

Inés Fanny Santi Huaranca
Pablo Edgar Aranibar Osorio

IMPACTO ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE



USMP
UNIVERSIDAD
SAN MARTÍN DE PORRES

FONDO
EDITORIAL

IMPACTO ECONÓMICO DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS
EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA
REGIÓN LAMBAYEQUE

IMPACTO ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Inés Fanny Santi Huaranca
Pablo Edgar Aranibar Osorio

Lima - 2019



USMP
UNIVERSIDAD
SAN MARTÍN DE PORRES

FONDO
EDITORIAL

FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y RECURSOS HUMANOS

IMPACTO ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

© Mg. Inés Fanny Santi Huaranca

© Dr. Pablo Edgar Aranibar Osorio

© Universidad de San Martín de Porres - Fondo Editorial

Fondo Editorial USMP

Jr. Las Calandrias 151-291, Santa Anita, Lima 43 -Perú

Teléfono: (51-1) 362-0064 anexo: 3262

Correo electrónico: fondoeditorial@usmp.pe

Página web: www.usmp.edu.pe

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos

Jr. Las Calandrias 151-291, Santa Anita, Lima 43 -Perú

Teléfono: (51-1) 362-0064 anexo: 3224

Esta investigación ha sido realizada gracias al trabajo conjunto entre la dos filiales Lima y Chiclayo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), dirigida por el Decano Dr. Daniel Valera-Loza.

Investigadores principales:

Mg. Inés Fanny Santi Huaranca

Dr. Pablo Edgar Aranibar Osorio

Asesor:

Dr. Aristides Alfredo Vara-Horna

Equipo técnico:

Mg. Kelly Vásquez Huatay

Lic. Fernando Suárez Santa Cruz.

Lic. Fernando Vigil Rojas.

Mg. Yvia Peña Sotero.

Editor: Luis Suárez Berenguela

Diagramación: Fiorella del Aguila Vargas

Imagen de portada: Christin Schulze "Mujeres de Lambayeque"

Pintura en acrílico sobre papel.

Edición electrónica: Noviembre 2019

Reservados todos los derechos. Queda prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright, bajo las sanciones establecidas en la ley, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, incluidos reprografía y el tratamiento informático.

ISBN: 978-612-4460-15-9

Síguenos:

Facebook: Canal Libre de Violencia

Youtube: Canal Libre de Violencia

Twitter: @ComVoMujer

www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe

www.bloqueandolavcm.org

ISBN: 978-612-4460-15-9



AGRADECIMIENTOS

Esta publicación se realiza gracias al apoyo y confianza del Dr. Daniel Valera Loza, decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, así también agradecer los aportes sustanciales sobre el enfoque de género de la Dra. Christine Brendel, directora del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica – ComVoMujer de la Cooperación Alemana implementada por la GIZ.

Nuestra especial consideración al Dr. Arístides Vara Horna, director del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, por su apoyo en el asesoramiento de la presente investigación.

Sin un claro compromiso, hubiese sido imposible lograr la culminación de este proyecto, por ello queremos agradecer a la Mg. Kelly Vásquez Huatay quien lideró el trabajo de campo en la filial Chiclayo-USMP, quien junto con el Lic Fernando Suárez Santa Cruz, Lic. Fernando Vigil Rojas y Mg. Yvia Peña Sotero, cumplieron satisfactoriamente el trabajo asignado.

Nuestro reconocimiento a la Lic. Zaida Beatriz Asencios González, quien realizó un trabajo impecable en el análisis estadístico de los datos.

Especial agradecimiento a todos los trabajadores, hombres y mujeres, todos los trabajadores, hombres y mujeres, de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque que participaron voluntariamente en este estudio, el cual evidencia la problemática de la VcM en la Región.

Por último, agradecer a todas las personas que han colaborado directa o indirectamente en el logro de este trabajo, quienes con sus revisiones, sugerencias y comentarios han mejorado la calidad de esta investigación.

Inés Fanny Santi Huaranca
Pablo Edgar Aranibar Osorio

ÍNDICE

Prólogo	17
Resumen	19
Abstract.....	21
Introducción	23
Problema	23
Marco conceptual	26
Metodología	41
Diseño	41
Muestra	41
Instrumentos	44
Fiabilidad y validez	54
Procedimiento	63
Resultados	69
Prevalencia de la violencia contra las mujeres en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.....	69
Personal que atestigua casos de violencia contra las mujeres	73

Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque	74
Impacto económico de la violencia contra las mujeres para las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque	78
Subordinación a las normas inequitativas de género para las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque	82
DISCUSIÓN	85
Validez de resultados	85
Prevalencia de la violencia contra las mujeres	86
Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad	88
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS	97
ANEXO	109
Anexo 1: Cuestionario anónimo y confidencial (Mujer)	109
Anexo 2: Cuestionario anónimo y confidencial (Hombre)	119

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1. Tipo de costos por nivel	28
Tabla 2. Algunos estudios de estimación de costo de la violencia contra las mujeres en países desarrollados y países en desarrollo.....	30
Tabla 3. Características demográficas y laborales de la muestra.....	43
Tabla 4. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el hogar	46
Tabla 5. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el trabajo	48
Tabla 6. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el trabajo, según personal que atestigua.....	49
Tabla 7. Ítems y algoritmos de la escala de presentismo	50
Tabla 8. Ítems y algoritmos de la escala de ausentismo	52
Tabla 9. Ítems y algoritmos de la escala de consecuencias laborales.....	53

Tabla 10. Ítems y algoritmo de la escala de subordinación de género.....	54
Tabla 11. Validez y fiabilidad de presentismo y primer orden de los constructos	57
Tabla 12. Validez discriminante de presentismo usando el criterio Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).....	57
Tabla 13. Validez y fiabilidad de VcM y primer orden de los constructos	59
Tabla 14. Validez discriminante de VcM usando el criterio Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT).....	60
Tabla 15. Validez y fiabilidad de las escalas: Subordinación, testigo de VcM, violencia en el trabajo, consecuencias laborales y ausentismo	61
Tabla 16. Validez discriminante de las de las escalas: Subordinación, testigo de VcM, violencia en el trabajo, consecuencias laborales y ausentismo	62
Tabla 17. Valores considerados para la estimación de los costos empresariales.....	67
Tabla 18. Porcentaje de trabajadoras/es que han experimentado violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.....	70
Tabla 19. Promedio de situaciones de VcM por año en trabajadoras y trabajadores	71

Tabla 20. Personal involucrado en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%).	72
Tabla 21. Días perdidos en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo	79
Tabla 22. Costos basados en salarios, causados por la VcM, sin considerar factor de productividad.....	80
Tabla 23. Significancia de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y las variables de productividad laboral.....	82
Tabla 24. Normas inequitativas de género en trabajadoras y trabajadores (porcentaje).....	83
Tabla 25. Niveles, núcleos de acción, población objetivo y actividades de prevención de VcM en las empresas	96

FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de costos de la VcM asumidos por las empresas según tipo de incapacidad laboral	35
Figura 2. ¿Cómo impacta la VcM en la cadena de valor de las empresas agroindustriales?	39
Figura 3. Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Modelo conceptual).....	40
Figura 4. Estructura factorial de segundo orden de la escala de presentismo usando SEM-PLS.....	56
Figura 5. Estructura factorial de segundo orden de la escala de VcM usando SEM-PLS	58
Figura 6. Porcentaje de mujeres y hombres que atestiguan de VcM según tipos de testimonios de sus colegas.....	73
Figura 7. Efectos laborales según declaraciones de testigos mujeres y hombres (%)	74
Figura 8. Porcentaje de trabajadoras que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)	75
Figura 9. Porcentaje de trabajadores que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)	75
Figura 10. Porcentaje de trabajadores que han tenido presentismo en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)	76

Figura 11. Porcentaje de trabajadores que han tenido presentismo en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)	77
Figura 12. Porcentaje de trabajadoras/es que han tenido consecuencias laborales.....	78
Figura 13. Ecuaciones estructurales de varianza que explican el impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral.....	81
Figura 14. Relación entre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y normas inequitativas de género.	84

PRÓLOGO

La Universidad de San Martín de Porres a través del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, comprometido con los temas sociales y económicos que afectan a las organizaciones y por ende a los colaboradores/as de las mismas, ha venido desarrollando una línea de investigación sobre género, violencia y empresa, la misma que a la fecha ha evidenciado en numerosas investigaciones tanto a nivel nacional como internacional la problemática de la violencia contra las mujeres y el impacto que genera en las empresas.

Las investigaciones han sido desarrolladas en diferentes muestras y sectores, tales como manufactura, servicio y comercio, extractivas e infraestructura, las que han contribuido con visibilizar la violencia contra las mujeres, reproduciendo la alta prevalencia existente.

En efecto, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja es un mal endémico que no sólo afecta a las mujeres, también produce efectos negativos en su entorno. Las empresas no están excluidas de ello, pues afecta en la productividad de sus colaboradores/as quienes se ausentan y/o están presentes pero desconcentrados en el trabajo; presentismo.

Este, es el primer estudio de la violencia contra las mujeres enfocado en las “empresas agroindustriales” en

la región Lambayeque, el cual se inició en el año 2016 con el objetivo de estimar el impacto económico de la violencia contra las mujeres en la productividad de dichas empresas, y en una región de importancia por su contribución en la producción agrícola y en la exportación de productos agroindustriales de nuestro país. Además, la finalidad de este estudio es plantear medidas estratégicas para mejorar la productividad de las mismas.

Así, estos nuevos alcances nos plantean posibilidades de desarrollar investigaciones en toda la cadena productiva y de valor de las empresas que intervienen en el agro, donde se sospecha la prevalencia de la violencia contra las mujeres sea mayor.

Mi consideración, al esfuerzo realizado por cada uno de los autores de esta publicación, que involucra además a la Filial Chiclayo de nuestra universidad, quienes efectuaron responsablemente el presente estudio.

Dr. Daniel Valera Loza
Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos de la Universidad de
San Martín de Porres



RESUMEN

Se estima el impacto económico de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, mediante una encuesta estructurada aplicada a 1,215 trabajadoras y trabajadores de 9 empresas agroindustriales de la Región Lambayeque.

El 39.0% de trabajadoras ha sido agredida por su pareja o expareja durante toda su relación. Considerando los últimos 12 meses, el 19.9% ha sido atacada por su pareja, con un promedio de 23.9 ataques. Asimismo, el 28.4% de trabajadores ha agredido a sus parejas o exparejas en algún momento de su relación. Considerando los últimos 12 meses, el 16.5% afirma haber ejercido violencia con un promedio de 11.4 ataques.

De cada 100 trabajadoras/es, 22 atestiguaron situaciones de violencia contra sus colegas mujeres. El 53.1% del personal que atestigua manifestó que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) ha afectado la productividad de las empresas agroindustriales.

La productividad laboral perdida de las empresas agroindustriales por ausentismo y presentismo causados por la VcM, asciende a 15.4 días de trabajo al año por agredida o agresor. El personal que atestigua violencia en sus colegas, pierde 5.8 días laborales por presentismo al año. En efecto, las empresas agroindustriales estarían asumiendo una pérdida invisible de 36 mil 384 días por

año, equivalente a 126 trabajadoras/es con productividad cero durante todo el año. Ocasionando, una pérdida empresarial de US\$ 496 mil 879 dólares al año, sin considerar el factor productividad.

Palabras clave: violencia contra las mujeres, agroindustrias, Lambayeque, ausentismo, presentismo, costos empresariales



ABSTRACT

The economic impact of violence against women inflicted by the partner or ex-partner is estimated by means of a structured survey applied to 1,215 collaborators of 9 agroindustrial companies in the Lambayeque Region.

The 39.0% of collaborators have been assaulted by their partner or ex-partner throughout their relationship. Considering the last 12 months, 19.9% have been attacked by their partner, with an average of 23.9 attacks. Likewise, 28.4% of workers have attacked their partners or ex-partners at some point in their relationship. Considering the last 12 months, 16.5% claim to have exercised violence with an average of 11.4 attacks.

Out of every 100 collaborators, 22 witnessed situations of violence against their female colleagues. 53.1% of the witness personnel stated that violence against women in intimate partner relationships (VAW) has affected the productivity of agro-industrial companies.

The lost labor productivity of the agroindustrial companies due to absenteeism and presenteeism caused by VAW, ascends to 15.4 days of work per year by assaulted or aggressor. The staff who witness violence in their colleagues, evidence that they lose 5.8 business days per presenteeism to the year. In effect, the agroindustrial companies would be assuming an invisible loss of 36 thousand 384 days per year, equivalent to 126 collaborators

with zero productivity throughout the year. As a result, a business loss of US \$ 496 thousand 879 dollars per year, without considering the factor productivity.

Key words: violence against women, agroindustries, Lambayeque, absenteeism, presenteeism, business costs.



INTRODUCCIÓN

PROBLEMA

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM), es reconocida a nivel mundial como una violación de los derechos fundamentales de las mujeres y que persiste en todos los países del mundo (Duvvury et al., 2013). El principal agresor es la pareja o expareja (García-Moreno, Jansen, Ellsberg, Heise & Watts, 2006). La VcM tiene costos económicos significativos en términos de prestación de servicios, la pérdida de ingresos para las mujeres y sus familias, la disminución de productividad y los impactos económicos sobre la futura formación de capital humano (Max et al., 2004; Morrison y Orlando, 1999; Vara-Horna, 2013, 2015; GIZ, 2015; Duvvury et al., 2013; Zhang et al., 2012; Raghavendra et al., 2017).

Según el informe de la World Health Organization (2013) se estima que una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual en algún momento de sus vidas resultando ser una pandemia a escala mundial. Sin embargo, estas cifras aumentarían significativamente cuando se incluye a la violencia psicológica y económica, o cuando se utilizan metodologías más sensibles (Vara-Horna, 2014). Así, según el reporte de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES (2016) en el Perú, a nivel nacional, el 68.2% de mujeres ha sido atacada psicológica, física y sexualmente alguna vez por parte del esposo o compañero, mientras en la Región Lambayeque el 63.3% de mujeres reportó violencia por parte de su pareja (INEI, 2017a).

La VcM ocasiona graves problemas sociales y económicos, las empresas no están exentas (Swanberg et al., 2005; Duvvury et al., 2013; GIZ, 2015). En este sentido, en el ámbito empresarial peruano, en una muestra de 211 empresas Vara-Horna (2013) encontró que 38.1% de trabajadoras fue agredida por su pareja o expareja y el 43.1% de los trabajadores ha ejercido violencia contra su pareja o expareja durante toda la relación. En esta misma línea, estudios realizados en Latinoamérica, han encontrado que aproximadamente entre el 20.3% y 58.0% de trabajadoras/es ha estado involucrado en algún episodio de VcM (GIZ, 2015; Vara-Horna, 2015).

En el ámbito agrícola, en la selva central de Perú, se encontró que el 87.5% de mujeres cosechadoras de café fueron agredidas por su pareja o expareja durante toda su relación y el 79.1% de cosechadores manifestó haber ejercido violencia contra su pareja o expareja (Zevallos-Callupe, 2017). Ante estos contextos, existe una alta probabilidad que, dentro de las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque, existan trabajadoras agredidas por parte de sus parejas o exparejas y trabajadores que ejercen VcM.

La VcM produce daños físicos y emocionales en las agredidas y producen efectos negativos en su entorno, sea familiar, social o laboral (Coker et al., 2000; Sutherland et al., 2002; Constantino et al., 2000; Pico-Alonso et al., 2006; Ellsberg et al., 2008; Duvvury et al., 2013). En efecto, la VcM ocasiona incapacidad laboral y ello se traduce en altos niveles de ausentismo, tardanza, disminución de la productividad, rotación de personal, no solo en las agredidas (McFarlane et al., 2000; Brush, 2000; Sutherland et al., 2002; Swanberg et al., 2005; Reeves & O'Leary-Kelly, 2007; Yoshihama et al., 2009; Vara-Horna, 2013; Wathen et al., 2015). Por el contrario, también la productividad laboral del agresor se ve afectado, pues producto de los ataques ejercidos les genera morbilidad

que impacta en su productividad laboral (Walker et al., 2010; Vara-Horna, 2014; Rothman & Perry, 2004; Darko, Smith & Walker, 2015).

Pero no sólo eso, estudios desarrollados en Australia, Canadá, Chile, Bolivia, Paraguay, Papua Nueva Guinea, Vietnan y Estados Unidos han evidenciado que la VcM ocasiona un costo económico para el empresariado (Morrison & Orlando, 1999; Max et al., 2004; NCRVAW&C, 2009¹; Vara-Horna, 2016; Zhang et al., 2012; Darko, Smith & Walker, 2015; Raghavendra et al., 2017). Por ejemplo, en el Perú, las pérdidas económicas de la VcM ascienden a USD 11.453 millones dólares equivalentes al 5.72% del PBI. El presentismo explica casi el 70% de los costos directos. Los hallazgos de estos estudios evidencian, que el agresor es más caro que la agredida; y las pérdidas económicas provienen más de presentismo que ausentismo (Vara-Horna, 2016). Se ha estimado los costos de la VcM en diversos sectores (servicio y comercio, manufactura, extractivas e infraestructura). Sin embargo, aún no se ha estimado el impacto económico de la VcM en las empresas agroindustriales.

La estimación de costos invisibles para las empresas agroindustriales de la región Lambayeque es una oportunidad estratégica para mejorar la productividad. Así se sientan las bases para crear un ambiente laboral libre de VcM y para aumentar el compromiso laboral de las trabajadoras y los trabajadores. Pues, la VcM tiene impactos multiplicadores que podrían afectar perjudicialmente a la cadena de producción de las agroindustrias. En efecto, el objetivo de este estudio es estimar el impacto económico de la violencia contra las mujeres en la productividad de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque.

1 National Council to Reduce Violence against Women and their Children (2009).

Específicamente, se busca:

1. Determinar la prevalencia de la violencia contra las mujeres, reportada por el personal de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque.
2. Estimar los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo de las trabajadoras agredidas, trabajadores agresores, personal que atestigua la VcM y su equivalencia en fuerza laboral perdida.
3. Determinar el costo monetario de la VcM de las empresas agroindustriales en la región Lambayeque.

MARCO CONCEPTUAL

Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) son todos los actos de coerción o coacción psicológica (hostilidad, ataques verbales, insultos, intimidación, humillación, amenazas); económica (control de recursos financieros o bienes, destrucción o apropiación de recursos o bienes); física (golpes, sujeciones, empujones, cachetadas y ataques con objetos contundentes o punzo cortantes) y/o sexual (violación, intentos de violación, tocamientos indebidos, entre otros) ejercidos por la pareja o expareja en contra de las mujeres, ocurrida en cualquier tipo de relación de pareja (enamoramiento, noviazgo, cónyuges, convivencia, exparejas, entre otros) (García-Moreno et al., 2006; Bracken et al., 2010; Duvvury et al., 2013; Vara-Horna & López-Odar et al., 2016).

La VcM opera en un contexto de relaciones inequitativas, dado que la principal causa de la VcM es la diferencia de poder entre el hombre y la mujer; si hay un desbalance de poder una parte es favorecida y la otra se encuentra en desventaja. En este sentido, los hombres han sido socializados para dominar, tomar la autoridad en el hogar y ostentan el poder para subordinar y castigar a las

mujeres. Los principales motivos para atacarlas recaen en el incumplimiento de roles domésticos y funciones socialmente exigidos. En efecto, la VcM funciona como un instrumento para mantener la subordinación, es decir, ante cualquier “rebeldía” o “insubordinación” la VcM se instala como un mecanismo de control (Jewkes, 2002; Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004; Sultana, 2011; Vara-Horna, 2014; Vara-Horna et al., 2015b). Al respecto, según Vara-Horna et al. (2015b) la VcM y la subordinación causan empobrecimiento, pues las mujeres subordinadas a los hombres son más pobres y tienen menos recursos disponibles.

Las estadísticas lo demuestran en el Perú, al año 2016, las mujeres ganan en promedio 29.2% menos que sus pares hombres, dado que la mayoría de ellas crean su propio empleo (35.7%) o son trabajadoras familiares no remuneradas (17.0%) (INEI, 2017b). De igual forma, las mujeres peruanas trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres. Sin embargo, en promedio, las mujeres dedican más horas al trabajo doméstico (cuidado de la familia y al hogar y la mantención de la casa) (39 horas), las cuales no son remunerado y, tienen menos tiempo disponible para un trabajo remunerado. A diferencia del hombre que dedica aproximadamente solo 15 horas al trabajo no remunerado, y más horas al trabajo remunerado (50 horas) (INEI, 2017b). Definitivamente, se evidencia la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres frente a los hombres.

Impacto económico de la violencia contra las mujeres

Las investigaciones han encontrado que la VcM no solo afecta al bienestar de las mujeres agredidas, sino también, a toda la sociedad (Duvvury et al., 2013; Wathen et al., 2015; Swanberg et al., 2005; GIZ, 2015). Al respecto, Day et al. (2005) distingue cuatro tipos de costos de la VcM: 1) costos directos tangibles monetarios (gastos para prevenir la VcM, atender a las agredidas y procesar a los agresores), 2) costos indirectos tangibles monetarios (mayores

niveles de ausentismo; disminución de la productividad; menores ingresos, inversión y ahorro; disminución de la participación de la mujer en el mercado laboral), 3) costos directos intangibles no monetarios (mayor sufrimiento, enfermedades, y muerte; abuso de drogas y alcohol; y depresión), 4) costos indirectos intangibles no monetarios (impactos intergeneracionales en las/os niñas/os, como impacto psicológico y cognitivos). Definitivamente, la VcM tiene un efecto multinivel en la sociedad; pues produce impactos adversos tanto a nivel individual, cuanto local, nacional e internacional, todas ellas con enormes repercusiones económicas (ver Tabla 1).

Tabla 1. Tipo de costos por nivel

Nivel	Quién cubre el costo	Costos directos	Costos indirectos	Costos intangibles
Individual	Las agredidas, los agresores, otros individuos (miembros de la familia, compañeras/os)	Gastos de bolsillo. Pérdida del empleo.	Ingresos perdidos (días perdidos de trabajo), educación perdida (días escolares perdidos), trabajo doméstico perdido (tiempo perdido de cuidado), efectos intergeneracionales (transmisión de violencia), ahorro familiar disminuido para educación y salud.	Sufrimiento, dolor, mortalidad prematura, efectos psicológicos negativos en los sobrevivientes, sus hijos y otras personas que son testigos de actos de violencia, incluidos los miembros de mayor edad dentro del hogar
Local	Miembros de la comunidad (escuelas, lugares de trabajo)	Actividades de prevención, provisión de servicios	Pérdida de productividad, disminución de la calidad de la fuerza de trabajo, reducción de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, menor emprendimiento.	Pérdida de capital humano en el largo plazo.

Nacional	Gobierno, organizaciones no gubernamentales (ONG)	Actividades de prevención, prestación de servicios (salud), enjuiciamiento (penal, administración)	Pérdida de productividad	La pérdida de capital humano en el largo plazo, los impactos en el crecimiento económico, la tensión social y la reducción de la cohesión social. La pérdida de ingresos fiscales por renta.
Internacional	Organizaciones internacionales, ONG	Actividades de prevención, prestación de servicios, enjuiciamiento		

Fuente: (UN Women, 2017) & Vara-Horna (2018)

De lo dicho, los efectos de la VcM tienen un efecto dominó en todos los estamentos de la sociedad, y las empresas no están a salvo, debido a que se generan costos indirectos tangibles monetarios. Según Ashe et al. (2016) desde 1988 existen 55 estudios que han calculado los costos económicos de la VcM en 25 países de altos, medios y bajos ingresos (Estados Unidos, Australia, Chile, Nueva Zelanda, Perú, Nicaragua, Bolivia, Uganda y Tanzania, etc.), algunos de estos estudios han medido el impacto de VcM a nivel empresarial, otros se han enfocado en determinar los costos directos (ver Tabla 2). Cabe resaltar, que los costos estimados de la VcM no son comparables por países; excepto Perú, Bolivia y Paraguay que han utilizado las mismas categorías (ausentismo y presentismo) y la misma metodología (Propensity Score Matching y Contable). En otros estudios han considerado la pérdida de productividad, rotación del personal y/o provisiones de

servicio (salud, justicia, etc.) y han empleado diferentes metodologías.

Según la revisión bibliográfica de los enfoques y métodos de estimación de costo de VcM que realizó Williams (2014) existen dos estudios que han estimado explícitamente el costo de la VcM para el ámbito empresarial: el estudio de Henderson (2000) para Australia y Vara-Horna (2013) para el Perú. Existen, sin embargo, otros estudios que estiman el costo de la VcM como parte del proceso general de cálculo para las economías nacionales, como son: el estudio de NCRVAW&C (2009) para Australia y Duvvury et al. (2012) para Vietnam. Cabe resaltar, que el estudio de Vara-Horna (2013) es un estudio más completo para las empresas, pues incluye no solo a las agredidas, sino también a los agresores, personal que atestigua VcM y la variable presentismo.

Tabla 2. Algunos estudios de estimación de costo de la violencia contra las mujeres en países desarrollados y países en desarrollo

Autoras/es	País	Metodología	Tipo de costos	Estimación	% de PBI
Raghavendra et al. (2017)	Vietnam	Social Accounting Matrix (SAM)	Pérdida de ingresos laborales	US\$ 2 373 974 costo del factor.	0.96% del PBI al costo del factor.
				US\$ 2 779 880 precios de mercado.	0.82% del PBI a precios de mercado.
Max et al. (2004)	Estados Unidos	Contable	Provisión de servicios. Pérdida de productividad.	US\$ 8.3 mil millones	s/d

Zhang et al. (2012)	Canadá	Contable	Provisión de servicios. Pérdida de productividad.	CAD \$ 7.4 mil millones	0.47
Morrison y Orlando (1999)	Chile	Econométrica	Pérdida de productividad	US\$ 1.6 mil millones	2.0
Morrison y Orlando (1999)	Nicaragua	Econométrica	Pérdida de productividad	US\$ 29.5 millones	1.6
NCRVAW&C (2009)	Australia	Contable	Ausentismo. Costos administrativos de rotación. Provisión de servicios. Impacto intergeneracional	AUD \$ 13.6 mil millones	1.25
Darko, Smith & Walker (2015)	Papua Nueva Guinea	Contable	Ausentismo Presentismo Ayuda a otros	US\$ 105 4313	s/d
Vara-Horna (2016)	Perú	Propensity Score Matching (PSM) y Contable	Ausentismo Presentismo	US\$ 11 453.4 millones	5.72
Vara-Horna (2016)	Bolivia	Propensity Score Matching (PSM) y Contable	Ausentismo Presentismo	US\$ 1 764.5 millones	5.76
Vara-Horna (2016)	Paraguay	Propensity Score Matching (PSM) y Contable	Ausentismo Presentismo	US\$ 714.9 millones	2.32

s/d: el costo de la VcM no se extrapola al nivel macroeconómico.

Impacto de la VcM en la productividad laboral de las/os trabajadoras/es

Diversas investigaciones han demostrado que la VcM afecta perjudicialmente a la salud física y mental de las mujeres agredidas (Coker et al., 2000; Sutherland et al., 2001; Constantino et al., 2000; Pico-Alonso et al., 2006; Ellsberg et al., 2008). Además, se ha encontrado que la VcM persiste tiempo después que la violencia ha cesado. En otras palabras, tiene efectos a largo plazo (Rivera et al., 2007; Ellsberg et al., 2008; Bonomi et al., 2009). Así, la VcM ocasiona dos tipos de incapacidades: relativa (presentismo) y absoluta (ausentismo), que destruye la productividad laboral de las trabajadoras agredidas. De igual forma, la productividad de los trabajadores agresores también se ve afectada negativamente (Vara-Horna, 2013).

El presentismo, se define como la cantidad de tiempo que las trabajadoras o trabajadores asistieron a sus centros de trabajo, pero no fueron productivos/os, ya que las condiciones de salud y bienestar que presentan no son adecuadas (Lerner et al., 2000; Gilbreath & Karimi, 2012; García, 2011). Por tanto, el presentismo genera grandes pérdidas para el sector empresarial, siendo los costos laborales mayores que el ausentismo hasta en dos tercios (Hemp, 2004). En el ámbito empresarial, diversos estudios han evidenciado que la VcM es una determinante del presentismo, las trabajadoras agredidas acuden al trabajo a pesar del daño sufrido, entonces, presentan mayores niveles de distracción laboral, agotamiento físico, cero productividad, preocupación familiar, accidentes e incidentes, en comparación al grupo de no agredidas (McFarlane et al., 2000; Brush, 2000; Sutherland et al., 2002; Swanberg et al., 2005; Reeves & O'Leary-Kelly, 2007; Yoshihama et al., 2009; Vara-Horna, 2013; Wathen et al., 2015). Al respecto, estudios desarrollados en Perú, Bolivia, Paraguay han encontrado que producto del presentismo de las trabajadoras agredidas las empresas pierden entre 19.8 y 26.0 días laborales al año (Vara-Horna, 2016).

Los trabajadores agresores también generan pérdidas económicas al sector empresarial por razones semejantes. En caso del presentismo, los agresores producto de las agresiones ejercidas en contra de sus parejas o exparejas les genera un costo emocional (frustración, la irascibilidad, culpa, ansiedad, angustia, miedo y la celotipia) que afecta su bienestar y salud, representando negativamente a su productividad laboral (Walker et al., 2010; Vara-Horna, 2014; Raghavendra et al., 2017). Al respecto, en Massachusetts un estudio desarrollado por Rothman & Perry (2004) encontró que el 17% de agresores reportó haber cometido errores en el trabajo porque estaba preocupado acerca de la situación de violencia ejercida. En esta misma línea, Lim, Rioux, Ridley (2004) encontró que el 48% de los agresores tuvo dificultad para concentrarse en el trabajo. La VcM también ocasiona días perdidos por presentismo en los agresores. En efecto, los estudios desarrollados en Bolivia, Paraguay y Perú, encontraron que los trabajadores agresores pierden entre 22.7 y 26.2 días al año (Vara-Horna, 2016).

Además, el personal con presentismo (como agredida o agresor), está más propenso a cometer accidentes e incidentes laborales, que afecta a la producción presente y pasada de las empresas, perjudicando la calidad de servicio (Vara-Horna et al., 2015b).

El ausentismo, se define como no estar presente en el lugar de trabajo, generando altos costos económicos a las organizaciones, sino también problemas organizativos igual que el presentismo (Molinera, 2006). Diversas investigaciones han evidenciado que la VcM es una determinante de ausentismo, pues ocasiona incapacidad absoluta (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007). La VcM causa un impacto significativo en el ausentismo laboral, a mayor nivel jerárquico de la colaboradora agredida, el impacto negativo en la organización será mayor (Vara-Horna, 2013; García, 2000; Buvinic, 2008; Morrison & Orlando, 1999). Por ejemplo, en Estados Unidos el 78 % de mujeres

agredidas informó haber llegado tarde al trabajo (Ridley, Rioux, Lim, Mason, Houghton, Lupi, Melody, 2005). Por otro lado, el 75% de los agresores ha perdido al menos un día de trabajo por factores asociados a su perpetración (por ejemplo, para asistir al tribunal) y el 46% ha llegado tarde (Rothman & Perry, 2004). Las principales razones para que los agresores falten es la asistencia a asuntos legales relacionados con el incidente de VcM, intentos de reconciliación y para acompañar a su pareja al hospital (Vara-Horna, 2013; Raghavendra et al., 2017).

En los estudios desarrollados en Bolivia, Paraguay y Perú se ha evidenciado que las trabajadoras agredidas faltan entre 5 a 10 días al año producto del daño sufrido (Vara-Horna, 2016). En Estados Unidos, las mujeres agredidas físicamente informan un promedio de 7.2 días en productividad perdida por ausentismo relacionada con el trabajo y 33.9 días perdidos de productividad asociadas con otras actividades (Arias & Corso, 2005). En Canadá, el 34% de mujeres agredidas, no acude a sus centros de trabajo un día después de la agresión, significando una pérdida de 7 millones de dólares por año (Greaves, 1995 citado por Buvinic, 2008). En Dinamarca, se encontró una pérdida empresarial representativa de US\$13'858,883.55 por año, lo que equivale al 20% debido a los ingresos y producción perdida por el ausentismo de las trabajadoras agredidas (Helwege et al., 2010). En el caso de los trabajadores agresores el promedio de días por ausentismo al año es de 13 días (Vara-Horna, 2016). Dependiendo de la frecuencia e intensidad de la VcM, es probable que se pierdan más días laborales, tanto en los casos de agredidas como de agresores (Vara-Horna, 2013).

Vara-Horna (2013) estimó los costos empresariales de la VcM considerando tardanza, rotación del personal, ausentismo y presentismo, los cuales ascienden a 4,147 millones de dólares por año. Tal como se observa en la Figura 1, la mayor proporción de costos se encuentra

donde no hay control empresarial, es decir, se evidencia que es mayor en el presentismo (69.5%), en comparación con el ausentismo (28.5%).

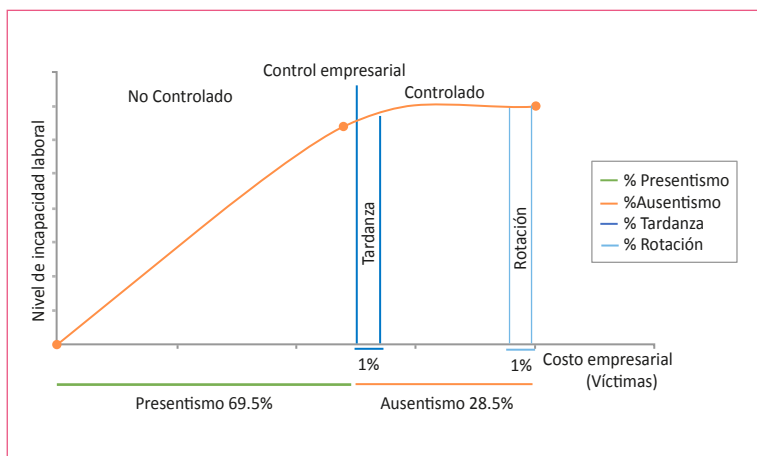


Figura 1. Porcentaje de costos de la VcM asumidos por las empresas según tipo de incapacidad laboral

Fuente: Vara-Horna et al. (2015b)

Diversos estudios han encontrado que la VcM no solo ocurre en el hogar, sino que también se produce mientras el personal se encuentra dentro de su jornada laboral, es decir, las trabajadoras son agredidas mientras trabajan (Wathen et al., 2015; Asencios-Gonzalez, 2015; Díaz-Silva, 2015, Vara-Horna, 2016; GIZ, 2015). Esto explica por qué un porcentaje considerable de personal ha atestiguado episodios de VcM contra sus compañeras de trabajo, viendo afectado su desempeño laboral. La presencia de violencia en las instalaciones de la empresa puede generar, en quienes atestiguan, miedo y sensación de inseguridad, y también genera prestaciones adicionales para la agredida (uso de tiempo al escuchar, atender y suplir las actividades por incapacidad) (Vara-Horna et al., 2015b). En efecto,

en Perú el personal que atestigua VcM pierde entre 7 y 9 días laborales al año; asumiendo el empresariado un costo económico que asciende a US\$ 485.9 millones, el cual equivale al 0.24 del PBI (Vara-Horna, 2016). En esta misma línea, en Papua Nueva Guinea, el personal que atestigua VcM pierde en promedio 4.1 días al año (Darko, Smith & Walker, 2015).

De todo lo detallado anteriormente, diversos estudios desarrollados en el ámbito empresarial han evidenciado el impacto pernicioso de la VcM en la productividad laboral, y las pérdidas económicas. Sin embargo, estos se han enfocado en su gran mayoría en el sector terciario (servicio y comercio), pero no en el sector primario (agricultura) o secundario (industrial). Por ello, este estudio tiene como objetivo principal determinar el impacto económico de la VcM en nueve empresas agroindustriales de la región Lambayeque (67% son empresas grandes y 33% son pequeñas empresas).

Según el Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI (2008) la región Lambayeque tiene un gran potencial en la actividad agrícola y exportadora. En el 2016, para la región Lambayeque el total de exportaciones no tradicionales ascendieron a FOB (US\$) 298'064,000.84 y las exportaciones tradicionales ascendieron FOB (US\$) 120'412,000.20 millones. Los principales productos potenciales de exportación de acuerdo a su nombre comercial son: ají, banano, cereza, espárragos, limón, mango, palta, maracuyá, cebolla, pallar, quinua y uva. Estos productos son exportados a los siguientes mercados: Estados Unidos (29%)², Países Bajos (14%), Alemania (13%), Ecuador (8%), Reino Unido (4%), Bélgica (4%), Suecia (3%) y España (2%). Las principales empresas exportadoras son: Perales Huancaruna (18%), Gandules INC (14%), Agribrands Purina Perú (8%), Vínculos Agrícolas

2 Porcentaje de participación en el mercado

(6%), Pronatur (5%), Empresa Agrícola San Juan (3%) entre otras (SIICEX, 2017). Algunas de estas empresas participaron en el presente estudio.

Modelo agroindustrial

La agroindustria es una actividad que presenta diversas etapas desde la preparación en la producción hasta llegar al consumidor final o intermedio y adquiere relevancia respecto a la agricultura, en la medida que los países en desarrollo aumentan su crecimiento (Wilkinson & Rocha, 2008). El modelo agroindustrial se caracteriza por tener una alta concentración territorial, sectorial o geográfica cercana a plantas de transformación y mecanización de los cultivos, trabajadores asalariados además de la integración de otros servicios necesarios para su producción. Son denominados “clúster”, por la concentración de numerosas empresas que se desempeñan en actividades relacionadas (tanto hacia atrás, como hacia adelante como a los lados) que complementan la alta eficiencia. Se han identificado ciertos motivos que generan eficiencia en las agroindustrias: la concentración de empresas, fuerte competencia, interacción entre productores/as, proveedores/as y usuarios/as, repetidas transacciones con agentes económicos, existencia de un gran complejo (Cilloniz, Groso, Riva & Guzmán, 2003).

Las condiciones laborales en la agroindustria se caracterizan por la temporalidad del empleo, menores costos de contratación; afectando los ingresos de los trabajadores (Jaramillo, 2004). Existe una gran diferenciación por sexo, los trabajos de mujeres son más vulnerables (eventual, temporal y estacional), que los hombres, concentrado en trabajos permanentes. Las mujeres trabajadoras no reciben buenos beneficios por el trabajo en las prácticas de agricultura por contrato (Maertens & Swinnen, 2009). Las mujeres presentan habilidades en el trabajo de este sector; destreza manual y paciencia en la cosecha, separación,

deshuesado y embalaje de la producción agrícola no tradicional que tiene como destino principal el mercado externo (Deere, 2005). La participación de las mujeres en este eslabón es mayor en México (90%) (Barrón, 1999), seguido de Chile (70%) y Perú (70%) (Barrientos, 1997; Fern, 2008). En resumen, la agricultura de exportación no tradicional (horticultura, frutas y flores) tiene mayor presencia de mano de obra femenina, generando numerosos puestos de trabajo en Chile, Perú y México (Bifani, 2003 y Salvador, 2005), mujeres trabajadoras calificadas, pero a la vez devalorizadas (Maertens & Swinnen, 2009).

Según el Banco Central de Reserva del Perú- BCR (2017) la producción agrícola orientada a la agroexportación en el Perú creció 10.0%. Las empresas del sector agroindustrial se ha orientado principalmente al cultivo y acopio de productos para el mercado exterior (exportación). Por tanto, según el tipo de producto en el agro, son diversos las áreas de trabajo: (a) planta de procesamiento (transformación de la materia prima), (b) operaciones agrícolas (labores de cultivo), y (c) servicios (distribución, transporte, administración, etc.) (Barrantes, Fiestas, Hopkins, 2015).

Por lo tanto, trasladando el planteamiento de Vara-Horna (2015) a las empresas agroindustriales, la VcM podría debilitar la cadena de valor de las empresas, afectando a los tres eslabones: agricultura, agroindustria y mercado. Esta investigación se ha centrado en un solo eslabón: la agroindustria (ver Figura 2).

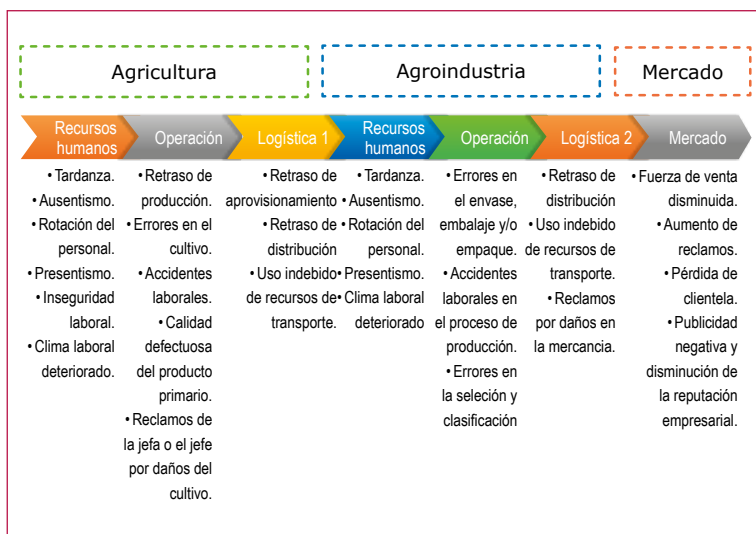


Figura 2. ¿Cómo impacta la VcM en la cadena de valor de las empresas agroindustriales?

Nota: la cadena de valor aquí está simplificada en eslabones elementales y no en la figura original propuesta por Porter (1986). Fuente: Vara-Horna et al. (2015) con modificaciones.

De lo dicho, la presente investigación se basa en el marco conceptual y metodológico de los estudios desarrollados en el ámbito empresarial en Bolivia, Perú y Paraguay (Vara-Horna, 2013; Vara-Horna, 2015a; GIZ, 2015). Por tanto, se establece un diseño básico de las variables en estudio: 1) variable independiente, es decir, la variable causal, violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM); 2) La variable dependiente, es decir, variable efecto, productividad laboral traducida en ausentismo y presentismo (ver Figura 3).

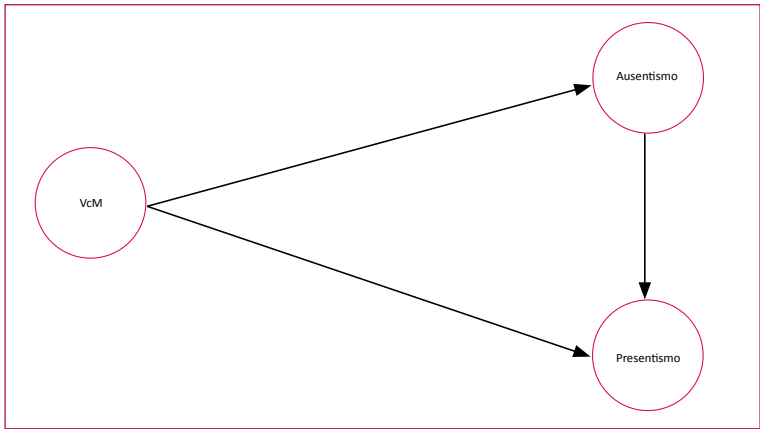


Figura 3. Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Modelo conceptual)



METODOLOGÍA

DISEÑO

Se utilizó un diseño descriptivo-correlacional basado en información primaria proveniente de una muestra de 9 empresas agroindustriales³ de la región Lambayeque. Para determinar el impacto de la VcM en la productividad laboral se usan ecuaciones estructurales de varianza y escenarios contrafactuales.

MUESTRA

En la región Lambayeque, según el Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior – SIICEX, en el año 2016 existen 179 empresas (38% son microempresas, 35% son pequeñas empresas, 22% son medianas empresas y el 4% son grandes empresas). La participación de estas empresas en las exportaciones tradicionales y no tradicionales es 0.61% y 2.96% respectivamente, con respecto a los otros departamentos del Perú (SIICEX, 2017). Las empresas agroindustriales participantes fueron seleccionadas teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Tamaño de empresa: medianas o grandes empresas (más de 50 trabajadoras/es).

3 No se obtuvo el consentimiento informado de las empresas participantes para identificarlas.

- Tipo de empresa: empresas que exporten productos agrícolas con valor agregado.

En efecto se encuestaron a 1296 trabajadoras/es de 9 empresas agroindustriales, a través de la selección intencional. Se eliminaron 81 encuestas porque estuvieron más de 50% incompletas. En total 1215 trabajadoras/es (55.7% mujeres y 44.3% hombres), quienes trabajan dentro de las empresas agroindustriales, que se realiza principalmente en las fábricas.

Tal como se observa en la Tabla 3, en cuanto a las características demográficas, la edad de las trabajadoras y trabajadores oscila entre 18 y 70 años, siendo la edad promedio 34 años. Asimismo, 69.2% de las trabajadoras y el 59.7% de los trabajadores tienen hijas/os; en promedio tienen 2 hijas/os (D.E 1.39). El 67.0% de trabajadoras y el 78.4% de trabajadores tiene pareja actualmente. Además, el 39.5% de las trabajadoras y el 32.6% de los trabajadores tiene una relación con su pareja de más de 10 años.

Con respecto a las características laborales. La tercera parte de las trabajadoras y trabajadores trabaja entre 41 y 50 horas laborales semanales. Además, el 61.7% de las trabajadoras y el 47.4% de los trabajadores tiene contrato eventual y casi la mitad de las/os trabajadoras/es tiene una antigüedad laboral menor a un año. Asimismo, se ha encontrado que persiste una brecha de género en las remuneraciones, las trabajadoras ganan menos que los trabajadores. Este resultado también, se verifica cuando las/os trabajadoras/as reportan la remuneración de sus parejas.

Tabla 3. Características demográficas y laborales de la muestra

	Trabajadoras (677)	Trabajadores (538)
Demográficas		
Edad		
Promedio (en años)	33.8 (DE 10.44)	33.7 (DE 11.19)
Rango	18-70	18-64
Tiene hijas/os		
Sí	69.2%	59.7%
Rango	1-8	1-8
Tiene pareja actualmente	67.0%	78.4%
Vive con su pareja	57.1%	68.8%
Años de relación con su pareja		
Menos de 1 año	18.1%	16.7%
Entre 1 y 2 años	9.3%	17.6%
Entre 3 y 5 años	19.0%	19.3%
Entre 6 y 10 años	14.2%	13.8%
Más de 10 años	39.5%	32.6%
A qué se dedica su pareja actualmente		
Está desempleado/a	27.9%	53.7%
Tiene su negocio propio	11.4%	12.9%
Trabaja para una empresa	60.7%	33.4%
Cuántas horas a la semana trabaja su pareja		
No trabaja	14.3%	42.1%
Tiempo parcial	28.8%	23.3%
Tiempo completo	56.9%	34.6%
Antigüedad laboral de la pareja		
Hace menos de un año	31.8%	39.7%
Entre 1 y 3 años	27.0%	31.4%
Entre 4 y 7 años	19.9%	16.0%
Entre 8 y 10 años	5.8%	5.2%
Más de 10 años	15.4%	7.7%
Remuneración bruta mensual (promedio) de la pareja	1140.3 (DE 1111.76)	970.0 (DE 525.59)
Otras personas dependientes (menores de edad, anciana/o, discapacitada/o).	46.3%	38.0%

Laborales**Horas laborales semanales**

Hasta 20 horas	10.1%	3.8%
Entre 21 y 30 horas	3.8%	2.1%
Entre 31 y 40 horas	5.2%	3.4%
Entre 41 y 50 horas	35.0%	35.1%
Entre 51 y 60 horas	26.1%	29.6%
Más de 60 horas	19.8%	26.0%

Antigüedad laboral

Hace menos de un año	49.5%	46.2%
Entre 1 y 3 años	21.2%	24.3%
Entre 4 y 7 años	14.6%	13.8%
Entre 8 y 10 años	8.3%	4.0%
Más de 10 años	6.4%	11.7%

Contrato laboral

Comisiones	3.2%	1.0%
Contrato eventual	61.7%	47.4%
Contrato a plazo fijo	7.0%	15.2%
Contrato por tiempo indefinido	11.9%	17.5%
Contrato por locación de servicio	1.4%	2.7%
Contrato a tiempo parcial	9.2%	7.8%
Contrato por prácticas pre-profesionales	1.1%	2.5%
Otros	4.5%	5.9%

Remuneración bruta mensual (promedio)	918.2 (DE 618.15)	994.7 (DE 422.19)
--	-------------------	-------------------

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado bajo el formato de auto-reporte, en dos versiones tanto para las trabajadoras como los trabajadores. Dicho cuestionario, contiene 7 escalas e información demográfica.

Información demográfica

Contiene preguntas demográficas (estado civil, tenencia de hijas/os, convivencia con la pareja, información laboral

de la pareja, años de relación y la dependencia económica) y preguntas laborales (antigüedad laboral, tipo de contrato, remuneración mensual y horas laborales a la semana).

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

Esta escala indaga la presencia de, al menos, un episodio de violencia psicológica, económica, física o sexual, desde un enfoque de género, donde las trabajadoras son agredidas por sus parejas o exparejas y los trabajadores son los que infligen la VcM. Esta escala ha sido diseñada y utilizada por Vara-Horna et al. (2016) en contextos universitarios. Asimismo, la escala empleada es bidireccional, siendo una estrategia para obtener información confiable, pues la VcM es una variable compleja y difícil de medir, influenciada por la deseabilidad social o procesos cognoscitivos como la minimización o negación en caso de los hombres (Vara-Horna et al., 2016). En efecto, la escala está conformada por 14 ítems divididos en 7 dimensiones. Además, se ha empleado esta escala debido a que presenta altos niveles de fiabilidad (Alfa de Cronbach =0.854).

Las/os participantes respondieron en una escala ordinal de 7 puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 a 5 veces (3); entre 6 y 10 veces (6), entre 11 y 20 veces (11) y más de 20 veces (21). Con la escala se puede determinar la VcM ocurrida en el último año (prevalencia año de la VcM) y antes del último año (cese de VcM); ambas dan como resultado a la prevalencia de la VcM durante toda la relación de pareja. Así también, se calcula la intensidad de los ataques (promedio del número de ataques) solo considerando la violencia ocurrida en los últimos 12 meses. Las trabajadoras que no han sido afectadas por la VcM y los trabajadores que no han infligido VcM son categorizados como grupo sin VcM.

Tabla 4. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el hogar

Dimensiones		Ítems (su pareja actual o expareja...)	Algoritmos
Violencia psicológica leve	VcM1	Él/Ella la/o ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja= \sum (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14), preliminarmente recodificado "nunca" a 0.
	VcM2	Usted lo/a ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	
Violencia psicológica grave	VcM3	Él/Ella la/o ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
	VcM4	Usted lo/a ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
Violencia económica	VcM5	Él/Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Prevalencia de la VcM en el último año= \sum (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14), preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0
	VcM6	Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	
Violencia física leve	VcM7	Él/Ella la/o ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	
	VcM8	Usted lo/a ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	
Violencia física grave	VcM9	Él/Ella la/o ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	
	VcM10	Usted lo/a ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	
Violencia sexual	VcM11	Él/Ella la/o ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	VcM ataques (veces) = $\sum \times$ (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14), preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0.
	VcM12	Usted lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	

<i>Daño</i>	VcM13	Él/Ella le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).
	VcM14	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).

Fuente: cuestionario de trabajadoras y trabajadores (ver Anexo 1 y 2).

Violencia contra las mujeres en el trabajo

La VcM en el contexto del trabajo, indaga la frecuencia en las que las trabajadoras han experimentado agresiones por parte de sus parejas o exparejas durante su jornada laboral y los trabajadores han ejercido VcM mientras sus parejas o exparejas se encontraban trabajando. Esta escala fue adaptada por Vara-Horna (2013) de la versión modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Asimismo, se ha usado una escala bidireccional con la finalidad de obtener información confiable. La escala está conformada por 6 ítems entre violencia psicológica y física. Las/os trabajadoras/es respondieron en una escala ordinal de 7 puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0); una o dos veces (1); entre 3 a 5 veces (3); entre 6 y 10 veces (6), entre 11 y 20 veces (11) y más de 20 veces (21). Se distingue tres periodos: 1) Prevalencia actual de la VcM: violencia en los últimos 12 meses; 2) Cese de la VcM: violencia antes de los 12 meses; 3) Prevalencia de la VcM durante toda la relación: violencia ocurrida antes del último año y en los últimos 12 meses. En el periodo de prevalencia de la VcM en los últimos 12 años, se determina el promedio de los números de ataques violentos.

Tabla 5. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el trabajo

	Ítems (su pareja actual o expareja...)	Algoritmos
VT1	La ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja= $\sum (VT1, VT2, VT3, VT4, VT5, VT6)$, preliminarmente recodificado "nunca" a 0.
VT2	Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	
VT3	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Prevalencia de la VcM en el último año= $\sum (VT1, VT2, VT3, VT4, VT5, VT6)$, preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0
VT4	Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	
VT5	La ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	VcM ataques (veces) = $\sum \times (VT1, VT2, VT3, VT4, VT5, VT6)$, preliminarmente recodificado "paso antes,
VT6	Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	

Fuente: cuestionario de trabajadoras y trabajadores (ver Anexo 1 y 2).

Personal que atestigua violencia contra las mujeres

Esta escala ha sido diseñada y utilizada por Vara-Horna (2013, 2015a) y GIZ (2015) en medianas y grandes empresas para estimar la prevalencia de la VcM, según el reporte de sus colegas de trabajo. El cual incluye cuatro niveles de reporte (ver Tabla 6). También, indaga los efectos de la VcM en el desempeño, tanto de quienes atestiguan como de sus compañeras agredidas, donde los efectos están escalados en función de las horas perdidas de trabajo. Comprenden desde a) No ha afectado, b) poco (se ha perdido algunas horas solamente), c) regular (se ha retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha retrasado el trabajo y afectado producción/servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos).

Cabe resaltar para el cálculo de los días perdidos y el costo económico a causa de la VcM por personal que atestigua, se ha excluido a las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores que han atestiguado la VcM. Por tanto, solo se ha considerado al personal que atestigua y que no hayan vivido episodios de VcM.

Tabla 6. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres en el trabajo, según personal que atestigua

	Ítems	Algoritmo
T _{VcM1}	Sabe o sospecha que existen colegas violentadas por sus parejas	
T _{VcM2}	Sus colegas le han pedido ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja	Prevalencia de la VcM = $\sum (T_{VcM1}, T_{VcM2}, T_{VcM3}, T_{VcM4})$, preliminarmente recodificado "no" a 0
T _{VcM3}	Ha observado que sus colegas sean acosadas o amenazadas por teléfono o correo electrónico	
T _{VcM4}	Ha observado que sus colegas sean amenazadas o golpeadas	

Fuente: cuestionario de trabajadoras y trabajadores (ver Anexo 1 y 2).

Presentismo

Es definida como la cantidad de tiempo que las trabajadoras y los trabajadores asistieron al trabajo, pero no fueron productivos, en un periodo de cuatro semanas. Esta escala la conforman dos dimensiones: agotamiento y distracción; y cero productividad. Los ítems de distracción y agotamiento laboral se basan en Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003) y Work Limitations Questionnaire –WQL de Lerner et al. (2001), las cuales han sido adaptadas al ámbito organizacional y traducidas al español por Vara-Horna (2013, 2015a) y la otra dimensión

(cero productividad) ha sido diseñada por Vara-Horna (2015a) para el contexto organizacional. Los participantes respondieron en una escala de 5 puntos: nunca (0); 1 día (1), entre 2 y 5 días (2); entre 6 y 10 días (6); casi todos los días (11).

La primera dimensión, distracción y agotamiento, los cuatro ítems se promedian y se multiplica por 25%, debido a que se asume una pérdida de productividad disminuida al día. La segunda dimensión, cero productividad, los ítems son promediados y multiplicados por 100% debido a que es equivalente a un día de ausentismo; sin embargo, el ítem accidentes o incidentes laborales, es un indicador de siniestralidad (mide las consecuencias del presentismo), que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño, por eso se asume el 200% de pérdida de productividad, estos pesos son asignados de acuerdo a la propuesta de Vara-Horna (2013, 2015a). Para calcular el presentismo anual (en días) se suman los ítems ponderados (pesos) y se multiplican por 12 (se proyecta a 12 meses laborales al año).

Tabla 7. Ítems y algoritmos de la escala de presentismo

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo
Distracción y agotamiento	P1 Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo	0.25	$\sum ((\bar{x} (P1, P2)) * 0.25, \\ (\bar{x} (P3, P4)) * 0.25, \\ (\bar{x} (P5, P6)), P7 * 2) * 12.$
	P2 Trabajó más lento de lo usual	0.25	
	P3 Estuvo cansada/o, agotada/o o exhausta/o en el trabajo	0.25	
	P4 Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo	0.25	
Cero productividad	P5 No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores	1	

P6	Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada/o o algo le afectaba	1
P7	Tuvo algún accidente o cometió errores laborales	2

Fuente: cuestionario de trabajadoras y trabajadores (ver Anexo 1 y 2).

Ausentismo

Es definido como la cantidad de días laborales perdidos porque la trabajadora o trabajador no asistió al trabajo, en las últimas 4 semanas, por diversas razones. En efecto, el día ausente es contabilizado en función a la productividad del trabajo. Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007) y han sido adaptados al español por Vara-Horna (2013, 2015a). Las/os participantes son preguntadas/os sobre el número de días que han faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (anteriores a la encuesta) en una escala de 6 puntos: nunca (0), 1 día (1), 2 días (2); de 3 a 5 días (3); de 6 a 10 días (6); más de 10 días (11).

La escala de ausentismo contiene 3 dimensiones: ausentismo por salud, ausentismo por otras razones y tardanza. A la dimensión ausentismo por salud y por otras razones, se le otorgó un peso de 1, mientras que a la dimensión de tardanzas se le otorgó un peso de 0.125 (se asume que una hora de tardanza al día equivale al 12.5% de un día laboral de 8 horas). Los ítems de la dimensión de ausentismo por salud se promedian, debido a que están relacionados y forman parte de un solo concepto. Se asignaron los pesos a los ítems según lo establecido y aplicado en el ámbito empresarial por Vara-Horna (2013, 2015). Para calcular el ausentismo anual (días) se suman los ítems ponderados (pesos) y se multiplica por 12 (se proyecta a 12 meses laborales al año).

Tabla 8. Ítems y algoritmos de la escala de ausentismo

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo
<i>Ausentismo por salud</i>	A1 Porque estaba enferma/o o tenía una molestia.	1	
	A2 Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	1	
<i>Ausentismo por otras razones</i>	A3 Para atender la salud o cuidado de otros/as familiares.	1	
	A4 Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	1	$\sum ((\bar{x} (A1, A2)), A3, A4, A5, A6, A7 * 0.125) * 12.$
	A5 Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	1	
	A6 Por otras razones.	1	
<i>Tardanza</i>	A7 No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	0.125	

Consecuencias laborales

Indaga la frecuencia en la que las/os trabajadoras/os han experimentado seis consecuencias laborales desfavorables en los últimos 12 meses. Esta escala se basó en la versión modificada del Worksite Harrassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008) y fue adaptada al español por Vara-Horna (2013, 2015a). Las/os participantes respondieron en una escala ordinal de 6 puntos: nunca (0); una o dos veces (2); entre 3 a 5 veces (4); entre 6 y 10 veces (8); entre 11 y 20 (15); más de 20 veces (25).

Tabla 9. Ítems y algoritmos de la escala de consecuencias laborales

Ítems	Algoritmo
C1 Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	
C2 Dejó de trabajar algunos días.	
C3 Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	
C4 Recibió llamadas de atención del jefe o la jefa.	Σ (C1, C2, C3, C4, C5, C6).
C5 Tuvo dificultades con la clientela.	
C6 Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	

Subordinación de género

Esta escala registra el nivel de control inequitativo de género que sufren las trabajadoras por parte de sus parejas y que ejercen los trabajadores en contra de sus parejas, a través del nivel de autonomía que tienen para tomar decisiones. Los ítems se basaron en los desarrollados por Vara-Horna et al. (2015a) en el estudio de costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Esta escala fue elegida debido a los altos niveles de confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.876) reportados en el estudio previo señalado. Se indaga, en caso de las trabajadoras, si para realizar actividades sociales, productivas y de salud la mujer las realiza libremente (0), si debe pedir permiso a la pareja para hacerlo (1) o si le está prohibido hacerlo (2). En caso de los trabajadores, se les pregunta lo mismo, pero se usa la consigna: “¿Su pareja necesita pedirle permiso para realizar actividades productivas, sociales o de salud?”

Tabla 10. Ítems y algoritmo de la escala de subordinación de género

Ítems	Algoritmo
SG1 Trabajar	Subordinación de género = \sum (SG1, SG2, SG3, SG4, SG5, SG6, SG7, SG8), si realiza libremente es recodificado como 0.
SG2 Estudiar	
SG3 Ir de compras	
SG4 Visitar familiares	
SG5 Visitar amistades	
SG6 Ir a consulta médica	
SG7 Ir a fiestas	
SG8 Usar anticonceptivos	

FIABILIDAD Y VALIDEZ

La validez y la fiabilidad se realizaron mediante ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS). SEM-PLS es una técnica de segunda generación en el área de los métodos multivariados. Se usó esta técnica, dado que casi todas las escalas empleadas en este estudio son multidimensionales, para ello se utilizó el paquete estadístico SmarthPLS (Ringle, Wende & Becker, 2016), un software desarrollado para probar modelos estructurales.

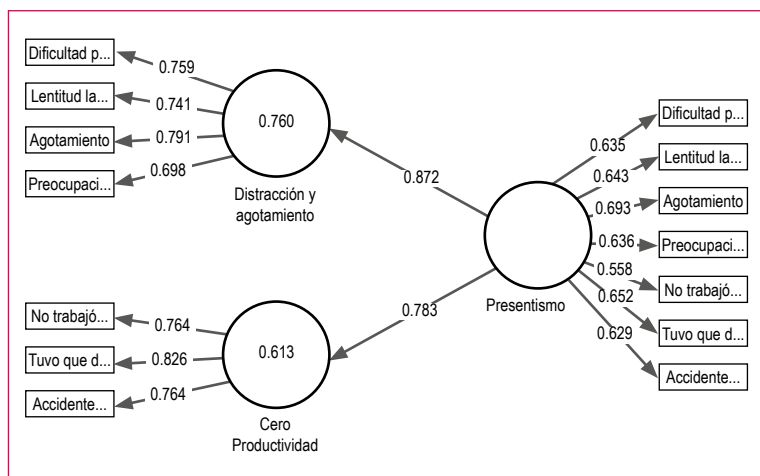
Las ecuaciones estructurales para modelar un constructo latente, considera dos modelos: medida y estructural. La fiabilidad y la validez de las escalas se determinan en el modelo de medida. En caso a la fiabilidad se analizó mediante dos indicadores: el Alfa de Cronbach y la Fiabilidad Compuesta, generalmente la interpretación de los valores es la misma. Se consideran los valores 0.7, 0.8, 0.9 aceptables, buenos y excelentes, respectivamente. Estos dos indicadores muestran si las escalas presentan consistencia interna (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

En cuanto a la validez, se examinó la validez convergente y discriminante. Para la primera, las cargas factoriales deben ser mayores a 0.708 (los autores sugieren no ser tan rígidos en las etapas iniciales del análisis) y se calcula la varianza extraída media (AVE). Un umbral aceptable es un valor igual o superior a 0.5, lo que equivale a decir que el constructo latente obtuvo una varianza explicada del 50%. De acuerdo con el criterio de Fornell Larcker, la raíz cuadrada de AVE de las dimensiones debería ser mayor que las correlaciones con otras dimensiones en el modelo, con ello se confirmaría la independencia de las variables latentes (Hair et al., 2017).

Además, se ha utilizado el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), para validar los constructos de VcM y presentismo, ya que estas escalas se han evaluado como modelos de componentes jerárquicos, es decir, por niveles. Según este indicador, los coeficientes deben estar por debajo del punto conservador (0.90). Además, para el cálculo de los intervalos de confianza, se utilizó la técnica de remuestreo Bootstrapping (muestra=5,000 veces; casos=1,215, utilizando la opción sin cambio de signo), los cuales no deberían comprender el valor 1. Al mismo tiempo, sin embargo, no se podría establecer una validez discriminante entre el constructo de segundo orden y las dimensiones que los conforman. No obstante, este resultado es de esperar, ya que el modelo de la medición del constructo repite los indicadores de las dimensiones de primer orden (Hair, Hult, Sarstedt, Ringle, & Gudergan, 2018).

Asimismo, el foco principal es el constructo de segundo orden, cuyo modelo de medición se construye mediante las relaciones de ruta del constructo con las dimensiones del primer orden. En efecto, para el cálculo de la varianza extraída media (AVE) y la fiabilidad compuesta, se consideran los coeficientes de trayectoria.

Presentismo: Tal como se observa en la Figura 4, en el primer orden, las cargas factoriales de las dimensiones de presentismo (distracción y agotamiento, cero productividad) todas son significativas (mayores que 0.708).



En esta misma línea, también se verifica la validez convergente de las dimensiones de presentismo, pues el AVE se encuentra entre 56.0% y 61.7%. Por otro lado, en relación constructo jerárquico de segundo orden, presenta validez convergente, ya que el AVE está por encima del 50%. Para el cálculo de este valor se consideró los coeficientes de trayectoria (cero productividad=0.783; distracción y agotamiento=0.872). En el caso de la fiabilidad, tal como se observa en la Tabla 11, las dimensiones de cero productividad y distracción y agotamiento presentan fiabilidad compuesta (por encima de 0.7) y el constructo de segundo orden (presentismo) presenta un valor óptimo al esperado ($F_c=0.814$). En efecto, el constructo de presentismo presenta consistencia interna.

Tabla 11. Validez y fiabilidad de presentismo y primer orden de los constructos

	Alpha Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Cero productividad	0.689	0.828	0.617
Distracción y agotamiento	0.737	0.835	0.560
Presentismo (segundo orden)		0.814	0.687

Además, se evalúa la validez discriminante del constructo a través del criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT), los resultados indican validez discriminante de las dimensiones de primer orden, ya que los valores de HTMT están por debajo del umbral conservador, el valor del HTMT es 0.526 y el intervalo de confianza no incluye el valor 1. Sin embargo, es de esperar que los intervalos de confianza de la relación entre el constructo presentismo y sus dimensiones, incluyan el valor uno. Por consiguiente, el constructo presentismo, presenta validez discriminante de segundo orden (ver Tabla 12).

Tabla 12. Validez discriminante de presentismo usando el criterio Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Cero Productividad	Distracción y agotamiento
Distracción y agotamiento	0.526 [0.444 ;0.603]	
Presentismo (segundo orden)	1.085 [1.023 ;1.168]	1.169 [1.130 ;1.216]

Violencia contra las mujeres. En el primer orden las cargas factorial de las dimensiones de VcM son significativas, ya que oscilan entre 0.771 y 0.862 (ver Figura 5).

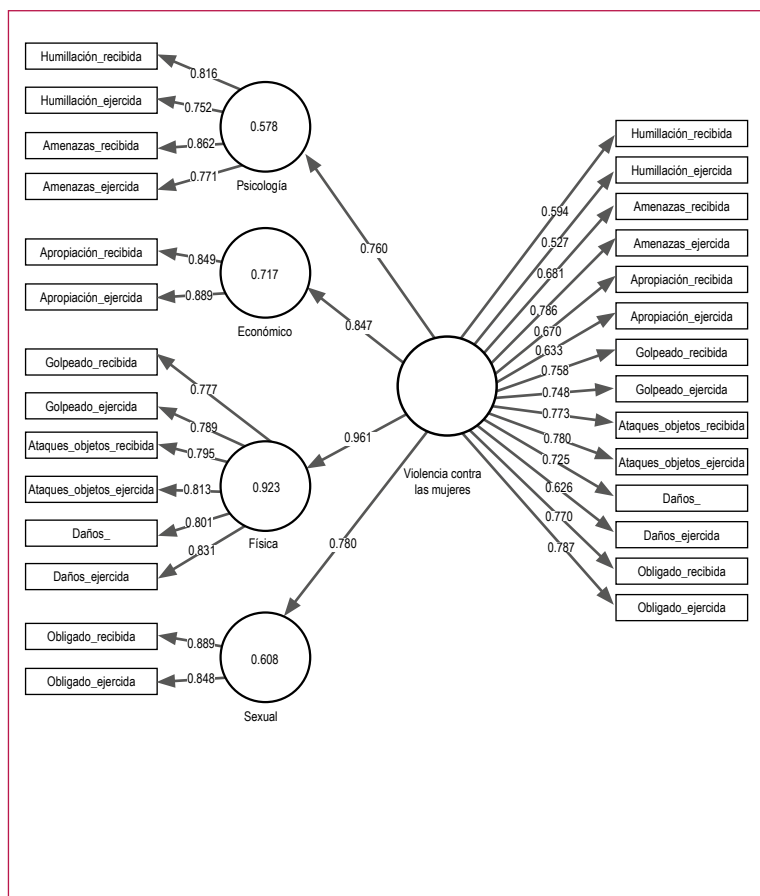


Figura 5. Estructura factorial de segundo orden de la escala de VcM usando SEM-PLS

Asimismo, se verifica la validez convergente de las dimensiones de VcM en el primer orden, ya que la varianza extraída media oscila entre 64.2% y 90.1%. De igual forma, la validez convergente del constructo jerárquico de segundo orden, cuya medición es descrito por las relaciones del constructo de VcM con las dimensiones de primer orden

(psicológica, económica, física y sexual), los coeficientes de trayectoria de las relaciones se encuentran entre 0.760 y 0.961. En efecto, para el constructo de VcM se obtiene un AVE superior al 50%.

En el caso de la fiabilidad, tanto las dimensiones de primer orden como el modelo jerárquico de segundo orden presentan consistencia interna, ya que los valores tanto de Alfa de Cronbach como Fiabilidad Compuesta se encuentran por encima del valor óptimo esperado (ver Tabla 13).

Tabla 13. Validez y fiabilidad de VcM y primer orden de los constructos

	Alpha Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Psicológica	0.814	0.878	0.901
Económica	0.677	0.860	0.755
Física	0.888	0.915	0.642
Sexual	0.678	0.861	0.755
Violencia contra las mujeres (segundo orden)		0.905	0.707

En este punto, se evaluó la validez discriminante mediante el criterio HTMT. Los resultados indican validez discriminante entre las dimensiones de primer orden, los valores están por debajo de 0.90. Excepto la relación de violencia física y económica, este resultado es de esperar, pues estudios empíricos han evidenciado una estrecha relación entre estos dos tipos de violencia. Asimismo, tal como se observa en la Tabla 14, casi todos los intervalos de confianza de las dimensiones de primer orden no incluyen el valor 1; excepto la relación de violencia sexual con física y económica. Con respecto, a la validez discriminante de

segundo orden, en este punto se observa que los intervalos de confianza incluyen al valor uno, pero no ocurre en caso de la violencia psicológica.

Tabla 14. Validez discriminante de VcM usando el criterio Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Económica	Física	Psicológica	Sexual
Física	1.037 [0.933;1.246]			
Psicológica	0.644 [0.502 ;0.771]	0.721 [0.614;0.813]		
Sexual	0.901 [0.569;1.118]	0.901 [0.612 ;1.112]	0.599 [0.356 ;0.820]	
Violencia contra las mujeres (segundo orden)	1.051 [0.967 ;1.245]	1.051 [1.026 ;1.098]	0.907 [0.852 ;0.957]	0.972 [0.759;1.182]

Subordinación, VcM en el trabajo, consecuencias laborales y ausentismo. Los valores de fiabilidad compuesta de las escalas oscilan entre 0.727 y 0.908. En efecto, todas las escalas y las dimensiones presentan consistencia interna. En relación con la validez convergente, casi todas las cargas factoriales de las escalas se encuentran por encima de 0.708; excepto el ítem “ausentismo por otras razones” (0.557). Asimismo, la varianza extraída media de todas las escalas oscila entre 52.0% y 58.3%, pero el AVE de ausentismo por otras razones está por debajo del 50% este resultado es predecible porque los ítems son mutuamente excluyentes (ver Tabla 15).

**Tabla 15. Validez y fiabilidad de las escalas:
Subordinación, VcM en el trabajo, consecuencias
laborales y ausentismo**

Ítems	Carga factorial	Alpha Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Varianza extraída media AVE
Subordinación				
Trabajar	0.736	0.884	0.908	0.554
Estudiar	0.738			
Ir de compras	0.768			
Visitar familiares	0.806			
Visitar amistades	0.801			
Ir a consulta médica	0.738			
Ir a fiestas	0.735			
Usar anticonceptivos	0.614			
VcM en el trabajo				
La ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	0.730	0.837	0.881	0.553
Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	0.746			
Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	0.772			
Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	0.621			
La ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	0.790			
Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	0.791			
Consecuencias laborales				
Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	0.769	0.817	0.866	0.520
Dejó de trabajar algunos días.	0.651			
Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	0.708			
Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	0.730			
Tuvo dificultades con la clientela.	0.753			

Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	0.708			
Ausentismo por salud				
Porque estaba enferma/o o tenía una molestia.	0.689			
Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	0.816	0.649	0.807	0.583
Para atender la salud o cuidado de otros/as familiares.	0.780			
Ausentismo por otras razones				
Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	0.743			
Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	0.748	0.447	0.727	0.474
Por otras razones.	0.557			

En cuanto a la validez según el criterio de Fornell Larcker, se verifica que todas las escalas presentan validez (ver Tabla 16).

Tabla 16. Validez discriminante de las escalas: Subordinación, VcM en el trabajo, consecuencias laborales y ausentismo

	Ausentismo por otras razones	Ausentismo por salud	Subordinación	VcM en el trabajo	Consecuencias laborales
Ausentismo por otras razones	(0.689)				
Ausentismo por salud	0.377	(0.764)			
Subordinación	0.081	0.053	(0.744)		

VcM en el trabajo	0.152	0.082	0.294	(0.744)
Consecuencias laborales	0.170	0.168	0.223	0.451 (0.721)

PROCEDIMIENTO

Trabajo de campo

Las empresas agroindustriales seleccionadas para comprender la muestra en estudio proceden del informe de la Comisión de Promoción para la Exportación y el Turismo-PROMPERÚ (2015). Posteriormente, se seleccionó a las empresas agroindustriales que cumplieran con los criterios de inclusión del estudio. En efecto, el acceso a las empresas agroindustriales se realizó en dos fases. En un primer momento, se contactó vía telefónica a las gerencias generales o de recursos humanos de las agroindustrias seleccionadas, informándoles sobre los objetivos del estudio y solicitando su participación en el mismo. En un segundo momento, a quienes manifestaron interés, se les solicitó una audiencia personal para informarles con más detalle sobre los objetivos de la investigación.

Prevía coordinación con las empresas agroindustriales, se aplicó el cuestionario dentro de la jornada laboral. Las/os participantes cumplimentaron los cuestionarios en un periodo de tiempo de 20 minutos. Luego, los cuestionarios llenados fueron depositados en un ánfora. El procedimiento para la recolección de datos siguió un protocolo riguroso con la finalidad de cumplir con las consideraciones metodológicas y éticas.

Análisis de datos

Los datos fueron tabulados y analizados usando dos programas estadísticos: SPSS versión 23 y SmartPLS versión 3.2. El procesamiento de los datos tuvo triple control de calidad: a) En el ingreso, se aseguró la originalidad de la fuente y se excluyeron a los cuestionarios inválidos o incompletos con el 50% de las preguntas sin contestar; b) En la tabulación, se realizó comparaciones al azar [formato original vs datos ingresados]; c) En los resultados, se verificó si los valores ingresados corresponden a las categorías establecidas, a través de tablas de frecuencia.

Para el análisis de la fiabilidad y validez de los instrumentos se ha empleado el programa SmartPLS. Con respecto al análisis de los resultados, se eligió la técnica Análisis de varianza – ANOVA (mediante la prueba F) para comparación de medias; solo consideramos las variables que tienen diferencia significativa ($p < 0.05$) y r de Pearson para el análisis de correlaciones de las variables.

Prueba de modelo causal. Mediante el uso de Ecuaciones Estructurales, utilizando el algoritmo de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS) se evaluó en el modelo estructural, el impacto de la VcM en la productividad de las empresas agroindustriales en términos de ausentismo y presentismo. Los índices básicos que se utilizaron fueron: 1) los coeficientes estandarizados (β), representan las relaciones hipotéticas entre los constructos latentes, los valores deben ser mayor a 0.1 para ser significativos, cuando el β es más cercano a cero la relación es más débil, y no es significativo; 2) el coeficiente de determinación (R^2), es el porcentaje de la varianza explicada del constructo exógeno sobre el constructo endógeno, que debe ser superior a 0.1 para considerarse significativo (Hair et al., 2014; Hair et al., 2017).

Para examinar la precisión de las estimaciones de los coeficientes de trayectoria (beta) y para realizar el contraste de hipótesis de significación de la prueba estadística, se utilizó la técnica de remuestreo Bootstrapping (muestra=5,000 veces; casos=1,215; utilizando la opción sin cambio de signo), esta técnica estima los errores estándar, que permite el cálculo de los valores de t de student y p_value de los coeficientes de trayectoria. Se consideran significativas cuando $p < 0.05$ y obtenido debe ser mayor que el valor crítico (1.96, nivel de significancia del 5%; 2.57 nivel de significancia del 1%) (Hair et al., 2014).

Estimación de los días perdidos. El cálculo de los días perdidos a causa de la VcM fue estimado usando los algoritmos presentados en las escalas de ausentismo y presentismo. Se obtienen los puntajes de cada una, se usa un escenario contrafactual para determinar el impacto de la VcM, excluyéndolo de otros impactos aleatorios. En este sentido, según Vara-Horna (2013) el grupo de trabajadoras que no sufran VcM y trabajadores que no ejerzan VcM es esencial para eliminar las diferencias aleatorias y evitar sesgo en los resultados. De lo dicho, con la variable VcM durante la relación de pareja, se ha creado dos grupos artificiales (sin VcM y con VcM). Posteriormente, se ha comparado los promedios (en días perdidos al año) de presentismo y ausentismo. La diferencia de estos promedios es asignada como el impacto de la VcM excluyendo otros impactos. Solo se considera las diferencias significativas, usando la prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 1%.

Por otro lado, dado que el trabajador peruano promedio trabaja 288 días al año, perder esa cantidad de días es como perder la fuerza laboral del/a trabajador/a por un año. Se divide entonces la cantidad de días perdidos producto de la VCM entre 288 días-trabajo, obteniendo la fuerza productiva perdida por VCM (en personas)⁴.

4 Se adoptó el criterio estándar que recomienda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de horas trabajadas como

Estimación de los costos económicos: Para el cálculo del costo empresarial de la VcM en las empresas agroindustriales, en un principio se ha utilizado el método de conversión de salario propuesta por Mattke et al. (2007), el cual consiste en determinar el número de días perdidos por ausentismo y presentismo multiplicado por el salario día de las trabajadoras y trabajadores. En efecto, se ha utilizado los siguientes algoritmos:

- $\text{Costo de presentismo} = \text{Presentismo anual} * ((\text{Remuneración mensual} / (\text{Horas semanales} * 4)) * 8).$
- $\text{Costo de Ausentismo} = \text{Ausentismo anual} * ((\text{Remuneración mensual} / (\text{Horas semanales} * 4)) * 8).$

Posteriormente, para monetizar el impacto de la VcM se ha empleado la metodología propuesta por Vara-Horna (2013), que consiste en establecer escenarios contrafactuales (el grupo con VcM y el grupo sin VcM), se comparan las medias de los costos de ausentismo y presentismo de estos dos grupos, y la diferencia es asignada al costo por agredida, agresor y testigo de VcM. Sin embargo, para estimar el costo total de la VcM en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque se multiplicó por el número de afectadas/os por la VcM y el número de testigos de VcM, respectivamente (ver Tabla 17).

medida óptima del insumo trabajo, y no por ocupados o puestos de trabajo. De lo dicho, cada 288 días de trabajo efectivo tiempo completo equivalen recién a un puesto de trabajo productivo, evitando así la doble ocupación, el empleo parcial y la variación en las horas promedio por semana. En los antecedentes internacionales, el valor empleado es de 240 días, asumiendo una jornada laboral de 5 días por 8 horas diarias. En el caso de la realidad peruana, se ha asumido una jornada laboral de 6 días por semana.

Tabla 17. Valores considerados para la estimación de los costos empresariales

	Valores
Trabajadoras/es en las 9 empresas agroindustriales (1)	5,740
Número de trabajadoras/es afectadas/os por la VcM(2)	1,969
Número de testigos de VcM (3)	1,045

(1) La información del número de trabajadoras/es de toda la empresa (población) fue proporcionada por las empresas participantes en el estudio.

(2) Número de trabajadoras/es afectadas/os por la VcM = Existe 5740 trabajadoras/es que trabajan en las 9 empresas agroindustriales multiplicado por la prevalencia total de la VcM durante la relación (34.3%).

(3) Número de testigos de VcM = Existe 5740 trabajadoras/es que trabajan en las 9 empresas agroindustriales multiplicado por la prevalencia del personal que ha atestiguado VcM (18.2%).



RESULTADOS

PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

El 34.3% de trabajadoras/es que trabajan en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque ha estado involucrada/o directamente en situaciones de VcM durante toda la relación, sea como agredida o agresor. En cuanto a las trabajadoras, el 39.0% fue agredida alguna vez en su relación por su pareja o expareja, mientras que el 28.4% de los trabajadores ha agredido alguna vez a su pareja o expareja.

Considerando solo el último año (12 meses), el 18.4% del personal de las empresas agroindustriales vive situaciones de VcM. En caso de las trabajadoras, el 19.9% ha sido afectada por la VcM, mientras en 16.5% de los trabajadores reporta haber ejercido VcM hacia sus parejas o exparejas.

La prevalencia de la VcM varía según el contexto donde ocurren las agresiones, siendo mayor en el hogar (31.7%) que el contexto del trabajo (14.3%). Esto evidencia que los episodios de la VcM no solo suceden en el hogar, sino que también ocurren en las instalaciones de las empresas agroindustriales. En el ámbito laboral, según el reporte de las trabajadoras el 16.0% manifiesta haber sido agredida por su pareja o expareja alguna vez durante su jornada

laboral. Asimismo, el 12.3% de los trabajadores señaló haber agredido a sus parejas o exparejas mientras ellas trabajaban.

En caso del contexto del hogar, considerando la prevalencia de la VcM durante toda la relación, el 36.9% de las trabajadoras expresaron haber sufrido VcM y el 25.3% de los trabajadores manifestaron haber ejercido VcM.

Tabla 18. Porcentaje de trabajadoras/es que han experimentado violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

	Agredidas		Agresores		Total	
	Durante toda la relación	Últimos 12 meses	Durante toda la relación	Últimos 12 meses	Durante toda la relación	Últimos 12 meses
La VcM ha ocurrido...						
...en el hogar	36.9	18.6	25.3	14.4	31.7	16.7
...en el trabajo o alrededores	16.0	7.0	12.3	6.4	14.3	6.7
Total afectado por VcM en el hogar o el trabajo o alrededores	39.0	19.9	28.4	16.5	34.3	18.4

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Según el número de episodios violentos experimentados en los últimos 12 meses, el promedio total es de 19 ataques, de los cuales el 72.6% ocurrió en el hogar (13.8 ataques) y el 27.4% en el trabajo o alrededores (5.2 ataques). Las trabajadoras agredidas reportaron haber sufrido 23.9 ataques, mientras que los trabajadores agresores manifestaron haber atacado a sus parejas o exparejas un promedio de 11.4 veces al año tanto en el contexto del hogar como en el trabajo.

Tabla 19. Promedio de situaciones de VcM por año en trabajadoras y trabajadores

	Cantidad de ataques (suma simple)		
	Agredida	Agresor	Total
La VcM ha ocurrido...			
Hogar	16.7 (D.E 36.52)	9.1 (D.E 15.37)	13.8 (D.E 30.4)
Trabajo	7.2 (D.E 14.94)	2.3 (D.E 4.84)	5.2 (D.E 11.9)
Total	23.9	11.4	19.0

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Nota: D.E.=Desviación estándar.

De todas/os las/os trabajadoras/es que han experimentado algún tipo de VcM, durante toda la relación de pareja, en el contexto del hogar, la violencia psicológica (25.1% humillación y 18.4% amenazas) ha sido las más predominante, siendo la intensidad de la violencia psicológica mayor en las trabajadoras agredidas (30.5% humillación y 21.9% amenazas) en comparación con los trabajadores agresores (18.5% humillación y 14.2% amenazas). Por otro lado, no se debería subestimar en la medición de la VcM a la violencia económica, ya que es tan dañina como los otros tipos de violencia. En efecto, el 7.7% de trabajadoras expresa que su pareja o expareja se ha apoderado o quitado sus ingresos o sueldo, mientras que solo el 5.1% de los trabajadores agresores manifiesta haber perpetrado este tipo de abuso hacia su pareja o expareja.

Respecto a la violencia física, en el contexto del hogar, la violencia física leve (golpes, cachetadas, pateado, mordido, sujetado fuertemente del brazo) es la más reportada por las trabajadoras agredidas (15.2%) con 4 puntos porcentuales superiores a la manifestada por los trabajadores agresores (11.2%). En el caso de la violencia física grave (ataques

con objetos, palos, armas punzo cortantes o de fuego), se observa la misma tendencia, las agredidas reportaron valores superiores (3.3 puntos porcentuales más) que los agresores, este tipo de violencia requiere atención médica por la gravedad de los daños. En efecto, el 11.3% de trabajadoras reportó daños físicos (moretones graves, esguince, fracturas, lesiones, cortes).

En referencia a los ataques ocurridos en el contexto laboral, las amenazas por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto es reportada en mayor magnitud tanto por las trabajadoras agredidas como por los trabajadores agresores (11.1%).

Tabla 20. Personal involucrado en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%).

	Durante toda la relación			Últimos 12 meses		
	Agredida	Agresor	Total	Agredida	Agresor	Total
Hogar						
Humillación	30.5	18.5	25.1	14.4	8.7	11.9
Amenazas	21.9	14.2	18.4	9.3	7.2	8.3
Económica	7.7	5.1	6.5	3.4	2.5	3.0
Física leve	15.2	11.2	13.4	7.0	5.1	6.1
Física grave	7.3	4.0	5.8	3.1	1.1	2.2
Sexual	8.3	4.7	6.7	3.6	2.7	3.1
Daño físico	11.3	3.6	7.8	3.7	1.3	2.6
Trabajo						
Amenazas por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	11.8	10.2	11.1	5.0	5.1	5.0
Acosada mientras trabajaba.	8.0	5.9	7.0	3.0	1.9	2.5
Amenazas, insultado o golpeado en su centro de trabajo.	6.9	4.7	5.9	3.0	1.9	2.5

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

PERSONAL QUE ATESTIGUA CASOS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El 22.2% del personal ha atestiguado episodios de VcM en sus compañeras de trabajo (este porcentaje incluye al personal que atestigua y a la vez a las trabajadoras agredidas o trabajadores agresores). El 24% son testigos mujeres y el 20.0% son testigos hombres. El testimonio más predominante es el hecho de que algunas compañeras hayan solicitado consejo para afrontar la violencia según el reporte de los testigos hombres (14.2%) y testigos mujeres (15.4%).

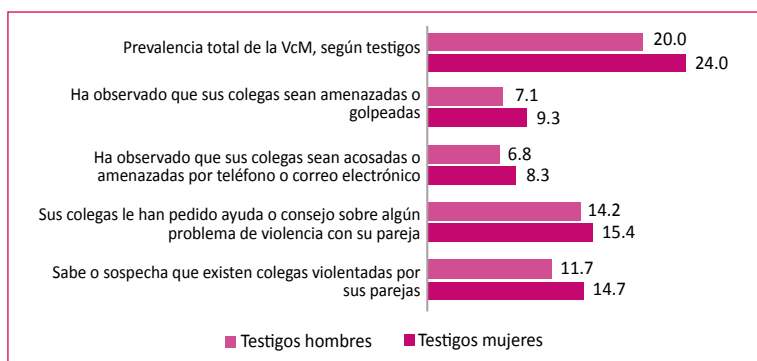


Figura 6. Porcentaje de mujeres y hombres que atestiguan VcM según tipos de testimonios de sus colegas

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

El 54.0% de trabajadoras y el 52.0% de trabajadores que han atestiguado episodios VcM en sus compañeras mujeres, manifestaron que ha afectado la productividad de las empresas agroindustriales. En efecto, en el caso de las testigos mujeres, los efectos de mayor magnitud son: se ha perdido horas de trabajo (23.4%) y se ha retrasado el trabajo (17.5 %). Asimismo, en cuanto a los testigos hombres, el 26.5% indica que se ha perdido horas de trabajo y 14.7% manifestó que se ha retrasado el trabajo (ver Figura 7).

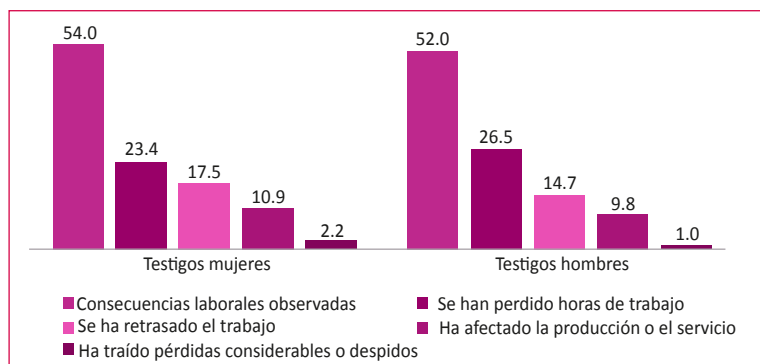


Figura 7. Efectos laborales según declaraciones de testigos mujeres y hombres (%)

Nota: * Cálculo considerando solo al personal que ha atestado VcM.

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Ausentismo

Aunque existen muchas razones para faltar al trabajo, las trabajadoras agredidas tienden a faltar más, pues la VcM ocasiona incapacidad laboral absoluta, afectando considerablemente a la productividad de las empresas agroindustriales. Tal como se observa en la Figura 8, las trabajadoras agredidas en el último año tuvieron mayor ausentismo, principalmente por otras razones (81% más), para atender la salud de un familiar enferma/o (66% más), para atender temas legales, financieros o personales (59% más), porque no contaba con dinero para movilizarse (59% más), porque estaba enferma o tenía alguna dolencia (34% más) y para atender su salud física o mental (24% más) y 63% más trabajadoras han llegado tarde en comparación con el grupo de trabajadoras que no han sido agredidas por sus parejas o exparejas.

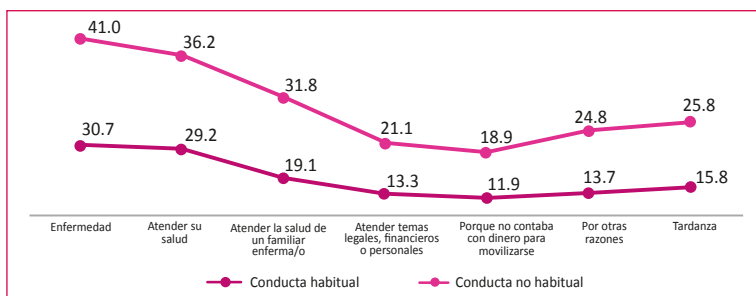


Figura 8. Porcentaje de trabajadoras que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Los trabajadores agresores también se ausentan del trabajo o llegan tarde por la violencia infligida contra sus parejas o exparejas. Los agresores faltan más frente a los que no son; faltan para atender temas legales, financieros o personales (94% más), para atender su salud (33% más), porque no contaba con dinero para movilizarse (29% más), porque estaba enfermo (27% más), para atender la salud de un familiar enferma/o (27% más) y por otras razones (15% más) y tuvieron más tardanza (24% más) (ver Figura 9).

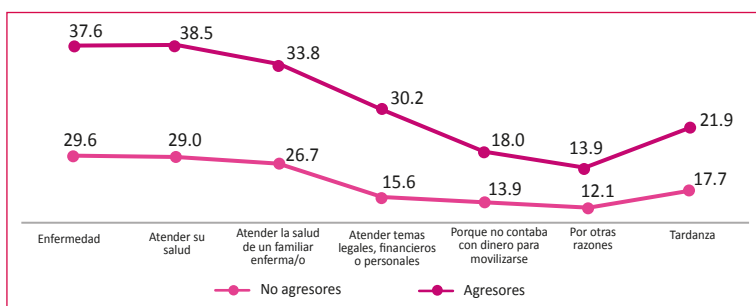


Figura 9. Porcentaje de trabajadores que han faltado en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Presentismo

La VcM genera disminución del desempeño de las trabajadoras agredidas mientras se encuentran trabajando. En efecto, tal como se observa Figura 10, las trabajadoras agredidas tienen accidentes o incidentes laborales (158% más), preocupaciones familiares (145% más), cero productividad (113% más), lentitud laboral (101% más), distracción laboral (92% más), agotamiento físico (82% más) y no trabajó a pesar de estar presente (64% más) comparando con las no agredidas.



Figura 10. Porcentaje de trabajadoras que han tenido presentismo en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Los trabajadores agresores producto de la violencia infligida contra su pareja o expareja, también ven afectado su desempeño laboral, ya que lidiar con la violencia ejercida y sus consecuencias, ocasiona morbilidad. En efecto, los trabajadores agresores tienen lentitud laboral (136% más), cero productividad (133% más), accidentes o incidentes (122% más), preocupaciones familiares (96% más), distracción laboral (77% más), agotamiento físico (53% más) y no trabajo a pesar de estar presente (43% más) comparando con lo no agresores (ver Figura 11).

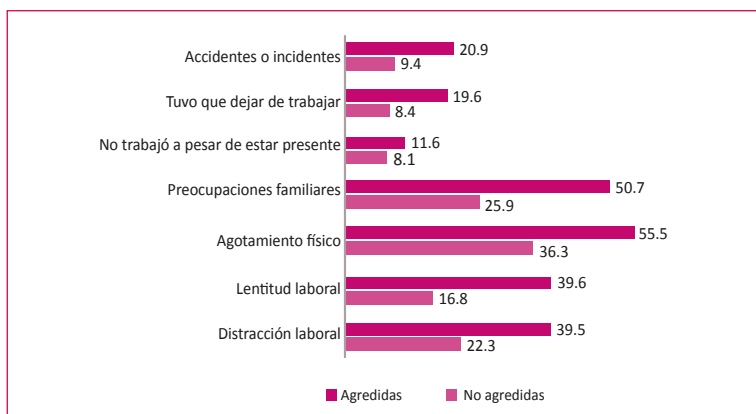


Figura 11. Porcentaje de trabajadores que han tenido presentismo en las últimas cuatro semanas, según si vive situaciones de violencia (%)

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Consecuencias laborales

Existe una correlación positiva directa entre VcM y las consecuencias laborales ($r=0.549^{**}$, $p<0.01$). Por consiguiente, el 64.7% de las trabajadoras agredidas y el 70.4 % de los trabajadores agresores tienen consecuencias laborales que impacta perjudicialmente en el ambiente laboral (como llegadas tardías, llamadas de atención de la jefatura, presentismo, ausentismo, dificultad de relacionamiento con colegas o la clientela entre otros). En efecto, en general, tal como se observa en la Figura 12, la principal consecuencia laboral para las trabajadoras agredidas es el ausentismo (19.3%), seguida del presentismo medido como pérdida de concentración o descenso en su rendimiento (17.2%). Mientras, que en el caso de los trabajadores la consecuencia más predominante es la llamada de atención del jefe o la jefa (14.9%) y el presentismo medido como pérdida de concentración o descenso en su rendimiento (13.5%).

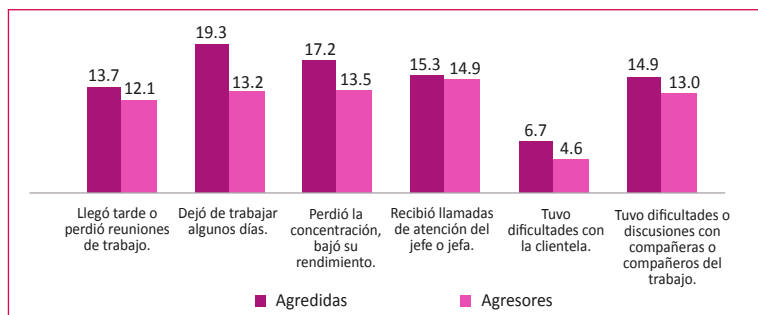


Figura 12. Porcentaje de trabajadoras/es que han tenido consecuencias laborales

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

IMPACTO ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES PARA LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres

Como consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja las empresas agroindustriales de la región Lambayeque pierden anualmente 15.4 días hábiles laborales por persona, sea agredida o agresor, de los cuales, 7.0 días se pierden por ausentismo y 8.4 por presentismo. Asimismo, al compararse con los grupos de trabajadoras/es que atestiguan VcM, pero no sufren ni ejercen VcM directamente, se detecta una pérdida de 5.8 días por presentismo al año.

Además, a causa de la VcM las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque están perdiendo al año 36,384 días por presentismo y ausentismo de la colaboradora agredida, colaborador agresor y, en caso del personal que ha atestado VcM, por presentismo. Esto equivale a 126 trabajadoras/es trabajando a tiempo completo por año sin ninguna productividad.

Tabla 21. Días perdidos en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo

	Días perdidos		
	Ausentismo	Presentismo	Total
Trabajadoras			
Agredidas	21.7 (24.95)	14.8 (30.62)	36.5
No agredidas	14.3 (21.03)	6.1 (14.78)	20.4
Días perdidos por agredida	7.4a	8.7b	16.1
Trabajadores			
Agresores	24.8 (28.57)	15.0 (25.15)	39.8
No agresores	17.4 (24.88)	6.9 (13.95)	24.3
Días perdidos por agresor	7.4c	8.1d	15.5
Trabajadoras y trabajadores			
Días perdidos agresor y agredida	7.0e	8.4f	15.4
Total de días perdidos por agredidas y agresores	13 783	16 540	30 323
Personal que atestigua			
Atestiguan VcM	18.6 (24.29)	11.3 (21.96)	11.3
No atestiguan VcM	15.2 (22.75)	5.5 (11.96)	5.5
Días perdidos por persona que atestigua la VcM (18.2%)*	No significativo g	5.8h	5.8
Total de días perdidos por personal que atestigua VcM		6061	6061
Total de días perdidos a causa de la VcM (año)	36 mil 384 días		

*Nota: Diferencias significativas: aF=16.265 p=0.000; bF=22.557, p=0.000; cF=8.623, p=0.003; dF=22.235, p=0.000; eF=21.943, p=0.000; fF=43.795, p=0.000; gF=2.285, p=0.131; hF=17.983, p=0.000. En el caso del personal que atestigua, se consideró solo a quienes no sufren ni ejercen VcM.

(1) La información del número de trabajadoras/es de toda la empresa (población) fue proporcionada por las empresas participantes en el estudio.

(2) Número de trabajadoras/es afectadas/os por la VcM = Existe 5740 trabajadoras/es que trabajan en las 9 empresas agroindustriales multiplicado por la prevalencia total de la VcM durante la relación (34.3%).

(3) Número de testigos de VcM = Existe 5740 trabajadoras/es que trabajan en las 9 empresas agroindustriales multiplicado por la prevalencia del personal que ha atestiguado VcM (18.2%).

Costos económicos de la violencia contra las mujeres en las empresas agroindustriales

Las empresas agroindustriales de la región Lambayeque están perdiendo a causa de la VcM US\$ 496,879 dólares al año, debido al ausentismo y presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores; y por el presentismo del personal que ha atestiguado la VcM. Tal como se observa en la Tabla 22, el mayor costo es por presentismo (56%) comparado con el ausentismo (44%).

Tabla 22. Costos basados en salarios, causados por la VcM, sin considerar factor de productividad

	Ausentismo	Presentismo
Trabajadoras y trabajadores		
Agredidas y agresores	934.4 (1492.90)	594.0 (1182.54)
No agredidas y no agresores	574.0 (1001.90)	229.1(492.59)
Costo por agredida y agresor (año)	360.4a	364.9b
Costo total por agredidas y agresores (US\$)	218 347	221 073
Personal que atestigua		
Atestiguan VcM		375.4 (688.69)
No atestiguan VcM		196.7 (432.57)
Costo por persona que atestigua VcM (año)		178.7c
Costo total por personal que atestigua (US\$)		57 459
Costo total de la VcM para las empresas agroindustriales (US\$) al año	496 mil 879 dólares	

*Nota: Diferencias significativas: aF=22.555, p=0.000; bF=51.566, p=0.000; cF=14.262, p=0.000. Se considera el tipo de cambio S/ por US\$ del 15 agosto 2017 = US\$ 3.25 (Banco Central de Reserva del Perú, 2017).

Modelo del impacto de la VcM en la productividad de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque

Tal como se planteó en el marco conceptual, la violencia contra las mujeres ocasiona un impacto perjudicial en la productividad laboral de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque. En efecto, la VcM tiene un efecto significativo en el presentismo (Beta=0.204) y ausentismo (Beta=0.146). La VcM explica el 2.1% de ausentismo y el 7.5% de presentismo⁵. Asimismo, se encuentra una relación positiva entre ausentismo y presentismo (Beta =0.414).

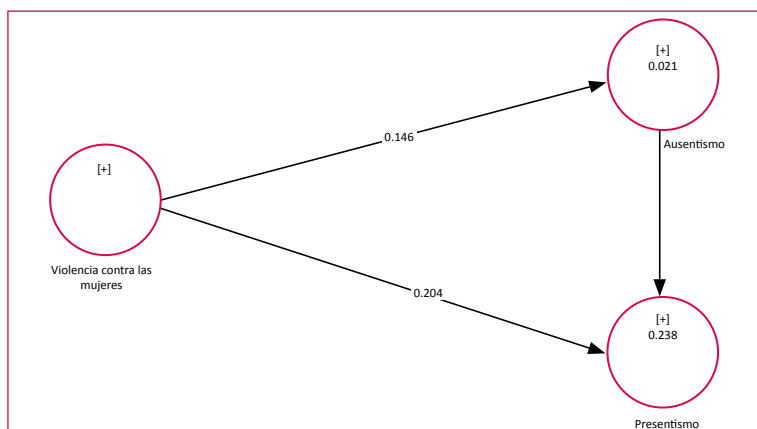


Figura 13. Ecuaciones estructurales de varianza que explican el impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral.

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Tal como se observa en la Tabla 23, las relaciones que se establecen en el modelo planteado son estables,

⁵ Violencia contra las mujeres y ausentismo explican el 23.8% de presentismo. Aislado ausentismo, la VcM explica el 7.5%

pues los coeficientes estandarizados son semejantes a los parámetros poblacionales y, además, son significativos.

Tabla 23. Significancia de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y las variables de productividad laboral

	Muestra original (O)	Promedio muestral (M)	Error estándar	Estadístico T	P
Violencia contra las mujeres -> Ausentismo	0.146	0.157	0.038	3.884	0.000
Violencia contra las mujeres -> Presentismo	0.204	0.214	0.051	3.999	0.000
Ausentismo -> Presentismo	0.414	0.415	0.032	12.937	0.000

SUBORDINACIÓN A LAS NORMAS INEQUITATIVAS DE GÉNERO PARA LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

El 23.4% de las trabajadoras están sometidas a alguna norma inequitativa de género que limita su autonomía para tomar decisiones. El 19.8% necesita el permiso de la pareja para realizar actividades productivas, de salud o sociales. El 3.6% tiene prohibido realizar estas actividades. Las actividades más restringidas son las sociales (ir a fiestas 19.8%, visitar amistades 11.8%).

Por otro lado, el 48.1% de trabajadores ejercen un control inequitativo contra sus parejas. El 42.3% manifiesta que la pareja le tiene que pedir permiso para realizar estas actividades. El 5.8% de trabajadores le ha prohibido a sus parejas de realizar dichas actividades. Las actividades más restringidas son las sociales (ir a fiestas 39.8%, visitar amistades 25.9%), seguidas de usar anticonceptivos (19.7%).

Tabla 24. Normas inequitativas de género en trabajadoras y trabajadores (porcentaje)

	Colaboradora		Colaborador	
	Tiene que pedir permiso a su pareja	La pareja le ha prohibido	Necesita pedirme permiso	Le he prohibido
Trabajar	6.9	0.6	14.8	1.4
Estudiar	6.4	1.4	15	0.6
Ir de compras	4.7	0.8	11.2	0.4
Visitar familiares	7.6	1	18	0.4
Visitar amistades	10.3	1.5	24.5	1.4
Ir a la consulta médica	3.3	0.5	9.5	0.4
Ir a fiestas	17.3	2.5	36.8	3
Usar anticonceptivos	7.9	1.4	16.3	3.4

Fuente: Encuesta a 1,215 trabajadoras/es (677 mujeres y 538 hombres).

Existe una relación significativa entre la subordinación a normas inequitativas de género y la VcM ($r= 0.266^{**}$, $p<0.001$). Estas son más frecuentes en el grupo de trabajadoras agredidas y trabajadores agresores. Tal como se observa en la Figura 14, mientras 8 de cada 10 trabajadoras que no sufre violencia por parte de su pareja pueden decidir libremente sobre actividades productivas, sociales y de salud; en caso de las trabajadoras agredidas, solo 6 de cada 10 lo pueden hacer. Asimismo, se evidencia que los trabajadores agresores son más inequitativos que los no agresores.

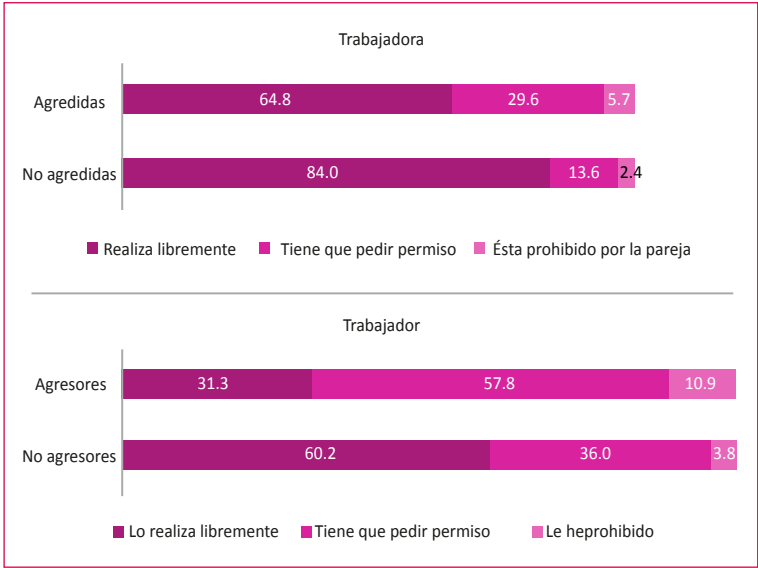


Figura 14. Relación entre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y normas inequitativas de género.

Diferencias significativas: trabajadora: $X^2=30.756$, $p<0.000$; trabajador: $X^2=37.762$, $p<0.000$



DISCUSIÓN

VALIDEZ DE RESULTADOS

La presente investigación ha cumplido con los 4 tipos de validez requeridos en la investigación científica.

- 1) Validez de constructo: Las escalas utilizadas en el estudio se sometieron a un análisis de validez y de fiabilidad usando Ecuaciones Estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS), con los indicadores (fiabilidad compuesta, cargas factoriales, la varianza extraída media y el criterio de Fornell Lacker), se respaldó la consistencia interna y la validez de los constructos latentes.
- 2) Validez estadística: Para determinar los días perdidos a causa de la VcM, se ha reportado las diferencias significativas usando la prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 1%; asimismo, para estimar el impacto de la VcM en la productividad laboral (ausentismo y presentismo) se ha controlado el error de medida en la relaciones usando SEM-PLS, se utilizó la técnica mínimos cuadros parciales, como una estrategia no paramétrica, pues la VcM no tiene parámetros normales.
- 3) Validez interna: La investigación se sustenta conceptual y teóricamente en la literatura nacional e internacional. Los constructos latentes han sido contruidos en base a los antecedentes previos, donde presentan altos niveles de fiabilidad y validez.

- 4) Validez externa: En el estudio se aplicó la técnica de remuestreo con 5,000 casos, donde los parámetros obtenidos en la muestra no varían al comparar con los parámetros poblacionales y son estadísticamente significativos. Definitivamente, los resultados presentados en este estudio son confiables, pues cumplen con los requerimientos exigidos en la investigación científica.

PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los hallazgos de este estudio muestran que 39.0% de trabajadoras ha sido atacada por sus parejas o exparejas durante toda su relación y el 19.9% fueron agredidas en los últimos 12 meses. Estos índices se encuentran dentro de los rangos de prevalencia reportados en estudios desarrollados en el sector bancario, empresa textil exportadora, empresas cafetaleras, industrias manufactureras, servicio y comercial (Díaz-Silva, 2015; Arteaga-Cubas, 2016; Zevallos-Callupe, 2017; Vara-Horna, 2013; GIZ, 2015). Es importante indicar que la amplitud de rango de prevalencia de la VcM en trabajadoras de medianas y grandes empresas tanto a nivel nacional como internacional oscila entre 20.2 y 87.5%. Sin embargo, estos valores son menores, a los reportados en estudios desarrollados en el contexto organizacional nacional. Esto puede deberse a la ubicación y procedencia de la muestra; dado que los estudios ya realizados han sido principalmente en 5 departamentos del Perú y en diferentes sectores. Mientras este estudio se ha centrado en un departamento y en un solo sector (la agroindustria). Para respaldar dicha hipótesis, según el reporte de la ENDES (2017) la prevalencia de la VcM en los 25 departamentos del país es variante, las provincias con mayor prevalencia de la VcM son Apurímac y Puno (79.1% y 78.8%, respectivamente) por encima del promedio nacional (68.2%), mientras en la región Lambayeque la prevalencia es de 63.3% (INEI, 2017a). Esto muestra que

la VcM es fluctuante a nivel departamental. Posiblemente, el contexto es la explicación de la diferencias. En efecto, para las investigaciones futuras se sugiere realizar la estimación de la prevalencia de la VcM por departamentos y por tipo de sector. Se considera que existen diferencias significativas.

De igual manera, se ha evidenciado que el tipo de violencia más predominante que sufren las trabajadoras de las empresas agroindustriales es la violencia psicológica, verificándose la misma tendencia que en los estudios previos señalados. Al respecto, según Vara-Horna & López-Odar (2017) es importante que se mida y estudie la violencia psicológica, pues en estas formas sutiles de ataques se enquistan ideas de control y subordinación de género. De acuerdo a Walker (1999), señala que el ciclo de la violencia contra las mujeres se inicia con la violencia psicológica (Walker 1999 citado en Núñez, 2013).

Las investigaciones previas demuestran la existencia de trabajadores agresores en el ámbito empresarial y en distintos sectores (Díaz-Silva, 2015; Arteaga-Cubas, 2016; Vara-Horna, 2013; GIZ, 2015; Zevallos-Callupe, 2017). En la presente investigación, se ha encontrado que el 28.4% de los trabajadores ha infligido violencia en contra de sus parejas o exparejas. Este valor es inferior a los encontrados en el estudio a nivel nacional realizado por Vara-Horna (2013), donde se estima que el 43.1% de trabajadores reporta haber ejercido violencia en contra de su pareja o expareja. Esa disimilitud puede ser explicada por la subordinación de género, es decir, cuando las mujeres están subordinadas, no es necesario utilizar la violencia como una herramienta de control. Para apoyar esa inferencia, por ejemplo, en los estudios desarrollados a nivel internacional Bolivia, Perú y Paraguay. En este último, La prevalencia de la VcM según los reportes de los trabajadores fue menor; ello se explica por la subordinación de género (GIZ, 2015).

Por otro lado, la VcM tiene un efecto dominó, es decir, que se dispersa en cadena, como una epidemia en el entorno. Debido a ello, se ha encontrado que 22 de cada 100 trabajadoras/es ha atestiguado episodios de VcM en sus compañeras de trabajo. Resultados que contrastan con el reporte de las trabajadoras agredidas que han sido atacadas mientras trabajaban (16.0%) y trabajadores agresores que manifestaron atacar a sus parejas o exparejas durante su jornada laboral (12.3%). Este hallazgo se corrobora con estudios previos (Darko, Smith & Walker, 2015; Wathen et al., 2015; Asencios-Gonzalez, 2015; Díaz-Silva, 2015, Vara-Horna, 2016; GIZ, 2015). Asimismo, este resultado, muestra que las empresas agroindustriales no cuentan con medidas de seguridad, que protejan a sus trabajadoras de los ataques de la pareja o expareja, vulnerando así la ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, donde se estipula que el empleador debe garantizar que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro. En efecto, se demuestra también, al igual que en las otras investigaciones nacionales e internacionales, que la VcM no solo ocurre en el hogar, sino también en las instalaciones de las empresas agroindustriales (Vara-Horna, 2016; Asencios-Gonzalez, 2015; GIZ, 2015).

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA PRODUCTIVIDAD

La existencia de trabajadoras agredidas, trabajadores agresores y personal que atestigua la VcM en las empresas agroindustriales de la región Lambayeque, ocasiona consecuencias laborales desfavorables y pérdidas económicas para el empresariado. En este sentido, el personal involucrado en episodios de VcM (como agredida o agresor) pierde 15.4 días de trabajo al año por presentismo y ausentismo ocasionando pérdidas económicas a dichas empresas. Este valor es inferior a los 30.4 días perdidos en Bolivia, a los 35.8 días en Paraguay y a los 33.1

días perdidos en Perú, por las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores de medianas y grandes empresas de diversos sectores económicos (Vara-Horna, 2016). Este resultado es de esperar, pues los algoritmos utilizados en este estudio son distintos (ver Tabla 5 y 6) y se han considerado puntos mínimos. Se modificaron porque son escenarios distintos, en este estudio participaron nueve empresas agroindustriales, la muestra es más uniforme, pues se caracterizan por exportar productos. Mientras que en los otros casos, son empresas de diferentes rubros.

De igual manera, se ha encontrado que el personal que atestigua VcM pierde 5.8 días de trabajo al año, debido a que presenta altos niveles de presentismo en comparación al grupo del personal que no la atestigua. Este resultado se corrobora con estudios desarrollados en Paraguay (7.2 días), Bolivia (9.5 días) y Perú (8.1 días) (Vara-Horna, 2016), donde el personal de medianas y grandes empresas que atestigua VcM pierden días de trabajo por presentismo. Al respecto, según Vara-Horna et al. (2015b) en este caso los niveles de presentismo aumentan por ansiedad, distracción o miedo.

A diferencia de otros estudios desarrollados en el ámbito empresarial y en distintos sectores (extractivas-infraestructura; servicio y comercio; manufactura), este estudio es el primero en evidenciar el impacto económico que ocasiona la VcM en las empresas agroindustriales específicamente en la etapa de transformación y creación de valor (fábrica). Consideramos que la VcM en el sector agroindustrial, ocasiona efectos a largo plazo que pueden impactar negativamente en las relaciones con la clientela extranjera, pues las nueve empresas que participaron en el estudio exportan productos con valor agregado, siendo sus principales mercados Estados Unidos, Países Bajos, Alemania, Suecia, Chile, Colombia, Panamá, China, Holanda, entre otros y tienen en promedio 7% de participación en el mercado. Pues, según Vara-Horna et al.

(2015b) la VcM ocasiona disminución en la productividad; accidentes laborales por falta de concentración en trabajo de alto riesgo (ejemplo: uso de maquinarias pesadas), deteriorando la calidad de los productos. Al respecto, el estudio Zevallos-Callupe (2017) evidenció que el personal involucrado en situaciones de VcM (como agredida o agresor) mezclaron los granos maduros con granos verdes por alguna preocupación (19.1% más) frente al grupo sin VcM, afectando a la calidad de café de exportación.

En efecto, si la calidad de los productos con valor agregado de las empresas agroindustriales se ve afectada, ocasionaría el incumplimiento de los requisitos fitosanitarios para la exportación. Indudablemente, la VcM trascendería de la esfera privada, al contexto laboral donde trabajan las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, ocasionando pérdidas económicas. Un fuerte hallazgo de este estudio muestra que las empresas agroindustriales de la región Lambayeque a causa de la VcM pierden US\$ 496 mil 879 dólares al año. Este resultado se corrobora con los estudios previos desarrollados en Perú, Bolivia, Paraguay, Australia, Vietnam, Estados Unidos, Papua Nueva Guinea y Canadá (Max et al., 2004; Zhang et al., 2012; Vara-Horna, 2016; Raghavendra et al., 2017; Morrison y Orlando, 1999; NCRVAW&C, 2009; Darko, Smith & Walker, 2015).

La principal limitación de la presente investigación, es sobre los costos de la VcM, pues solo se ha monetizado con base en el salario día reportados; sin considerar el factor de productividad. Definitivamente, el resultado obtenido es infravalorado, si se considerará el factor productividad sería más preciso. No se costó con base en el factor de productividad, debido a que las empresas que participaron en el estudio no contaban con esa información.

Por otro lado, se ha encontrado que las trabajadoras están sometidas a norma inequitativa que limitan el

desarrollo de actividades productivas, de salud y sociales. La subordinación a las normas inequitativas de género es tan dañina como la VcM porque genera empobrecimiento en las mujeres (Jewkes, 2002; Vara-Horna et al., 2015).



CONCLUSIONES

La prevalencia de la VcM según el reporte de agredidas: el 39.0% de trabajadoras fue agredida por su pareja o expareja al menos una vez en toda su relación. En el último año, 19.9% de trabajadoras ha sido agredida por su pareja o expareja, con un promedio de 24 ataques al año.

La prevalencia de la VcM según reporte de agresores: el 28.4% de trabajadores ha atacado a su pareja o expareja al menos una vez en toda su relación. En el último año, 16.5% trabajadores ha agredido a su pareja o expareja, con un promedio de 11 ataques al año.

La prevalencia de la VcM según reporte del personal que atestigua: el 24% de mujeres y el 20% de hombres ha atestiguado episodios de VcM en sus compañeras de trabajo. Asimismo, el 54.0% de trabajadoras y el 52.0% de trabajadores que han atestiguado episodios VcM reportaron que ha afectado la productividad de la empresa agroindustrial.

Impacto en el desempeño laboral: Los efectos en el presentismo y ausentismo causado por la VcM son significativos. Las trabajadoras agredidas tienden a faltar más (incapacidad laboral absoluta) y afecta notoriamente a la productividad de las empresas agroindustriales. Se ausentaron de sus labores por otras razones (81% más), para atender su salud o cuidado de otros familiares (66%

más) y para atender temas legales financieros o personales (59% más) comparando con las no agredidas. Para el caso de los trabajadores agresores, las principales razones del ausentismo son para tender temas legales, financieros o personales (94% más) frente a los no agresores. En el caso del presentismo, las agredidas presentan accidentes o incidentes laborales (158% más), preocupaciones laborales (145% más) y cero productividad (113% más) comparando con la no agredidas. En el caso de los agresores, su desempeño se ve afectado pues tienen lentitud laboral (136% más) y cero productividad (133% más) frente a los no agresores.

Días perdidos: Se pierden anualmente 15.4 días hábiles laborales por persona (agredida o agresor), siendo 7.0 días por ausentismo y 8.4 días por presentismo. Además, se pierden 8 días al año por el personal que atestigua la VcM. Por tanto, a causa de la VcM las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque pierden 36 mil 384 días por año por presentismo, ausentismo de la trabajadora agredida, trabajador agresor y por el presentismo del personal que atestigua la VcM, lo que equivale a 126 trabajadoras/es trabajando a tiempo completo por año.

Costos económicos de la VcM: Las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque pierden US\$ 496 mil 879 dólares al año por ausentismo y presentismo de trabajadoras agredidas y trabajadores agresores y del personal que atestigua VcM, siendo el costo mayor el de presentismo (56%).

Prevalencia de las normas inequitativas: 2 de cada 10 trabajadoras están sometidas a alguna norma inequitativa de género, limitando su autonomía para tomar decisiones. En el caso de las trabajadoras agredidas, solo 6 de cada 10 pueden decidir libremente sobre actividades productivas, sociales y de salud. Por otro lado, 5 de cada 10 trabajadores ejercen control inequitativo contra sus parejas.

Tabla 25. Niveles, núcleos de acción, población objetivo y actividades de prevención de VcM en las empresas

Prevención	Núcleo de acción	Población objetivo	Actividades de prevención
Primaria	Educación	Trabajadoras/es que no sufran ni ejerzan VcM (el 65.7% del personal de las empresas agroindustriales de la región Lambayeque no está involucrado en episodios de VcM).	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas informativas, talleres de capacitación. • Materiales informativos. • Normas de conducta para promover equidad e intolerancia a la VcM. • Capacitaciones gerenciales.
Secundaria	Detección	Trabajadoras/es que estén involucrados en situaciones de VcM en estadios iniciales. Trabajadoras/es que sufren o ejercen VcM pero que no la reconocen como tal. Trabajadoras/es que atestiguan VcM en sus colegas.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de agentes de referencia para intervenir en casos de VcM. • Capacitación para identificar signos de VcM. • Políticas de seguridad en casos de VcM (control de agresores). • Empoderamiento del personal clave (seguridad, gerencias medias, supervisoras/es, coordinadoras/es, etc.)
Terciaria	Contención	Trabajadoras/es que sufren o ejercen VcM en el último año y que tienen evidencia de daño.	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de actuación (protección) cuando la pareja ataca mientras la colaboradora está laborando. • Capacitación a personal de RR.HH. (asistencia social, gerencia, legal). • Derivación oportuna a entidades especializadas para atender a las agredidas o agresores. • Programas de bienestar y salud.

Fuente: Vara-Horna et al. (2015b), con algunas modificaciones.

Finalmente, para el gobierno, las políticas de cero tolerancias a la VcM deben ser promovidas de manera transversal en todos los niveles del aparato del Estado, desde gobiernos regionales, municipios distritales y/o locales tanto en el ámbito urbano como rural.



REFERENCIAS

Al-Modallal, H., Hall, L. & Andreson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of A Worksite Harassment Tool- Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316.

Arias, I. & Corso, P. (2005). Average cost per person victimized by an intimate partner of the opposite gender: a comparison of men and women. *Violence and Victims*, 20(4), 379-391. doi: 10.1891/vivi.2005.20.4.379

Arteaga-Cubas, G. (2016). “Impacto de la violencia contra las mujeres en el presentismo y productividad de una empresa bancaria y su relación con los ataques de la clientela. Lima – Perú: 2014”. *San Martín Emprendedor*, 7(1), 24-47. Lima: USMP.

Asencios-Gonzalez, Z. (2015). “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014”. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 7-39. Lima: USMP.

Ashe, S., Duvvury, N., Raghavendra, S., Scriver, S., and O'Donovan, D. (2016). Costs of Violence Against Women: An Examination of the Evidence.

Barrientos, S. (1997). The hidden ingredient: female labour in Chilean fruit exports. *Bulletin of Latin American Research*, 16(1): 71-81.

Barrantes, R., Fiestas, J., Hopkins, A. (2015). Patrones de localización de las empresas agroindustriales en el Perú. *Serie Documentos de Trabajo N°157. Grupo de Trabajo: Desarrollo con Cohesión Territorial*. Programa Cohesión Territorial para el Desarrollo. Rimisp, Santiago, Chile.

Barrón, A. (1999). *Mexican women on the move: migrant workers in Mexico and Canada*. En D. Barndt, ed. *Women working the NAFTA food chain: women, food and globalization*. Toronto, Canadá: Second Story Press.

Banco Central de Reserva del Perú - BCR. (2017). *Memoria 2017*. Lima Peru. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2017/memoria-bcrp-2017.pdf>

Bifani, P. (2003). *Género y medio ambiente*. Universidad de Guadalajara, Mexico.

Bonomi, A., Anderson, M., Rivara, F., & Thompson, R. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *Health Services Research*, 44(3), 1052–1067.

Bracken, M., Messing, J., Campbell, J., La Flair, L. & Kub, J. (2010). Intimate partner violence and abuse among female nurses and nursing personnel: Prevalence and risk factors. *Issues in mental health nursing*, 31(2), 137-148. doi: 10.3109/01612840903470609

Brush, L. (2000). Battering, traumatic stress, and welfare-to-work transition. *Violence Against Women*, 6(10), 1039-1065.

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

Cilloniz, F., Grozo, J., Riva, L., & Guzman, A. (2003). *Cadenas Productivas y desarrollo empresarial. Banco Interamericano de Desarrollo-BID*. Foro Nacional sobre competitividad.

Coker, A., Smith, P., Bethea, L., King, M., & McKeown, R. (2000). Physical health consequences of physical and psychological intimate partner violence. *Archives of Family Medicine*, 9(5), 451-457.

Comisión de Promoción para la Exportación y el Turismo-PROMPERÚ. (2015). *Región Lambayeque*.

Constantino, R., Sekula, L., Rabin, B. & Stone, C. (2000). Negative life experiences, depression, and immune function in abused and nonabused women. *Biological Research for Nursing*, 1(3), 190-198.

Darko, E., William, S., & David, W. (2015). *Gender Violence in Papua New Guinea: The Cost to Businesses. London: Overseas Development Institute*. Retrieved from Shaping policy for development: <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9886.pdf>.

Day, T., McKenna, K., Bowlus, A. (2005). *The Economic Costs of Violence Against Women: An Evaluation of the Literature - Expert brief compiled in preparation for the Secretary-General's in-depth study on all forms of violence against women*. Retrieved United Nations.

Deere, C. (2005). *The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America. United Nations Research Institute for Social Development Occasional Paper No. 1*. UNRISD, Geneva, Switzerland.

Díaz-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*, 6(2), 53-77.

Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. & Raghavendra, S. (2013). *Intimate Partner Violence: Economic Cost and Implications for Growth and Development*. Banco Mundial.

Duvvury, N., Carney, P. & Nguyen, H. (2012). Estimating the costs of domestic violence against women in Viet Nam. Retrieved from UN WOMEN.

Ellsberg, M., Jansen, H., Heise, L., Watts, C., & Garcia-Moreno, C. (2008). Intimate partner violence and women's physical and mental health in the WHO multi-country study on women's health and domestic violence: An observational study. *The Lancet*, 371(9619), 1165-1172. doi:10.1016/S0140-6736(08)60522-X

Ferm, N. (2008). Non-traditional agricultural export industries: conditions for women workers in Colombia and Perú. *En Gender & Development*, 16 (1), 13 – 26.

García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-120.

Garcia-Moreno, C., Jansen, H., Ellsberg, M., Heise, L., & Watts, C. (2006). Prevalence of intimate partner violence: Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *Lancet*, 368(9543), 1260-1269. doi:10.1016/S0140-6736(06)69523-8.

Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.

GIZ. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: GIZ & Pacto Global Paraguay.

Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.

Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (2nd Ed.). Thousand Oaks: Sage.

Hair, J., Hult, G., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2018). *Advanced issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Ángeles: Sage.

Helweg-Larsen, K., Kruse, M., Sorensen, J. y Bronnum-Hansen, H. (2010). *The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark*. *Kobenhavn: National Institute of Public Health*. Retrieved from University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit (pp. 9-15).

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82, 49–58.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2017a). *Encuesta Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES 2016*. INEI, Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2017b). *Brecha de Género 2017, Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. INEI, Lima.

Jaramillo, M. (2004). Políticas de recursos humanos para la agricultura comercial costeña. En García (Ed.). *Políticas de Empleo en el Perú*. Lima: CIES.

Jewkes, R. (2002). Intimate partner violence: causes and prevention. *The Lancet*, 359(20), 14231-14429.

Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.

Lerner, D., Amick, B. C. III, Malspeis, S., & Rogers, W. H. (2000). A national survey of healthrelated work limitations among employed persons in the United States. *Journal of Disability and Rehabilitation Research*, 23, 225-232. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/096382800296791>

Maertens, M., and Swinnen, J. (2009). *Are Modern Supply Chains Bearers of Gender Inequality? Paper submitted for the Gender Dimension of Rural Employment workshop*. Retrieved from ILO- FAO

Lim, k., Rioux, J., & Ridley, E. (2004). *Impact of domestic offenders on occupational safety & health: A pilot study*. AUGUSTA, MAINE.

Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.

Max, W., Rice, D., Finkelstein, E., Bardwell, R. & Leadbetter, S. (2004). The economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and Victims*, 19(3), 259-272. doi:10.1891/vivi.19.3.259.65767

McFarlane, J., Malecha, A., Gist, J., Schultz, P., Willson, P., & Fredland, N. (2000). Indicators of intimate partner violence in women's employment: Implications for workplace action. *American Association of Occupational Health Nursing Journal*, 48, 215-220.

Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI. (2008). *Plan estratégico regional plan estratégico regional del sector agrario de Lambayeque 2009 – 2015*.

Molinera, M. (2006). *Absentismo laboral: Causas control y análisis; nuevas formas técnicas para su reducción*. Madrid: Fundación.CONFEMETAL.

Morrison, A., Orlando, M.B. (1999). *El impacto socioeconómico de la violencia doméstica: Chile y Nicaragua. En El costo Del Silencio*. BID.

National Council to Reduce Violence against Women and their Children (2009). *The Cost of Violence against women and their children*. Commonwealth of Australia: FAHCSIA.

Núñez, M. (2013). La construcción de la masculinidad y su relación con la violencia de género/The development of masculinity and relationship to gender violence. *Comunitania*, (5), 61-84.

Pico-Alfonso, M., Garcia-Linares, M., Celda-Navarro, N., Blasco-Ros, C., Echeburua, E., & Martinez, M. (2006). The impact of physical, psychological, and sexual intimate male partner violence on women's mental health: Depressive symptoms, posttraumatic stress disorder, state anxiety, and suicide. *Journal of Women's Health*, 15(5), 599–611

Raghavendra, S., Duvvury, N., & Ashe, S. (2017). The Macroeconomic Loss due to Violence Against Women: The Case of Vietnam. *Feminist Economics*, 23(4), 62-89. doi: <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1330546>

Reeves, C. & O'Learly-Kelly, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.

Ridley, E., Rioux, J., Lim, K. C., Mason, D., Houghton, K. F., Luppi, F., Melody, T. (2005). *Domestic violence survivors at work: How perpetrators impact employment*. Retrieved from Maine Department of Labor & Family Crisis Services.

Ringle, C., Wende, S. & Becker, J. (2016). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. Retrieved on March 15, 2017, from www.smartpls.com.

Rivera, F., Anderson, M., Fishman, P., Bonomi, A., Reid, R., Carrell, D. & Thompson, R. S. (2007). Healthcare utilization and costs for women with a history of intimate partner violence. *American journal of preventive medicine*, 32(2), 89-96. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.amepre.2006.10.001>

Rothman, E. F., & Perry, M. J. (2004). Intimate partner abuse perpetrated by employees. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 238. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.9.3.238>

Ruiz-Jarabo, C. & Blanco, P. (2004). La violencia contra las mujeres. *Prevención y de-tección. Cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas*. Díaz de Santos, España.

Salvador, S. (2005). “*Las multinacionales españolas en América Latina: realidades y resistencias*”. Asociación Paz con Dignidad e Instituto HEGO de la Universidad del País Vasco. Recuperado de http://www.ciedur.org.uy/publicacion.php?id_publicacion=29&pagina=4¶m=&texto=&categoria_documento=0

Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior – SIICEX. (2017). *Exportaciones de la región Lambayeque*. Recuperado de: http://www.siicex.gob.pe/siicex/portal5ES.asp?_page_=290.20600#anclafecha

Stewart, W., Ricci, J., Chee, E. & Morganstein, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234-1246.

Sultana, A. (2011). Patriarchy and women's subordination: A theoretical analysis. *Arts Faculty Journal*, 4, 1-18. doi: <http://dx.doi.org/10.3329/afj.v4i0.12929>

Sutherland, C., Bybee, D., & Sullivan, C. M. (2002). Beyond bruises and broken bones: The joint effects of stress and injuries on battered women's health. *American journal of community psychology*, 30(5), 609-636. doi: 10.1023/A:1016317130710

Sutherland, C., Sullivan, C., & Bybee, D. (2001). Effects of intimate partner violence versus poverty on women's health. *Violence Against Women*, 7(10), 1122-1143. doi:10.1177/10778010122183775

Swanberg, J., Logan, T. & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions. *Trauma, Violence & Abuse*, 6(4), 286-312. doi: 10.1177/1524838005280506

United Nations Women – UN Women. (2017). *Estimating costs of marital violence in the Arab region: operational model*.

Vara-Hora & López-Odar. (2017). “Sí, pero no” *La aceptación implícita de la violencia contra las mujeres en el Perú. Un estudio nacional en jóvenes universitari*s que demuestra la alta tolerancia hacia la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Lima: ComVoMujer & USMP.

Vara-Horna, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad de las empresas peruanas*. Lima: USMP & ComVoMujer.

Vara-Horna, A. (2014). *¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja? Nuevos argumentos para el debate*. Lima: Programa ComVoMujer.

Vara-Horna, A. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. Una estimación del impacto invisible para la productividad de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. La Paz: ComVoMujer & USMP.

Vara-Horna, A. (2018). *Los costos-país de la violencia contra las mujeres en Paraguay. Una estimación causal-multinivel del impacto económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Asunción: GIZ.

Vara-Horna, A. et al. (2015a). *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico*. Lima: ComVoMujer & USMP.

Vara-Horna, A. et al. (2015b). *Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas. 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-Horna, A.; López-Odar, D.; et al. (2016). *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingenierías*. Lima: GIZ & USMP.

Vara-Horna. (2016). *Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral: Una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Perú*. Lima: GIZ & USMP.

Walker, D., Neighbors, C., Mbilinyi, L., O'Rourke, A., Zegree, J., Roffman, R. & Edleson, J. (2010). Evaluating the Impact of Intimate Partner Violence on the Perpetrator: The Perceived Consequences of Domestic Violence Questionnaire. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(9), 1684–1698.

Wathen, C. N., MacGregor, J. C., & MacQuarrie, B. J. (2015). The impact of domestic violence in the workplace: results from a pan-Canadian survey. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(7), 65-71.

Wilkinson, J., & Rocha, R. (2008). *The Agro-Processing Sector: Empirical Overview, Recent Trends and Development Impacts*. Plenary paper: Global Agro-industries Forum (FAO/UNIDO/IFAD/Indian Government).

Williams, C. (2014). *How to calculate the cost to business of gender-based violence in Papua New Guinea: Review of existing approaches and methodologies*. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9062.pdf>.

World Health Organization - WHO. (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence*. Geneva: World Health Organization.

Yoshihama, M., Horrocks, J., & Kamano, S. (2009). The role of emotional abuse in intimate partner violence and health among women in Yokohama, Japan. *American Journal of Public Health*, 99(4), 647-653.

Zevallos-Callupe, R. (2017). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Presentismo) y en la calidad de la cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016. *Revista San Martín Emprendedor*, 8(1), 3-29.

Zhang, T., J. Hoddenbagh, S. McDonald, and K. Scrim. (2012). “*An Estimation of the Economic Impact of Spousal Violence in Canada, 2009.*” In. Canada: Department of Justice.



ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (MUJER)

Estimada trabajadora:

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

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

Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

I. Información general

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

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?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicios <input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesionales <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorado, novio, esposo, conviviente) actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí

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

II. Ambiente de trabajo

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

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

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
22	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
23	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
24	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
25	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

26	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
27	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
28	¿Tuvo algún accidente o cometió errores laborales?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

III. Experiencias personales de compañeras o compañeros

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

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

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

IV. Situaciones vividas con la pareja

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

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

40	Ir a la consulta médica	Lo realiza libremente	Tiene que pedir permiso a su pareja	Su pareja le ha prohibido
41	Ir a fiestas	Lo realiza libremente	Tiene que pedir permiso a su pareja	Su pareja le ha prohibido
42	Usar anticonceptivos	Lo realiza libremente	Tiene que pedir permiso a su pareja	Su pareja le ha prohibido

V. Experiencias personales con la pareja

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

Alguna vez mientras trabajaba, su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
43	La ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
44	Usted lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
45	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
46	Usted se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

47	La ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
48	Usted lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
49	Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
50	Usted lo ha humillado, dicho cosas que lo han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
51	Él se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
52	Usted se ha apoderado o le ha quitado a él sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
53	Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
54	Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

55	Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
56	Usted lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
57	Él la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
58	Usted lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
59	Él la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
60	Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
61	Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
62	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/ discusiones con su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
63	Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Dejó de trabajar algunos días.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
65	Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
66	Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Tuvo dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
68	Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

ANEXO 2: CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (HOMBRE)

Estimado trabajador:

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

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

Instrucciones:

5. No escriba su nombre ni apellido.
6. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
7. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
8. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

I. Información general

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

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?	<input type="radio"/> Hasta 20 horas <input type="radio"/> Entre 21 y 30 horas <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas <input type="radio"/> Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> Contrato por locación de servicio <input type="radio"/> Contrato a tiempo parcial <input type="radio"/> Contrato por prácticas pre-profesional <input type="radio"/> Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	Soles _____ mensuales
6	¿Tiene pareja (enamorada, novia, esposa, conviviente) actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleado (si está desempleado pase a la pregunta 13) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa

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

II. Ambiente de trabajo

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

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

17	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

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

III. Experiencias personales de compañeras o compañeros

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta (puede marcar más de una opción)
29	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras o compañeros que son maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé <input type="radio"/> Sí hay, conozco compañeras o compañeros
30	¿Alguna de sus compañeras o compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, compañeras o compañeros
31	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean acosadas(os) o amenazadas(os) por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
32	¿Observó alguna vez que sus compañeras o compañeros de trabajo sean amenazadas(os) violentadas(os) o maltratadas(os) por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Sí, vi a compañeras o compañeros
33	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo el desempeño o rendimiento en el trabajo de su compañera(o)?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo afectado la producción o el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
34	¿Cuántas compañeras o compañeros de trabajo que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé o no vi <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa <input type="text"/> compañeras ya no están <i>(anote la cantidad de compañeras que ya no están)</i>

IV. Situaciones vividas con la pareja

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

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

V. Experiencias personales con la pareja

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

Alguna vez mientras trabajaba, su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
43	Lo ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
44	Usted la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
45	Se ha presentado sin aviso para acosarlo o amenazarlo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
46	Usted se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
47	Lo ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
48	Usted la ha amenazado, insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
49	Ella lo ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
50	Usted la ha humillado, dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
51	Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
52	Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
53	Ella lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
54	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
55	Ella lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
56	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

57	Ella lo ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
58	Usted la ha atacado con objetos, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
59	Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
60	Usted le ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
61	Ella le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
62	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
63	Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
64	Dejó de trabajar algunos días.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
65	Perdió la concentración, bajó su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

66	Recibió llamadas de atención del jefe o jefa.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
67	Tuvo dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
68	Tuvo dificultades o discusiones con compañeras o compañeros del trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

**IMPACTO ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES
DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE**

SE DIAGRAMÓ EN EL

FONDO EDITORIAL USMP

JR. LAS CALANDRIAS 151-291, SANTA ANITA, LIMA 43 -PERÚ

CORREO ELECTRÓNICO: FONDOEDITORIAL@USMP.PE

TELÉFONO: (51-1) 362-0064 ANEXO: 3262

NOVIEMBRE 2019 LIMA - PERÚ