9.4	19	9.1	32	9.2%
La mayoría de veces no	49	35.5	81	38.8	130	37.1%
Nunca	37	26.8	88	42.1	125	36.0%
Total	138	100	209	100	347	100

Nota. Elaboración propia

En la tabla 22 se preguntó a los encuestados si la empresa en la que laboran participa en actividades en comunidad relacionadas con la prevención de la violencia contra la mujer afirmando el 6.3 % siempre, 11.5 % la mayoría veces que sí mientras que el 9.2 % contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 37.1% afirmó que la mayoría de veces no y el 36.0 % que nunca. Asimismo el 42.1% de mujeres afirma que nunca se han realizado estas actividades.

5.1.3. Cumplimiento de la normativa aplicable

A continuación se presentan los resultados respecto al cumplimiento de la normativa aplicable en las microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima.

Tabla 23

Respeto de la jornada laboral

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Siempre	41	29.7	79	37.8	120	34.6 %
La mayoría de las veces sí	35	25.4	49	23.4	84	24.2%
Algunas veces sí, algunas veces no	28	20.3	65	31.1	93	26.8 %
La mayoría de veces no	21	15.2	14	6.7	35	10.1%
Nunca	13	9.4	2	1.0	15	4.3 %
Total	138	100	209	100	347	100

Nota. Elaboración propia

En la tabla 23 se preguntó a los encuestados si la empresa respeta la jornada laboral de ocho horas, el 34.6 % siempre, 24.2 % la mayoría veces que sí mientras que el 26.8 % contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 10.1 % afirmó que la mayoría de veces no y el 4.3 % que nunca. Asimismo el 31.1% de mujeres y el 20.3% de hombres respondieron que algunas veces sí y otras veces no se respetan su jornada de ocho horas laborales.

Tabla 24

Derechos laborales y de salud

Ítem	Mujeres	Total (%)
Si	175	83.6 %
No	34	16.4%
Total	209	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 24 se preguntó a los encuestados si la empresa cumple con brindarle todos sus derechos laborales como gratificaciones, seguro y licencia de maternidad, 16.4 % de mujeres contestaron que no mientras el 83.6% respondieron afirmativamente.

Tabla 25

Discriminación de género en el trabajo

Ítem	Mujeres	Total (%)
Siempre	34	16.1%
La mayoría de las veces sí	38	18.2%
Algunas veces sí, algunas veces no	49	23.4%
La mayoría de veces no	60	28.8%
Nunca	28	13.5%
Total	209	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 25 se preguntó a las colaboradoras encuestadas si han experimentado usted discriminación de género, el % 16.1 siempre, 18.2 % la mayoría veces que sí

mientras que el 23.4 % contestó que algunas veces sí y algunas veces no así como el 28.8 % afirmó que la mayoría de veces no y el 13.5 % que nunca.

Tabla 26

Experimentación de VcM

Ítem	Mujeres	Total (%)	<i>Nota.</i>
Si	25	13.3	
No	183	87.7	
Total	209	100%	

Elaboración propia

En la tabla 26 se preguntó a las colaboradoras si habían sido víctimas de acoso por parte de algún compañero y/o jefe respondiendo el 87.7 % que no, mientras el 13.3 % afirma que si ha sido víctima de acoso por parte de algún compañero y/o jefe.

5.1.4. Expectativas Laborales

En cuanto a las expectativas laborales, se diseñó una pregunta relacionada con el tema para saber la percepción que tenían los colaboradores de las empresas, respecto a la política de ascensos que tiene la organización.

Tabla 27

Gestión de desarrollo humano

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
SI	48	34.8	39	18.7	87	25.1
No	90	65.2	170	81.3	260	74.9
Total	138	100%	209	100%	347	100%

Nota. Elaboración Propia

En la tabla 27 se preguntó a los encuestados si se fomentan las capacitaciones y ascensos el 74.9 % que no cuenta con oportunidades de capacitación, mientras el 25.1 % afirma que si se fomentan las capacitaciones y ascensos en el trabajo.

5.1.5. Valoración de prácticas más adecuadas para la prevención de la VcM

A continuación se presentan los resultados del instrumento aplicada para según los colaboradores cuales serían las prácticas más adecuadas para la prevención de la VcM.

Tabla 28

Acciones más adecuadas para para prevenir la VcM en el trabajo

Ítem	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Total (%)
Difusión de mensajes y valores organizacionales en contra de la Violencia de género	45	32.6	75	35.9	120	34.6%
trabajo coordinado de todos los colaboradores de la empresa en materia de prevención	53	38.4	17	8.1	70	20.2%
Realización de capacitaciones de 5-10 minutos una vez a la semana sobre el tema	16	11.6	40	19.1	56	16.1%

Brindar boletines informativos sobre el tema	11	8.0	40	19.1	51	14.7%
Talleres de prevención y detección de violencia	13	9.4	37	17.7	50	14.4%
Total	138	100	209	100	347	100

Nota. Elaboración propia

En la tabla 28 se presentan la información de la última pregunta de la encuesta sobre las prácticas más adecuadas para prevenir la VcM encontrándose que el 35.9% de las mujeres escogió la Difusión de mensajes y valores organizacionales en contra de la Violencia de género como la práctica más adecuada, asimismo el 38.4% de hombres eligió el trabajo coordinado con todas las áreas de la empresa en materia de prevención.

CAPÍTULO VI DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo describir la situación actual del fomento de las prácticas empresariales más adecuadas de prevención de VcM en microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima, utilizándose instrumentos como la guía de observación estructurada y la encuesta que se diseñó basándose en los indicadores ethos de responsabilidad social y el sello empresa segura libre de violencia contra la mujer, estas fueron evaluadas por tres jueces expertos los cuales hicieron sus sugerencias de mejora y orientación del instrumento para una mejor medición y resultado más exacto.

Los resultados pueden generalizarse a otras microempresas de otros rubros y otros lugares dentro de territorio nacional en las principales capitales de las regiones del Perú y la metodología que consiste en realizar una encuesta y guía estructurada, lo cual no requiere un alto costo operacional.

Las limitaciones más importantes se dieron con el tiempo de coordinación para ejecutar el trabajo de campo, llevando 2 meses cuando en un principio se planificó en 2 semanas, realizándose las entrevistas los días sábados por ser el espacio con menor carga laboral para las microempresas.

Los resultados presentados en el capítulo anterior comprueban la hipótesis del trabajo de investigación porque las respuestas apuntan a un desconocimiento y/o ausencia de

conceptos relacionados con la VcM y la gestión de su prevención, teniendo limitaciones para la comunicación y no usando los instrumentos adecuados para implementar reglas y lineamientos acerca de este problema, por ello fue necesario explicar a los participantes del estudio la importancia del mismo y dar la confianza necesaria para evitar que la información no refleje la realidad.

Por ello, los resultados permitieron identificándose situaciones interesantes como por ejemplo contrastar la hipótesis del trabajo de investigación así como poder evaluar posibilidades de mejora, asimismo permite conocer la verdadera situación de las microempresas respecto a su práctica diaria y si en verdad se incluyen practicas adecuadas para prevenir la VcM pero por lo recopilado no se le ha tomado importancia, siguiendo las microempresas una visión a corto plazo sin pensar de manera estratégica además sin conocer la percepción que tienen sus trabajadores acerca de la violencia y las acciones que ellos realizan, comparando estos resultados con lo señalado por Vara et al.(2015a) respecto a la naturaleza de las microempresas y la necesidad de demostrar que es compatible el negocio con la prevención de VcM.

En cuanto a la transparencia y gobierno corporativo es importante resaltar que las microempresas no tienen definidos lineamientos y reglas mínimas para la convivencia, asimismo los colaboradores de las empresas tienen la percepción, especialmente las mujeres que ganan menos que sus compañeros sin embargo resulta que no necesariamente es así dependiendo de la naturaleza del negocio y de la actividad que se realice

Por otro lado la mayoría de empresas no cuentan con políticas de igualdad de género sean escritas o verbales, incluso muchos no sabían en que consistían respondiendo la mayoría de hombres y mujeres que no contaban con estas, en cuanto a las oportunidades de capacitación, la gran mayoría no cuenta con la posibilidad de poder adquirir nuevos conocimientos, que podría traer insatisfacción de los colaboradores y que podría generar que los recursos humanos no desarrollen todo su potencial, además los trabajadores sienten que las empresas en las que trabajan no se preocupan por ellos, lo que es consecuente con los resultados de la investigación respecto a las oportunidades de capacitación.

Por lo tanto las microempresas importadoras de tecnología del Cercado de Lima no están cumpliendo con promover un trato adecuado a su personal, no cuentan con expectativas de crecimiento para sus trabajadores así como no se preocupan por el bienestar del trabajador, todo lo contrario a lo explicado por Cañote (2014), existiendo una diferencia notoria entre la teoría y la práctica empresarial.

Este desinterés de las microempresas podría generar efectos negativos en los colaboradores y generar un espacio para crezca la VcM y todos sus efectos negativos.

En cuanto a la valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer ,existe poca comunicación con los gerentes y/o dueños del negocio ,no se promueven valores relacionados hacia la igualdad y equidad asimismo muy pocos colaboradores afirman que sus empresas realizan actividades con la comunidad relacionadas con la prevención de la VcM, por lo que se nota un gran desinterés, siendo una de las razones

el desconocimiento y la visión a corto plazo, confirmando lo afirmado por Amit (2004) respecto a la falta de visión de negocio.

En cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable, las microempresas encuestadas cumplen con dar licencias y derechos de ley respecto a maternidad, cumplimiento del horario laboral sin embargo muchas colaboradoras se han sentido discriminada por su género en el trabajo y una cantidad pequeña dice haber sufrido acoso que es una forma de violencia siendo un resultado opuesto al planteado por Silva(2015) no obstante una de las razones de esta diferencia podría ser la vergüenza de reconocer una agresión por más que la encuesta haya sido anónima.

Los colaboradores respondieron que la práctica más adecuada para prevenir VcM podría ser difundir mensajes y valores organizacionales en contra la de la Violencia de Género que consiste en comunicar y concientizar a las personas sobre el problema y cómo enfrentarlo sin embargo las demás prácticas también obtuvieron resultados significativos, por lo que se deduce que si se orienta la práctica hacia estrategias de comunicación y conocimiento se puede realizar un cambio significativo en el corto plazo.

En conclusión es importante concientizar a las empresas sobre la prevención de la VcM y facilitar las herramientas más adecuadas para cada contexto bajo el enfoque de hacer las acciones que menos recursos económicos generen y causen mayor impacto.

CONCLUSIONES

Transparencia y gobierno corporativo, la mayoría de encuestados que van de un rango entre 69.9% y 81.1% afirmaron que no cuentan con reglamento interno de trabajo, perciben que existe desigualdad en sus remuneraciones y falta de implementación de acciones que promuevan la igualdad de género en sus actividades así como un 35.1% percibe que la empresa no tiene mucho interés por ellos.

Valoración y promoción de prevención de VcM, el 90.3 % de mujeres encuestadas afirman que existen preferencias por sus compañeros en el ambiente laboral. Asimismo el 54.5% contestó que algunas veces sí y algunas veces no sus Jefes se dirigían con respeto hacia ellas.

Expectativas laborales el 74.1% contestó que no cuentan con oportunidades de capacitación y línea de carrera.

Acciones más adecuadas para prevenir la VcM, El 34.6% de colaboradores afirmó que la difusión de mensajes y valores organizacionales en contra de la VcM sería la más adecuada, seguida de un trabajo coordinado con las áreas de la empresa para capacitar y conocer las medidas de prevención de VcM.

RECOMENDACIONES

Concientizar sobre la naturaleza y función de las empresas en la sociedad, especialmente en el tema de prevención de VcM, generando productos educativos como capacitaciones que permitan orientar las acciones de las empresas hacia el beneficio de todos sus grupos de interés especialmente los más vulnerables.

Se requiere de la creación de lineamientos específicos para la certificación de microempresas adaptada a la realidad peruana con el fin de generar una cultura socialmente responsable y preventiva en la problemática de VcM.

Realizar estudios que busquen más alternativas de prácticas de prevención más adecuadas para microempresas de distintos sectores lo que podría potenciar la interacción entre organizaciones y promover valores de prevención de VcM y respeto hacia los demás.

REFERENCIAS

- Alcázar, L & Ocampo, D. (2016) *Consecuencias de la violencia doméstica contra la mujer en el progreso escolar de los niños y niñas del Perú*. Lima: GRADE.
- Alonso, M., Bobadilla, S. Covadonga, E., e Izaskun, G. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.
- Altamirano, M. (2013). La Responsabilidad Social y su Relación con las pymes en el Perú y su entorno económico. *Sinergia e innovación*, 1(16). Consultado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/32/1>
- Amit, A., Flynn, S., Correa, M. (2004). *Responsabilidad social en américa latina: una visión empresarial*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Andía, W. (2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data*.18 (2).55-60
- Antón, E. & Torres, L. (2010). *Lo que usted debe saber sobre la violencia de género*. Caja España: Obra Social, León. Recuperado de <http://www.saber.es/web/biblioteca/libros/violencia-de-genero/violencia-de-genero.pdf>
- Arbaiza, L.(23 de abril de 2015).Beneficios de la responsabilidad social empresarial. Recuperado de:<https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/comportamiento-socialmente-responsable/2015/04/beneficios-responsabilidad-social-empresarial/>

Argandoña, A. & Isea, R. (2011). Una guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones. Madrid: IESE Business School.

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 de Lima Perú: 2014. *San Martín Emprendedor*. 7 (2).3-26

Ascencios-González, Z. (2015). Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el comercio comercial de Gamarra en Lima-Perú:2014. *San Martín Emprendedor*, 6(2).28.

Avolio, B. Mesones, A. & Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú (mypes). *Revista Strategia*, (22).70-80

Ayuso, S. & Mutis, J. (2010). El pacto global de las naciones unidas-¿una herramienta para asegurar la responsabilidad social de las empresas? *.Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*. 4(2),28-38. doi:10.3232/ GCG.2010. V4.N2.02

Barbachan, M. (2017). La responsabilidad social empresarial en el Perú: Desafíos y Oportunidades. *Revista Innovag*, (2).56-62.

Bardales, O. (2016). *Consecuencias de la violencia contra las mujeres. Un informe cualitativo (1ª ed.)*. Lima, MIMP.

Berbel, G., & Reyes, J., & Gómez, M. (2007). La responsabilidad social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17 (29), 27-47.

- Bott, S., García- Moreno, C. & Guedes, A. (2014).Violencia contra las mujeres en Latinoamérica y el Caribe.*Foreign Affairs Latinoamérica*, 14(1) ,41-48.Recuperado de <http://www.fal.itam.mx>
- Boza, J. (2011).La Responsabilidad Social en las empresas y la Cultura de la Certificación. *Revista Atlántica de Economía*. 1, 1-20.
- Calvo, P. (2014).Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. *Tópicos, revista de filosofía*. (47).199-232.
- Cañote, G., Coloma, R., Díaz, R., Maraví, L. & Terry, F. (2014).*Responsabilidad social (5 ensayos)*.Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Casique, I.(2010).Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*. 72(1),37-71.
- Chinome, O. (2014). Factores de riesgo que generan violencia intrafamiliar reportados en la comisaria de familia del municipio de Yopal Casanare. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNA, Yopal.
- Condori & Guerrero (2010). Factores individuales, sociales y culturales que influyen en la violencia basada en género en mujeres de 20 a 64 años de edad en el Centro de Salud Ganimedes San Juan de Lurigancho. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Corral, A. Isusi, I., Peinado-Vara, E. & Pérez, T. (2007).*La Responsabilidad Social y Medioambiental de la Microempresa en Latinoamérica*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/2069/La%20Responsabilidad%20S>

[ocial%20y%20medioambiental%20de%20la%20microempresa%20en%20Latinoameric
a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Corsi, J. (2010). La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo. Fundación Mujeres. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20120308_01.pdf

Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP. (2016). Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/>

Diario Oficial de la Federación. (2007). Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_Las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Duque, Y., Cardona, M., & Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29 (50), 196-206.

Duran, A., Malaspina, L. & Talledo, M. (2017). *Políticas De Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para microempresas, que ayuden a mitigar el embarazo adolescente en poblaciones vulnerables de Lima*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.

Enguix, T. (2013). Responsabilidad Social en la cadena de valor. *Revista Pyme AH*. 27-32. Recuperado de http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/rs_en_la_cadena_de_valor.pdf

- Flores, O. (7 de marzo de 2018).Lamentable: aumenta violencia contra la mujer. *Perú 21*.Recuperado de [https://peru21 .pe/peru/lamentable-aumenta-violencia-mujer-398533](https://peru21.pe/peru/lamentable-aumenta-violencia-mujer-398533)
- Gallego, M. (2003).SA 8000-Social Accountability. Norma Universal que certifica en ética y responsabilidad social. Una mirada crítica. *Revista Universidad Eafit*.39 (132).44-56.
- García-Moreno, C. (2000).Violencia contra la mujer: género y equidad en la salud. Centro de Estudios de Desarrollo y Población de la Universidad de Harvard: Massachusetts. Recuperado de <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/811/9789275327166.pdf?sequence>
- Gestión (18 de julio de 2013).Emporios comerciales del Centro de Lima facturan más de U\$ 20 millones al día. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/empresas/emporios-comerciales-centro-lima-facturan-us-20-millones-dia-43531>.
- Gestión (2 de agosto de 2016). ¿Cómo se logró estabilizar la economía peruana en la década de los 90? *.Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/logro-estabilizar-economia-peruana-decada-90-147090>.
- Gómez, D. (2011).El pacto global de las naciones unidas: sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad. *Revista Prolegómenos Derecho y Valores*. XIV (28) ,217-231.
- González, C. (2015).*Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: Programa Regional ConVo Mujer.
- Heras, I. & Arana, G. (2013).La responsabilidad social corporativa y la norma SA 8000: un análisis de su adopción en las organizaciones cooperativas. *Revista Gezki*. (9).31-52.

Hernani, M. & Hammann, A. (2013). Percepción sobre el desarrollo sostenible de las mype en el Perú.
Revista de Administración de Empresas. 53 (3). 290-302

Iborra, I. & Sanmartín, J. (2011). ¿Cómo clasificar la violencia? La Taxonomía según Sanmartín.
Criminología y Justicia. (1), 22-31. ISSN-e 2174-1697

Instituto Ethos (2012). Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial. Sao Paulo: Instituto Ethos. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/111.pdf>

Instituto Ethos (s.f). Información institucional: misión y visión del instituto. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.W11ay9IzbIU>

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2017). *Perú: Estructura empresarial 2016*. INEI, Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016), Perú estructura empresarial 2015. Lima.

Ley n.º 1257(2008). *Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y Discriminación contra las mujeres*. Bogotá: Diario Oficial de Colombia. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf

Ley n.º 26485(2009). *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales*. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado de <http://feim.org.ar/2017/05/09/ley-26-485-proteccion-integral-para-prevenir-sancionar-y->

[erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-en-los-ambitos-en-que-desarrollen-sus-relaciones-interpersonales/](#)

Ley n.º 30364(2015).*Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. Lima: Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1>

Ley n° 28015 (3 de julio de 2003). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf

Madero, D. & Gómez, S. (2007). Factores protectores, y factores de riesgo, que inciden en la violencia conyugal contra la mujer, en las familias de los adolescentes de la sección 6 del Centro de Orientación Juvenil Luis amigo. Universidad de La Salle, Bogotá.

Martínez, H. (2005).*El marco ético de la responsabilidad social empresarial (1ª ed.)*. Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá.

Ministerio de Educación (s.f).Guía para sistematizar buenas prácticas. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/superatec/pdf/buenas-practicas/guia-para-sistematizar-bp.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (s.f). Bases para el reconocimiento Sello empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/selloempresa/bases.html>

Monreal, M. (2008). Esquemas de género y violencia contra la mujer. En Ni el aire que respiras. Pensamiento científico ante la violencia de Género. En López de la Cruz, L. (coord.), *Ni el aire que respiras, pensamiento científico ante la violencia de género*. pp. 89-108. Sevilla: Cajazol.

Morales, J. (2015). *Una mirada hacia la igualdad de género desde la responsabilidad social corporativa*. Universidad de Gerona: Gerona.

Organización de las Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Nueva York. Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Organización de las Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer*. Beijing: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* (Informe de Secretario General –Sexagésimo Periodo de Sesiones). Recuperado de http://www.ungei.org/srgbv/files/N0641977_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas (2013). Elementos esenciales de planificación contra la violencia de mujeres y niñas. Recuperado de <http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1372349315.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (s.f). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Una llamada de acción para empresas sostenibles*. Recuperado de https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf

Organización de los Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para"*. Belem do Para: Organización de los Estados Americanos. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional de Estandarización (2010). ISO 26000 visión general del proyecto. Recuperado de: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf

Organización Mundial de la Salud (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Consecuencias para la Salud*. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/20184-Concecuencias.pdf>

Pacto Global de las Naciones Unidas & Deloitte. (2010). UN Global Management Model. Recuperado de https://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.1_news_archives/2010_06_17/UN_Global_Compact_Management_Model.pdf

Pinazo, D. y Carrero, V. (2010). *El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo*. España: Universidad Jaume I de Castellón.

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. *San Martín Emprendedor*. 3 (1). 7-51. Recuperado de www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1615/1/sme_v3n1_art1.pdf

Red española del Pacto Mundial.(s.f).*10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.*

Recuperado de <https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Reyes, H. (7 de julio de 2013).Kliksberg: Las Políticas de Gobierno son fundamentales para la ética empresarial. *La República*. Recuperado de <http://republica.com.uy/kliksberg-las-politicas-de-gobierno-son-fundamentales-para-la-etica-empresarial/>

Sanmartín, J. (2007). ¿Qué es violencia? Una aproximación al concepto y a la clasificación de la violencia. *Revista de Filosofía*. (42), 9-21.Recuperado de ISSN: 1130-0507

Silva, M. (2015).Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014.*San Martín Emprendedor*.5 (4).53-78.

Social Accountability International. (2008).Norma Internacional SA 8000.Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/ficheros/rse/documentos/monitoreo/SA8000.pdf>

Social Accountability International. (2014).Norma Internacional SA 8000.Recuperado de <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>

Strandberg, L. (2010).La medición y la comunicación de la RSE: Indicadores y normas. *Cuadernos de la Cátedra La Caixa de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*.9, 7-24.

Tamayo, J. (2003).Seminario Comunicación, Participación y Responsabilidad Social. *En V Simposio Latinoamericano de Responsabilidad Social*, llevado a cabo en Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de <http://www.rppnet.com.ar/responsabilidad%20social.htm>

Universidad Esan (23 de agosto de 2016). Los Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial.

Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial/>

Valdez, H. (2018). Organizaciones sanas y enfermas: la actuación consciente e inconsciente. Lima: Saxo.

Vara-Horna, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Vara, A. (2012). *Impacto de la violencia de pareja en el costo-oportunidad y descapitalización de las dueñas de microempresas y microemprendimientos en Ecuador*. ComVoMujer, Quito

Vara, A. (2013a). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú: una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas. (1ª.ed.)*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Vara (2013b). *Los costos invisibles de la violencia contra las mujeres para las microempresas ecuatorianas*. Quito: Programa Regional ConVoMujer.

Vara, A. (2015a). *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: ComVoMujer & USMP.

- Vara, A. (2015b). *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas una estimación de su impacto económico*. Lima: GIZ & USMP.
- Vara, A. (2015c). *Los costos empresariales de la violencia contra la mujer en Bolivia una estimación del impacto invisible para la productividad de la violencia contra las mujeres en relación de pareja (1ª. Ed)*. La Paz: Programa Regional ConVoMujer.
- Vásquez, R. (2015). *La Violencia contra las mujeres en el Perú: entre la levedad del discurso que la condena y la persistente fuerza de los hechos*. Lima: ConVoMujer.
- Vives, A. Corral, A. e Isusi, I. (2005). *Responsabilidad Social de la Empresa en las Pymes de Latinoamérica*. Banco Interamericano de Desarrollo: Nueva York.
- Yugueros, A. (2014). La violencia contra las mujeres: conceptos y causas. *Barataria Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (18) ,147-159.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Cuestionario Anónimo y Confidencial

Estimado Trabajador (a)

Estamos realizando una investigación para conocer algunos aspectos acerca de las medianas empresas importadoras del Cercado de Lima, con la finalidad de sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, llenando 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. De antemano agradecemos su colaboración

Instrucciones:

- a. No escriba su nombre ni apellido
- b. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- c. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte al encuestador en privado.
- d. Terminada de llenar la encuesta, dásela al encuestador.

Datos personales

Sexo

Masculino () Femenino ()

Edad

a) 20-29 b) 30-40 c) 41-50

I. Transparencia y Gobierno Corporativo

Reglamento de trabajo

1. ¿Su centro de trabajo cuenta con un reglamento interno?

- a) SI
- b) NO

Políticas de no discriminación salarial

2. ¿Usted gana más que sus compañeros en el mismo puesto de trabajo?

- a) SI
- b) NO

Políticas de prevención de violencia contra la mujer

3. ¿Su centro de trabajo cuenta con políticas de igualdad de género?

- a) SI
- b) NO

4. ¿Cuenta con oportunidades de capacitación?

- a) SI
- b) NO

5. ¿La empresa se preocupa por saber sobre sus necesidades en el trabajo?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

6. ¿Existe un protocolo contra la violencia laboral en su empresa?

- a) SI
- b) NO

7. ¿En caso de tener un protocolo, usted cree que es efectivo para enfrentar este problema?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

II. Valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer

Cultura Organizacional

8. ¿Usted siente que existen preferencias en su lugar de trabajo?

- a) Siempre

- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

Práctica Cotidiana

9. ¿En su centro laboral se realiza actividades y charlas de prevención de violencia contra la mujer?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

10. ¿Siente ud. Que la comunicación con sus compañeros y jefes es con respeto y fluida?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

11. ¿Cuándo realiza sus actividades cotidianas ha sentido discriminación o ha experimentado una sobrecarga de trabajo laboral?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

Práctica hacia su comunidad

12. ¿Su empresa participa en actividades en comunidad relacionadas con la prevención de la violencia contra la mujer?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

III. Cumplimiento de la normativa aplicable

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

13. ¿Se respeta la jornada laboral de 8 horas?

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

14. ¿La empresa cumple con brindarle todas sus derechos laborales como gratificaciones, seguro y licencia de maternidad?(sólo contestar mujeres)

- a) SI
- b) NO

Discriminación y grupos vulnerables

15. ¿Ha experimentado usted discriminación de género?(sólo contestar mujeres)

- a) Siempre
- b) La mayoría de las veces sí
- c) Algunas veces sí, algunas veces no
- d) La mayoría de veces no
- e) Nunca

Hostigamiento y acoso sexual

16. ¿Alguna vez en su vida ha sido víctima de acoso por parte de algún compañero y/o jefe?(sólo contestar mujeres)

- a) SI
- b) NO

IV. Expectativas Laborales

Nivel de expectativa y crecimiento profesional

17. ¿En su trabajo se fomentan las capacitaciones y ascensos?

- a) SI
- b) NO

V. Valoración de buenas prácticas

Identificación de las prácticas empresariales más adecuadas para la prevención de la violencia contra la mujer

18. De la lista de acciones presentadas ¿cuál cree ud. que sería la más adecuada para prevenir la violencia en el trabajo?

- a) Difusión de mensajes y valores organizacionales en contra de la Violencia de género
- b) Se dé un trabajo coordinado con todas las áreas de la empresa en materia de prevención
- c) Realización de capacitaciones de 5-10 minutos una vez a la semana sobre el tema
- d) Brindar boletines informativos sobre el tema
- e) Talleres de prevención y detección de violencia

Anexo N° 2

Guía de Observación Estructurada-Microempresas Importadoras

Datos Principales

Denominación de la organización:

Fecha de la observación:

Lugares que se observaron:

Campos de observación:

a. Transparencia y gobierno corporativo

Ítem	No Aplica	Si	No	Obs.
1. Formalización de documentos				
2. Compromisos éticos				
3. Cultura organizacional				
4. Relaciones con la competencia				
5. Relaciones con los proveedores				
Nota. Elaboración propia				

b. Valoración y promoción de prevención de la violencia contra la mujer

Ítem	No Aplica	SI	No	Obs.
1. Valoración de la diversidad				
2. Política de prevención de la violencia				
3. Discriminación de la mujer en actividades administrativas				
4. Tipo de trato del personal gerente y colaboradores				
5. Política de Equidad de género				
Nota. Elaboración propia				

c. Diversidad e igualdad de oportunidades

Ítem	No Aplica	Si	No	Obs.
1.Política de ascensos y línea de carrera				
2.Mujeres en puestos directivos				
3.Capacitación de personal				
4.Condiciones laborales				

Nota. Elaboración propia

d. Cumplimiento de Normativa aplicable

Ítem	No Aplica	Si	No	Obs.
1.Cumplimiento de normativa laboral				
2.Cumplimiento de normativa de prevención de violencia				

Nota. Elaboración propia