



USMP
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

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

Volumen 6, Número 2, Julio-Diciembre de 2015, pp. 53-77
ISSN (e) 2220-9336

Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014

Mara Lineth Diaz-Silva¹

Recibido: 15 de enero de 2015
Aceptado: 15 de julio de 2015

¹ Mara Díaz-Silva. Becaria del Programa de Becas para Tesis de Grado sobre el “Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas”, convocado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y el Programa Regional Combatir la Violencia contra las mujeres en Latinoamérica – ComVoMujer de la Cooperación Alemana GIZ.

Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora

RESUMEN

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

Existe relación entre la VcM con el nivel de ausentismo, presentismo y rotación laboral, afectando negativamente la eficiencia de la empresa. Tomando en cuenta las tres dimensiones de la VcM, el 61.9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento por su pareja o ex pareja, con un aproximado de 20 ataques al año en el hogar; y el 75.8% de colaboradores han ejercido violencia, con un promedio de 12 ataques al año en el hogar. La violencia contra las mujeres genera costos económicos para el área de costura de la EET, aproximadamente US\$ 604 091.78 dólares al año, en base al salario perdido por el presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores y el valor agregado perdido. Por otro lado, las colaboradoras agredidas pierden 37 días por presentismo y los colaboradores agresores pierden 52 días de trabajo por presentismo; sin embargo, las colaboradoras agredidas a pesar de la incapacidad laboral por los daños sufridos, acuden al trabajo presentando más días perdidos por presentismo, ello se debe al trabajo menos calificado, donde la rotación es mayor. Lo contrario sucede con los colaboradores agresores, por su trabajo más calificado, la rotación es menor y por ende presentan mayor nivel de presentismo.

Palabras claves: *Violencia contra las mujeres, ausentismo, presentismo, rotación de personal, clima organizacional.*

Identification of the employment effects of violence against women in relationships, in a textile export company

ABSTRACT

I conducted a study of Descriptive qualitative - quantitative counting with the participation of a textile export company (EET) in the city of Lima, in order to identify the employment effects of violence against women (VcM) in relationships. A questionnaire was applied to personnel from the area using as shown in two hundred and forty-six women (246) and hundred and eight (108) men; I interviewed the Administrative Manager, head of plant, social worker and eleven (11) supervisors responsible for the sewing area. To complement all the collected information was document review of the levels of absenteeism and staff efficiency.

The results evidence that there is relationship between VcM and the level of absenteeism, presenteeism and turnover, which negatively affects the efficiency of the company. Taking into account the three dimensions of VcM, 61.9% of workers have been assaulted at some point by their partner or ex-partner, with approximately 20 attacks per year at home; and 75.8% of workers has been violent, with an approximate value of 12 attacks per year at home. The violence against women generates economic impacts on companies, approximately US\$ 604 091.78 dollars, considering attacked and attackers, causing a side effect in the organizational environment, involves effects on witnesses. On the other hand, they lose 37 days collaborators attacked by assailants partners presenteeism and lose 52 days of work presenteeism; however, collaborating attacked despite the inability labor for damages, go to work producing more days lost to presenteeism, this is due to less skilled labor, where the rotation is greater. The opposite happens with bullies employees for their work more qualified; turnover is lower and therefore have a higher level of presenteeism.

Key words: *VcM, Absenteeism, presenteeism, organizational climate, Staff turnover*

Introducción

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

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

Las mujeres agredidas disminuyen su rendimiento en el trabajo, afectando el desarrollo de sus funciones, ya que tienden a llegar tarde o ausentarse generando una pérdida económica a la organización (Aron & Llanos, 2004; Swanberg & Logan, 2005). De igual forma, el estudio realizado por Duvvury, Huu Minh & Caney (2012) en Vietnam, demuestra que las mujeres agredidas ganan 35% menos que las mujeres que no son agredidas, dicha pérdida asciende al 1.78% del Producto Bruto Interno. Por otro lado, en Perú, el

salario de las mujeres agredidas es entre S/. 1150 y 1500 nuevos soles (Díaz & Miranda, 2010) y Vara (2013) ha demostrado que las colaboradoras peruanas adecuadamente remuneradas afectadas por la VcM tienen un salario perdido de S/. 1178.06 nuevos soles por ausentismo y baja productividad. Además, las mujeres agredidas tienen consecuencias fatales por la situación vivida, donde las secuelas más frecuentes son: la depresión, ansiedad, homicidio, bajo autoestima y suicidio (Valdez & Juárez, 1998).

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

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

A nivel nacional, no existen muchas investigaciones que hayan estimado los impactos económicos de la VcM en las empresas; sin embargo, Vara (2013) ha demostrado que los costos generados por la VcM, no solo afectan

económicamente a las colaboradoras agredidas o al estado por brindar atención médica, también a las empresas en las que laboran, siendo los principales efectos: Presentismo (bajo rendimiento laboral o de concentración), Ausentismo (inasistencias al trabajo) y Rotación del personal (despido o renuncia).

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

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

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

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

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar los efectos laborales y costos empresariales de la VcM en relación de pareja, en una empresa exportadora del sector textil de Lima en el año 2014.

Objetivos específicos

1. Determinar la prevalencia de VcM, en la empresa exportadora del sector textil, según el reporte de las agredidas, agresores y testimonio del jefe administrativo, asistenta social, jefes de sector y supervisoras/es, durante el año 2014.
2. Determinar los días dejados de trabajar por VcM en la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.
3. Determinar los efectos de la VcM en la productividad de la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.
4. Determinar el costo empresarial de la VcM en la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.

Metodología

Diseño

Descriptivo simple.

Población y muestra

La muestra estuvo conformada por 354 colaboradoras/es, siendo 108 hombres (costurero a línea = 89 y servicio paquete = 19) y 246 mujeres (clasificadora de costura = 42 y costurera a línea = 204); del área de costura de la empresa exportadora del sector textil. En la Tabla 1, se presentan las características demográficas y laborales de la muestra.

En la investigación se tomó en consideración los siguientes criterios de exclusión:

- Personal administrativo o ejecutivo de la planta de costura.
- Personal que no esté involucrado en el proceso de costura.
- Supervisoras del sector de costura.
- Jefes de sector.

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

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

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

Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos de apoyo:

1. Entrevista a profundidad

Se realizaron las entrevistas al jefe administrativo, jefe de producción, asistenta social, jefe de sector, supervisores/as de costura.

2. Cuestionario estructurado

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

Procedimiento

La investigación se realizó ejecutando el siguiente procedimiento:

- 1. Acceso:** Se estableció contacto con la Gerencia General y la jefatura de RR.HH de la empresa

para informarles sobre el objetivo de la investigación y los beneficios que obtendrán con el estudio, con lo que se obtuvo la autorización para realizar el trabajo de campo, el cual se realizó a mediados de Julio del 2014. Se efectuó una visita a la planta de costura para poder reconocer el ambiente donde se realizó el estudio.

- 2. Entrevistas a profundidad:** las entrevistas al jefe administrativo, jefe de producción, asistenta social, jefe de sector, supervisores/as de costura, las cuales el tiempo por entrevista en promedio fue de 30 a 45 minutos.
- 3. Análisis de los resultados de la entrevista:** Se evaluó los resultados de la entrevista, lo que nos permitió saber si conocen de la existencia de la VcM dentro de la empresa y la repercusión laboral que tiene. Mediante la matriz de contenido se pudo archivar las entrevistas que se llevaron a cabo con los ejecutivos de la empresa y a través de un análisis estadístico se estimaron los porcentajes y la frecuencia, además se empleó la técnica de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach.

Tabla 2. Escalas y algoritmo del presentismo y ausentismo

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

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

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

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

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

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

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

T4 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o ex pareja la/o amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo.	2	(T4 * 2)
Consecuencia Laboral ($\sum C1 * 1 + C2 * 1 + C3 * 1 + C4 * 1 + C5 * 1$)		
C1 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	1	(C1 * 1)
C2 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha dejado de trabajar algunos días	1	(C2 * 1)
C3 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha perdido concentración, ha bajado su rendimiento	1	(C3 * 1)
C4 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	1	(C4 * 1)
C5 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o ex pareja, usted ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	1	(C5 * 1)

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

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

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

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

- Cuestionario estructurado: Se aplicó el cuestionario anónimo y confidencial al personal femenino y masculino, proporcionándoles las instrucciones requeridas y dando solución a las dudas surgieron durante la aplicación del cuestionario.
- Análisis de los resultados del cuestionario estructurado: Se usó el programa estadístico SPSS, para el análisis de la data.
- Cálculo de los días perdidos por VcM.** Se calculó en base al método de medición

propuesto por Vara (2013), el cual consiste en la comparación de dos grupos: 1) grupo de control (no sufren VcM) y 2) grupo experimental (sufre VcM).

- Costo de la VcM basado en valor agregado perdido** = ((días perdidos*cantidad de agredidas) + (días perdidos * cantidad de agresores))/productividad persona_año)*productividad laboral
- Costo anual de presentismo** = Presentismo anual x salario día(salario mensual / (horas semanal de trabajo * 4)*8).

Resultados

Prevalencia de la VcM

El 61.9% de colaboradoras reportan haber sido agredidas por sus parejas o exparejas en el hogar, trabajo y han tenido consecuencias laborales producto de las peleas o discusiones (27

veces al año); y el 75.8% de colaboradores ha ejercido algún tipo de violencia hacia sus parejas o exparejas (20 veces al año); antes y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida).

Tabla 6. Prevalencia de la VcM, en relaciones de pareja, según reportan las agredidas y agresores

	Prevalencia Vida (%)		Prevalencia Año (%)		Intensidad último año (Media)	
	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores
Violencia en el hogar	36.0	53.1	17.1	19.4	19.94	11.84
Violencia trabajo	21.7	21.9	10.1	14.6	7.19	7.93

Consecuencias laborales (de discusiones y peleas)	59.0	68.4	59.0	68.4	-	-
Violencia Total	61.9	75.8	57.1	68.7	27.13	19.77

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

Días laborales perdidos por la VcM

Tal como se observa en la Tabla 8, las colaboradoras agredidas han perdido aproximadamente 37 días de trabajo por presentismo al año; sin embargo, no se encontró diferencia significativa en los días perdidos por ausentismo; ello se debe al trabajo menos calificado que realizan las colaboradoras en la Empresa del sector textil, ya que a pesar de su

incapacidad laboral producto de los daños sufridos, acude al trabajo, pero su rendimiento es menor por agotamiento y preocupaciones producto de la VcM (presentismo). Por otro lado, los agresores han perdido aproximadamente 52 días de trabajo por presentismo no se encontró diferencia relevante en los días perdidos por ausentismo generados por la VcM; sin embargo, existe una tendencia de 17 días perdidos, ello se debe al trabajo más calificado que realizan, donde su reposición es mayor.

Tabla 7. Días perdidos por ausentismo y presentismo generados por VcM, según reportan las agredidas y agresores

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

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

Efectos laborales de la VcM en la productividad Ausentismo

Encontramos diferencias significativas en el ausentismo de los agresores (31.1%) y agredidas (7.8%) para atender la salud o cuidado de otros

familiares. Así mismo, la tardanza y/o retraso es la principal causa del ausentismo en las agredidas (13.4%) y en los agresores representa el (22.5%), con una menor incidencia el 1.3% de agredidas se ausentan por otras razón.

Tabla 8. Niveles de ausentismo, según reportan las agredidas y agresores.

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

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

Presentismo

El presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores genera consecuencias

negativas en la producción de la empresa exportadora del sector textil. El 16.8% de agredidas ha trabajado más lento de lo usual, el

16.6% ha tenido dificultades para concentrarse y el 15.7% ha estado cansada en el trabajo; en el caso de los agresores, el 48.8% ha cometido errores

laborales porque algo le afectaba, el 26.4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo y el 16.2% ha trabajado más lento de lo usual.

Tabla 9. Niveles de presentismo, según reportan las agredidas y agresores.

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

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

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

Para la empresa exportadora del sector textil el costo empresarial de la VcM del área de costura equivale a \$168,798.49 dólares por año (T.C= 2.845 UDS). Donde las mujeres representan el mayor costo (\$90,708.93 dólares) que los hombres

(\$78089.56 dólares). No obstante, los agresores son más caros (\$ 546.08 dólares) que las agredidas (\$ 387.64 dólares), debido a que los agresores tienen un sueldo superior y tienen más días perdidos por presentismo producto de la VcM. Además, el costo empresarial de la VcM en función al valor agregado perdido representa \$ 435 293.29 dólares al año.

Tabla 10. Costos basados en salario perdido y valor agregado perdido anual de la VcM

Costos de la VcM basados en salario perdido				
	Presentismo en colaboradoras		Presentismo en colaboradores	
	Nuevos Soles	US\$ (\$)	Nuevos Soles	US\$ (\$)
Agredida (n=234) Agresor (n=143)	2717.37 (D.E= 3048.55)	955.14	2284.46 (D.E= 2571.47)	802.97
No agredida (n=144) / No agresor (n=45)	1614.52(D.E= 2573.79)	567.49	730.86 (D.E= 952.41)	247.40
Costo por agredida/ por agresor	1102.85	387.64	1553.60	546.08
Costo total de la VcM, basado en salario *	258,066.9	90,708.93	222,164.8	78089.56
Costo de la VcM basado en valor agregado perdido				
	Días perdidos por VcM	Productividad persona_año	Productividad laboral perdida del sector textil	Total
Agredida (n=234)	36.78	288	22242.2	8606.52
Agresor (n=143)	51.95			7428.85
Costo de la VcM basado en valor agregado perdido	US\$ 435 293.29			
Costo de la VcM en la EET	US\$ 604 091.78*			
	*Considerando Costos basados en salario perdido y en valor agregado perdido anual.			

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

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

Todas/os las/os entrevistadas/os saben o sospechan que alguna de las colaboradoras es maltratada por su pareja (13), pero la atestiguación del número de colaboradoras maltratadas varía de acuerdo a la función que desempeñan las/os entrevistadas/os, por ejemplo el 53.9% pertenecientes al cargo de supervisoras/es y jefe de administración saben o conocen más casos de violencia (1 a 5 casos), debido a que tienen mayor contacto con las colaboradoras. Asimismo, el 46.2% de las/os entrevistadas/os han observado entre 1 a 2 veces que las colaboradoras son agredidas por sus parejas dentro de las instalaciones de la empresa. En efecto, el 53.9% de las/os entrevistadas/os señala que entre 1 a 5 colaboradoras agredidas le han contado o pedido ayuda/consejo (Ver Tabla 11 y 12).

Tal como se observa en la Tabla 14, las/os entrevistada/os que han atestiguado la VcM, consideran que ha afectado a la productividad de la empresa textil, entre pérdida de horas (30.8%), retrasado del trabajo (15.4%), ha afectado la producción (30.8%) y se ha paralizado el trabajo (15.4%). Además, según las/os testigas/os de la VcM señalan, que el 92.3% de colaboradoras agredidas han llegado tarde, el 92.3% se ha ausentado del centro laboral, el 100% ha perdido la concentración y el 61.6% han sido despedida o han renunciado. Por otro lado, según la atestiguación de las/os entrevistados, las colaboradoras agredidas han dejado de trabajar en promedio 477 días al mes, donde 100 colaboradoras agredidas representan 250 días acumulados, 120 colaboradoras agredidas que se ausentan representan un total de 150 días y 2 colaboradoras agredidas a 2 días al mes (Ver Tabla 13).

Tabla 11. Atestiguación de la violencia contra las mujeres

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

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

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

Tabla 12. Cantidad de personal que solicitó ayuda

¿Alguna de las trabajadoras le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	
Número de personas que solicitan ayuda	Porcentaje de entrevistados
De 1 a 5 personas	53.9(7)
De 10 a 20 personas	15.4(2)
Más de 50 personas	7.7(1)
Total	77(10)

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

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

¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño de la empresa?	
Impacto	Porcentaje de entrevistados
Se ha perdido unas horas solamente.	30.8(4)
Retraso en el trabajo.	15.4(2)
Ha afectado la producción.	30.8(4)
Se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos.	15.4(2)
Total	100(12)
¿Que tanto ha afectado el desempeño de sus colaboradoras, el maltrato de sus parejas?	
Ha llegado tarde	92.3(12)
Ha faltado	92.3(12)
Ha perdido concentración	100(13)
Han sido despedidas o han renunciado	61.6(8)

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

Rotación del personal por VcM

En la Tabla 14, se aprecia que El 92.3% de las/os entrevistadas/os manifestó que la empresa no ha despedido a ninguna colaboradora por

problemas relacionados a VcM; pero el 7.7% indica que si se ha despedido a colaboradoras a causa de la VcM.

Tabla 14. Despidos por problemas relacionados a la violencia contra las mujeres

¿La empresa ha despedido a alguna colaboradora, por problemas relacionados a VCM?	
Respuesta	Porcentaje
No	92.3(12)
Si	7.7(1)
Total	100(13)

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

Sin embargo, el 61.6% de entrevistadas/os manifestó que de 1 a 6 colaboradoras han sido despedidas y el 53.9% señaló que han renunciado, pero el 15.4% señaló que entre 70 y 120 colaboradoras han sido despedidas y el 7.7% manifestó que han renunciado durante el último año (Ver Tabla 15). Además, tal como se aprecia

en la Tabla 16, el 84.7% de las/os entrevistadas/os manifestaron que el tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora es de 2 a 15 días y el 84.7% señala que se pierden aproximadamente de 1 a 15 días por la rotación del personal quedando el puesto improductivo

Tabla 15. Promedio de personal femenino que han sido despedidas o han renunciado durante el último año

En promedio, ¿Cuántas colaboradoras mujeres han sido despedidas o han renunciado durante el último año?		
Número de personas	Despido (%)	Renuncia (%)
Ninguna persona	15.4(2)	23.1(3)
De 1 a 6 personas	61.6(8)	53.9(8)
De 10 a 15 personas	7.7(1)	7.7(1)
De 70 a 120 personas	15.4 (2)	7.7(1)
Total	100(13)	100(13)

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

Tabla 16. Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora

Tiempo promedio en contratar una nueva colaboradora	
Número de días	Porcentaje
De 2 a 15 días	84.7(11)
De 30 a 60 días	15.3(2)
Total	100

¿Cuántos días ha perdido la empresa por la rotación de personal, donde el puesto ha quedado improductivo?	
Días perdidos	Porcentaje
Ningún día	7.7(1)
De 1 a 15 días	84.7(11)
Más de 30 días	7.7(1)
Total	100

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

Finalmente, en la Tabla 17 el 92.3% de las/os entrevistadas/as indica que la empresa apoya a las colaboradoras afectadas por la violencia. El 46.2% señala que la empresa les ofrece un servicio de

ayuda psicológica, el 23.1% indica que la ayuda es mediante asesoría legal y licencias o vacaciones; mientras que el 7.7% desconoce de cualquier apoyo que otorga la empresa.

Tabla 17. Apoyo de la empresa a las colaboradoras

¿La empresa apoya a las colaboradoras víctimas de violencia? ¿Cómo?	
No	7.7(1)
Si, mediante asesoría legal	23.1(3)
Si, mediante servicio psicológico	46.2(6)
Si, otorgando licencias y/o vacaciones	23.1(3)
Total	100(13)

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

Discusión

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

Por otro lado, los resultados muestran que el 53.1% de colaboradores han ejercido violencia

contra su pareja o ex pareja dentro de sus hogares (12 ataques al año), estas cifras son mayores en comparación a los colaboradores agresores de grandes y medianas empresas (43.1% con un promedio de 3 ataques al año) (Vara, 2013).

Considerando la VcM en el contexto del trabajo, el 21.7% de las agredidas de la EET han sido violentadas mientras trabajaban, con un promedio de (7 ataques), los valores son superiores a la prevalencia de vida de las colaboradoras agredidas en las medianas y grandes empresas en el Perú (15.6%) (8 ataques) (Vara, 2013). Además, el 21.9% de agresores han ejercido violencia contra su pareja o ex pareja en su centro laboral, en promedio (8 ataques) al año, siendo significativamente superior al valor a los resultados encontrados de Vara (2013) donde la prevalencia de vida dentro del contexto laboral es de 9.1% y la incidencia anual es de (2 ataques), a

pesar de que la EET cuenta con mecanismos de control estrictos.

En cuanto a los días perdidos por VcM en la EET, cada colaboradora agredida pierde aproximadamente 37 días de trabajo por presentismo, valor superior a los 19 días perdidos por las colaboradoras agredidas en Bolivia (Vara, 2015a) y a los 14 días perdidos en las grandes y medianas empresas en Perú (Vara, 2013). De igual forma, los colaboradores agresores de la EET tienen un mayor número de días perdidos a causa de presentismo (52 días), este valor es muy superior a los días encontrados por Vara (2013, 2015a) en Perú (26 días) y Bolivia (25 días). Sin embargo, en el presente estudio no se encuentra diferencia significativa en los días laborables perdidos por ausentismo, pero existe una tendencia casi 17 días perdidos por los colaboradores agresores; no obstante, las mujeres indican no

ausentarse a causa de la VcM, debido a que tienen contrato temporal de tres meses, y si no cumplen con las normas de la empresa, lo más probable es que no se les renueve el contrato.

El importante hallazgo del estudio muestra que existe una diferencia significativa entre las características laborales de colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, en el caso de las colaboradoras agredidas realizan trabajos menos calificados por lo cual, el nivel de rotación es mayor, es por ello que se ausentan menos días, transfiriéndose a un mayor nivel de presentismo. En el caso de los colaboradores agresores desarrollan un trabajo más calificado, por ello reciben una mayor remuneración, a pesar de ausentarse más días que las colaboradoras agredidas su nivel de rotación es menor, debido a que el costo de reposición es mayor (Ver Tabla 18)

Tabla 18. Características laborales de las/os colaboradoras/es del área de costura de la EET

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

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

Por lo tanto, los resultados encontrados en los niveles de ausentismo y presentismo reafirman la teoría de Vara (2015a) en el que manifiesta que la diferencia entre ausentismo y presentismo es el nivel de incapacidad laboral por el daño sufrido, la cual se traducen en absoluta (días dejados de trabajar) o relativa (presentismo o disminución del rendimiento por agotamiento). También señala que las empresas tienen normas muy estrictas en cuanto a las tardanzas e inasistencias, estableciendo descuentos o despidos, de esta manera el personal se verá motivado a asistir a su trabajo aunque no se encuentre en condiciones adecuadas para un buen rendimiento.

Respecto a los costos empresariales de la VcM por presentismo, para la EET genera una pérdida económica de S/480,231.7 nuevos soles, en el cual las colaboradoras agredidas representan un mayor costo (53.74%), que los colaboradores agresores (46.26%). No obstante, considerando el costo individual de la VcM, los agresores (\$546.08 dólares) son más costosos que las agredidas (\$387.64 dólares), similar a lo encontrado por Vara (2013) y Vara(2015a), donde en Perú el costo por agredida (\$273 dólares) es menor al costo por agresor (\$540 dólares); y es la misma tendencia en Bolivia, donde el costo por agredida (\$602.01dólares) es menor al costo por agresor (\$693.32 dólares). En efecto, en el caso de la EET, la diferencia de costos entre agredida y agresor se debe al tipo de trabajo que realizan, si bien es cierto ambos trabajan en el área de costura, el

trabajo de los colaboradores es más calificado, por lo tanto percibe una remuneración mayor a la de las colaboradoras, quienes realizan trabajos que requieren de menor destreza física. Estos valores corroboran lo señalado por Beecham (2009), donde indica que el impacto en los costos empresariales de la VcM, depende del cargo o función que desempeña la/el colaboradora/or es agredida o agresor dentro de la empresa, ya que si su trabajo es más calificado el efecto de mayor magnitud para la empresa.

Tomando en cuenta el valor agregado perdido para la EET, considerando agredidas y agresores, el valor asciende a US\$435 293.29 dólares, siendo un valor inferior al estudio realizado por Vara (2013) en grandes y medianas empresas en Perú donde asciende a \$2 905 818 675 dólares; mientras en Bolivia es de \$170 015 dólares al año. Cabe señalar que las variaciones en los valores encontrados en cada estudio depende del número de empresas que se están tomando como muestra, en el presente estudio solo se considera el área de costura de la EET, a pesar de ello, el valor agregado perdido en las empresas en Bolivia es inferior a la cifra encontrada en EET.

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

Conclusiones

1. En la EET, el 61.9% de colaboradoras remuneradas han sido agredidas por parte de sus parejas o ex parejas en algún momento de sus vidas, el 59% han presentado efectos en su desempeño laboral como producto de las discusiones o peleas. El 36% de colaboradoras agredidas reportan haber sido violentadas en su hogar y el 21.7% han sido agredidas mientras se encontraban en su centro laboral. Además, el 77% de entrevistados (Jefe Administrativo, Asistente social, Jefes de sector, Supervisores/as) reportan que algunas colaboradoras le han solicitado ayuda o consejo en relación a la VcM.
2. La cifra de quienes ejercen violencia es mayor al valor de agredidas, siendo el 75.8% de colaboradores remunerados han ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o ex parejas durante los últimos doce meses, donde el 68.4% ha tenido consecuencias laborales producto de la VcM, el 53.1% de agresores han ejercido violencia dentro de su hogar y el 21.9% en el centro laboral.
3. Según las/os entrevistadas/os, el 100% sospecha que existen entre 1 a 140 casos de VcM en el área de costura de la EET, además el 84.7% (reporta haber observado que alguna de las colaboradoras haya sido violentada por su pareja. Todos los entrevistados indican que el principal efecto de la VcM es la pérdida de concentración, viéndose afectada la empresa mediante pérdida de tiempo y retraso del trabajo.
4. Tomando en cuenta la prevalencia anual de la VcM, el 59% ha tenido consecuencias laborales producto de las discusiones y peleas con su pareja o ex pareja, el 17.1% de agredidas reportan haber sido agredidas en su hogar, el 10.1% mientras que trabajaba. En el caso de los agresores, el 68.4% ha tenido consecuencias laborales, el 19.4% ha ejercido violencia en su hogar, siendo el 14.6% quienes han agredido a su pareja o ex pareja mientras trabajaba. En ambos casos más del 50% de agredidas y agresores han tenido consecuencias laborales producto de la VcM, durante los últimos doce meses.
5. El principal efecto de la VcM, en el contexto laboral, es el presentismo. El 16.8% ha trabajado más lento de lo usual, el 16.6% ha presentado dificultades para concentrarse en el

trabajo y el 15.7% estuvo cansada o agotada en el trabajo. De igual manera, el 48.8% de los agresores ha cometido errores laborales y el 26.4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo.

6. No se consideraron los días perdidos a causa del ausentismo por la falta de fiabilidad de la escala empleada, por cual se requiere mejorar los ítems debido a que existe una pérdida de 17 días laborables según reportan los agresores.
7. El costo empresarial total de la VcM, en relaciones de pareja, para el área de costura de la EET es US\$ 604 091.78 dólares al año. Cifra calculada en base al salario perdido y valor agregado de agredidas y agresores.

Recomendaciones

1. Es importante tomar en cuenta que para este tipo de estudios se debe tomar una muestra representativa, en caso contrario, no se podrá precisar la magnitud de la VcM, ya que el margen de error será alto y poco fiable a la prevalencia de la VcM.
2. Dado el alto porcentaje de colaboradores que han ejercido algún tipo de VcM, es importante evaluar la posibilidad de brindar módulos de capacitación sobre masculinidades y violencia hacia las mujeres, que permitan reconocer el proceso de construcción del género masculino y les permita reflexionar acerca de su comportamiento; en aras de prevenir y controlar actitudes violentas hacia sus parejas.
3. Considerar en los nuevos estudios una muestra importante de los colaboradoras/es que atestiguan la VcM, porque representan un costo empresarial significativo.
4. Tomar en cuenta que las entrevistas facilitan el estudio, ya que las/os entrevistadas/os atestiguan aspectos que no se abordan en las encuestas.
5. Es necesario que las/os empresarias/os contribuyan en el bienestar de sus colaboradores, ya que mediante diversos estudios se ha comprobado que la VcM, no solo afecta a la agredida o agresor; sino también al entorno, en este caso impacta negativamente a su centro laboral, viéndose afectado mediante niveles de presentismo, ausentismo y rotación laboral, significando grandes pérdidas para la empresa.

6. Se recomienda, establecer medidas de acción y prevención para radicar la VcM, formando actividades de integración grupal y desarrollo personal contando con el compromiso y participación de empresas y colaboradoras/es.
7. Establecer programas de capacitación y entrenamiento de la VcM en todas las áreas de las empresas, en el cual participen y se comprometan cada uno de las/os colaboradoras/es, lo cual otorgará información al personal para afrontar la VcM.

Referencia

- Adrián, M. (2010). La violencia intrafamiliar como causa del ausentismo y bajo rendimiento laboral de la mujer colaboradora en México. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 191pp.
- Asencios-González, Z. (2014). "Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014". *San Martín Emprendedor*, 5(4), 7-38. Lima: USMP.
- Aron, A. & Llanos, M. (2004). Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas familiares*, 20(1-2), 5-15
- Avolio, B. (2008). A profile of women entrepreneurs in Peru: An exploratory study. CENTRUM.
- Beecham, D. (2009). The impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace: A Qualitative Study. (Tesis doctoral en Sociología). University of Warwick.
- Blanco, P., Ruiz, C., García de Vinuesa, L. & Martín, M. (2004). La violencia de pareja y la salud de las mujeres. *Gac Sanit*, 18 (1), 182-188.
- Ceniceros, R. (2003). Employers strive to combat costs of 'Presenteeism'. *Business Insurance*, 37 (35), 4-31
- Diario El Comercio. (2013). Empresas detectan solo uno de cada diez casos de violencia contra la mujer. Lima. 25 de Octubre del 2013. Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica

- en el Perú. *Economía y Sociedad*, 75(1), 56-62.
- Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Viet nam.
- ENDES (2013). Perú: Violencia contra las mujeres, niñas y niños. *Encuesta demográfica y salud familiar 2013. Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima
- ENDES (2014). Perú: Encuesta demográfica y salud familiar 2014. *Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima
- Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes (2007). Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007, Berlin.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-But out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The costs of violence/stress at work and the benefits of the violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester.
- International Center for Research on Women (2009). *Estimating the Costs and Impacts of Intimate Partner Violence in Developing Countries*. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
- Leonett, D & Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín – Venezuela. 74pp.
- MIMP-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Desarrollo social. (2009). Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer 2008-2015. Lima. 50p.
- MIMP-Ministerio de la Mujer y desarrollo social. (2010). *Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015*
- Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M. & Thélot, B. (2010). San economic evaluation of intimate partner violence in Frances. *Santé Publique (Vandoeuvre Lés Nancy, France)*, 22(4), 405-416.
- OMS-Organización Mundial de la Salud. (2013). Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°239. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Ponce, J. (2012). Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: Un análisis basado en la encuesta demográfica y de salud familiar - ENDES 2011. *Revista de ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 3(2), 7-56.
- Swanberg, J. & Logan, T. (2005). Domestic violence and employment: a qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- United Nations. (2009). Violencia contra las mujeres: la situación. Nueva York: Naciones Unidas
- Valdez, R. & Juárez, C. (1998). Impacto de la violencia doméstica en la salud mental de las mujeres: análisis y perspectivas en México, *Salud mental*, 21(6), 1-10.
- Vara, A. (2013). *Los Costos Empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Lima: ComVoMujer & USMP.
- Vara, A. (2015a). *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia*. La Paz: ComVoMujer & USMP.
- Vara, A. (2015b). *Modelo de Gestión para prevenir la violencia contra las mujeres: una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas*. Lima: ComVoMujer & USMP.

Anexos

Anexo 1: Entrevista de Profundidad

I. Información General

Marca las alternativas o llene el espacio en blanco según corresponda

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

II. Testigos de la VCM

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

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

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

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

Anexo 2. Cuestionarios

Cuestionario Anónimo y confidencial (Mujeres)

Estimada colaboradora,

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

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre.

Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber

lo que usted respondió. Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

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

I. Información general

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

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

II. Ambiente de trabajo

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

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

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
15	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

16	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
17	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
18	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
19	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

III. Testigos de maltrato

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
20	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeros/colegas que son maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
21	¿Alguno de sus compañeros de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
22	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean acosados o amenazados por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
23	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
24	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento en el trabajo?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
25	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetada fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
28	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

30	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
----	--	-------	----------------------	-----------------	-------------------	--------------------	---------------------	-----------------

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

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

Anexo 3. Cuestionario Anónimo y confidencial (hombres)

Estimado trabajador,

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

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos

cuestionarios. Por favor, **siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado**. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

I. Información general

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

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

II. Ambiente de trabajo

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

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
10	Para atender su salud física o mental	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
11	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender temas legales, financieras o personales	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Por otras razones	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

14	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
----	---	-------	-------	--------	---------------	----------------	----------------

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

III. Testigos de maltrato

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta (puede marcar más de una opción)
20	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen colegas que viven situaciones de violencia con sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
21	¿Alguno de sus colegas de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
22	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean acosados por sus parejas por teléfono o correo electrónico?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
23	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros de trabajo sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
24	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento laboral?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

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

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

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

Alguna vez a su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
38	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

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