

INÉS FANNY SANTI HUARANCA
(Coordinadora)

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Nuevas visiones de jóvenes valores



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FONDO
EDITORIAL

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Nuevas visiones de jóvenes valores

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Nuevas visiones de jóvenes valores

INÉS FANNY SANTI HUARANCA
(COORDINADORA)

LIMA - 2016



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FONDO
EDITORIAL

FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y RECURSOS HUMANOS

Perú, Universidad de San Martín de Porres
Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Nuevas visiones de jóvenes valores

Inés Fanny Santi Huaranca (Coordinadora)

Primera edición, Lima 2017
222 pp.

Violencia contra las mujeres / Feminicidio / Productividad /
Ausentismo / Empresas

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Nuevas visiones de jóvenes valores

Inés Fanny Santi Huaranca (Coordinadora)

© Inés Fanny Santi Huaranca

© 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: 362-0064 Anexo 3224

Diagramación y diseño de carátula: Roberto Ramos Silupú

Primera edición, febrero 2017

1 000 ejemplares

Impreso en el Perú

Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pasaje María Auxiliadora 156 Breña - Lima

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: 978-612-4221-61-3

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°: 2017-01626

AGRADECIMIENTOS

Esta obra es consecuencia de los trabajos de investigación de cinco jóvenes tesistas; de las cuales cuatro participaron en el Programa de Becas para Tesis de Grado sobre el “Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas”, convocado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y la Cooperación Alemana Programa implementado por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las mujeres en Latinoamérica - ComVoMujer.

Por ello, agradezco en primer lugar, las iniciativas de la Dra. Christine Brendel, Directora del Programa Regional ComVoMujer, al Dr. Daniel Valera Loza, Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP y al Dr. Aristides Vara Horna, Director del Instituto de Investigación de la Facultad; por impulsar la investigación en ciencias empresariales con enfoque de género.

Inés Fanny Santi Huaranca

ÍNDICE

PRÓLOGO	17
INTRODUCCIÓN	19
COSTOS EMPRESARIALES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL EMPORIO COMERCIAL DE GAMARRA EN LIMA- PERÚ: 2014 <i>Zaida Beatriz Asencios Gonzalez</i>	23
IMPACTO LABORAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA EMPRESA EXPORTADORA TEXTIL DE LIMA: 2014 <i>Mara Lineth Díaz Silva</i>	71
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 <i>Geralin Sherly Arteaga Cubas</i>	107
IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO DE LIMA: 2014 <i>Elizabeth Juana Ruth Aldave Campos</i>	145
NIVELES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EMPRENDEDORA EN EL PERÚ: UN ANÁLISIS BASADO EN LA ENCUESTA DEMOGRÁFICA Y DE SALUD FAMILIAR - ENDES 2011 <i>Jazmín Stephanie Ponce Gómez</i>	171

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1.1. Características demográficas y laborales de los trabajadores (n=425).....	33
Tabla 1.2. Escalas y ecuación según la dimensiones de la VcM	34
Tabla 1.3. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM	35
Tabla 1.4. Escalas y ecuación del presentismo y ausentismo	36
Tabla 1.5. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres) (n=281).....	37
Tabla 1.6. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (hombres) (n=144).....	38
Tabla 1.7. Determinación de la cantidad de agredidas y agresores del Emporio Comercial de Gamarra en base a la cantidad de trabajadores y trabajadoras	41
Tabla 1.8. Días perdidos en la trabajadora por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio por agredida-año).....	49
Tabla 1.9. Días perdidos en el agresor por atacar a su pareja, en función del presentismo y ausentismo laboral (Valores promedio por agresor-año)	50
Tabla 1.10. Costos basados en salarios, causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.....	51
Tabla 2.1. Características demográficas y laborales de los colaboradores participantes (n=354).....	76
Tabla 2.2. Escalas y algoritmo del presentismo y ausentismo	77
Tabla 2.3. Fiabilidad y validez de las escalas de Ausentismo y Presentismo	77

Tabla 2.4. Escalas y algoritmo según las dimensiones de la VcM.....	78
Tabla 2.5. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM	78
Tabla 2.6. Prevalencia de la VcM, en relaciones de pareja, según reportan las agredidas y agresores	80
Tabla 2.7. Días perdidos por ausentismo y presentismo generados por VcM, según reportan las agredidas y agresores	80
Tabla 2.8. Niveles de ausentismo, según reportan las agredidas y agresores.....	81
Tabla 2.9. Niveles de presentismo, según reportan las agredidas y agresores.....	81
Tabla 2.10. Costo de la VcM basados en salario perdido de las agredidas y agresores.....	82
Tabla 2.11. Costos basados en valor agregado perdido anual de la VcM.....	82
Tabla 2.12. Atestiguación de la violencia contra las mujeres.....	83
Tabla 2.13. Cantidad de personal que solicitó ayuda	83
Tabla 2.14. Niveles de repercusión de la VcM en el desempeño laboral.....	84
Tabla 2.15. Despidos por problemas relacionados a la violencia contra las mujeres.....	85
Tabla 2.16. Promedio de personal femenino que han sido despedido que ha renunciado durante el último año	85
Tabla 2.17. Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora	85
Tabla 2.18. Apoyo de la empresa a las colaboradoras	86
Tabla 2.19. Características laborales de los colaboradores del área de costura de la EET.....	88
Tabla 3.1. Características demográficas del personal participante (n=261)	112
Tabla 3.2. Escalas y ecuación según módulos de VcM	114
Tabla 3.3. Escalas y ecuaciones según módulos de las variables presentismo, incidentes laborales y violencia tipo II	115

Tabla 3.4. Fiabilidad de escalas – Análisis de consistencia interna	117
Tabla 3.5. Validez de constructo de los ítems de las escalas de presentismo e incidentes laborales mediante el Análisis de Componentes Principales con rotación Varimax	118
Tabla 3.6. Validez de constructo de los ítems de las escalas violencia tipo II y tipo IV mediante el Análisis de Componentes Principales con rotación Varimax	119
Tabla 3.7. Prevalencia e intensidad (número de ataques por año) de la VcM según el reporte de colaboradores	121
Tabla 3.8. Matriz de correlaciones entre escalas	127
Tabla 4.1. Características demográficas y laborales del personal participante en la entidad del sector público. Lima (n=323)	149
Tabla 4.2. Escalas y ecuación según las dimensiones de la VcM	150
Tabla 4.3. Escalas y ecuación según la dimensiones de ausentismo....	151
Tabla 4.4. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna....	151
Tabla 4.5. Días perdidos de trabajo causado por la VcM.....	156
Tabla 4.6. Costos por categoría de ausentismo causado por la VcM en relaciones de pareja.....	157
Tabla 5.1. Población y muestra por departamento	178
Tabla 5.2. Escalas y ecuación según módulo de VcM contra la mujer emprendedora	180
Tabla 5.3. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna	181
Tabla 5.4. Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (n=160).....	182
Tabla 5.5. Variables socio demográficas de las mujeres emprendedoras	185
Tabla 5.6. Variables laborales de la mujer emprendedora y pareja	186
Tabla 5.7. Resultados de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú, en porcentajes	199
Tabla 5.8. Correlación entre escalas de VcM.....	200

FIGURAS

Figura 1.1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra.	42
Figura 1.2. Tipos de violencia ejercida por su pareja o expareja, según el informe de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida)	42
Figura 1.3. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el informe de los trabajadores agresores del Emporio Comercial de Gamarra	43
Figura 1.4. Tipo de violencia ejercida a sus pareja o expareja, según el informe de los trabajadores agresores del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida).	44
Figura 1.5. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ambiente de trabajo, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.	45
Figura 1.6. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el desempeño o en el rendimiento en el trabajo de las agredidas y agresores, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.	45
Figura 1.7. Prevalencia vida de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, mientras realizaban sus labores en las MYPE del ECG, según el informe de las agredidas y agresores.....	46
Figura 1.8. Consecuencias laborales de la VcM en los últimos 12 meses, según el reporte de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores del ECG	47
Figura 1.9. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPE del ECG producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses	48
Figura 1.10. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPE del ECG por el ausentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses	48
Figura 3.1. Porcentaje de los tipos de VcM más frecuentes en el hogar y el trabajo, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores (prevalencia vida).....	122
Figura 3.2. Consecuencias laborales de la VcM, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores.....	123

Figura 3.3. Impacto de la VcM en el presentismo y la productividad, según reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores en los últimos 12 meses	124
Figura 3.4. Incidentes laborales (Incumplimiento de metas y errores operativos) debido a la VcM, según reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores en los últimos 12 meses.....	125
Figura 3.5. Tipos de ataque de la clientela (violencia Tipo II) contra los colaboradores y colaboradoras, en los últimos 12 meses	126
Figura 3.6. Esquema de la relación entre las escalas de violencia Tipo IV, Tipo II, presentismo e incidentes laborales	128
Figura 4.1. Prevalencia de Violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las agredidas y agresores de una entidad del sector público de Lima: 2014	153
Figura 4.2. Tipos de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las agredidas y agresores de una entidad del sector público de Lima: 2014. (Prevalencia Vida)	154
Figura 4.3. Ausentismo reconocido (agredidas y agresores) causado por la VcM, según el reporte de las agredidas y agresores y ausentismo no reconocido	155
Figura 4.4. Ausentismo del personal que atestiguan la VcM	156
Figura 4.5. Ausentismo causado por la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las agredidas y agresores.....	157
Figura 5.1. Porcentaje de mujeres emprendedoras por departamentos en el Perú	183
Figura 5.2. Edad promedio de las mujeres emprendedoras por departamento – 2011	184
Figura 5.3. Porcentaje de mujeres emprendedoras que justifican la violencia física, por departamento.....	187
Figura 5.4. Situaciones de control de pareja contra las mujeres emprendedoras por departamento (prevalencia vida)	188
Figura 5.5. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia psicológica por departamento (prevalencia anual)	189

Figura 5.6. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia física por departamento (prevalencia anual)	190
Figura 5.7. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia sexual por departamento (prevalencia anual)	191
Figura 5.8. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia total por departamento (prevalencia anual)	192
Figura 5.9. Porcentaje de mujeres emprendedoras que presentan daños físicos ocasionados por la violencia física por departamento (prevalencia vida)	193
Figura 5.10. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según zona de residencia	194
Figura 5.11. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según nivel de educación	194
Figura 5.12. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según estado civil	195
Figura 5.13. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, por rubro de ocupación	196
Figura 5.14. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia, por rubro de ocupación	196
Figura 5.15. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según lugar de trabajo	197
Figura 5.16. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según temporada de trabajo	197
Figura 5.17. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según tipo de ingreso	198
Figura 5.18. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según nivel de ingreso	198
Figura 5.19. Posibles efectos de la VcM contra la mujer emprendedora y su desempeño empresarial	201

PRÓLOGO

En el Perú hacer investigación en la etapa de pregrado y promoverla es aún limitado, los jóvenes universitarios, hombres y mujeres, terminan sus carreras y muchos no logran titularse; sin embargo, la mayoría consigue titularse por alternativas de cursos de titulación y pocos a través de la sustentación de una tesis de investigación.

La Universidad San Martín de Porres a través del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos consciente de ello; y comprometida con la investigación; ha unido esfuerzos con la Cooperación Alemana implementada por la GIZ, a través del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica ComVoMujer en Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú; para promover la investigación del impacto económico de la violencia contra las mujeres en el sector empresarial.

Los estudios que empezaron en el año 2012 por la Universidad de San Martín de Porres y ComVoMujer en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay, evidencian que la violencia contra las mujeres no es un problema privado de las agredidas o sus familiares. Por el contrario, afecta a toda la sociedad y las empresas no están a salvo, ya que les genera pérdidas por presentismo, ausentismo, tardanza y rotación del personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres; independientemente de la actividad o tamaño de la empresa. Sin embargo, el impacto en las microempresas es nociva; debido a que las condiciones de las dueñas de microempresas afectadas tienden a generar más situaciones de vulnerabilidad hasta quebrar sus negocios. En efecto, surgen nuevos cuestionamientos que son necesarios evidenciar. Por tanto, se creó la línea de investigación “*Violencia, género y empresa*” en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.

Las investigaciones realizadas por las jóvenes valores han sido publicadas en la revista digital “San Martín Emprendedor”, que es un semillero científico para estos primeros esfuerzos; son cinco (5) visiones que versan sobre el impacto económico y laboral de la violencia contra las mujeres

en las empresas, el primero, *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima - Perú: 2014*; el segundo, *Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014*; el tercero, *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*; y por último, *Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: un análisis basado en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2011*.

Quiero manifestar nuestro profundo agradecimiento al Programa Comvomujer a través de su Directora Sra. Christine Brendel, por el apoyo brindado a los estudios; al Dr. Arístides Alfredo Vara Horna, Director del Instituto de Investigación de la Facultad y a su brillante equipo de profesionales por el asesoramiento brindado a las jóvenes cuyo resultados de sus investigaciones se muestra en esta publicación, investigaciones de alto nivel académico a nivel de pregrado.

Esperamos que esta exitosa experiencia continúe y sea ejemplo para futuros programas que impulsen la investigación para jóvenes estudiantes de pregrado y en las otras líneas de investigación de la facultad.

Daniel Valera Loza

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y
Recursos Humanos Universidad de San Martín de Porres

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VcM) es un problema mundial, que afecta el bienestar de millones de mujeres en todo el mundo. Estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (2013) indican que por lo menos 3 de cada 10 mujeres han sido atacadas física y sexualmente por sus parejas; generando costos económicos y sociales a la sociedad en general y en particular a las empresas. Es evidente que la violencia contra las mujeres se extiende de las fronteras del hogar al contexto laboral y afecta el rendimiento de las colaboradoras agredidas, colaboradores agresores y colegas que atestigüen la VcM; causando pérdidas significativas en materia de productividad laboral.

Estudios realizados en Perú, Paraguay y Bolivia en medianas y grandes empresas, demuestran que la VcM causa pérdidas en la productividad laboral por ausentismo, presentismo y rotación del personal afectado. En efecto, el ausentismo está relacionado con las llegadas tardías al lugar de trabajo, faltas injustificadas o permisos imprevistos asociados con trámites jurídicos o de salud de las agredidas y los agresores.

Por otro lado, el presentismo está fundamentado con la asistencia al trabajo pero las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores no fueron productivos. Por tanto, las empresas, actores importantes en la sociedad que contribuyen en la economía de los países, no deben considerar a la VcM como un tema privado. Se requiere un cambio de actitud del empresariado hacia la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, tal como se ha demostrado es un problema que tiene consecuencias económicas para las empresas. Sin embargo; el impacto de la VcM en medianas y grandes es distinta a las microempresas; ya que son dos realidades diferentes; siendo las más afectadas.

Y es precisamente esos estudios los que han dado inicio a nuevas visiones por resolver, surgiendo así un gran interés por la línea de investigación: *Violencia, género y empresa* que la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos a nivel de pregrado, busca promover la investigación en los jóvenes estudiantes.

En esta publicación, queremos mostrar ese esfuerzo desarrollado por cinco jóvenes con investigaciones de calidad y de impacto para la academia los cuales deben ser ejemplo a imitar de parte de futuros graduandos.

La primera investigación se titula **“Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014”**; investigación realizada por la Licenciada Zaida Asencios González; cuyo objetivo fue determinar el costo empresarial de la VcM en el ECG, encontró que 45% de las trabajadoras del Emporio fueron agredidas (psicológica, física, sexual o económicamente) por sus parejas o exparejas, en un promedio de 27,48 veces por año dentro del hogar y mientras trabajaban, perdiendo 59 días de trabajo por presentismo. Mientras, el 44,1% de los trabajadores reporta haber ejercido VcM en el hogar o mientras trabajaban, en promedio 17,59 veces por año, perdiendo 64 días de trabajo por presentismo. Consecuencia de la VcM, el ECG pierde 8 millones 888 mil 673 dólares por año producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, estimaciones basadas en el salario perdido.

En el segundo documento se presenta **“Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014”**, investigación elaborada por la Bachiller Mara Díaz Silva, encontró que 61,9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento de sus vidas por su pareja o expareja, en promedio 20 ataques al año en el hogar y el 75,8% de colaboradores han ejercido violencia con un promedio de 12 ataques al año en el hogar. Los costos ocasionados por la VcM en el área de costura de la empresa textil exportadora ascienden aproximadamente US\$ 604 091,78 dólares al año, considerando el salario perdido por el presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores y el valor agregado perdido. Asimismo, los días perdidos por presentismo a causa de la VcM, las colaboradoras agredidas pierden 37 días y los colaboradores agresores 52 días de trabajo al año; sin embargo, a pesar de la discapacidad de las colaboradoras producto del daño sufrido acuden al trabajo presentando más días perdido por presentismo, ello se debe al trabajo menos calificado, donde la rotación es mayor. Por lo contrario, los colaboradores agresores, por su trabajo calificado, la rotación es menor, presentando mayor nivel de presentismo.

El tercer estudio se titula **“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”**, investigación realizada por la Bachiller Geralin Arteaga Cubas, explica que el 80,6% de las colaboradoras, durante el transcurso de sus vidas, han sufrido algún tipo de violencia por parte de sus parejas o

exparejas; de los cuales reporta 74,3% consecuencias laborales negativas. Asimismo, el 77,1% de colaboradoras ha sufrido algún tipo de ataque (gritos, insultos) por parte de la clientela. En efecto, existe una correlación positiva entre las escalas de violencia Tipo IV (VcM) y Tipo II, teniendo como puntos medios al presentismo y errores operativos, pues a causa de la VcM las agredidas y agresores no han logrado concentrarse totalmente en su trabajo, han cometido errores, han sido menos productivos y han bajado la calidad del servicio a la clientela, generando altos niveles de violencia Tipo II.

En el cuarto tema se presenta **“Impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima: 2014”**, realizado por la Bachiller Elizabeth Aldave Campos donde los resultados encontrados en las divisiones de la organización del sector público, en específico en las áreas de almacén, control masivo y cobranza de campo, reportan que el 17% de colaboradoras sufrieron algún tipo de VcM y el 14,1% de colaboradores manifestaron ser o haber sido agresores. Asimismo, el 29,3% de quienes han atestiguado la VcM, han faltado al trabajo por asistir a una familiar o amiga afectada por VcM perdiendo 7 días de trabajo al año. Se demuestra así que los colaboradores que atestiguan la VcM no sólo generan pérdidas económicas por presentismo.

Finalmente presentamos, **“Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: un análisis basado en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2011”**, estudio presentado por la Licenciada Jazmín Ponce Gómez, basada en los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2011, encontró que 2 de cada 10 mujeres emprendedoras peruanas han sufrido violencia por parte de sus parejas o exparejas. En los departamentos de Apurímac y Cusco se detectaron más casos de violencia; sin embargo, en San Martín y Amazonas la violencia es más intensa. Asimismo, las situaciones de control más frecuente que podría afectar el emprendimiento de las mujeres son insistir en saber dónde está (53,3%), celos si habla con otro hombre (4,9%) y que no le confíe dinero (18,4%).

COSTOS EMPRESARIALES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL EMPORIO COMERCIAL DE GAMARRA EN LIMA- PERÚ: 2014

Zaida Beatriz Asencios Gonzalez

RESUMEN

En el Emporio Comercial de Gamarra (ECG), las mujeres cumplen un papel fundamental conformando el 60% de la Población Económicamente Activa ocupada en las micro y pequeñas empresas (MYPE). En el Perú no existen estudios que estimen los costos empresariales de la violencia contra las mujeres (VcM) en las MYPE; no obstante, 2 de cada 10 mujeres que trabajan en las medianas y grandes empresas han sido víctima de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas durante los últimos 12 meses, afectando considerablemente su desempeño. **Objetivo:** Determinar el costo empresarial de la violencia contra las mujeres (VcM) en el Emporio Comercial de Gamarra (ECG). **Método:** Diseño descriptivo basado en data primaria de los/las trabajadores/as que laboran en las micro y pequeñas empresas del ECG, mediante la aplicación de un cuestionario de auto reporte. **Resultados:** En el 2014, el 45% de las trabajadoras del ECG fueron agredidas (psicológica, física, sexual o económicamente) por sus parejas o exparejas, en un promedio de 27,48 veces por año dentro del hogar y mientras trabajaban; perdiendo 59 días de trabajo por presentismo. En el caso de los agresores, el 44,1% ha ejercido violencia contra sus parejas o exparejas en el hogar y mientras trabajaban; en un promedio de 17,59 veces por año; perdiendo 64 días de trabajo por presentismo. Como consecuencia de la VcM, el ECG pierde 8 millones 888 mil 673 mil dólares por año producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, estimaciones basadas en el salario perdido. Los efectos del presentismo por la VcM en la productividad laboral son significativos, las trabajadoras agredidas han perdido o malogrado mercadería (11,70%) y han cometido errores laborales (27,8%). En cuanto a los agresores el 28,8% ha cometido errores laborales y 15,9% ha perdido o malogrado mercadería.

Palabras clave: violencia contra las mujeres, costo empresarial, MYPE

ABSTRACT

In the Emporio Comercial de Gamarra (ECG), women achieve an important role being part of 60% economically active population in micro and small enterprises (MYPE). In Peru, there aren't studies about business costs of violence against women in MYPE; thus, 2 of every 10 women workers in medium and large businesses have been victim of any kind of violence by an intimate partner or ex-partner during the past 12 months, affecting their job performance. **Objective:** to determine business costs of violence against women in micro and small enterprises in the cluster confection called Gamarra. **Method:** Descriptive study based on primary data of the workers in the Micro and small enterprises in the cluster confection called Gamarra through the application of a self-report questionnaire. **Results:** In 2014, 45% of female workers in Gamarra were mugged (psychological, physical, sexual or economically) by their partners or ex- partners, at an average of 27,48 times per year within the home and while working; losing 59 days of work per presenteeism. For the aggressors, the 44,1 % has been violent towards their partners or former partners at home and while working; on average 17,59 times per year; losing 64 days of work per presenteeism. As a consequence of Violence against women, ECG loses 8 million 888 one thousand 673 one thousand dollar per year by presenteeism of abused female workers and attacking male workers, estimates based on lost salary. The effects of presenteeism by Violence against women in labor productivity are significant, abused female workers have lost or spoiled goods (11,70 %) and have committed labor errors (27,8 %). While male workers who are aggressors committed labor errors 28,8 % and 15,9 % errors labor has lost.

Keywords: violence against women, business cost, MYPE

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las microempresas y pequeñas empresas (MYPE) se han convertido en un importante foco de desarrollo social y económico de los países (Vara, 2012; Trujillo, 2013). En el Perú, las MYPE emplean a ocho millones de personas, es decir, al 47% de la población económicamente activa (PEA) y representa el 13,6% del total de la producción nacional (Gestión, 2014). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI, 2012) el Emporio Comercial de Gamarra (ECG) es un conglomerado empresarial conformado por 24 mil establecimientos dedicados a la industria textil, confecciones y comercialización de prendas de vestir, de las cuales el 96,8% de los establecimientos son microempresas, el 3,1% pequeñas empresas y solo 0,1% grandes y medianas empresas.

El ECG es uno de los grandes paradigmas de emprendimiento de las MYPE en el Perú, porque es producto del esfuerzo de miles de migrantes andinos/as que representan a la clase emprendedora del Perú (Inter American Development Bank, 2004) y son fuente principal de empleo y de subsistencia ya que tienden a concentrar fuertes grupos de empleo (Vara, 2012; Gestión, 2014). Según el INEI (2012) acoge a 45 mil 688 trabajadores, donde la fuerza laboral femenina representa 60,4% de la población económicamente activa.

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

En el estudio realizado por Vara (2013) se demuestra que el 23,24% de trabajadoras remuneradas peruanas han sido afectadas por algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual o económica) ejercida por sus parejas o exparejas durante el último año; así también en la investigación realizada por Ponce (2012) basada en los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2011, se ha encontrado que el 21,9% de mujeres emprendedoras peruanas han sido agredidas por sus parejas durante ese año. Además, estadísticas a nivel nacional de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES 2013 y ENDES 2014 (INEI, 2014, 2015) revelan cifras preocupantes, dando a conocer que en el Perú, la violencia contra las mujeres reporta cifras similares a lo largo de los años y sin variaciones significativa, pues según ENDES (2013) el 71,5% de las mujeres han sido agredidas algún tipo de violencia por parte del esposo o compañero, alguna vez en su vida donde el 35,7% fue afectada por violencia física, 8,4% por violencia sexual y 67,5% por violencia psicológica; mientras ENDES (2014) reporta cifra superior de prevalencia de la VcM (72,4%). Ante estos contextos, existe alta probabilidad de que dentro de las MYPE del ECG existan trabajadoras y empresarias que sufran algún tipo de violencia por parte de sus parejas.

Aunque no hay investigaciones nacionales que estimen los costos empresariales de la VcM para las MYPE del sector textil; en Ecuador se realizó un estudio, basado en data secundaria, donde se ha encontrado que el 51,1% de las dueñas de microempresas y microemprendimientos

han sido agredidas por sus parejas o exparejas. En consecuencia, producto de la VcM pierden al año 6 millones de días laborales, originando un costo oportunidad entre 8 y 49 millones de dólares anuales, equivalente a 54 días de trabajo perdidos por microempresaria al año y los gastos de bolsillo que realizan a causa del daño físico, mental y patrimonial sufrido representa un gasto anual de 22 millones de dólares anuales. Asimismo, el 86,4% de las dueñas de microempresas y microemprendimientos afectadas por la VcM han dejado de percibir ingresos entre US\$ 70 y US\$ 371 dólares por año, debido a los días dejados de trabajar por la incapacidad sufrida a causa de la VcM; descapitalizándolas y aumentando la probabilidad de quiebra de sus negocios (Vara, 2012).

La poca literatura existente solo ha llegado a determinar el costo de la VcM por ausentismo y presentismo desde un enfoque empresarial en las grandes y medianas empresas; las cuales presentan diferencias significativas en cuanto al tamaño, dinámica laboral y al modelo de negocio de las MYPE. Las consecuencias y dinámica de la VcM de las trabajadoras de la MYPE son diferentes a las de las mujeres que trabajan en grandes empresas (Vara, 2012), pues las mujeres adecuadamente empleadas tienen una remuneración estable, beneficios legales, horarios definidos, normas y seguridad claramente establecidas. Mientras las trabajadoras de las MYPE no tienen normas laborales claramente definidas, también la mayoría de los negocios suelen ser informales, son de poca escala y no brindan seguro de salud ni mayores beneficios solventes. En mucho de los casos, el propietario realiza la mayoría de las actividades principales en el negocio (Mungaray *et al*, 2005; Aguilar *et al*, 2007). En consecuencia, la VcM en las MYPE podría tener un impacto directo y significativo en las trabajadoras víctimas de violencia y también en las propietarias del negocio.

Por otro lado, diversos estudios internacionales han determinado los costos de la VcM que representan para el empresariado. En Dinamarca, la VcM origina en las empresas un costo de casi 14 millones de dólares calculado en base a la pérdida de producción (Helweg *et al*, 2010). En Estados Unidos, el costo de la VcM por presentismo representa más de US\$ 150 mil millones de dólares al año, generando un mayor costo que el ausentismo (Hemp 2004). En Canadá, genera una pérdida de US\$ 7 millones de dólares canadienses por año por el ausentismo de las trabajadoras agredidas (Greaves, 1995 citado por Buvinic, 2008). En Francia, la VcM representa un costo de 109 millones de euros producto del ausentismo (Nectoux, Mugnier, Baffert, Albagly, & Thélot; 2010). En Alemania, la VcM ocasiona un costo de 14,8 mil millones de euros al año, por las pérdidas económicas originadas por el ausentismo laboral y los costos del tratamiento médico de la víctima (Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes, 2007). En México, las empresas pierden casi 8 millones de pesos al año producto de la VCM y las trabajadoras víctimas de VcM

pierden 23 millones de horas laborables por ausentismo; constituyendo un obstáculo para el desarrollo de la sociedad Mexicana (Adrián, 2010). En Bolivia, las empresas pierden casi 2 mil millones de dólares americanos al año, equivalentes al 6,5 % del PIB nacional, en promedio, por cada ataque que sufren las colaboradoras o ejercen los colaboradores, la empresa pierde la productividad de 1,18 días laborales (Vara, 2015). En Paraguay, la productividad laboral perdida por VcM para las empresas representa un valor monetario de US\$ 734,8 millones al año, donde el 69% de los costos es por presentismo, equivalente al 2,39% del PIB (GIZ, 2015).

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

A nivel nacional, con el estudio realizado por Vara (2013) se ha logrado estimar el impacto económico de la VcM en relaciones de pareja, en las empresas peruanas. El costo empresarial de la VcM basado en el salario perdido originado por el ausentismo y presentismo de las trabajadoras agredidas, los hombres agresores y personal que atestigua, equivale a 4 mil 757 millones de dólares, donde el 70% de los costos son por presentismo. Asimismo, tanto las agredidas y los agresores pierden días de trabajo por la VcM, las trabajadoras que han sufrido violencia están dejando de trabajar más de 10 millones de días, donde el 60,3% proviene del presentismo y 39,7% por ausentismo. En cuanto a los agresores pierden 32 millones de días de trabajo producto de la violencia que ejercen contra sus parejas, donde el 74% es explicado por el presentismo y el 26% por el ausentismo. Sin embargo, este estudio se enfoca en el impacto económico de la VcM en las empresas que tienen 50 a más trabajadores, pero no considera a las MYPE.

De igual modo, se ha determinado que la VcM en el Perú también afecta a los emprendimientos de las mujeres. Al respecto, Ponce (2012) señala que las situaciones de control más frecuentes que podrían afectar el emprendimiento de las mujeres y generar un obstáculo en el desarrollo del negocio son el insistir en saber dónde está (53,3%), celos si habla con otro hombre (42,9%) y que no le confie dinero (18,4%). Así también, Avolio (2008) basado en estudios de caso sobre veinticuatro mujeres empresarias en el Perú, determinó que la actitud pernicioso de la pareja/esposo es un obstáculo para el crecimiento del negocio de las mujeres emprendedoras. Pues, según Buvinic, Morrison & Orlando (2005) los agresores utilizan la

violencia física y psicológica con un fin instrumental para obtener control de los recursos económicos del hogar o ejercer control sobre la mujer (mantenerla subordinada); sin embargo, la situación se agrava cuando la mujer es exitosa o emprendedora.

Asimismo, la VcM origina pérdidas económicas en el Producto Bruto Interno (PBI) nacional, debido a que se incrementan los gastos en servicios de salud, seguridad, procesos judiciales, y además afecta al sector empresarial por la inasistencia laboral (ausentismo) y la baja productividad de las colaboradoras agredidas que pertenecen a la población económicamente activa (PEA) del país, colaboradores agresores y personal que atestigua la VcM, destruyendo la productividad de las empresas, así como la calidad de vida de las colaboradoras y colaboradores. Originando la descapitalización de la sociedad en conjunto (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú [MIMP], 2009; Vara, 2013).

En consecuencia, la VcM genera dos tipos de costos: directos e indirectos. Los costos directos son asumidos por el Estado como: la pérdida de vidas, gastos en atención médica, gastos policiales, judiciales y los servicios sociales (García, 2000; United Nations, 2007; CEPAL, 2007; MIMPE, 2009; ENDES, 2012). Por ejemplo al Estado Portugués, atender a las mujeres víctimas de VcM le genera un costo extra promedio de 140 euros al año por mujer agredida (Barros *et al*, 2008). Los costos indirectos son asumidos por el sector empresarial por la disminución de la productividad, rotación del personal, tardanza, ausentismo y presentismo de las agredidas, agresores y testigos de VcM (García, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001; Buvinic, Morrison & Orlando 2005, United Nations, 2007; CEPAL, 2007; Casique, 2012; Vara, 2013).

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

laborales de las mujeres agredidas son entre 1 150 y 1 500 nuevos soles menos por año (Díaz & Miranda, 2010) y estos son valores semejantes a los estimados por Vara (2013) donde las mujeres agredidas pierden un ingreso promedio mensual al año de 1323 nuevos soles (Tipo de cambio USD 2,92)

Es evidente que la VcM es un problema que trasciende la esfera privada, el cual debe ser considerado como un asunto de interés para las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra. A pesar que la literatura referida a los costos de la VcM en las MYPE es aún escasa, se ha llegado a determinar que los costos de la VcM por presentismo son más elevados que por ausentismo (Hemp 2004; Vara, 2013), debido a la disminución del rendimiento o desempeño de las/los trabajadoras/es (Koopman *et al.*, 2002; Hemp, 2004, Ulloa, 2006; Schultz, Chen & Edington 2009); ello se debe a que el trabajador se encuentra físicamente presente pero ausente en sus labores; por estar preocupado, agotado y distraído. En efecto, el presentismo hace que disminuya la productividad y la competitividad de las empresas (Ceniceros, 2003; Arteaga *et al.*, 2007; Vara, 2013). Asimismo, origina otros efectos como: accidentes laborales, errores de producción, horas perdidas de trabajo (cero-productividad), retraso en entregas de pedidos y deficiente calidad de atención a la clientela (Ulloa, 2006; Schultz, Chen & Edington, 2009; Vara, 2013). Por consiguiente, la VcM en las MYPE podría tener un impacto directo y significativo en las trabajadoras agredidas y también en las propietarias del negocio.

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

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

Modelo de negocio en el Emporio Comercial de Gamarra

Durante los últimos años, las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE) se han convertido en un importante foco de desarrollo social y económico de los países (Vara, 2012; Trujillo, 2013), es uno de los tipos del capitalismo que ha generado bienestar y progreso, en los países donde se ha desarrollado (Bamult *et al.*, 2012 citado en Vara *et al.*, 2015). En el Perú, las MYPE emplean a ocho millones de personas, es decir, al 47% de la población económicamente activa (PEA) y representa el 13,6% del total de la producción nacional (Gestión, 2014). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI, 2012) el Emporio Comercial

de Gamarra (ECG) es un conglomerado empresarial conformado por 24 mil establecimientos dedicados a la industria textil, confecciones y comercialización de prendas de vestir, de las cuales el 96,8% de los establecimientos son microempresas, el 3,1% pequeñas empresas y solo 0,1% grandes y medianas empresas.

El ECG es uno de los grandes paradigmas de emprendimiento de las MYPE en el Perú, porque es producto del esfuerzo de miles de migrantes andinas/os que representan a la clase emprendedora del Perú (Inter American Development Bank, 2004) y; son fuente principal de empleo y de subsistencia, ya que tienden a concentrar fuertes grupos de empleo (Vara, 2012; Gestión, 2014). Según el INEI (2012) acoge a 45 mil 688 trabajadores, donde la fuerza laboral femenina representa 60,4% de la población económicamente activa.

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

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

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

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

el diseño de acuerdo a la orden de pedido. En esta etapa, los hombres realizan la mayor parte de las actividades.

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

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

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

En el contexto laboral el ECG, se caracteriza principalmente por el autoempleo, es decir los dueños de las MYPE, en algunas temporadas, realizan solos las actividades del negocio y asimismo generan oportunidades de empleo. Además, el ambiente laboral es dinámico; es decir la MYPE contratan más trabajadores y trabajadoras en los meses donde hay una mayor demanda principalmente en los meses de julio y diciembre.

Objetivos

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

De lo mencionado, los objetivos específicos son:

- Determinar la prevalencia de la VcM en relaciones de parejas en las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra de acuerdo al reporte de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores, y los testimonios de colegas que atestiguan la VcM.
- Determinar los efectos de la VcM en la productividad de las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra.

- Determinar los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo, producto de la VcM en relaciones de pareja en las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra.
- Determinar el costo empresarial de la VcM, en base al salario perdido de las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra.

METODOLOGÍA

Diseño

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

Muestra

El ECG está conformado por 24 mil establecimientos dedicados a la confecciones y comercialización de prendas de vestir, de las cuales el 96,8% de los establecimientos se encuentran considerados como microempresas y el 3,1% como pequeñas (INEI, 2012). La muestra fue no probabilística de selección intencional ya que se utilizaron redes de contacto para localizar a la muestra. Los criterios de inclusión y exclusión considerados fueron:

- Tamaño: Microempresas (menos de 11 trabajadores) y Pequeñas Empresas (entre 12 y 50 trabajadores).
- Ubicación: Emporio Comercial de Gamarra.
- Sector: Textil- Confección.
- No se contempla el valor agregado (factor productividad) de las MYPE.

Bajo este criterio, el tamaño de la muestra final fue de 425 personas (281 encuestas mediante autoreporte a trabajadoras y 144 encuestas mediante autoreporte a trabajadores), en ambos casos se incluyen a las empresarias (16 encuestas) y a los empresarios (9 encuestas). Sin embargo, de acuerdo a la realidad del negocio de la MYPE del ECG, para el presente estudio los dueños y dueñas son considerados como trabajadores, ya que no solo desempeñan funciones como propietarios; sino también realizan las actividades del proceso de confección de prendas de vestir. Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, usando un nivel de confianza del 95%, y un margen de error de 0,04731.

A continuación se presenta las características demográficas y laborales de los trabajadores encuestados (ver Tabla 1.1).

Tabla 1.1. Características demográficas y laborales de los encuestados (n=425)

Mujeres (281)	Hombres (144)
Edad Promedio = 28,28 años (D.E.=8,52) Rango:15-55años Experiencia de trabajo en Gamarra Hace menos de un año = 21,7% Entre 1 y 3 años = 36,6% Entre 4 y 7 años =23,1% Entre 8 y 10 años =7,8% Más de 10 años =10,7% Ocupación Diseño – Corte de tela=1,1% Confección=21,0% Acabado=5,7% Ventas =62,6% Dueño de la empresa=4,6% Otros=5% Horas promedio trabajadas por semana Promedio=52,33 horas (D.E.=11,47) Rango=28-68 horas Sueldo semanal Promedio=221,84 soles (D.E.=38,87) Rango=200-375 soles Ingreso de dueñas de las MYPE(mensual) Promedio=4 268,75 soles (D.E.=2890,15) Rango=800-9 000 soles Mujeres con pareja No= 37,1% Sí= 62,9% Convivencia con su pareja No= 49,1% Sí= 50,9% Número de hijas/os Promedio= 1,90 hijas/os (D.E.=1,20) Rango=1-7 hijas/os Proporción de mujeres que trabajan en el mismo negocio con su pareja Sí, en la misma empresa= 11,2% No, pero en mismo Gamarra= 13,3% No=75,5%	Edad Promedio = 27,72 años (D.E.=9,05) Rango:15-70años Experiencia de trabajo en Gamarra Hace menos de un año =20,8% Entre 1 y 3 años =33,3% Entre 4 y 7 años =27,1% Entre 8 y 10 años =9,0% Más de 10 años =9,7% Ocupación Diseño – Corte de tela=4,2% Confección=62,7% Acabado=6,9% Ventas =15,8% Dueño de la empresa= 6,2% Otros=4,2% Horas promedio trabajadas por semana Promedio=54,60 horas (D.E.=10,54) Rango=28-68 horas Sueldo semanal Promedio=261,28 soles (D.E.=60,10) Rango=200-375 soles. Ingreso de dueños de las MYPE(mensual) Promedio=3 277,78 (D.E.=1301,71) Rango=1 500-5 000 soles Hombres con pareja No= 31,4% Sí= 68,6% Convivencia con su pareja No= 45,3% Sí= 54,7% Número de hijas/os Promedio=1,82 hijas/os (D.E.=0,99) Rango=1-7 hijas/os. Proporción de hombres que trabajan en el mismo negocio con su pareja Sí, en la misma empresa=16,2% No, pero en mismo Gamarra=14,6% No=69,2%

Fuente: Cuestionario de hombres y mujeres. Elaboración propia.*D.E=Desviación Estándar.

Instrumentos

Se diseñó un cuestionario estructurado basado de la investigación que realizó Vara (2013) sobre los costos empresariales de la VcM en el Perú (estudio base de esta investigación), tanto para los empresarios y empresarias, trabajadoras y trabajadores de las MYPE del ECG. Para las empresarias y las trabajadoras dependientes se elaboró un cuestionario estructurado bajo un formato de autoreporte y para el caso de los empresarios y trabajadores dependientes se diseñó un modelo similar al de las mujeres; con algunas adaptaciones para adecuarlo al modelo de negocio de las MYPE del ECG. Contiene tres escalas de interés (ver Tabla 1.2) que muestran los indicadores de VcM causados por el esposo, conviviente, enamorado, novio o expareja y es considerado como variable independiente. Para ello, se establecieron pesos a cada ítem de la escala, de acuerdo a la teoría de la intensidad creciente de la VcM en relaciones de pareja, es decir en cada ciclo de violencia (3 ciclos: Acumulación de tensión, explosión violenta y reconciliación momentánea) la intensidad de los ataques van en aumento, por ello se da un mayor peso a los comportamientos que generan mayor impacto en las agredidas (Vara, 2015; Video clases del Programa de Becas de VcM).

Asimismo, dentro de las otras áreas de interés se encuentra los ítems del personal que atestigua la VcM y los ítems de información demográfica y laboral. Sin embargo, se ha diseñado 2 escalas nuevas para estimar los costos empresariales de la VcM (1 escala de ausentismo y 1 escala de presentismo) (ver Anexos 1 y 2) adaptados a la dinámica y modelo de negocio de las MYPE del ECG.

Tabla 1.2. Escalas y ecuación según las dimensiones de la VcM

Dimensiones de la Violencia Contra la Mujer		Peso	Ecuación total
VcM: Escala aditiva de violencia psicológica, económica, física y sexual ejercida por la pareja o expareja hacia la mujer (Variable independiente).			
En el contexto laboral			Prevalencia VcMRP-CL(np)= VCL1+ VCL2+ VCL3
VCL1	La ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	1	Intensidad VcMRP-CL(p)= VCL1+VCL2+ VCL3*2
VCL2	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	1	
VCL3	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	2	
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral			
CV1	Ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días.	1	Prevalencia VcMRP-CV(np)= CV1+ CV2+ CV3+CV4
CV2	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	1	
CV3	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe / o clientela.	1	
CV4	Ha tenido dificultades con la clientela.	1	

VcM en el hogar			
VH1	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo.	1	
VH2	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	
VH3	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	2	Prevalencia $VcMRP-H(np)$ $=VH1+VH2+VH3+VH4+VH5+VH6$
VH4	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	3	Intensidad $VcMRP-H(p)$ $=VH1+VH2+VH3*2+VH4*3+VH5*2+VH6*3$
VH5	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	2	
VH6	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	3	
Violencia Total (prevalencia vida) $Violencia\ Total = VcMRP-CL(p) + VcMRP-CV(p) + VcMRP-H(p)$			
Violencia Total (prevalencia anual) $Violencia\ Total = VcMRP-CL(p) + VcMRP-CV(p) + VcMRP-H(p)$; excluyendo del análisis los valores nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1)			
VCM intensidad-Número de ataques = Promedio ($VcMRP-CL(p) + VcMRP-CV(p) + VcMRP-H(p)$)			

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

La fiabilidad y validez de las escalas de la VcM empleadas en el estudio de Vara (2013) se realizaron mediante el Alfa Cronbach y el Análisis de Componentes Principales, el cual obtuvo una alta consistencia interna. Por otro lado, se determinó la fiabilidad de las dimensiones de la VcM de los instrumentos aplicados en las MYPE del ECG (ver Tabla 1.3).

Tabla 1.3. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		Validez
	Mujer	Hombre	
VcM – en el hogar	0,803	0,699	Las escalas fueron validadas por 11 especialistas en VcM
VcM en el contexto laboral	0,743	0,519*	
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral.	0,639	0,703	

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

La VcM puede generar una serie de efectos unos más considerables que otros, en el entorno empresarial de las MYPE del ECG. En efecto, se ha propuesto dos nuevas escalas: la escala de presentismo y ausentismo, los nuevos constructos se realizaron de acuerdo a la realidad y modelo de negocio del ECG. Además, se establecieron pesos a cada constructo de las escalas respectivamente (ver Tabla 1.4).

En caso del Presentismo tuvieron los incidentes laborales o daño de mercadería (indicadores de siniestralidad) un mayor peso, por el daño directo a la productividad presente y futura, por la reparación del daño y

los gastos. Se asume una pérdida de 300% al día. Además, se otorgó un menor peso a la distracción y preocupación (indicadores de productividad disminuida/bajo rendimiento). Se asume una pérdida de productividad del 25% al día y errores laborales se admite el 200% al día de pérdida de productividad (A. Vara, en *Comunicación personal*, 15 de octubre, 2014).

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

Tabla 1.4. Escalas y ecuación del presentismo y ausentismo

Variables de Costos Empresariales			Peso	Ecuación total	
Ausentismo: Número de días que la/el trabajadora/or fue remplazado o perdió el trabajo por faltar, o fueron regañados por llegar tarde (Variable dependiente).				<i>Rotación por ausentismo = A1+A2</i>	
A1	Rotación por ausentismo	Ha sido remplazado por faltar a su trabajo.	1	<i>Rotación por Ausentismo (ponderada) = A1+A2*2</i>	
A2		Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.	2		
A3		Regaños por desempeño	Ha recibido regaños del jefe por llegar tarde // o por el cliente por entregar la mercadería tarde.	1	<i>Regañs por desempeño = A3+A4</i>
A4			Ha recibido regaños del jefe por no cumplir con la cantidad de prendas requerida // o por el cliente por la calidad de prendas entregadas.	2	<i>Regañs por desempeño (ponderada) = A3+A4*2</i>
<hr/>					
Presentismo: Número de días que la/el trabajadora/or disminuyó su rendimiento o productividad, cometió accidentes laborales y tuvo dificultad para concentrarse mientras trabajaba (Variable dependiente).					
P1	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?		0,25	Presentismo (no ponderada) P(np) = p1+p2+p3+p4+p5+p6	
P2	¿Estaba distraída mientras trabajaba?		0,25		
P3	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?		0,25	Presentismo (ponderada) P(p)=p1*0,25+p2*0,25+p3*0,25+ +p4*2+p5*3+p6*3	
P4	¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?		2		
P5	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?		3		
P6	¿Perdió o malogró mercadería?		3		
<hr/>					
AUSENTISMO TOTAL ANUAL = A - RA(p) (A1+A2*2)*12+ A-RD(p) (A3+A4*2)*12					
PRESENTISMO TOTAL ANUAL =(p1*0,25+p2*3+p3*2+p4*0,25+p5*0,25+p6*3)*12					

Fuente: A. Vara, en, *Comunicación personal*, 15 de octubre, 2014. Elaboración propia

Se analizó la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach. Se encontraron los siguientes valores de consistencia interna para presentismo: (hombres = 0,761) y (mujeres = 0,731). En cuanto a la escala del ausentismo, tiene un valor de consistencia bajas para las (mujeres = 0,436) y (hombres = 0,346).

Respecto a la validez de constructo, se analizó la composición factorial de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo tanto para las mujeres y hombres mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser. En cuanto a las mujeres como se puede apreciar en la Tabla 1.5, se muestran los pesos factoriales de cada ítem, los cuales representan el 52,49% de los datos.

- El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala de presentismo (con pesos factoriales entre 0,577 y 0,708) y un menor peso a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,433 y 0,520).
- El segundo componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,432 y 0,687)
- Igualmente, el tercer componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (con pesos factoriales entre 0,504 y 0,680).

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

Tabla 1.5. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres) (n=281)

	Componente		
	1	2	3
¿Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba?	0,708		
¿Estaba distraída mientras trabajaba?	0,662		
¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	0,597		
¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	0,596	-0,417	
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	0,577		
¿Perdió o malogró mercadería?	0,577		
Ha recibido regaños del/la jefe/a por llegar tarde// o por el/la cliente/a por entregar la mercadería tarde.	0,520	0,458	
Ha recibido regaños del/la jefe/a por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas//o por el/la cliente/a por la calidad de prendas entregadas.	0,433	0,687	
Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.		0,432	0,680
Ha sido remplazada por faltar a su trabajo.			0,504
Autovalores	2,94	1,27	1,042
Varianza Explicada (%)	29,41	12,67	10,41

Determinante de la matriz = 0,211; KMO=0,773; X2Bartlett = 373, 509; gl =45, p<0,000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres, la composición factorial de los ítems representan el 61,57% de los datos, tal como se observa en la Tabla 1.6:

- El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala de presentismo (con pesos factoriales entre 0,549 y 0,790) y un menor peso a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,537 y 0,574).
- El segundo componente otorga peso factorial a los ítems de la escala de ausentismo (pesos factoriales entre 0,405 y 0,705).
- Igualmente, el tercer componente otorga peso factorial al ítem de la escala de ausentismo (con pesos factorial de -0,530).

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

Tabla 1.6. Validez de constructo de los ítems de las escalas ausentismo y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (hombres) (n=144)

	Componente		
	1	2	3
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	0.725		
¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	0.549		-0.435
¿Cometió errores laborales porque estaba preocupado o algo le afectaba?	0.790		
¿Estaba distraído mientras trabajaba?	0.787		
¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	0.664		
¿Perdió o malogró mercadería?	0.602		0.479
Ha sido remplazado por faltar a su trabajo.	0.574		
Ha perdido el trabajo por sus constantes faltas.		0.705	
Ha recibido regaños del/la jefe/a por llegar tarde// o por el/la cliente/a por entregar la mercadería tarde.	0.537	0.405	-0.530
Ha recibido regaños del/la jefe/a por no cumplir con la cantidad de prendas requeridas//o por el/la cliente/a por la calidad de prendas entregadas.	0.540	0.478	
Autovalores	3,861	1,274	1,022
Varianza Explicada (%)	38,605	12,744	10,223

Determinante de la matriz = 0,055; KMO=0,831; X²Bartlett = 371, 836; gl =45, p<0,000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

La falta de fiabilidad y validez de la escala de ausentismo se puede deber a que no se ha comprendido en su totalidad la dinámica de negocio

de la MYPE del ECG en lo que a la gestión del ausentismo se requiere, ya que existe una alta rotación, hay facilidad de despido y remplazo con bajos costos de reposición. Se requiere realizar una investigación más profunda que permitan mejorar los ítems de la escala, ya que existe una tendencia positiva de la validez de los constructos.

Procedimiento

Trabajo de campo

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

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

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

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

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

Análisis de datos

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

Cálculo de los días perdidos por VcM. Se ha empleado el método de medición propuesto por Vara (2013), que consiste en usar dos grupos de comparación: a) grupo de control (no sufren VcM) y b) grupo experimental (sufre VcM). Posteriormente, se comparó las medias de ambos grupos y la diferencia fue asignada a los días perdidos por VcM; se consideró solo aquellas categorías que había diferencia significativa con un margen de error menor a 0,05. En consecuencias, en el estudio solo se consideró al presentismo, por cumplir con el nivel de significancia requerido, considerando a la escala del presentismo como la cantidad de días que la persona ha dejado de producir durante el último año (Vara, 2015; Video clases del programa de becas de VcM).

Cálculo de los costos empresariales: Para el cálculo de los costos empresariales en base al presentismo, se ha empleado el método de conversión de salario propuesto por Matlkle *et al* (2007), que permite estimar los costos del ausentismo y presentismo en función a la pérdida de productividad basado en el auto reporte de la disminución del rendimiento o pérdida de tiempo de los trabajadores y trabajadoras, que expresa la pérdida como el producto de días de trabajo improductivos multiplicado por el salario día. Para monetizar del costo del presentismo se requiere la información de la disminución del rendimiento y transformarlos a días perdidos (Matlkle *et al* 2007 citado por Vara 2013). Sin embargo, para determinar específicamente los costos empresariales por VcM en relaciones de pareja, posteriormente se ha empleado el método de medición propuesta por Vara (2013), que consiste en usar dos grupos de comparación, anteriormente señalados. En efecto, la diferencia entre los costos salario año de ambos grupos fue asignada a la costos empresariales de la VcM.

Por lo tanto, en el presente estudio se determinó los días perdidos tanto para las trabajadoras (agredidas y no agredidas) y trabajadores (agresores y no agresores) equivalente a presentismo (multiplicado por 12) y consecutivamente se multiplicó por el salario día (salario mensual dividido entre las horas de trabajo a la semana) con la finalidad de estimar el costo anual de presentismo (Vara, 2015; Video clases del programa de becas de VcM). En el caso, de las mujeres se estimó los costos de VcM en base a la diferencia de los promedios de los grupos de comparación y se multiplicó por la cantidad de trabajadoras agredidas de violencia del ECG. En cuanto, a los hombres, se determinó de la misma manera, pero se multiplicó por la cantidad de trabajadores agresores (ver Tabla 1.7).

Tabla 1.7. Determinación de la cantidad de agredidas y agresores del Emporio Comercial de Gamarra en base a la cantidad de trabajadores y trabajadoras

	Tiendas Comerciales	Establecimientos Manufactureros	Total de trabajadoras/es	Prevalencia de la violencia Hogar-Trabajo
Mujeres	25 840 (81,5%)	6 348 (45,4%)	32 188 (70,46%)	14 517 (45,1%)
Hombres	5 866 (18,5%)	7 634 (54,6%)	13 500(29,54%)	5 954 (44,1%)
Total de trabajadoras/es	31 706	13 982	45 688	

Fuente: (INEI, 2012).Elaboración propia.

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

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

RESULTADOS

Prevalencia de la VcM: Según trabajadoras y trabajadores

El 45,1% de trabajadoras del ECG han sido víctima de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas dentro del hogar y mientras trabajan (prevalencia hogar y trabajo), en un periodo anterior a los 12 meses y en los últimos 12 meses (prevalencia vida), con un promedio de 27,48 ataques por año.

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

La intensidad de los ataques entre las trabajadoras que han sufrido violencia es diferente según el contexto en el que ocurre la violencia ejercida por parte de su pareja o expareja; siendo la violencia en el hogar la más alta (18,93 ataques por año) seguida de la violencia en trabajo (8,55 ataques por año) (ver Figura 1.1).

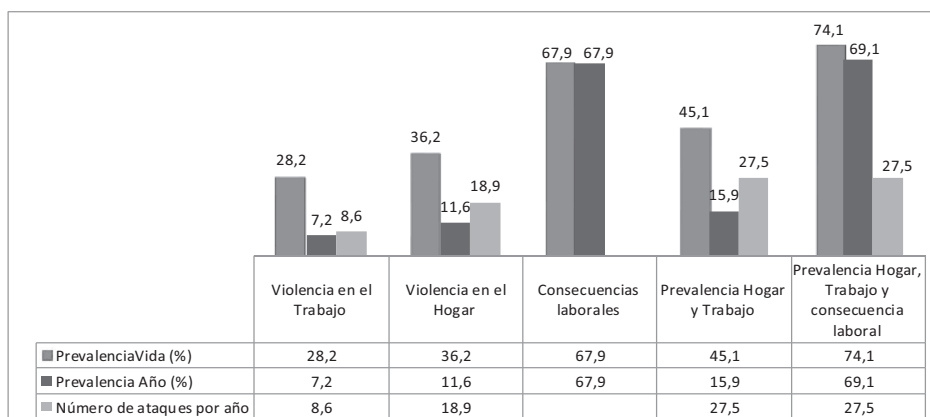


Figura 1.1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra.

Fuente: Cuestionario mujeres. Elaboración propia.

De todas las trabajadoras que han sufrido algún tipo de violencia, el ataque psicológico ha sido el más habitual (29,3% amenazas e insultos); seguido por la violencia física (18,9% golpes; 3,6% ataques con objetos), violencia económica (14,5% apropiación de ingresos) y el abuso sexual (4,7%); además, el 7,2% reportan haber sufrido daños físicos que requieran atención médica o descanso para su recuperación (ver Figura 1.2).

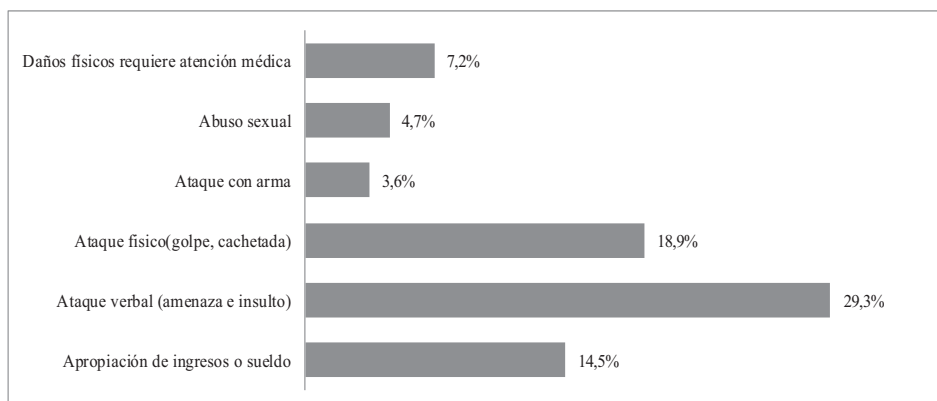


Figura 1.2. Tipos de violencia ejercida por su pareja o expareja, según el informe de las trabajadoras agredidas del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida). Fuente: cuestionarios mujeres.

Elaboración propia.

En cuanto a los trabajadores, el 44,1% manifiesta haber atacado a sus parejas o exparejas en el hogar y el trabajo (prevalencia hogar y trabajo) en un periodo anterior a los 12 meses y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida), con un promedio de 17,59 ataques por año.

Los agresores reportan una menor prevalencia considerando solo las dos dimensiones de la VcM (Hogar y trabajo). No obstante; el 19,5% de los agresores afirma que producto de las peleas o discusiones con su pareja o expareja; ha tenido alguna repercusión laboral negativa durante los últimos 12 meses. Asimismo, al comparar la prevalencia año el de la VcM en el hogar y trabajo, los agresores (22,4%) manifiestan haber ejercido más episodio de VcM que los episodios reportados por las agredidas (15,9%).

La intensidad de los ataques entre las mujeres que han sufrido violencia, según el informe de los trabajadores agresores varía según el contexto en el que haya ejercido la violencia hacia su pareja o expareja; siendo el más alto la violencia en el trabajo (11,63 ataques por año) y violencia en el hogar (5,96 ataques por año) (ver Figura 1.3).

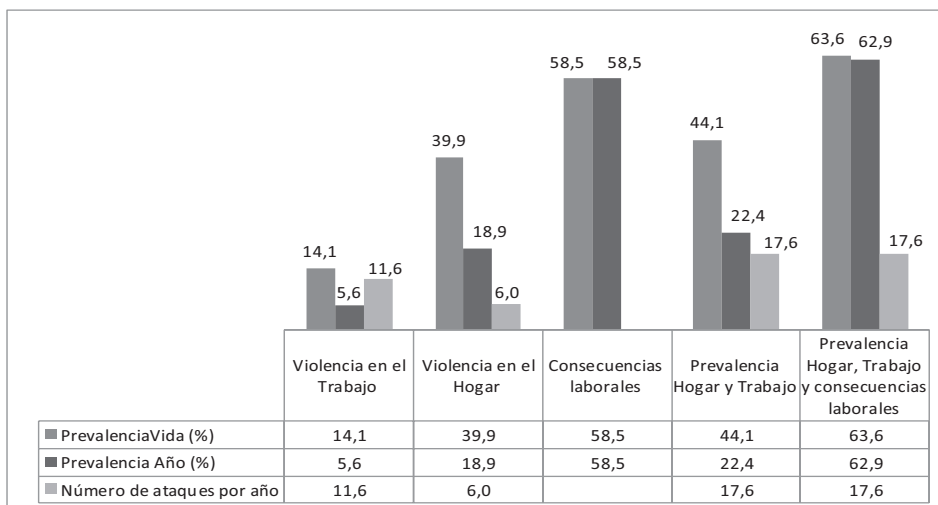


Figura 1.3. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el informe de los trabajadores agresores del Emporio Comercial de Gamarra.

Fuente: cuestionarios hombres. Elaboración propia.

De todos los trabajadores que han ejercido algún tipo de violencia hacia su pareja o expareja antes y durante los últimos 12 meses, el ataque psicológico ha sido el más frecuente (21,3% amenazas e insultos), consecutivamente los ataques físicos (12,8% golpes; 2,1% ataques con

objetos), apropiación de ingreso o sueldo (6,5% apropiación de ingresos) y el abuso sexual (2,2%). Además, el 4,2% afirma haber causado daños físicos que requieran atención médica o descanso para su recuperación (ver Figura 1.4).

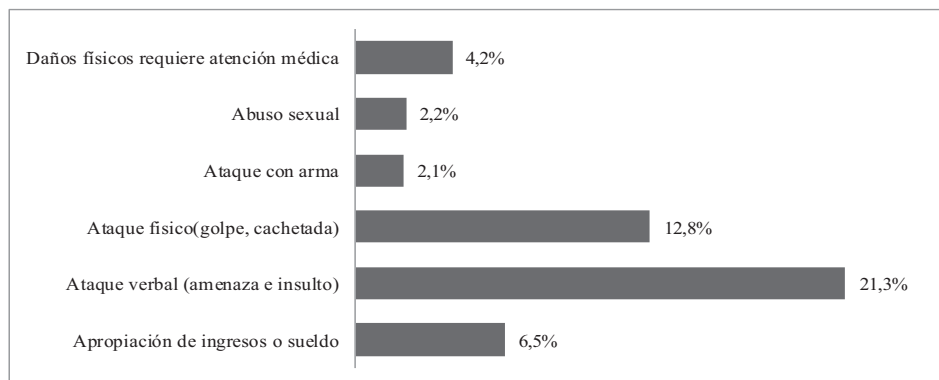


Figura 1.4. Tipo de violencia ejercida a sus pareja o expareja, según el informe de los trabajadores agresores del Emporio Comercial de Gamarra. (Prevalencia Vida).

Fuente: cuestionarios hombres. Elaboración propia.

La VcM según testigos

La VcM no solo afecta al entorno familiar de la agredida; sino también, se extiende hacia los establecimientos de la empresa donde trabajan (GIZ & USMP, 2012), en el cual muchos de sus compañeras han atestiguado la violencia ejercida por parte de sus parejas o exparejas. En el caso de testigos mujeres, el 30,8% sabe o sospecha la existencia de compañeras que viven situaciones de violencia con su pareja (29,7% conoce casos de compañeras que son violentadas por sus parejas). Asimismo, el 25,8% de trabajadoras ha observado que sus compañeras de trabajo han sido maltratadas o amenazadas por sus parejas (24,7% ha observado que sus compañeras son violentadas en el ambiente de trabajo).

En cuanto a los testigos, el 25,9% de trabajadores sabe o sospecha la existencia de compañeros de trabajo que viven situaciones de violencia con su pareja (18,0% conoce casos de compañeras que son violentadas por sus parejas). Además, el 23,4% de trabajadores ha observado que sus compañeras de trabajo han sido maltratadas o amenazadas por sus parejas en el contexto laboral (19,1% ha observado que sus compañeras son violentadas) (ver Figura 1.5).

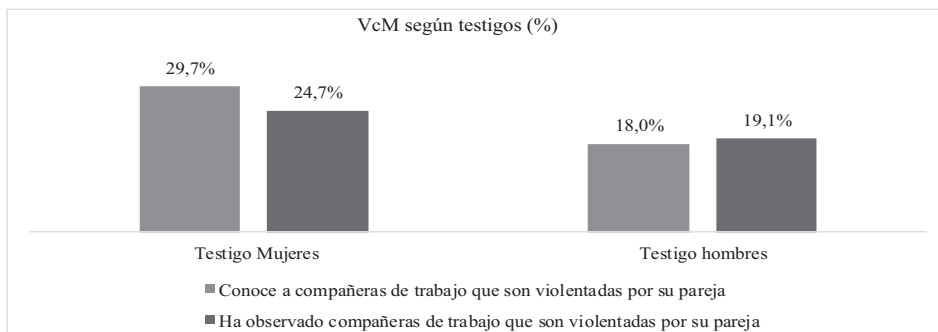


Figura 1.5. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ambiente de trabajo, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.

Fuente: Cuestionarios mujeres, cuestionarios hombres. Elaboración propia.

Tal como se aprecia en la Figura 1.6, el 81,7% de las mujeres que atestiguan la VcM señala ha influido en el contexto laboral, entre pérdidas de horas de trabajo (41,9%), retraso en el trabajo (23,7%), se ha afectado la producción o servicio (9,7%) y paralización del trabajo (6,5%). Mientras en el caso de testigos hombres el 72,1% manifiestan que, producto de la VcM, ha tenido consecuencias en el ambiente laboral; entre pérdidas de horas de trabajo (41,2%), retraso en el trabajo (19,0%), se ha afectó la producción o servicio (9,5%) y paralización del trabajo (2,4%).

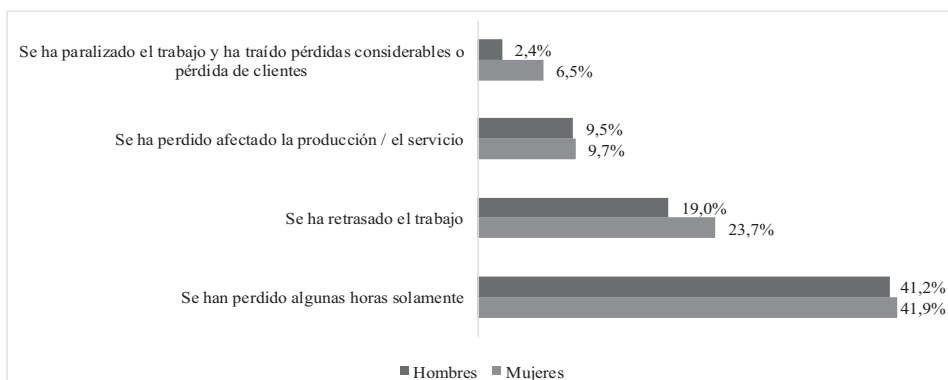


Figura 1.6. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el desempeño o en el rendimiento en el trabajo de las agredidas y agresores, según el informe de colegas que atestiguan violencia en el ECG.

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

Las manifestaciones de colegas que atestiguan la VcM en el contexto laboral es señal que la VcM también ocurre dentro del establecimiento

de las MYPE del ECG. Tal como se aprecia en la Figura 1.7, el 28,2% de trabajadoras afirma que han sido acosadas, golpeadas o amenazadas por su pareja o expareja mientras trabajaban; mediante mensajes de textos (23%), presencia física de la pareja para acosarla (13,3%) y ataques (10%); con una frecuencia en promedio de 8,55 veces por año. En cuanto a los trabajadores, el 14,1% manifiesta haber sido acosado o amenazado a su pareja o expareja mientras trabajaban; por mensaje de texto (12%), presencia física para acosarla o amenazarla (6,3%) y ataques (1,4%), con una frecuencia en promedio de 11,63 veces por año. Cabe resaltar que el 13,3% de trabajadoras y el 14,6% de trabajadores afirma que sus parejas trabajan en el mismo ECG; y el 11,2% de trabajadoras y 16,2% de trabajadores manifiestan que trabajan en la misma empresa; lo cual sería un indicio que la VcM podría ser efectuada por la pareja dentro de las MYPE del ECG.

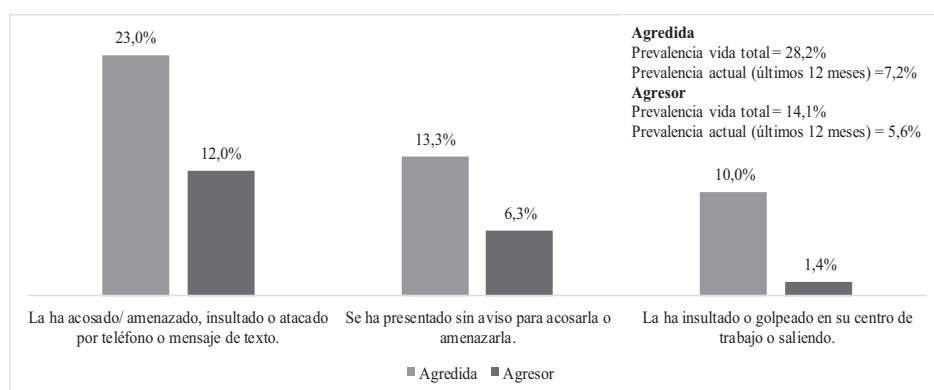


Figura 1.7. Prevalencia vida de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, mientras realizaban sus labores en las MYPE del ECG, según el informe de las agredidas y agresores.

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

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

La VcM genera consecuencias negativas en el ámbito laboral de las agredidas y agresores, afectando a la productividad de las MYPE. En efecto, el 67,9% de las trabajadoras agredidas afirman que durante los últimos meses, producto de las peleas y discusiones con sus parejas han tenido consecuencia laborales desfavorables. Donde el 67,5% de mujeres manifiesta que como consecuencia de la violencia sufrida ha llegado tarde o dejado de trabajar; 59,7% ha perdido la concentración o ha bajado su rendimiento; 48,5% ha recibido regaños o amonestaciones del jefe; 38,8% ha tenido dificultades con la clientela, en este caso la prevalencia es mayor que los agresores debido a que 62,6% de las trabajadoras encuestadas son vendedoras del ECG.

En cuanto a los trabajadores agresores el 58,5% reporta que durante los últimos doce meses, productos de las peleas y discusiones ejercidas hacia su pareja o expareja ha tenido consecuencias laborales negativas. Tal como se aprecia en la Figura 1.8, la prevalencia es más considerable en las tardanzas o días dejados de trabajar (70%), seguido de la pérdida de concentración o el haber bajado su rendimiento (58,9%); amonestaciones laborales (48,8%) y la prevalencia es menor en dificultades con la clientela (21,6%).

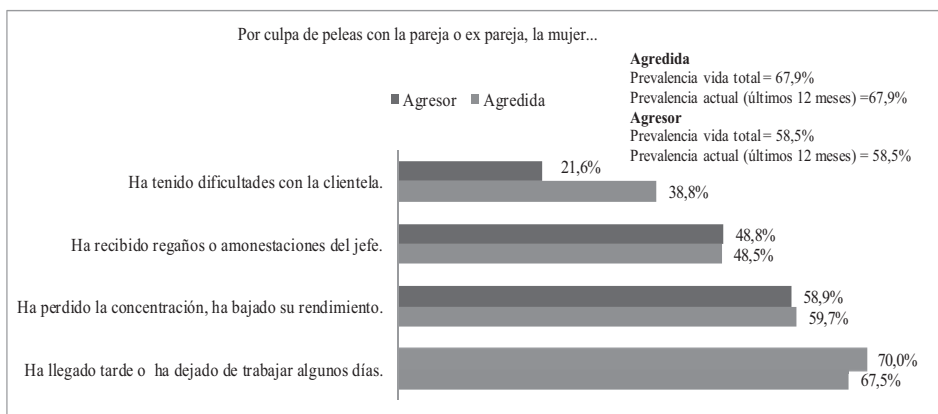


Figura 1.8. Consecuencias laborales de la VcM en los últimos 12 meses, según el reporte de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores del ECG.

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

Producto de la VcM se originan efectos laborales significativos como el presentismo que repercute a la productividad de las MYPE del ECG relacionados con su dinámica de negocio. En general, tal como se aprecia en la Figura 1.9, los trabajadores agresores tienen una prevalencia mayor por presentismo producto de la VcM ejercida, en comparación con las trabajadoras agredidas. En el caso de las agredidas, el 27,8% ha cometido errores laborales, el 27,1% estaba distraída mientras trabajaba, 21,4% tuvo preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo, el 18,6% reportan haber tenido accidentes o incidentes laborales; el 12,1% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo y el 11,7% afirma haber perdido o malogrado mercadería.

En cuanto a los trabajadores agresores, producto del presentismo, han tenido dificultades para concentrarse en el trabajo (36,8%), distracción en el trabajo (35,1%), preocupaciones familiares ajenas al trabajo (29,7%), cometió errores laborales (28,8%), perdió o malogró mercadería (15,9%) y tuvo accidentes o incidentes laborales (8,5%).

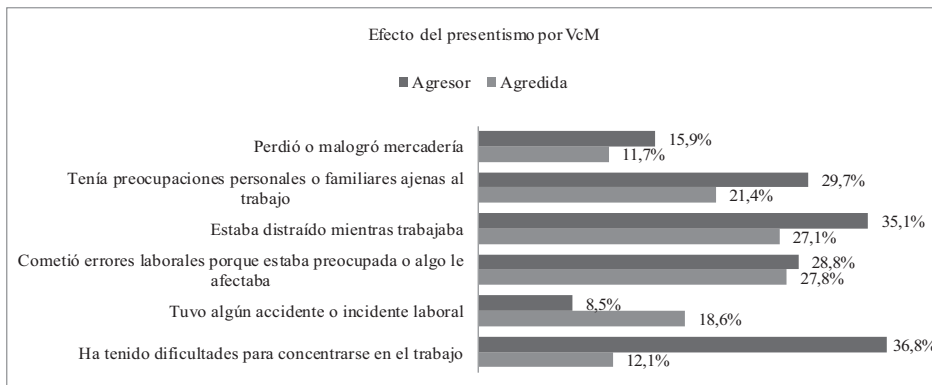


Figura 1.9. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPE del ECG producto del presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses.

Fuente: Cuestionarios a hombres y mujeres. Elaboración propia.

Si bien la escala de ausentismo no es una escala fiable, existe una notoria tendencia de los efectos del ausentismo a causa de la VcM en la productividad laboral de las MYPE del ECG. Según se observa en la Figura 1.10, las trabajadoras agredidas reportan más regaños por desempeño (28,5%) que rotación por ausentismo (14,7%). Semejante a ello según el reporte de los trabajadores agresores, el 43,8% ha tenido regaños por desempeño y el 5,3% ha tenido rotación por ausentismo afectando considerablemente a la productividad de las MYPE del ECG.

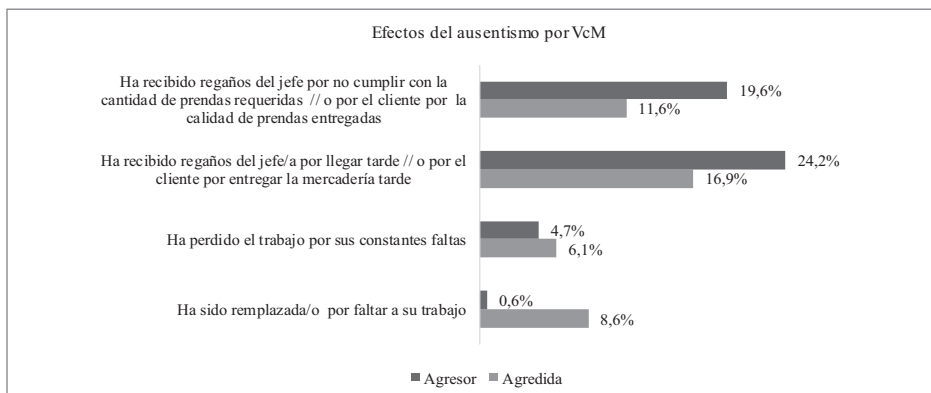


Figura 1.10. Consecuencias laborales de la VcM en las MYPE del ECG por el ausentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores en los últimos 12 meses.

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

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

Las trabajadoras afectadas por la VcM, como consecuencia de las agresiones de sus parejas o exparejas pierden días laborales por presentismo, pierden en promedio, 59 días laborables por año; es decir 2 meses de trabajo. Considerando a todas las trabajadoras del ECG que son agredidas de VcM (n=14 517), ellas están dejando de trabajar 857 mil 229 días por año. En cuanto al ausentismo (Rotación por ausentismo y regaño por desempeño) no se encontró diferencias significativas, esto se debe a la falta de fiabilidad de los constructos de la escala. Sin embargo, existe datos relevantes en los días dejados de trabajar (14 días) por VcM (ver Tabla 1.8).

Tabla 1.8. Días perdidos en la trabajadora por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio por agredida-año)

	Ausentismo		Presentismo
	Rotación por Ausentismo	Regaño por desempeño	
Trabajadoras agredidas (n=129)	10,76 (23,47)	34,31 (65,53)	101,97 (124,27)
Trabajadoras no agredidas (n=152)	5,50 (11,38)	26,00 (69,15)	42,92 (46,64)
Tiempo perdido por agredida-año, causado por VcM	5,26 (21,10)a	8,31 (66,46)b	59,05 (112,51)c
Días perdidos por VcM (año)*	No significativo	No significativo	857 228,85
Total de días perdidos por VcM (año)	857 mil 229 días		

*Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VcM (mujer año) por 14 517 mujeres violentadas, que son trabajadoras del ECG. Diferencias significativas: a $F=3,338$, $p=0,069$; b $F=0,834$, $p=0,362$; c $F=15,467$, $p=0,000$ Fuente: Elaboración propia.

Los agresores pierden por presentismo producto de la VcM ejercida hacia sus parejas o exparejas, en promedio 64 días laborables por año. Tienen más días perdidos en comparación a las agredidas como se observa en la Tabla 1.9. Considerando a todos los trabajadores del ECG que son agresores (n=5 954), estos están dejando de trabajar 382 mil 128 días por año. En cuanto al ausentismo (rotación y regaño por desempeño) no se encontró diferencias significativas, sin embargo la tendencia es de 15 días de trabajo por VcM, pero no se considera por la falta de fiabilidad de la escala.

Tabla 1.9. Días perdidos en el agresor por atacar a su pareja, en función del presentismo y ausentismo laboral (Valores promedio por agresor-año)

	Ausentismo		Presentismo
	Rotación por Ausentismo	Regaño por desempeño	
Trabajadores agresores (n=64)	13,87(28,66)	27,73 (41,01)	126,49 (167,39)
Trabajadores no agresores (n=80)	7,29 (14,01)	18,82 (54,48)	62,31 (117,60)
Tiempo perdido por agresor-año, causado por VcM	6,58 (24,55)a	8,91 (46,34)b	64,18 (153,90)c
Total de días perdidos por agresores VcM (año)*	No significativo	No significativo	382 128
Total de días perdidos por VcM (año)		382 mil 128 días	

*Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VcM (agresor- año) por 5 954 agresores, que son trabajadoras del Emporio Comercial de Gamarra. Diferencias significativas: a F=2,357, p=0,127; b F=1,205, p=0,274; c F=5,957, p=0,016 Fuente: Elaboración propia.

Costo empresarial de la VcM del Emporio Comercial de Gamarra

El costo empresarial de la VcM para el Emporio Comercial de Gamarra es de 8 millones 888 mil 673 dólares por año (Tipo de cambio US\$ 2,92) calculados sobre el presentismo de las trabajadoras agredidas y trabajadores agresores de VcM. Considerando el salario perdido, el costo por VcM es diferente para las trabajadoras agredidas (5 millones 867 mil 752 US\$) y los trabajadores agresores (3 millones 20 mil 920 US\$). En general, las agredidas son más costosas que los agresores; debido a la mayor proporción de mujeres que trabajan en los centros manufactureros y tiendas comerciales en el ECG (70,46%) y solo el 29,54% son hombres. Sin embargo, tal como se aprecia en la Tabla 1.10, los valores de los costos de la VcM de forma individual, muestran que los agresores son más costosos que las agredidas, considerando el costo por agresor al año (1 481,54 nuevos soles) en comparación al costo por mujer agredida año (1 180, 26 nuevos soles).

En cuanto a la pérdida de fuerza laboral por año, por causa de la VcM el ECG pierde la fuerza laboral equivalente de 1 609 mujeres. En caso de la fuerza laboral masculina, el impacto es menor, el ECG pierde el equivalente 703 trabajadores. Por lo tanto, se puede afirmar que el ECG producto de la VcM pierde en total 2 312 personas de la fuerza laboral por año a causa del presentismo de las agredidas y agresores.

Tabla 1.10. Costos basados en salarios, causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

	Presentismos	Fuerza laboral perdida año
Trabajadoras		
Agredidas (n=129)	1 886,0(2 670,2)	
No agredidas (n=152)	705,8(831,37)	
Costos por trabajadora agredida al año (nuevos soles)	1 180,26 (2 396,1) ^a	1 609 c
Costo empresarial para el ECG (año) agredidas*	17 133 834,42	
Trabajadores		
Agresores (n=64)	2 603,84(3 942,77)	
No agresores (n=80)	1 122,30 (2 197,90)	
Costo por trabajador agresor al año (nuevos soles)	1 481,54(3 466,56) ^b	703 d
Costo empresarial para el ECG (año) agresor*	8 821,089	
Costos total VcM (año) en soles	2 554 923,58	2 312

*Estimado por el múltiplo de la cantidad de descuento en salario perdido por VcM (mujer agredida año=1180,26) por la cantidad de mujeres agredidas (n= 14 517), diferencias significativas: a F=12,829, p=0,000; y la cantidad de agresores (n= 5 954) por salario perdido agresor (1 481,54), diferencia significativa b F=5,835, p=0,017. Fuerza laboral perdida año: Costo de la VcM dividido por c Sueldo mes promedio (mujer) = 886,36 nuevos soles y d Sueldo mes promedio (hombre) = 1 045,11 multiplicado en (12 remuneraciones). Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio muestran que el 36,2% de trabajadoras asalariadas de las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra han sido afectadas por algún tipo de violencia por parte de sus pareja o exparejas dentro de sus hogares; siendo una cifra semejante a la prevalencia vida de la VcM de las trabajadoras peruanas adecuadamente remuneradas (38,1%) (Vara, 2013), con una disimilitud significativa en cuanto al número de incidencias (ataques) al año. Las trabajadoras agredidas del ECG reportan (19 ataque) en promedio y las trabajadoras de las grandes y medianas empresas agredidas (4 ataques). Sin embargo, en Ecuador, Vara (2012) determinó la prevalencia vida de la VcM (51,1%) considerando a las mujeres dueñas de microempresas y microemprendimientos.

Por otro lado, se ha encontrado que el 39,9% de trabajadores ha ejercido VcM dentro de sus hogares antes y durante los últimos 12 meses. Estos valores son menores en comparación a los trabajadores adecuadamente remunerados (43,1%) (Vara, 2013). Sin embargo, coexiste una semejanza en el número de incidencias al año donde es mayor el de los agresores asalariados del ECG (6 ataques) y menor el de los agresores de las grandes y medianas empresas (3 ataques) en promedio. Además, considerando las dos dimensiones de la VcM (Hogar y Trabajo) se ha identificado que existen casi 6 000 trabajadores del ECG que agreden a sus parejas dentro del hogar y mientras trabajaban.

El 28,2% de las trabajadoras asalariadas del ECG han sido agredidas mientras realizaban sus labores en las MYPE con 9 ataques al año en promedio. Estos valores son muy superiores a la prevalencia vida de la VcM de las trabajadoras peruanas adecuadamente remuneradas (15,6%) y al número de incidencia al año (8 ataques) (Vara, 2013). También, se ha encontrado que el 14,1% de los agresores asalariados del ECG han ejercido VcM contra sus parejas o exparejas mientras trabajaban, en un promedio de 12 ataques al año, porcentaje superior a los resultados de Vara (2013), donde la prevalencia vida de la VcM en el contexto laboral de las medianas y grandes empresas es de 9,1% según el reporte de los agresores y al número de incidencias al año (2 ataques); existe una diferencia significativa quizá debido a que las trabajadoras de grandes y medianas empresas, cuentan con mecanismos de control y protección, lo cual no sucede en las MYPE del ECG.

En cuanto a la prevalencia vida de los tipos de violencia en el hogar, se ha encontrado diferencias significativas en la apropiación de ingresos por parte de sus parejas, donde las trabajadoras asalariadas de las MYPE del Emporio Comercial de Gamarra tienen porcentajes más alto (11,7%) en comparación a las trabajadoras adecuadamente remunerada (9,1%) (Vara, 2013), demostrando que los tipos de violencia varía de acuerdo a los distintos escenarios de vida de las trabajadoras. No obstante, se encontró que el ataque verbal (las amenazas o insultos) que sufren las trabajadoras asalariadas del ECG es el principal tipo de violencia (28,5%), estas cifras se contrastan con los resultados de Ponce (2012) donde se ha encontrado que las mujeres emprendedoras presentan más casos de violencia psicológica (20,6%), además, tienden a ganar un 50% menos que sus colegas que no se han visto afectadas por la violencia psicológica (CEPAL, 2007).

De igual forma, al menos 4 de cada 10 trabajadores que trabajan en las MYPE del ECG han ejercido violencia de algún tipo hacia sus parejas o sus exparejas dentro de sus hogares. La prevalencia vida del ataque verbal (las amenazas o insultos) (21,3%) y los ataques físicos (golpes y cachetadas) (12,8%) han sido las más frecuentes. Al comparar con los resultados de Vara (2013) los trabajadores adecuadamente remunerados, de las medianas y grandes empresas, tienen más prevalencia de ataque psicológico (39,1%) y ataque físico (24,3%).

El 54,4% de testigos mujeres y el 37,1% de testigos hombres conocen y han observado que sus compañeras de trabajo han sido violentadas por sus parejas o exparejas en el ECG. Estos resultados son mayores en cuanto a las trabajadoras remuneradas que atestiguan haber observado y conocido casos de violencia hacia sus compañeras (47,8%) y en caso de los trabajadores remunerados que atestiguan la VcM son menores (42,3%) en trabajadores (Vara, 2013). Lo cual demuestra que dentro de los establecimientos de las MYPE del ECG más mujeres atestiguan la VcM.

Por otro lado, se ha encontrado que en el Emporio Comercial de Gamarra, la fuerza laboral perdida es en total 2 312 personas al año a causa de la VcM, donde 69,56% representa a la fuerza laboral femenina y el 30,44% a la fuerza laboral masculina; similar a lo afirmado por (Duvvury, Grown & Redner, 2004; Buvinic *et al* 2005; CEPAL, 2007) en el que señalan que las mujeres agredidas disminuyen su participación en el mercado laboral.

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

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

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

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

El costo empresarial de la VcM por presentismo para el ECG es de 8 millones 888 mil 673 dólares por año estimados sobre la base del salario perdido de las agredidas y agresores; donde las trabajadoras agredidas representa un mayor costo (66%) que los trabajadores agresores (33,9%). No obstante, analizando el costo individual de la VcM, los agresores (S/.1 481,54 soles) son más costosos que las agredidas (S/.1 180,26); similar a lo afirmado por Vara (2013) que ha encontrado la existencia de una brecha de salario perdido, donde los agresores (S/.1 575,92) son mayores que las agredidas (S/.763,58 soles). No obstante, comparando ambos valores se demuestra un mayor impacto de la VcM en las MYPE en cuanto al salario perdido de las trabajadoras agredidas, pues ello se debe a que los ingresos de quienes laboran en las MYPE del ECG es fluctuante debido a las diversas actividades que realizan.

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

Además, se puede considerar como un indicador de costo-beneficio para el trabajador o trabajadora por los ingresos que está dejando de percibir por los días improductivos producto de la VcM (Vara, 2013). En efecto, se ha encontrado que una mujer asalariada agredida pierde S/.1 180,26 al año por los días improductivos a causa de su disminución de su rendimiento (presentismo); estos valores son similares a los estimados por Díaz & Miranda (2010) donde los ingresos laborales de las mujeres violentadas son entre S/.1 150 y S/.1 500 menos por año, similar a los que estimó (Vara, 2013) donde encontró la trabajadora adecuadamente remunerada pierde S/.1 323.

Dentro de las limitaciones de la investigación, es que en el presente estudio no se ha considerado los costos del personal que atestiguan la VcM debido a que para ello se requería que la muestra sea más grande. Asimismo, para el cálculo de los costos de la VcM solo se ha determinado sobre la base de los salarios, sin considerar el valor agregado. No obstante para determinar la prevalencia de la VcM y los costos empresariales de la VcM dependió de la sinceridad de los participantes, ya que subsistía una desconfianza en brindar información a personas extrañas por temor a ser auditadas por el Estado. Para mitigar este obstáculo se entabló un dialogo con las propias trabajadoras, trabajadores, empresarias y empresarios, señalándoles la confidencialidad y el anonimato de las encuesta y el objetivo del estudio.

CONCLUSIONES

- En el ECG, un porcentaje considerable de trabajadoras asalariadas han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas o exparejas antes y durante los últimos doce meses, donde el 67,9% de trabajadoras producto de las discusiones y peleas ha tenido consecuencias laborales, el 36,2% ha sido agredida en sus hogares y el 28,2% ha sido agredidas mientras realizaban sus labores en las MYPE. Al estimar la prevalencia vida de la violencia en el trabajo y en el hogar de las trabajadoras asalariadas agredidas (45,1%), se afirma que el dentro del ECG existe 14 mil 517 trabajadoras asalariadas víctimas de VcM.
- Un porcentaje considerable de los trabajadores asalariados han ejercido VcM contra sus parejas o exparejas antes y durante los últimos doce meses, donde el 58,5% de los trabajadores agresores ha tenido consecuencias laborales a causa de las peleas y discusiones con su pareja o expareja. El 39,9% en el hogar y el 14,1% ha ejercido violencia en el contexto laboral. Considerando la violencia en el hogar y trabajo (44,1%), es probable que en el ECG, existe casi 6 mil agresores asalariados que han ejercido VcM hacia sus parejas o exparejas. En cuanto a la prevalencia de la VcM según las testigas, el 54,4% conoce y ha observado que sus compañeras mujeres en las que han sido violentadas por sus parejas o exparejas en sus trabajos. Mientras que el 37,1% de los testigos conoce casos y ha observado que las colegas mujeres fueron violentadas.
- Los efectos del presentismo causado por la VcM en la productividad laboral son significativos. Productos de la VcM los agresores han cometido errores laborales (28,8%) y perdido o malogrado mercadería (15,9%); de igual manera, las agredidas han cometido errores laborales (27,8%) y perdido o malogrado mercadería (11,7%). Concluyendo que tanto en el caso de las agredidas como de los agresores generan efectos desfavorables en la productividad.
- Dentro de las consecuencias laborales a causa de la VcM, los de mayor impacto se ha encontrado que de todas las trabajadoras agredidas, el 67,5% ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días, el 59,7% ha perdido la concentración o disminuido su rendimiento y el 38,8% manifiesta haber tenido dificultad con la clientela por la violencia sufrida por su pareja o expareja.
- En caso de los agresores las consecuencias laborales producto de la violencia ejercida, los efectos laborales de mayor magnitud son haber llegado tarde o dejado de trabajar (70%) y el haber perdido la concentración o disminuido su rendimiento (59,7%).
- En cuanto a la prevalencia de la VcM según la atestiguación de los colegas, el 54,4% de testigos mujeres y el 37,1% de testigos varones conocen y han observado que sus compañeras de trabajo han sido violentadas por sus parejas o exparejas, mientras trabajaban.

- A causa de la VcM en el Emporio Comercial de Gamarra, se deja de trabajar 1 millón 239 mil 357 días al año como consecuencia del presentismo de las agredidas y agresores. No se consideraron los días perdidos por ausentismo debido a la falta de fiabilidad de la escala; sin embargo se requiere mejorar el instrumento debido a que coexiste una pérdida de casi un mes de trabajo.
- Los costos empresariales de la VcM para el ECG asciende a 8 millones 888 mil 673 dólares al año. Esta cifra es calculada de acuerdo al presentismo de las agredidas y agresores.
- Considerando la prevalencia anual de la VcM, el 7,2% de las trabajadoras del ECG ha sido agredida mientras trabajaba y el 11,6% en sus hogares durante el último año. En el caso de los trabajadores, el 5,6% ha ejercido violencia contra su pareja o expareja mientras trabajaba y el 18,9% ha ejercido violencia en sus hogares.

RECOMENDACIONES

- Si se realizan investigaciones relacionados con la VcM en el Emporio Comercial de Gamarra, se debe utilizar una muestra representativa, ya que con una muestra pequeña el margen de error es alto e insensible a la prevalencia de la VcM.
- Incluir en nuevos estudios realizados sobre la dinámica de la VcM en el ECG, los costos del personal que atestigua la VcM, debido a que representa un costo empresarial significativo.
- El ausentismo es una variable que no se ha considerado en la estimación del costo empresarial de la VcM, por la falta de fiabilidad y validez del constructo; no obstante se recomienda que se realice una investigación cualitativa para mejorar los ítems de la escala, debido a la existencia de una tendencia de pérdidas de días de trabajo por VcM.
- Se recomienda al empresariado de las MYPE del ECG, prevenir la VcM, pues se ha determinado que no solo afecta a las trabajadoras agredidas; sino también repercute desfavorablemente en el lugar donde trabajan, afectando a la productividad de las MYPE. Pueden realizar campañas de sensibilización para su personal, establecer rutas o protocolos de atención interna o derivación para las trabajadoras en riesgo, entre otros.
- Se recomienda a las entidades que promueven el desarrollo de las MYPE en el sector textil, que incorporen la temática de prevención de la VcM en sus talleres de capacitación. Estos talleres deben estar dirigidos a los empresarios y empresarias textiles y personal en general, para sensibilizarlos y que reconozcan la importancia de prevenir la VcM en las MYPE.

REFERENCIAS

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

Aguilar, J., Ramírez, N. & Barrón, K. (2007). *Conformación de la microempresa marginada en la frontera norte de México*. Estudios Fronterizos, 8(15), 51-71.

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

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

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

Beecham, D. (2009). *The Impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace: A Qualitative Study*. (Tesis doctoral en Sociología). University of Warwick.

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

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

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

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

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

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

Díaz, R. & Miranda, J. (2010). *Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú*.

Duvvury, N.; Grown, C. & Redner, J. (2004). *Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels*. Washington D.C: ICRW y UNFPA.

ENDES (2012). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012*. Nacional y Departamental. Instituto Nacional de Estadística INEI. Lima.

Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes (2007), *Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007*, Berlin.

García, A. & Arechederra, O. (2010). *La violencia contra las mujeres en la pareja: Claves de análisis y de intervención*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

García, C. (2000). *Violencia contra la mujer. Género y equidad en la salud*.

Gestión. (2014). Ventas de Mype representaron 13,6% de la producción nacional en 2013. Diario Gestión. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/ventas-mype-representaron-136-produccion-nacional-2013-2102897>.

Giberti, E. (2007). *La familia, a pesar de todo*. 1era ed. Buenos Aires: Centro de publicaciones Educativas y Material Didáctico

GIZ & USMP (2012). Hoja informativa: Marco conceptual: ¡Combatir la violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial! Lima: GIZ

GIZ. (2015). *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: Programa ComVoMujer.

Heise L., García-Moreno C., Jansen H., Ellsberg M., Watts Ch. (2005) WHO multi-country study on women's health and domestic violence against women: initial results on prevalence, health outcomes and women's responses. Switzerland: Who Library Catalog.

Helweg-Larsen, K.; Kruse, M., Sorensen, J. & Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp. 12-17.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-But out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of the violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2014). Perú: Encuesta ENDES 2014. INEI, Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2015). Perú: Encuesta ENDES 2014. INEI, Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). “Emporio Comercial de Gamarra Alberga más de 24 Mil Establecimientos”. Lima, Perú. Nro. 080, 2012. Consulta: 23 de Marzo del 2014.

Inter-American Development Bank. (2004). Cuando Oriente llegó a América: Contribuciones de inmigrantes chinos, japoneses y coreanos. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.

Koopman, C., Pelletier K., Murray J., Sharda, C., Berger, M., Turpin R., Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.

Leonett, D & Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que genera ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente “La Fuente” Maturín Estado Monagas. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín – Venezuela. 74 pp.

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.

MIMP- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Desarrollo Social. (2009). Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer 2008-2015. Lima. 50 p.

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

Morrison, A.; Orlando, M. (1999). El impacto socioeconómico de la violencia doméstica: Chile y Nicaragua. El costo del silencio: Violencia doméstica en las Américas. Banco Interamericano de Desarrollo. pp. 49-80

Mungaray, A. Ramírez, N. & Taxis, M. (2005). Estructura de mercado y maximización de beneficios en las microempresas. *Comercio Exterior*, 55(4): 316-321.

Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M., & Thélot, B. (2010). San economic evaluation of intimate partner violence in Frances. *Santé Publique (Vandoeuvre Lès Nancy, France)*, 22(4), 405-416.

Organización Mundial de Salud. (2013). Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N.º 239. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

Organización Panamericana de la Salud. (2003). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington DC. 374 p. recuperado de http://www1.paho.org/Spanish/AM/PUB/capitulo_1.pdf

Ponce, J. (2012). Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: Un análisis basado en la encuesta demográfica y de salud familiar - ENDES 2011. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Martín de Porres. Lima. 56 pp.

Ribero, R. & Sánchez, F. (2004). "Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia". Documento CEDE No. 44

Schultz, A., Chen, C. & Edington, D. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *Pharmaco Economics*, 27 (5), 365-378. Trujillo, M. (2013). Análisis, diseño e implementación de un sistema de planificación de procesos productivos para pymes de textiles y confecciones. (Tesis de Licenciatura). Pontificia universidad católica del Perú. Lima. 97 pp.

Ulloa, A. (20 de julio de 2006). Presentismo Laboral. *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/53120.html>

United Nations. (2007). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos. Nueva York: Naciones Unidas.

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

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

Vara-Horna, A. (2015). Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. La Paz: Programa ComVoMujer.

Vara-Horna, A. *et al.* (2015). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres: una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Lima: ComVoMujer & USMP.

WHO. (2010). Prevención de la violencia sexual y violencia infligida por la pareja contra las mujeres: qué hacer y cómo obtener evidencias. Washington, DC: Organización Panamericana de la Salud, 2011.

ANEXO 1. MODELO DE CUESTIONARIO (MUJER)

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimada trabajadora/empresaria:

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

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

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

I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en Gamarra o para Gamarra?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años

3	¿Qué actividad realiza usted en la empresa que trabaja o en Gamarra? (Puede marcar más de una opción)	<input type="radio"/> Diseño – Corte de tela. <input type="radio"/> Confección <input type="radio"/> Acabado <input type="radio"/> Ventas <input type="radio"/> Dueña de la empresa <input type="radio"/> Otros
4	¿Cuántas horas en promedio a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Menos de 30 horas semanales <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas semanales <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas semanales <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas semanales <input type="radio"/> Más de 60 horas semanales
5	Si usted se encarga del diseño, corte, confección, acabado, estampado u otro o Si usted es vendedora ¿Cuánto le pagan semanalmente?	<input type="radio"/> Entre 150 y 250 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Entre 250 y 300 nuevos soles semanales <input type="radio"/> Igual a 300 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Más de 300 nuevos soles semanales
6	Si usted es la dueña ¿Cuánto es el ingreso mensual promedio por venta o por confección?	Ingreso _____ Nuevos soles
7	¿Tiene pareja? (esposo, conviviente, enamorado, novio)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
8	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	¿Su pareja trabaja con usted en el mismo negocio?	<input type="radio"/> Sí, en la misma empresa. <input type="radio"/> No, pero en mismo Gamarra. <input type="radio"/> No

II. Ambiente de trabajo

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

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

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

III. Testigos de maltrato

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
21	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeros/colegas que son maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
22	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres
23	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento en el trabajo?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o pérdida de clientes)

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
24	La ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
25	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
27	Ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
28	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
29	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe // o clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
30	Ha tenido dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	

Su pareja actual (esposo, conviviente, enamorado, novio) (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
31	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

ANEXO 2. MODELO DE CUESTIONARIO (HOMBRE)

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimado trabajador/empresario:

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

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Por favor, **siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado.** De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

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

I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en Gamarra o para Gamarra?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Qué actividad realiza en la empresa que trabaja o en Gamarra? (Puede marcar más de una opción)	<input type="radio"/> Diseño – Corte de tela. <input type="radio"/> Confección <input type="radio"/> Acabado <input type="radio"/> Ventas <input type="radio"/> Dueño de la empresa <input type="radio"/> Otros

4	¿Cuántas horas en promedio a la semana trabaja?	<input type="radio"/> Menos de 30 horas semanales <input type="radio"/> Entre 31 y 40 horas semanales <input type="radio"/> Entre 41 y 50 horas semanales <input type="radio"/> Entre 51 y 60 horas semanales <input type="radio"/> Más de 60 horas semanales
5	Si usted se encarga del diseño, corte, confección, acabado u otros o Si usted es vendedor. ¿Cuánto le pagan semanalmente?	<input type="radio"/> Entre 150 y 250 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Entre 250 y 300 nuevos soles semanales <input type="radio"/> Igual a 300 nuevos soles semanales. <input type="radio"/> Más de 300 nuevos soles semanales
6	Si usted es el dueño ¿Cuánto es el ingreso mensual promedio por ventas o por confección?	Ingreso _____ Nuevos soles
7	¿Tiene pareja? (esposa, conviviente, enamorada, novia)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
8	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	¿Su pareja trabaja con usted en el mismo negocio?	<input type="radio"/> Sí, en la misma empresa. <input type="radio"/> No, pero en mismo Gamarra. <input type="radio"/> No

II. Ambiente de trabajo

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

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

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

III. Testigos de maltrato

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

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

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

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

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
27	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
28	Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	Lo ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/ discusiones con su pareja (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o expareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
30	Ha llegado tarde o ha dejado de trabajar algunos días.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
31	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	Ha tenido dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

Alguna vez a su pareja actual (esposa, conviviente, enamorada, novia) (o expareja) (O expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
34	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	Usted la ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Usted la ha presionado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
39	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

IMPACTO LABORAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA EMPRESA EXPORTADORA TEXTIL DE LIMA: 2014

Mara Lineth Díaz Silva

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo cualitativo – cuantitativo en una empresa exportadora del sector textil (EET) en la ciudad de Lima, para identificar los efectos laborales de la violencia contra las mujeres (VcM), en relaciones de pareja. Se aplicó un cuestionario al personal del área de costura tomando como muestra a 246 mujeres y 108 hombres; además se entrevistó al jefe administrativo, jefe de planta, asistente social y 11 supervisores encargados del área de costura. Existe relación entre la VcM con el nivel de ausentismo, presentismo y rotación laboral, afectando negativamente la eficiencia de la empresa. Tomando en cuenta las tres dimensiones de la VcM, el 61,9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento por su pareja o expareja, con un promedio de 20 ataques al año en el hogar; y el 75,8% de colaboradores han ejercido violencia, con un promedio de 12 ataques al año en el hogar. La violencia contra las mujeres genera costos económicos para el área de costura de la EET, aproximadamente US\$ 604 091,78 dólares al año, en base al salario perdido por el presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores y el valor agregado perdido. Por otro lado, las colaboradoras agredidas pierden 37 días por presentismo y los colaboradores agresores pierden 52 días de trabajo por presentismo; sin embargo, las colaboradoras agredidas a pesar de la incapacidad laboral por los daños sufridos, acuden al trabajo presentando más días perdidos por presentismo, ello se debe al trabajo menos calificado, donde la rotación es mayor. Lo contrario sucede con los colaboradores agresores, por su trabajo más calificado, la rotación es menor y por ende presentan mayor nivel de presentismo.

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

ABSTRACT

I conducted a study of descriptive qualitative - quantitative counting with the participation of a textile export company (EET) in the city of Lima, in order to identify the employment effects of violence against women (VcM) in relationships. A questionnaire was applied to personnel from the area using as shown in two hundred and forty-six women (246) and hundred and eight (108) men; I interviewed to the Administrative Manager, head of plant, social worker and eleven (11) supervisors responsible for the sewing area. To complement all the collected information was document review of the levels of absenteeism and staff efficiency. The results evidence that there is relationship between VcM and the level of absenteeism, presenteeism and turnover, which negatively affects the efficiency of the company. Taking into account the three dimensions of VcM, 61,9% of workers have been assaulted at some point by their partner or ex-partner, with approximately 20 attacks per year at home; and 75,8% of workers has been violent, with an approximate value of 12 attacks per year at home. The violence against women generates economic impacts on companies, approximately US\$ 604 091,78 considering attacked and attackers, causing a side effect in the organizational environment, involves effects on witnesses. On the other hand, they lose 37 days collaborators attacked by assailants partners presenteeism and lose 52 days of work presenteeism; however, collaborating attacked despite the inability labor for damages, go to work producing more days lost to presenteeism, this is due to less skilled labor, where the rotation is greater. The opposite happens with bullies employees for their work more qualified; turnover is lower and therefore have a higher level of presenteeism.

Key words: VcM, absenteeism, presenteeism, organizational climate, staff turnover

INTRODUCCIÓN

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

Según Blanco, *et al* (2004) la VcM ya no solo es un problema oculto sino lo resalta en el orden prioritario de salud pública, ya que genera centenares de muertes por año, donde el 38% de los feminicidios en el

mundo son causados por sus parejas (OMS, 2013). Uno de los principales factores de riesgo de la VcM, son las carencias e inestabilidad económica de muchas parejas las cuales finalizan en discusiones constantes, en violencia física y psicológica, siendo las mujeres quienes tienen mayores gastos porque asisten constantemente a los servicios de salud. En efecto, en el Perú, la encuesta demográfica y de salud familiar ENDES (2013) muestra que el 71,5% de mujeres en algún momento han sufrido violencia, siendo la violencia psicológica la más frecuente (67,5%), seguido por la violencia física (35,7%), y con una menor frecuencia la violencia sexual (8,4%); sin embargo, el 24% de mujeres entre 15 a 49 años reportan que su primera experiencia sexual ha sido forzada (OMS, 2013). Asimismo, Ponce (2012) encuentra que las mujeres emprendedoras peruanas casadas o convivientes presentaron el valor más alto de violencia física, psicológica y sexual (24,2%); sin embargo, la mayor intensidad se presentó en mujeres viudas o separadas

Las mujeres agredidas disminuyen su rendimiento en el trabajo, afectando el desarrollo de sus funciones, ya que tienden a llegar tarde o ausentarse generando una pérdida económica a la organización (Aron & Llanos, 2004; Swanberg & Logan, 2005). De igual forma, el estudio realizado por Duvvury, Huu Minh & Caney (2012) en Vietnam, demuestra que las mujeres agredidas ganan 35% menos que las mujeres que no son agredidas, dicha pérdida asciende al 1,78% del Producto Bruto Interno. Por otro lado, en Perú, el salario de las mujeres agredidas es entre S/. 1 150 y S/. 1 500 (Díaz & Miranda, 2010) y Vara (2013) ha demostrado que las colaboradoras peruanas adecuadamente remuneradas afectadas por la VcM tienen un salario perdido de S/. 1 178,06 por ausentismo y baja productividad. Además, las mujeres agredidas tienen consecuencias fatales por la situación vivida, donde las secuelas más frecuentes son: la depresión, ansiedad, homicidio, bajo autoestima y suicidio (Valdez & Juárez, 1998).

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

La literatura internacional presenta una gran diversidad de investigaciones realizadas acerca de las pérdidas económicas que genera la VcM, por ejemplo, en Estados Unidos, el costo de la VcM es mayor a los US\$ 5 800 millones al año, de los cuales US\$ 1 800 millones representan

la baja productividad (United Nations, 2009). En México, la VcM, genera para las empresas un costo de casi 8 millones de pesos al año, en el cual las agredidas pierden aproximadamente 23 millones de horas laborables por ausentismo (Adrián; 2010). En Francia, las empresas pierden 109 millones de euros anual (Nectoux, Mugnier, Baffert, Albagly & Théolot, 2010). En Alemania, como producto del ausentismo y atención médica para las agredidas, se genera una pérdida de 14,8 millones de euros al año (Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes, 2007). En Bolivia, los costos empresariales país de la VcM por ausentismo y presentismo incluyendo el factor de productividad, por año es de US\$ 1 976 294 112, representando el 6,46% del PBI (Vara, 2015a).

A nivel nacional, no existen muchas investigaciones que hayan estimado los impactos económicos de la VcM en las empresas; sin embargo, Vara (2013) ha demostrado que los costos generados por la VcM, no solo afectan económicamente a las colaboradoras agredidas o al estado por brindar atención médica, también a las empresas en las que laboran, siendo los principales efectos: Presentismo (bajo rendimiento laboral o de concentración), Ausentismo (inasistencias al trabajo) y Rotación del personal (despido o renuncia).

Las colaboradoras agredidas tienen niveles más altos de ausentismo en su centro de trabajo, estos problemas personales pueden implicar inasistencia temporal al trabajo, lo cual involucra pérdida de horas o días laborables por deficiencia física o emocional de las afectadas (Adrián, 2010; Leonett & Méndez, 2005). En efecto, en el Perú, 39,7% de las colaboradoras agredidas deja de trabajar aproximadamente 9 días laborables por el daño sufrido (Vara, 2013). Asimismo, en EE.UU la mitad de las mujeres que han sido afectadas por la VcM por lo menos han llegado 5 veces tarde y el 54% por lo menos tuvieron 3 inasistencias, afectando de esta manera la conservación de su trabajo (International Center for Research on Women, 2009).

El presentismo representa un obstáculo para la superación de la pobreza, ya que el desempeño laboral se ve afectado producto de las preocupaciones y desconcentración generados por VcM (Diario el Comercio, 2013; MIMP, 2010; Vara, 2013). Además, Hemp (2004) determinó que los costos generados por presentismo son mayores que los de ausentismo, afectando a la competitividad de las empresas (Ceniceros, 2003). En Perú, el 60,3% de las colaboradoras agredidas están dejando de trabajar casi 15 días por presentismo representando una pérdida económica de 613,9 millones de dólares para el sector empresarial al año (Vara, 2013).

La rotación de personal es un costo directo que las empresas deben hacer frente debido al despido, renuncia o desvinculación de la

colaboradora afectada por VcM. Los costos de contratación producto del reemplazo de una mujer desvinculada de la empresa por causa de la VcM, ascienden a 18 millones 500 mil dólares por año (Vara, 2013). Asimismo, Hoel, Sparks & Cooper (2001) indican que los niveles de rotación de las colaboradoras afectadas por la VcM se originan principalmente por sus constantes tardanzas, ausentismo o presentismo.

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

Objetivos

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

De lo mencionado, los objetivos específicos son:

- Determinar la prevalencia de VcM, en la empresa exportadora del sector textil, según el reporte de las agredidas, agresores y testimonio del jefe administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisores, durante el año 2014.
- Determinar los días dejados de trabajar por VcM en la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.
- Determinar los efectos de la VcM en la productividad de la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.
- Determinar el costo empresarial de la VcM en la empresa exportadora del sector textil durante el año 2014.

METODOLOGÍA

Diseño

Descriptivo simple.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 354 colaboradores, siendo 108 hombres (costurero a línea = 89 y servicio paquete = 19) y 246 mujeres (clasificadora de costura = 42 y costurera a línea = 204); del área de costura de la empresa exportadora del sector textil. En la Tabla 2.1, se presentan las características demográficas y laborales de la muestra.

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

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

Tabla 2.1. Características demográficas y laborales del personal participante (n=354)

Mujeres (n=246)	Hombres (n=108)
Edad Promedio= 37,67 años(D.E= 9,6) Rango= 19 -64 años	Edad Promedio= 34,23 años(D.E=8,4) Rango= 18 - 60 años
Hijas/os Sí= 64,1% Promedio= 1,83 (D.E=0,9)	Hijas/os Sí=74,3% Promedio= 1,68 (D.E=0,88)
Pareja actualmente Sí= 49,6% Vive con su pareja=63,3%	Pareja actualmente Sí= 77,6% Vive con su pareja= 81,9%
Antigüedad laboral Menos de un año= 13,1 % Entre 1 y 3 años= 23,3% Entre 4 y 7 años= 23,4% Entre 8 y 10 años = 9,8% Más de 10 años= 30,7%	Antigüedad laboral Menos de un año= 15,9% Entre 1 y 3 años= 32,7% Entre 4 y 7 años= 20,6% Entre 8 y 10 años= 15,9% Más de 10 años= 15,0%
Remuneración semanal sin descuentos Nuevos soles= 280,04 (D.E= 33,75)	Remuneración semanal sin descuentos Nuevos soles= 286,45 (D.E=35,40)
Horas de trabajo por semana Entre 55 y 60 horas semanales= 24,8% Entre 65 y 70 horas semanales= 45,6% Entre 75 y 80 horas semanales= 29,6%	Horas de trabajo por semana Entre 55 y 60 horas semanales= 41,9% Entre 65 y 70 horas semanales= 39,0% Entre 75 y 80 horas semanales= 19,0%

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

Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos de apoyo:

1. Entrevista a profundidad

Se realizaron las entrevistas al jefe administrativo, jefe de producción, asistente social, jefe de sector, supervisores de costura.

2. Cuestionario estructurado

Validez del contenido: Se tomó como base la guía de entrevistas realizada por el Dr. Vara (2013), que ha sido validada por once especialistas en VcM. Se utilizó un cuestionario tanto para hombres como mujeres basado en la investigación sobre costos empresariales de la VcM en el Perú realizado por Vara (2013). Contiene 3 escalas de interés (Ausentismo, Presentismo y las tres dimensiones de las VcM) (ver Tabla 2.2 y 2.4). Asimismo, la fiabilidad se analizó mediante el Alfa Cronbach, el cual obtuvieron una alta consistencia interna (ver Tabla 2.3 y 2.5).

Tabla 2.2. Escalas y algoritmo del Presentismo y Ausentismo

Item	Peso	Algoritmo
Ausentismo		
A1 Para atender su salud física o mental.	1	(A1 * 1)
A2 Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	1	(A2 * 1)
A3 Para atender temas legales, financieros o personales.	1	(A3 * 1)
A4 Por otras razones.	1	(A4 * 1)
A5 No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado.	0,083	(A5 * 0,083)
Ausentismo total anual	(A1*1+A2*1+A3*1+A4*1+A5*0,083)*12	
Presentismo		
P1 Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo.	0,3	(P1 * 0,3)
P2 Ha trabajado más lento de lo usual.	0,3	(P2 * 0,3)
P3 Estuvo cansada, agotado o exhausto en el trabajo.	0,3	(P3 * 0,3)
P4 Tuvo algún accidente o incidente laboral.	2	(P4 * 2)
P5 Cometió errores laborales porque estaba preocupada o algo le afectaba.	2	(P5 * 2)
Presentismo total anual	(P1*0,3+P2*0,3+P3*0,3+P4*2+P5*2)*12	

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

Tabla 2.3. Fiabilidad y validez de las escalas de Ausentismo y Presentismo

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	
	Mujer	Hombre
Ausentismo	0,726	0,535
Presentismo	0,688	0,718

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

Tabla 2.4. Escalas y algoritmo según las dimensiones de la VcM

Item	Peso	Algoritmo
Violencia en el Hogar ($\sum H1 * 1 + H2 * 1 + H3 * 2 + H4 * 3 + H5 * 2 + H6 * 3$)		
H1 Su pareja actual o expareja se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo.	1	(H1 * 1)
H2 Su pareja actual o expareja la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	(H2 * 1)
H3 Su pareja actual o expareja la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	2	(H3 * 2)
H4 Su pareja actual o expareja la ha atacado con correa, palos, arma punzo cortantes o armas de fuego.	3	(H4 * 3)
H5 Su pareja actual o expareja la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	2	(H5 * 2)
H6 Su pareja actual o expareja le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, facturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	3	(H6 * 3)
Violencia en el trabajo ($\sum T1 * 1 + T2 * 1 + T3 * 2 + T4 * 2$)		
T1 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o expareja la/o ha acosado/amenazado por teléfono o mensaje de texto.	1	(T1 * 1)
T2 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o expareja se ha presentado súbitamente para acosarla/o u amenazarla/o.	1	(T2 * 1)
T3 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o expareja la/o ha insultado o golpeado en su centro de trabajo.	2	(T3 * 2)
T4 Alguna vez mientras usted trabajaba su pareja o expareja la/o amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo.	2	(T4 * 2)
Consecuencia Laboral ($\sum C1 * 1 + C2 * 1 + C3 * 1 + C4 * 1 + C5 * 1$)		
C1 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja, usted ha llegado tarde o ha perdido citas laborales.	1	(C1 * 1)
C2 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja, usted ha dejado de trabajar algunos días.	1	(C2 * 1)
C3 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja, usted ha perdido concentración, ha bajado su rendimiento.	1	(C3 * 1)
C4 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja, usted ha recibido regaños o amonestaciones del jefe.	1	(C4 * 1)
C5 Alguna vez por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja, usted ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo.	1	(C5 * 1)

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

Tabla 2.5. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		Validez
	Mujer	Hombre	
VcM-en el hogar	0,815	0,557	La escalas han sido validadas por 11 expertos en VcM
VcM-en el contexto laboral	0,723	0,638	
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral	0,747	0,778	

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

Procedimiento

La investigación se realizó ejecutando el siguiente procedimiento:

- **Acceso:** Se estableció contacto con la Gerencia General y la jefatura de RR.HH de la empresa para informarles sobre el objetivo de la investigación y los beneficios que obtendrán con el estudio, con lo que se obtuvo la autorización para realizar el trabajo de campo, el cual se realizó a mediados de julio del 2014. Se efectuó una visita a la planta de costura para poder reconocer el ambiente donde se realizó el estudio.
- **Entrevistas a profundidad:** las entrevistas al jefe administrativo, jefe de producción, asistente social, jefe de sector, supervisores/as de costura, las cuales el tiempo por entrevista en promedio fue de 30 a 45 minutos.
- **Análisis de los resultados de la entrevista:** Se evaluó los resultados de la entrevista, lo que nos permitió saber si conocen de la existencia de la VcM dentro de la empresa y la repercusión laboral que tiene. Mediante la matriz de contenido se pudo archivar las entrevistas que se llevaron a cabo con los ejecutivos de la empresa y a través de un análisis estadístico se estimaron los porcentajes y la frecuencia, además se empleó la técnica de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach.
- **Cuestionario estructurado:** Se aplicó el cuestionario anónimo y confidencial al personal femenino y masculino, proporcionándoles las instrucciones requeridas y dando solución a las dudas surgieron durante la aplicación del cuestionario.
- **Análisis de los resultados del cuestionario estructurado:** Se usó el programa estadístico SPSS, para el análisis de la data.
- **Cálculo de los días perdidos por VcM.** Se calculó en base al método de medición propuesto por Vara (2013), el cual consiste en la comparación de dos grupos: 1) grupo de control (no sufren VcM) y 2) grupo experimental (sufre VcM).

Costo de la VcM basado en valor agregado perdido = $((\text{días perdidos} \times \text{cantidad de agredidas}) + (\text{días perdidos} \times \text{cantidad de agresores})) / \text{productividad persona_año} \times \text{productividad laboral}$

Costo anual de presentismo = $\text{Presentismo anual} \times \text{salario día} (\text{salario mensual} / (\text{horas semanal de trabajo} \times 4) \times 8)$.

RESULTADOS

Prevalencia de la VcM

El 61,9% de colaboradoras reportan haber sido agredidas por sus parejas o exparejas en el hogar, trabajo y han tenido consecuencias

laborales producto de las peleas o discusiones (27 veces al año); y el 75,8% de colaboradores ha ejercido algún tipo de violencia hacia sus parejas o exparejas (20 veces al año); antes y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida).

Tabla 2.6. Prevalencia de la VcM, en relaciones de pareja, según reportan las agredidas y agresores

	Prevalencia Vida (%)		Prevalencia Año (%)		Intensidad último año (Media)	
	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores
Violencia en el hogar	36,0	53,1	17,1	19,4	19,94	11,84
Violencia trabajo	21,7	21,9	10,1	14,6	7,19	7,93
Consecuencias laborales (de discusiones y peleas)	59,0	68,4	59,0	68,4	-	-
Violencia Total	61,9	75,8	57,1	68,7	27,13	19,77

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

Días laborales perdidos por la VcM

Tal como se observa en la Tabla 2.7, las colaboradoras agredidas han perdido aproximadamente 37 días de trabajo por presentismo al año; sin embargo, no se encontró diferencia significativa en los días perdidos por ausentismo; ello se debe al trabajo menos calificado que realizan las colaboradoras en la empresa del sector textil, ya que a pesar de su incapacidad laboral producto de los daños sufridos, acude al trabajo, pero su rendimiento es menor por agotamiento y preocupaciones producto de la VcM (presentismo). Por otro lado, los agresores han perdido aproximadamente 52 días de trabajo por presentismo no se encontró diferencia relevante en los días perdidos por ausentismo generados por la VcM; sin embargo, existe una tendencia de 17 días perdidos, ello se debe al trabajo más calificado que realizan, donde su reposición es mayor.

Tabla 2.7. Días perdidos por ausentismo y presentismo generados por VcM, según reportan las agredidas y agresores

Prevalencia vida	Ausentismo anual		Presentismo anual	
	Colaboradoras	Colaboradores	Colaboradoras	Colaboradores
Sin violencia	22,56 (91,18)	19,22 (23,12)	49,18 (78,21)	19,62(24,37)
Con violencia	15,16(34,59)	35,81(51,95)	85,96(107,64)	71,57(85,63)
Total de días perdidos	-7,4 (62,50) (No significativo)	16,63 (47,07) (No significativo)	36,78(99,21)	51,95(78,72)

Agredidas: Anova Ausentismo ($F=0,718$, $p=0,398$). Anova Presentismo ($F=6,946$, $p=0,009$). Agresores: Anova Ausentismo ($F=0,595$, $p=0,443$). Anova Presentismo ($F=8,193$, $P=0,005$). Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

Efectos laborales de la VcM en la productividad

Ausentismo

Encontramos diferencias significativas en el ausentismo de los agresores (31,1%) y agredidas (7,8%) para atender la salud o cuidado de otros familiares. Así mismo, la tardanza y/o retraso es la principal causa del ausentismo en las agredidas (13,4%) y en los agresores representa el (22,5%), con una menor incidencia el 1,3% de agredidas se ausentan por otras razones.

Tabla 2.8. Niveles de ausentismo, según reportan las agredidas y agresores

Ha faltado durante el último mes...	Agredidas (%)	Agresores (%)
Para atender su salud física o mental.	-0,6 (*)	-2,1 (*)
Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	7,8	31,1
Para atender temas legales, financieros o personales.	-3,9 (*)	17,7
Por otras razones.	1,3	11,5
No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado.	13,4	22,5

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

Presentismo

El presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores genera consecuencias negativas en la producción de la empresa exportadora del sector textil. El 16,8% de agredidas ha trabajado más lento de lo usual, el 16,6% ha tenido dificultades para concentrarse y el 15,7% ha estado cansada en el trabajo; en el caso de los agresores, el 48,8% ha cometido errores laborales porque algo le afectaba, el 26,4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo y el 16,2% ha trabajado más lento de lo usual.

Tabla 2.9. Niveles de presentismo, según reportan las agredidas y agresores

En las últimas 4 semanas...	Agredidas (%)	Agresores (%)
Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo.	16,6	26,4
Ha trabajado más lento de lo usual.	16,8	16,2
Estuvo cansado(a), agotado(a) o exhausto(a) en el trabajo.	15,7	12,1
Tuvo algún accidente o incidente laboral.	7,1	5,2
Cometió errores laborales porque estaba preocupado(a) o algo le afectaba.	12,7	48,8

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

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

Para la empresa exportadora del sector textil el costo empresarial de la VcM del área de costura equivale a US\$ 168 798,49 por año (T.C= 2, 845). Donde las mujeres representan el mayor costo (US\$ 90 708,93) que los hombres (US\$ 78 089,56). No obstante, los agresores son más caros (US\$ 546,08) que las agredidas (US\$ 387,64), debido a que los agresores tienen un sueldo superior y tienen más días perdidos por presentismo producto de la VcM. Además, el costo empresarial de la VcM en función al valor agregado perdido representa US\$ 435 293,29 al año (ver Tabla 2.10 y Tabla 2.11).

Tabla 2.10. Costos de la VcM basados en salario perdido de las agredidas y agresores

	Presentismo agredidas		Presentismo agresores	
	Nuevos Soles	US\$	Nuevos Soles	US\$
Agredida (n=234) Agresor (n=143)	2 717,37 (3 048,55)	955,14	2 284,46 (2 571,47)	802,97
No agredida (n=144) / No agresor (n=45)	1 614,52 (2 573,79)	567,49	7 30,86 (952,41)	247,40
Costo por agredida/ por agresor	1 102,85	387,64	1 553,60	546,08
Costo total de la VcM, basado en salario *	258 066,9	90 708,93	222 164,8	78 089,56

Anova Presentismo agredida (F= 6,872, p= 0,009), costo total VcM agredida (salario perdido de mujer agredida año = 1102,85 soles por cantidad de mujer agredida = 234). Anova Presentismo agresor (F= 7,985, p= 0,006), costo total VcM agresor (salario perdido del agresor año = 1 553,60 soles por cantidad de hombre agresor = 143). Tasa de tipo de cambio de 2.845 nuevos soles por dólar. Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

Tabla 2.11. Costos basados en valor agregado perdido anual de la VcM

	Días perdidos por VcM	Productividad persona_año	Productividad laboral perdida del sector textil	Total
Agredida (n=234)	36,78	288	2 2242,2	8 606,52
Agresor (n=143)	51,95			7428,85
Costo de la VcM basado en valor agregado perdido		US\$ 435 293,29		
Costo de la VcM en la EET		US\$ 604 091,78*		

*Considerando Costos basados en salario perdido v en valor agregado perdido anual.

*Considerando Costos basados en salario perdido y en valor agregado perdido anual.

Tasa de tipo de cambio de 2,845 soles por dólar. Fuente: 354 encuestas a colaboradoras/es en una empresa exportadora del sector textil. Elaboración propia.

Testigos de la VcM: Según reportan jefe administrativo, asistente social, jefes de sector y supervisores

Todos los entrevistados saben o sospechan que alguna de las colaboradoras ha sido maltratada por su pareja (13), pero la atestiguación del número de colaboradoras maltratadas varía de acuerdo a la función que desempeñan los entrevistados, por ejemplo el 53,9% pertenecientes al cargo de supervisores y jefe de administración saben o conocen más casos de violencia (1 a 5 casos), debido a que tienen mayor contacto con las colaboradoras. Asimismo, el 46,2% de los entrevistados han observado entre 1 a 2 veces que las colaboradoras son agredidas por sus parejas dentro de las instalaciones de la empresa. En efecto, el 53,9% de los entrevistados señala que entre 1 a 5 colaboradoras agredidas le han contado o pedido ayuda/consejo (ver Tabla 2.12 y 2.13).

Tabla 2.12. Atestiguación de la violencia contra las mujeres

¿Sabe o sospecha si alguna de sus colaboradoras es maltratada por su pareja?		
Número de casos de VcM	Porcentaje de entrevistadas/os	Fuente de información
De 1 a 5 casos	53,9(7)	Supervisoras/es y Jefe de administración
15 casos	30,8(4)	Jefas/es de sector y asistente social
De 100 a 140 casos	15,4(2)	Jefe de producción y supervisora
Total de casos	100(13)	
¿Ha observado alguna vez que alguna de sus colaboradoras sean violentadas maltratadas por sus parejas?		
Número de veces que ha observado violencia		
De 1 a 2 veces	46,2(6)	
De 3 a 4 veces	23,1(3)	
De 5 a 6 veces	15,4(2)	
Total	84,7(11)	

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

Tabla 2.13. Cantidad de personal que solicitó ayuda

¿Alguna de las trabajadoras le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	
Número de personas que solicitan ayuda	Porcentaje de entrevistados
De 1 a 5 personas	53,9(7)
De 10 a 20 personas	15,4(2)
Más de 50 personas	7,7(1)
Total	77(10)

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

Tal como se observa en la Tabla 2.14, los entrevistados que han atestiguado la VcM, consideran que ha afectado a la productividad de la empresa textil, entre pérdida de horas (30,8%), retrasado del trabajo (15,4%), ha afectado la producción (30,8%) y se ha paralizado el trabajo (15,4%). Además, según el testimonio de los entrevistados señalan, que el 92,3% de colaboradoras agredidas han llegado tarde, el 92,3% se ha ausentado del centro laboral, el 100% ha perdido la concentración y el 61,6% han sido despedida o han renunciado. Por otro lado, según la atestiguación de los entrevistados, las colaboradoras agredidas han dejado de trabajar en promedio 477 días al mes, donde 100 colaboradoras agredidas representan 250 días acumulados, 120 colaboradoras agredidas que se ausentan representan un total de 150 días y 2 colaboradoras agredidas a 2 días al mes.

Tabla 2.14. Niveles de repercusión de la VcM en el desempeño laboral

¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño de la empresa?	
Impacto	Porcentaje de entrevistados
Se ha perdido unas horas solamente.	30,8(4)
Retraso en el trabajo.	15,4(2)
Ha afectado la producción.	30,8(4)
Se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos.	15,4(2)
Total	100(12)
¿Qué tanto ha afectado el desempeño de sus colaboradoras, el maltrato de sus parejas?	
Ha llegado tarde	92,3(12)
Ha faltado	92,3(12)
Ha perdido concentración	100(13)
Han sido despedidas o han renunciado	61,6(8)

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

Rotación del personal por VcM

En la Tabla 2.15, se aprecia que el 92,3% de los entrevistados manifestó que la empresa no ha despedido a ninguna colaboradora por problemas relacionados a VcM; pero el 7,7% indica que si se ha despedido a colaboradoras a causa de la VcM.

Tabla 2.15. Despidos por problemas relacionados a la violencia contra las mujeres

¿La empresa ha despedido a alguna colaboradora, por problemas relacionados a VcM?	
Respuesta	Porcentaje
No	92,3(12)
Si	7,7(1)
Total	100(13)

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

Sin embargo, el 61,6% de entrevistados manifestó que de 1 a 6 colaboradoras han sido despedidas y el 53,9% señaló que han renunciado, pero el 15,4% señaló que entre 70 a 120 colaboradoras han sido despedidas y el 7,7% manifestó que han renunciado durante el último año (ver Tabla 2.16). Además, tal como se aprecia en la Tabla 2.17, el 84,7% de los entrevistados manifestaron que el tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora es de 2 a 15 días y el 84,7% señala que se pierden aproximadamente de 1 a 15 días por la rotación del personal quedando el puesto improductivo.

Tabla 2.16. Promedio de personal femenino que ha sido despedido o que ha renunciado durante el último año

En promedio, ¿Cuántas colaboradoras mujeres han sido despedidas o han renunciado durante el último año?		
Número de personas	Despido (%)	Renuncia (%)
Ninguna persona	15,4(2)	23,1(3)
De 1 a 6 personas	61,6(8)	53,9(8)
De 10 a 15 personas	7,7(1)	7,7(1)
De 70 a 120 personas	15,4 (2)	7,7(1)
Total	100(13)	100(13)

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

Tabla 2.17. Tiempo promedio en contratar a una nueva colaboradora

Tiempo promedio en contratar una nueva colaboradora	
Número de días	Porcentaje
De 2 a 15 días	84,7(11)
De 30 a 60 días	15,3(2)
Total	100

¿Cuántos días ha perdido la empresa por la rotación de personal, donde el puesto ha quedado improductivo?

Días perdidos	Porcentaje
Ningún día	7,7(1)
De 1 a 15 días	84,7(11)
Más de 30 días	7,7(1)
Total	100

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

Finalmente, en la Tabla 2.18 el 92,3% de los entrevistados indica que la empresa apoya a las colaboradoras afectadas por la violencia. El 46,2% señala que la empresa les ofrece un servicio de ayuda psicológica, el 23,1% indica que la ayuda es mediante asesoría legal y licencias o vacaciones; mientras que el 7,7% desconoce de cualquier apoyo que otorga la empresa.

Tabla 2.18. Apoyo de la empresa a las colaboradoras

¿La empresa apoya a las colaboradoras víctimas de violencia? ¿Cómo?	
No	7,7(1)
Sí, mediante asesoría legal	23,1(3)
Sí, mediante servicio psicológico	46,2(6)
Sí, otorgando licencias y/o vacaciones	23,1(3)
Total	100(13)

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

DISCUSIÓN

El 61,9% de mujeres han sido agredidas en algún momento, valor inferior al encontrado por ENDES (2014), donde indica que el 72,4% de mujeres en el Perú han sufrido algún tipo de violencia psicológica, física y/o sexual. En la EET, el 36% de colaboradoras han sido violentadas por sus parejas o exparejas en su hogar, siendo un porcentaje similar a la prevalencia de la violencia en el hogar de las colaboradoras de las medianas y grandes empresas en el Perú (38,1%) encontrado por Vara (2013); sin embargo, con una diferencia significativa en cuanto a la intensidad de la VcM; donde las colaboradoras agredidas que trabajan en la EET reportan 20 ataques al año y las colaboradoras de las grandes y medianas empresas 4 ataques al año.

Por otro lado, los resultados muestran que el 53,1% de colaboradores han ejercido violencia contra su pareja o expareja dentro de sus hogares (12 ataques al año), estas cifras son mayores en comparación a los colaboradores agresores de grandes y medianas empresas (43,1% con un promedio de 3 ataques al año) (Vara, 2013).

Considerando la VcM en el contexto del trabajo, el 21,7% de las agredidas de la EET han sido violentadas mientras trabajaban, con un promedio de (7 ataques), los valores son superiores a la prevalencia de vida de las colaboradoras agredidas en las medianas y grandes empresas en el Perú (15,6%) (8 ataques) (Vara, 2013). Además, el 21,9% de agresores han ejercido violencia contra su pareja o expareja en su centro laboral, en promedio (8 ataques) al año, siendo significativamente superior al valor a los resultados encontrados de Vara (2013) donde la prevalencia de vida dentro del contexto laboral es de 9,1% y la incidencia anual es de (2 ataques), a pesar de que la EET cuenta con mecanismos de control estrictos.

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

El importante hallazgo del estudio muestra que existe una diferencia significativa entre las características laborales de colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, en el caso de las colaboradoras agredidas realizan trabajos menos calificados por lo cual, el nivel de rotación es mayor, es por ello que se ausentan menos días, transfiriéndose a un mayor nivel de presentismo. En el caso de los colaboradores agresores desarrollan un trabajo más calificado, por ello reciben una mayor remuneración, a pesar de ausentarse más días que las colaboradoras agredidas su nivel de rotación es menor, debido a que el costo de reposición es mayor (ver Tabla 2.19).

Tabla 2.19. Características laborales de los colaboradores del área de costura de la EET

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

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

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

Respecto a los costos empresariales de la VcM por presentismo, para la EET genera una pérdida económica de S/.480 231,7, en el cual las colaboradoras agredidas representan un mayor costo (53,74%), que los colaboradores agresores (46,26%). No obstante, considerando el costo individual de la VcM, los agresores (US\$ 546,08) son más costosos que las agredidas (US\$ 387,64), similar a lo encontrado por Vara (2013) y Vara(2015a), donde en Perú el costo por agredida (US\$ 273) es menor al costo por agresor (US\$ 540); y es la misma tendencia en Bolivia, donde el costo por agredida (US\$ 602,01) es menor al costo por agresor (US\$ 693,32). En efecto, en el caso de la EET, la diferencia de costos entre agredida y agresor se debe al tipo de trabajo que realizan, si bien es cierto ambos trabajan en el área de costura, el trabajo de los colaboradores es más calificado, por lo tanto percibe una remuneración mayor a la de las colaboradoras, quienes realizan trabajos que requieren de menor destreza física. Estos valores corroboran lo señalado por Beecham (2009), donde indica que el impacto en los costos empresariales de la VcM, depende del cargo o función que desempeña la colaboradora agredida o el colaborador agresor, dentro de la empresa, ya que si su trabajo es más calificado el efecto será de mayor magnitud para la empresa.

Tomando en cuenta el valor agregado perdido para la EET, considerando agredidas y agresores, el valor asciende a US\$ 435 293,29, siendo un valor inferior al estudio realizado por Vara (2013) en grandes y medianas empresas en Perú donde asciende a US\$ 2 905 818 675; mientras en Bolivia es de US\$170 015 al año. Cabe señalar que las variaciones en los valores encontrados en cada estudio depende del número de empresas que se están tomando como muestra, en el presente estudio solo se considera el área de costura de la EET, a pesar de ello, el valor agregado perdido en las empresas en Bolivia es inferior a la cifra encontrada en EET.

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

CONCLUSIONES

- En la EET, el 61,9% de colaboradoras remuneradas han sido agredidas por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de sus vidas, el 59% han presentado efectos en su desempeño laboral como producto de las discusiones o peleas. El 36% de colaboradoras agredidas reportan haber sido violentadas en su hogar y el 21,7% han sido agredidas mientras se encontraban en su centro laboral. Además, el 77% de entrevistados (jefe administrativo, asistente social, jefes de sector, supervisores) reportan que algunas colaboradoras le han solicitado ayuda o consejo en relación a la VcM.
- La cifra de quienes ejercen violencia es mayor al valor de agredidas, siendo el 75,8% de colaboradores remunerados han ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o exparejas durante los últimos doce meses, donde el 68,4% ha tenido consecuencias laborales producto de la VcM, el 53,1% de agresores han ejercido violencia dentro de su hogar y el 21,9% en el centro laboral.

- Según los entrevistados, el 100% sospecha que existen entre 1 a 140 casos de VcM en el área de costura de la EET, además el 84,7% (reporta haber observado que alguna de las colaboradoras haya sido violentada por su pareja. Todos los entrevistados indican que el principal efecto de la VcM es la pérdida de concentración, viéndose afectada la empresa mediante pérdida de tiempo y retraso del trabajo.
- Tomando en cuenta la prevalencia anual de la VcM, el 59% ha tenido consecuencias laborales producto de las discusiones y peleas con su pareja o expareja, el 17,1% de agredidas reportan haber sido agredidas en su hogar, el 10,1% mientras que trabajaba. En el caso de los agresores, el 68,4% ha tenido consecuencias laborales, el 19,4% ha ejercido violencia en su hogar, siendo el 14,6% quienes han agredido a su pareja o expareja mientras trabajaba. En ambos casos más del 50% de agredidas y agresores han tenido consecuencias laborales producto de la VcM, durante los últimos doce meses.
- El principal efecto de la VcM, en el contexto laboral, es el presentismo. El 16,8% ha trabajado más lento de lo usual, el 16,6% ha presentado dificultades para concentrarse en el trabajo y el 15,7% estuvo cansada o agotada en el trabajo. De igual manera, el 48,8% de los agresores ha cometido errores laborales y el 26,4% ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo.
- No se consideraron los días perdidos a causa del ausentismo por la falta de fiabilidad de la escala empleada, por cual se requiere mejorar los ítems debido a que existe una pérdida de 17 días laborables según reportan los agresores.
- El costo empresarial total de la VcM, en relaciones de pareja, para el área de costura de la EET es US\$ 604 091,78 al año. Cifra calculada en base al salario perdido y valor agregado de agredidas y agresores.

RECOMENDACIONES

- Es importante tomar en cuenta que para este tipo de estudios se debe tomar una muestra representativa, en caso contrario, no se podrá precisar la magnitud de la VcM, ya que el margen de error será alto y poco fiable a la prevalencia de la VcM.
- Dado el alto porcentaje de colaboradores que han ejercido algún tipo de VcM, es importante evaluar la posibilidad de brindar módulos de capacitación sobre masculinidades y violencia hacia las mujeres, que permitan reconocer el proceso de construcción del género masculino y les permita reflexionar acerca de su comportamiento; en aras de prevenir y controlar actitudes violentas hacia sus parejas.

- Considerar en los nuevos estudios una muestra importante del personal que atestigua la VcM, porque representan un costo empresarial significativo.
- Tomar en cuenta que las entrevistas facilitan el estudio, ya que los entrevistados atestiguan aspectos que no se abordan en las encuestas.
- Es necesario que el empresariado contribuya en el bienestar de sus colaboradores y colaboradoras, ya que mediante diversos estudios se ha comprobado que la VcM, no solo afecta a la agredida o agresor; sino también al entorno, en este caso impacta negativamente a su centro laboral, viéndose afectado mediante niveles de presentismo, ausentismo y rotación laboral, significando grandes pérdidas para la empresa.
- Se recomienda, establecer medidas de acción y prevención para radicar la VcM, formando actividades de integración grupal y desarrollo personal contando con el compromiso y participación de empresas y colaboradores y colaboradoras.
- Establecer programas de capacitación y entrenamiento de la VcM en todas las áreas de las empresas, en el cual participen y se comprometan cada uno de los colaboradores y colaboradoras, lo cual otorgará información al personal para afrontar la VcM.

REFERENCIA

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

Asencios-González, Z. (2014). “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014”. *San Martín Emprendedor*, 5(4), 7-38. Lima: USMP.

Aron, A. & Llanos, M. (2004). Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas familiares*, 20(1-2), 5-15

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

Beecham, D. (2009). The impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace: A Qualitative Study. (Tesis doctoral en Sociología). University of Warwick.

Blanco, P., Ruiz, C., García de Vinuesa, L. & Martín, M. (2004). La violencia de pareja y la salud de las mujeres. *Gac Sanit*, 18 (1), 182-188.

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

Diario El Comercio. (2013). Empresas detectan solo uno de cada diez casos de violencia contra la mujer. Lima. 25 de Octubre del 2013. Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú. *Economía y Sociedad*, 75(1), 56-62.

Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Viet nam.

ENDES (2013). Perú: Violencia contra las mujeres, niñas y niños. *Encuesta demográfica y salud familiar 2013. Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima

ENDES (2014). Perú: Encuesta demográfica y salud familiar 2014. *Nacional y Departamental*. Instituto de Estadística INEI. Lima

Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes (2007). Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23, November 2007, Berlin.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-But out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The costs of violence/stress at work and the benefits of the violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester.

International Center for Research on Women (2009). *Estimating the Costs and Impacts of Intimate Partner Violence in Developing Countries*. Washington D.C: ICRW y UNFPA.

Leonett, D & Méndez, O. (2005). Análisis de los factores que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del centro médico docente "La Fuente" Maturín Estado Monagas. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente. Maturín – Venezuela. 74pp.

MIMP-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Desarrollo social. (2009). Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer 2008-2015. Lima. 50p.

MIMP-Ministerio de la Mujer y desarrollo social. (2010). *Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015*

Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M. & Thélot, B. (2010). San economic evaluation of intimate partner violence in Frances. *Santé Publique (Vandoeuvre Lés Nancy, France)* 9, 22(4), 405-416.

OMS-Organización Mundial de la Salud. (2013). Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°239. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

Ponce, J. (2012). Niveles de violencia contra la mujer emprendedora en el Perú: Un análisis basado en la encuesta demográfica y de salud familiar - ENDES 2011. *Revista de ciencias empresariales de la Universidad de San Martin de Porres*, 3(2), 7-56.

Swanberg, J. & Logan, T. (2005). Domestic violence and employment: a qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.

United Nations. (2009). *Violencia contra las mujeres: la situación*. Nueva York: Naciones Unidas

Valdez, R. & Juárez, C. (1998). Impacto de la violencia doméstica en la salud mental de las mujeres: análisis y perspectivas en México, *Salud mental*, 21(6), 1-10.

Vara, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Lima: ComVoMujer & USMP.

Vara, A. (2015a). *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia*. La Paz: ComVoMujer & USMP.

Vara, A. (2015b). *Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres: una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de parejas*. Lima: ComVoMujer & USMP.

ANEXOS**ANEXO 1: ENTREVISTA DE PROFUNDIDAD***I. Información General*

Marca las alternativas o llene el espacio en blanco según corresponda

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

II. Testigos de la VcM

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
5	¿Sabe o sospecha si alguna de sus colaboradoras es maltratada por su pareja?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado/a <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
6	¿Alguna de sus colaboradoras le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
7	¿Ha observado alguna vez que sus colaboradoras sean violentadas / maltratados por sus parejas? Ej.: Han sido acosadas/amenazadas (por teléfono, correo electrónico, u otros). Han sido insultadas o golpeadas en el trabajo.	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto ¿Cuántos veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

8	Según lo observado, ¿qué tanto ha afectado el desempeño de sus colaboradoras, el maltrato de sus parejas? (marcar todas las opciones posibles) (Indicar cuántos casos, por cada opción)	<input type="radio"/> Han llegado tarde o perdido citas laborales <input type="radio"/> Han dejado de trabajar algunos días <input type="radio"/> Han perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo <input type="radio"/> Han recibido regaños o amonestaciones por parte de usted o los supervisores <input type="radio"/> Han sido despedidas o han renunciado
9	¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño / rendimiento / productividad de la empresa?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
10	En promedio, ¿cuántas colaboradoras mujeres han dejado de trabajar (por lo menos un día) durante las últimas cuatro semanas (último mes)?	A. Total mujeres: B. Total días dejados de trabajar (acumulado): C. Según su experiencia, cuántas cree (en %) que han sido causadas por la violencia (para atender su salud física o mental o la salud o cuidado de otros familiares o para atender temas legales). Porcentaje:
11	En promedio, ¿cuántas colaboradoras mujeres han sido despedidas (último año), cuántas han renunciado y cuántas han sido remplazadas? ¿Cuánto ha sido el tiempo y el costo estimado por cada reemplazo? (considerar todas las razones, no solo violencia).	A. Total mujeres despedidas: B. Total mujeres que han renunciado: C. Total mujeres reemplazadas: D. Tiempo promedio que demora en encontrar a la nueva colaboradora, desde el reclutamiento hasta la contratación Número de Días: E. Costo promedio de la nueva contratación por colaboradora (incluye reclutamiento, selección y contratación) Nuevos soles: F. Cuántos días ha perdido la empresa por esta rotación de personal (despido/renuncia/contratación), donde el puesto ha quedado improductivo: Número de días improductivos:
12	¿La empresa sabe cuándo sus empleadas son maltratadas en su hogar? Si la respuesta es sí, ¿cómo lo sabe?	
13	¿La empresa apoya a las colaboradoras víctimas de violencia? Si es sí, ¿cómo las apoya?	
14	¿Los/las supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las colaboradoras maltratadas? ¿Han sido capacitados/as?	
15	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus colaboradoras? ¿Cómo las ha atendido?	
16	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos violencia de sus colaboradoras? ¿En qué consiste? ¿Desde cuándo la tiene?	
17	¿La empresa ha despedido a alguna colaboradora, por problemas relacionados a la violencia de pareja? Puede contarnos ¿cómo fue el incidente más significativo?	

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

Observaciones adicionales:

ANEXO 2. CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (MUJERES)***Estimada colaboradora,***

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

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

Instrucciones:

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

I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo

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

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

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

III. Testigos de maltrato

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

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

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

Su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
25	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o 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
28	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
31	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	La ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
35	Ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

37	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
39	Ha tenido dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

ANEXO 3. CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL (HOMBRES)***Estimado trabajador,***

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

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

Instrucciones:

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

I. Información general

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

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

7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo

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

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

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

III. Testigos de maltrato

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

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

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

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

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	Se ha presentado súbitamente para acosarlo o amenazarlo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	Lo ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
31	Lo ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez, por culpa de las peleas/ discusiones con su pareja (o expareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
32	Ha llegado tarde o ha perdido citas laborales	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
33	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
34	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
35	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
36	Ha tenido dificultades con la clientela	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	
37	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces	

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

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

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

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

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

Geralin Sherly Arteaga Cubas

RESUMEN

En el Perú, 64 de cada 100 mujeres integran la fuerza laboral del país; y en el sector bancario, el 52% del personal son mujeres. A nivel nacional, un 23.24% de trabajadoras adecuadamente empleadas (colaboradoras) sufren algún tipo de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). En consecuencia, es muy probable que dentro del sector bancario existan colaboradoras afectadas por la VcM y, a la vez, de violencia por parte de la clientela (Tipo II) generando consecuencias como el presentismo, que afectan negativamente su productividad. **Objetivo:** Determinar la relación existente entre la violencia Tipo IV (VcM), el presentismo, incidentes laborales y la violencia Tipo II. **Método:** Se utiliza un diseño descriptivo correlacional, se encuestaron a 261 colaboradoras y colaboradores de una entidad bancaria ubicada en la ciudad de Lima. **Resultados:** El 80,6% de las colaboradoras, durante el transcurso de sus vidas, han sufrido algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas; de las cuales, el 74,3% reporta consecuencias laborales negativas. Asimismo, el 77,1% ha sufrido algún tipo de ataque (gritos, insultos) por parte de la clientela. **Conclusiones:** Existe una correlación positiva entre las escalas de violencia Tipo IV y Tipo II, teniendo como puntos medios al presentismo y la productividad negativa (errores operativos e incumplimiento de metas). A causa de la VcM, las agredidas y agresores no han logrado concentrarse totalmente en su trabajo (presentismo), han cometido errores, han sido menos productivos/as y han bajado la calidad del servicio brindado a la clientela, lo que ha generado altos niveles de violencia Tipo II.

Palabras claves: Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM), presentismo, productividad, clientes, errores operativos, calidad de atención, sector bancario, Perú.

ABSTRACT

In Peru, women have an important participation in the labor market, 64 of every 100 Peruvians are integrating the national workforce and in banking sector, 52% of the workforce are women. However, at national level, 23,24% of female workers suffer some form of intimate partner violence against women (VAW). Therefore, it is very possible that female employees of banking companies were victims of VAW and, simultaneously, victims of customers violence (Type II). These could generate presenteeism and affect their productivity. **Objective:** Determine the relationship between violence Type IV (VAW), labor incidents and violence Type II. **Method:** Correlational descriptive study. A questionnaire was applied to two hundred and sixty-one (261) employees from a bank in Lima, Peru. **Results:** 80,6% of female employees have suffered some form of intimate partner violence in their lifetime), of which 74,3% reported negative employment consequences. Also, the 77,1% has experienced attacks (shouting, insults) by customers. **Conclusions:** There is a positive correlation between the scales of violence Type IV and Type II, with the midpoint to presenteeism and negative productivity (operating errors and breach of goals). Because of VAW, the victims and aggressors have not fully concentrate on their work (presenteeism), have made mistakes, have been less productive and have lowered the quality of service provided to customers (industrial incidents), all these effects have generated high levels of violence Type II. **Keywords:** Intimate partner violence against women (VAW), presenteeism, productivity, customers, operational errors, quality of service, banking company, Peru.

Keywords: Intimate partner violence against women (VAW), presenteeism, productivity, customers, operational errors, quality of care, banking sector, Peru.

INTRODUCCIÓN

Las empresas se encuentran expuestas a distintos tipos de violencia que pueden ocurrir de manera particular o en simultáneo, generando efectos negativos en el personal y en los objetivos empresariales. Vara (2015a) señala cinco tipos: violencia externa (Tipo I), ataques de la clientela (Tipo II), violencia interna (Tipo III), violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Tipo IV o VcM) y el diseño organizacional violento (Tipo V).

En el mundo, las agresiones que sufren las mujeres a manos de sus parejas o exparejas son la manifestación más común y frecuente de la violencia contra las mujeres (Naciones Unidas, 2006; Coker *et al.*, 2000; Morrison, Ellsberg, Bott, 2007; Sanmartín *et al.*, 2010; Díaz, 2011). La VcM es un problema mundial que no solo afecta a las mujeres, sino también a la sociedad, al crecimiento económico y a las empresas (Buvinic, Morrison & Orlando, 2005; Patró *et al.*, 2007; Cranwel & Barnett, 2012).

A pesar de los efectos negativos de la violencia contra las mujeres, en el Perú aún no se han realizado investigaciones que analicen la correlación entre los distintos tipos de violencia que afectan a las empresas, tanto en términos de productividad como en costos. Sin embargo, a nivel regional, ya se han realizado estudios sobre costos empresariales de la VcM (Tipo IV) tanto en Bolivia, Paraguay y Perú, demostrando las pérdidas económicas generadas al empresariado (medianas y grandes empresas). En Bolivia, el costo empresarial anual de la VcM equivale al 6,5% del PBI (Vara, 2015b); en Paraguay, representa el 2,39% (GIZ, 2015) y en Perú, representa en promedio el 3,7% del PBI nacional (Vara, 2013).

La VcM es un problema empresarial, sin distinción del tamaño o rubro del negocio, pues producto de las agresiones o los distintos tipos de violencia que experimentan muchas mujeres en el mundo, su productividad laboral disminuye, baja su rendimiento e incluso se ve afectada la calidad de su trabajo (Buvinic *et al.*, 2005; Patró, Corbalán & Limiñana, 2007; Cranwel & Barnett, 2012; Vara, 2013, 2015a). Por otro lado, diversas investigaciones han demostrado que la VcM también repercute negativamente en la productividad de los agresores (parejas y exparejas) y del personal que atestigua la VcM (Vara, 2013).

En el Perú, los resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES (2013) reportan datos alarmantes, el 71,5% de mujeres alguna vez unidas (casadas, convivientes, divorciadas, separadas o viudas) ha experimentado algún tipo de violencia por parte de sus parejas: agresiones psicológicas (67,5%), físicas (35,7%) y sexuales (8,4%).

Asimismo, en el sector empresarial peruano, en las medianas y grandes empresas, el 23,24% de colaboradoras han sido afectadas por algún tipo de VcM en un promedio de 4 veces por año, lo cual representa un costo promedio de 6 744 millones de dólares anuales (valor aproximado al 3,7% del PBI peruano), de los cuales, el presentismo representa el mayor porcentaje (73%), seguido por los demás costos de la VcM: ausentismo, tardanzas y rotación del personal (Vara, 2013)

El presentismo se refiere al hecho de que los colaboradores y colaboradoras se encuentran físicamente presentes en sus puestos de trabajo pero con un nivel de desempeño inferior o nulo respecto al nivel óptimo esperado (Schultz, Chen & Edington, 2009; Izal, 2012). Asimismo, genera diversos efectos empresariales, tales como la disminución de la calidad del trabajo, mayor ocurrencia de errores, incumplimiento de normas de producción, e incluso incrementa la probabilidad de que ocurran accidentes laborales. Esto genera altas pérdidas económicas y repercute negativamente en la imagen institucional de las empresas (Koopman *et al.*, 2002; Johns, 2011; Giraldo, 2013; MTPE, 2014).

Diversas investigaciones han demostrado que la VcM impacta significativamente en el presentismo debido a su repercusión negativa sobre la productividad laboral de las afectadas, principalmente por lesiones físicas, trastornos por estrés postraumático y depresión (Arteaga *et al.*, 2007; Johns, 2011), cuyos efectos merman en la rentabilidad y competitividad empresarial (Giraldo, 2013; MTPE, 2014). Además, se ha demostrado que en términos de presentismo, los agresores resultan altamente costosos para las empresas, incluso más que las colaboradoras agredidas (Vara, 2013).

En efecto, los estudios de costos empresariales de la VcM realizados en Bolivia, Paraguay y Perú, señalan que las empresas asumen días de trabajo perdidos debido a la violencia Tipo IV. Considerando solo el presentismo y ausentismo, en Bolivia (Vara, 2015b), las empresas pierden más de 52 millones de días laborales por año (59,2 % por los agresores, 33,4 % por las agredidas y 7,4 % por el personal que atestigua la VcM), en Paraguay (GIZ, 2015), se pierden más de 20 millones de días de trabajo al año (54,9 % por los agresores, 35,5% por las agredidas y 9,6% por personal que atestigua la VcM) y en Perú, las empresas pierden anualmente, más de 31 millones de días laborales debido a los agresores y más de 10 millones de días laborales debido a las agredidas (Vara, 2013).

Por otro lado, la violencia que ejerce la clientela (Tipo II) es un problema que afecta a la mayoría de empresas del sector de servicios y/o de atención directa al público; pues al priorizar la satisfacción de la clientela, se genera un contexto desigual de poder que favorece los ataques y/o el abuso hacia las colaboradoras y colaboradores de las empresas (Rafaeli *et al.*, 2012). La violencia Tipo II es frecuente en el sector bancario, principalmente con aquellos cuya función involucra el manejo de dinero en efectivo (ventanillas o cajas) (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013; Vara, 2015a). Asimismo, las colaboradoras y colaboradores afectados por la violencia Tipo II tienden a sufrir altos niveles de estrés, inseguridad e incluso lentitud en la ejecución del trabajo, problemas en la capacidad de resolución de conflictos, es decir, una disminución del rendimiento, desempeño y productividad laboral (Rafaeli *et al.*, 2012; OIT, 2013).

En el sector bancario privado del Perú, las mujeres tienen una alta participación en la fuerza laboral (52%) (Asociación de Bancos del Perú [ASBANC], 2014). Bajo este contexto, resulta altamente probable que dentro de las empresas bancarias, existan colaboradores y colaboradoras que reporten casos de violencia Tipo IV (agredidas o agresores) y que en consecuencia sufran presentismo, generando repercusiones negativas en su productividad y también, ocasionando violencia tipo II.

A pesar de esta problemática, aún son limitadas las investigaciones nacionales que determinan o analizan el impacto de la VcM en el presentismo y la productividad de quienes reportan casos de violencia en relaciones de pareja. Asimismo, existen vacíos de información respecto a la relación entre la violencia Tipo IV y Tipo II.

De lo expuesto, en esta investigación se identifica el impacto de la violencia tipo IV en el presentismo y productividad del personal de una de las principales entidades bancarias en el Perú y la relación existente entre la violencia Tipo IV y Tipo II.

Objetivos

Identificar el impacto de la violencia Tipo IV (VcM) en el presentismo y productividad del personal en una entidad bancaria privada de Lima en el año 2014 y la relación existente con la violencia Tipo II (ataques de la clientela).

De lo mencionado, los objetivos específicos son:

- Determinar la prevalencia e intensidad de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Tipo IV), según el reporte del personal de una entidad bancaria en Lima.
- Determinar el impacto de la VcM en el presentismo e incidentes laborales, en una entidad bancaria en Lima.
- Determinar la prevalencia e intensidad de la violencia de la clientela (Tipo II), según el reporte del personal de una entidad bancaria en Lima.
- Determinar la correlación entre las variables de violencia Tipo IV, Tipo II, presentismo e incidentes laborales, según el reporte del personal de una entidad bancaria en Lima.

METODOLOGÍA

Diseño

La presente investigación utiliza un diseño descriptivo de tipo correlacional.

Muestra

Se utiliza el muestreo no probabilístico de selección intencional. Se han utilizado redes de contacto para definir la muestra dentro de uno de los bancos más representativos en el Perú. Se contó con una muestra final de 261 colaboradores (144 mujeres y 117 hombres) de diversas

áreas de atención directa (presencial) a la clientela de la entidad bancaria (ventanilla o caja, orientación al cliente, plataforma de ventas y áreas de negocios). En la Tabla 3.1, se presenta la información general (datos laborales y demográficos) de la muestra segmentada según sexo, luego de aplicar los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Sexo: Mujeres y hombres.
- Jornada laboral semanal: Completa (40 hrs), parcial (20 hrs).
- Lugar de trabajo: Lima Metropolitana.
- Antigüedad laboral: Mínimo 6 meses.
- Que brinden atención directa (presencial) a la clientela.
- No se incluyen oficinistas ni teleoperadores.

Tabla 3.1. Características demográficas del personal participante (n=261)

Mujeres (n=144)		Hombres (n=117)	
Datos laborales			
Antigüedad laboral		Antigüedad laboral	
Entre 6 y 11 meses	16,7%	Entre 6 y 11 meses	18,8%
Entre 1 y 3 años	33,3%	Entre 1 y 3 años	33,0%
Entre 4 y 7 años	29,0%	Entre 4 y 7 años	21,4%
Entre 8 y 10 años	14,5%	Entre 8 y 10 años	18,8%
Más de 10 años	6,5%	Más de 10 años	8,0%
Tipo de jornada laboral semanal		Tipo de jornada laboral semanal	
Tiempo parcial (20 h)	40,1%	Tiempo parcial (20 h)	35,1%
Tiempo completo (40 h)	59,9%	Tiempo completo (40 h)	64,9%
Atención a la clientela		Atención a la clientela	
Siempre	88,8%	Siempre	91,4%
Ocasionalmente	11,2%	Ocasionalmente	8,6%
Área de trabajo		Área de trabajo	
Caja/Ventanilla	39,9%	Caja/Ventanilla	40,9%
Orientación/Asesoría al cliente	15,2%	Orientación/Asesoría al cliente	16,5%
Plataforma de servicios	21,0%	Plataforma de servicios	18,3%
Área de negocios	11,6%	Área de negocios	13,9%
Otros	12,3%	Otros	10,4%
Remuneración mensual promedio sin descuentos		Remuneración mensual promedio sin descuentos	
Nuevos soles = 1 817,10 (D.E.(*) =1 025,21)		Nuevos soles = 1 892,16 (D.E. (*) =1 265,79)	

Datos personales respecto a relaciones de pareja	
Tiene pareja actualmente	Tiene pareja actualmente
Sí = 66,2%	Sí = 60,3%
Vive con su pareja= 58,5%	Vive con su pareja= 49,3%
Tiene hijos/as	Tiene hijos/as
Sí = 44,2%	Sí = 36,1%
Rango = 1 a 3	Rango = 1 a 4
Promedio = 0,67 (D.E.= 0,879)	Promedio = 0,64 (D.E.= 1,053)

Fuente: Encuestas a 261 colaboradoras/es Nota: (*) D.E.: Desviación estándar.

Instrumentos

Se emplea el cuestionario estructurado, bajo el formato de autoreporte. Está dirigido a los colaboradores de ambos sexos, de la entidad bancaria privada encargados de la atención directa a la clientela. Se utilizan dos formatos, uno para colaboradoras y otro para colaboradores, considerando a las mujeres como agredidas y a los hombres como agresores.

Los cuestionarios han sido diseñados en base al modelo propuesto por Vara (2013, 2015b) en su investigación sobre los costos empresariales de la VcM en Perú y Bolivia, los cuales han sido adaptados para su aplicación en entidades bancarias. Respecto a la estructura, el cuestionario se divide en cuatro áreas: 1) información general; 2) ambiente de trabajo (presentismo, incidentes laborales); 3) conflictos con la clientela (violencia tipo II) y 4) experiencias de maltrato en relaciones de pareja (violencia tipo IV) (ver Anexo 1 y 2). El cuestionario contiene cuatro escalas de interés, definidas empleando los siguientes conceptos:

- **Violencia Tipo IV (VcM):** Actos de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas (esposo, conviviente, novio, enamorado) o exparejas, en los últimos 12 meses, en tres dimensiones: 1) Violencia en el hogar (cualquier espacio diferente al centro de trabajo); 2) Violencia en el trabajo y 3) Consecuencias laborales. Los ítems de esta escala han sido ponderados según la teoría de la intensidad creciente y cronicidad de la VcM, es decir que a mayor intensidad de la violencia, mayor peso ponderado del ítem. La ecuación total de la VcM en los últimos 12 meses (prevalencia anual) corresponde a la sumatoria de los ítems ponderados. La intensidad de la VcM (número de ataques por año) se calcula en función al promedio de la VcM en los últimos 12 meses (ver Tabla 3.2).

Tabla 3.2. Escalas y ecuación según módulos de VcM

Dimensiones de la Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)			
	Ítems	Peso	Ecuación Total
Violencia en el hogar			
V1	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo.	1	VcM_Hogar (no ponderado) VcM_H (np)= V1+V2+V3+V4+V5+V6
V2	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	
V3	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	2	
V4	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	3	VcM_Hogar (ponderado) VcM_H (p)= V1+V2+V3*2+V4*3+V5*2+V6*3
V5	La ha obligado a tener relaciones sexuales.	2	
V6	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	3	
Violencia en el trabajo			
V7	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico.	1	VcM_Tabajo (no ponderado) VcM_T (np)= V7+V8+V9
V8	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla.	1	
V9	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.	2	VCMRP_Trabajo (ponderado) VcM_T (p)= V7+V8+V9*2
Consecuencias laborales			
V10	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	1	VcM_Consecuencias Laborales VcM_CL= V10+V11+V12+V13
V11	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe.	1	
V12	Ha tenido dificultades con la clientela.	1	
V13	Ha tenido dificultades con sus colegas del trabajo.	1	
VcM Total (prevalencia vida)		Violencia Total (np)= VcM_H(np)+ VcM_T(np)+VcM_CL	
VcM Total (prevalencia anual) ^(*)		Violencia Total (np) = VcM_H(np)+VcM_T(np)+VcM_CL	
VcM Intensidad (número de ataques) ^(*)		= Promedio (VcM_H(p)+VcM_T(p)+VcM_CL).	

Nota: (*) Se han excluido los valores nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1). Fuente: Elaboración propia basada en la propuesta metodológica de Vara (2013).

- **Presentismo:** Número de días laborales perdidos en los últimos 12 meses, debido a la disminución de la productividad de los afectados por la VcM.
- La escala del presentismo ha sido adaptada del diseño de Vara (2013) y se han agregado dos ítems nuevos: 1) Se ha sentido desanimada, triste o deprimida; y 2) Ha sufrido algún tipo de problema (personal, familiar, amigos, salud) pero ha cumplido con ir a trabajar normalmente. Ambos ítems fueron incorporados debido a que el estrés postraumático, la depresión (Johns, 2011) y los problemas de índole personal, familiar y

social (Salazar, 2011) son factores relacionados con el presentismo y la violencia Tipo IV. Se establecieron pesos para cada ítem en función a la pérdida de productividad debido al presentismo en las colaboradoras agredidas y los colaboradores agresores.

- **Incidentes laborales:** Número de veces en las que se han cometido errores operativos e incumplido las metas de la empresa en los últimos 12 meses.
- Para el caso del sector bancario, se ha propuesto una nueva escala para medir los criterios de productividad de las empresas del sector: número de operaciones, calidad de atención y ventas; considerando dos dimensiones de incidentes laborales: 1) errores operativos; 2) incumplimiento de metas. Esto permite medir la ocurrencia de incidentes que disminuyen el desempeño y rendimiento del personal.
- **Violencia Tipo II (Ataques de la clientela):** Actos de violencia (hostilidad, insultos, amenazas, golpes) contra el personal por parte de la clientela, en las dimensiones de ataques directos e indirectos, ocurridos en los últimos 12 meses.
- La escala de violencia tipo II mide la incidencia de los ataques de la clientela de las entidades bancarias, considerando dos dimensiones: 1) ataques directos (ocurren durante la atención) y 2) ataques indirectos (ocurren desde la fila o cola de espera).

A continuación, se presentan los pesos asignados a los ítems de las escalas de presentismo, incidentes laborales y violencia tipo II (ver Tabla 3.3).

Tabla 3.3. Escalas y ecuaciones según módulos de las variables presentismo, incidentes laborales y violencia tipo II

Presentismo			
	Ítems	Peso	Ecuación Total
P1	Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo	0,25	Presentismo (no ponderado) $P(np) = P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6 + P7$
P2	Ha trabajado más lento de lo usual	0,25	
P3	Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo	0,25	
P4	No trabajó a pesar de estar presente en su centro de trabajo	1	Presentismo (ponderado) $P(p) = P1*0,25 + P2*0,25 + P3*0,25 + P4 + P5 + P6*0,25 + P7*0,5$
P5	Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba	1	
P6	Se ha sentido desanimada, triste o deprimida	0,25	
P7	Ha sufrido algún tipo de problema (trabajo, familia, amigos, salud) pero ha cumplido con ir a trabajar normalmente	0,5	Presentismo Total Anual= $(P(p))^{*12}$

Incidentes laborales			
Incumplimiento de metas			
I1	Ha tenido dificultades para cumplir el número promedio de operaciones/transacciones.	1	Incidentes laborales (no ponderado) IP (np)= I1+I2+I3+I4+I5+ I6+I7+I8
I2	Ha tenido dificultades para cumplir las metas de ventas.	1	
I3	Ha tenido dificultades para cumplir todas las pautas de calidad durante su jornada de trabajo.	1	
Errores operativos			
I4	Ha tenido alguna operación/transacción mal realizada.	1	Incidentes laborales (ponderado) IP(p)= I1+I2+I3+I4+I5+ I6*2+ I7*2+I8
I5	Ha cometido algún error en su trabajo por problemas de concentración.	1	
I6	Ha recibido reclamos o llamadas de atención por parte de su jefe/a frente a la clientela.	2	Incidentes laborales Total Anual= IP(p)*12
I7	Ha tenido problemas o quejas de los clientes respecto a su atención (calidad, rapidez, etc.)	2	
I8	Ha brindado información insuficiente o inadecuada sobre algún producto o servicio de la empresa.	1	
Violencia relacionada al servicio (Tipo II)			
Ataques directos			
S1	Le han gritado o levantado la voz	1	Violencia Tipo II (no ponderado) VS(np)= S1+S2+S3+S4+S5+S6+S7+S8
S2	Le han insultado	2	
S3	Han golpeado la ventanilla	2	
S4	Le han amenazado con quejarse	1	Violencia Tipo II (ponderado) VS(p)= S1+S2*2+S3*2+S4+S5*3+ S6+S7+S8
S5	Le han agredido físicamente	3	
Ataques indirectos			
S6	Han perdido la paciencia en la cola de espera.	1	Violencia Tipo II Total Anual= VS(p)*12
S7	Han murmurado de mala gana en la cola de espera.	1	
S8	Han gritado estando en la cola de espera.	1	

Nota: Los pesos fueron asignados considerando el impacto de los ítems en la disminución de la productividad. Fuente: A. Vara, en comunicación personal, 09 de diciembre, 2014.

Fiabilidad y validez

La fiabilidad del cuestionario fue realizada exponiendo cada escala a un análisis de consistencia interna; utilizando el valor del Alfa de Cronbach y el Análisis de Componentes Principales. Se encontraron niveles de fiabilidad aceptables para todas las escalas, independientemente del sexo, pues los valores obtenidos de ambos cuestionarios presentan coeficientes mayores a 0,5 y próximos a 1 (ver Tabla 3.4).

Tabla 3.4. Fiabilidad de escalas – Análisis de consistencia interna

Escala	Número de ítems	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	
		Mujer	Hombre
Presentismo Laboral	7	0,654	0,700
Incidentes laborales	8	0,624	0,675
Violencia Tipo II	8	0,804	0,855
Violencia Tipo IV	13	0,771	0,782

Fuente: Cuestionarios a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Respecto a la validez de constructo, se analizó la composición factorial de los ítems de cada escala, las cuales fueron analizadas en dos grupos.

En el primer grupo, se analizan las escalas de presentismo e incidentes laborales. Se encontró que el 58,79% está explicado por cinco componentes (ver Tabla 3.5). Se confirma la validez interna en las escalas, aunque los ítems de presentismo se encuentran distribuidos entre todos los componentes.

- En el primer componente saturan los ítems de la escala incidentes laborales (errores operativos) con pesos factoriales moderados entre 0,716 y 0,485; asimismo, contiene un ítem de presentismo, la lentitud en el trabajo, con un peso factorial de 0,509.
- En el segundo componente saturan los ítems de cero productividad de la escala presentismo con pesos factoriales de 0,770 y 0,694.
- El tercer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de incidentes laborales (incumplimiento de ventas e información insuficiente, con pesos factoriales moderados 0,858 y 0,483 respectivamente). Contiene un ítem de presentismo (cansancio, peso factorial de 0,430).
- En el cuarto componente saturan los ítems de presentismo (falta de concentración, depresión, problemas ajenos al trabajo) con pesos factoriales de 0,395; 0,631 y 0,803.
- El quinto componente contiene los ítems de problemas en la calidad de atención a la clientela presentan pesos factoriales moderados de 0,532 y 0,838.

Tabla 3.5. Validez de constructo de los ítems de las escalas de presentismo e incidentes laborales mediante el Análisis de Componentes Principales con rotación Varimax

	Componente				
	1	2	3	4	5
Ha tenido alguna operación/transacción mal realizada.	0,716				
Ha recibido reclamos o llamadas de atención por parte de su jefe/a frente a la clientela.	0,706				0,264
Ha cometido algún error en su trabajo por problemas de concentración.	0,656	0,389			
Ha trabajado más lento de lo usual.	0,509	0,279		0,322	
Ha tenido dificultades para cumplir con el número promedio de operaciones/transacciones.	0,485	-0,271	0,47	0,272	
Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba.		0,77			
No trabajo a pesar de estar presente en su centro de labores.	0,261	0,694			
Ha tenido dificultades para cumplir la meta de ventas.			0,858		
Ha brindado información insuficiente o inadecuada sobre algún producto o servicio de la empresa.		0,296	0,483		0,285
Ha estado cansada, agotada o exhausta en el trabajo.	0,296	0,262	0,43	0,332	
Ha sufrido algún tipo de problema (trabajo, familia, amigos, salud) pero ha cumplido con ir a trabajar normalmente.				0,803	
Se ha sentido desanimada, triste y/o deprimida.		0,311		0,631	0,293
Ha tenido dificultades para concentrarse en el centro de trabajo.	0,253	0,372	0,253	0,395	
Ha tenido dificultades para cumplir todas las pautas de calidad durante su jornada de trabajo.			0,254		0,838
Ha tenido problemas o quejas de los clientes respecto a su atención (calidad, rapidez, etc.)	0,489				0,532
Autovalores iniciales	3,848	1,472	1,314	1,157	1,027
Varianza explicada (%)	25,66	9,81	8,76	7,71	6,85

Determinante de la matriz=0,042; KMO=0,722; X²Bartlett=746,016; gl=105, p<0,000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

En el segundo grupo, mediante un análisis de composición factorial se confirma la validez interna de las escalas de violencia Tipo II y Tipo IV, donde se encontró que el 60,57% está explicado por seis componentes (ver Tabla 3.6).

- El primer componente se satura con los ítems de la escala violencia tipo II con pesos factoriales altos entre 0,611 y 0,933.
- El segundo componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala VcM en el trabajo, con pesos factoriales entre 0,587 y 0,820. Asimismo, el ítem de regaños de los jefes frente a la clientela con un peso factorial de 0,415.
- El tercer componente contiene los ítems de la violencia tipo IV en el hogar (física, sexual y económica) con pesos factoriales moderados entre 0,406 y 0,837.

- El cuarto componente otorga mayor peso factorial a los ítems de escala violencia tipo II (ataques directos) con pesos factoriales entre 0,515 y 0,737.
- El quinto componente otorga mayor peso factorial a la pérdida de concentración (0,746) y a los ataques verbales (0,691) y violencia física (0,570).
- Finalmente, en el sexto componente, los ítems relacionados con las consecuencias laborales de la VcM (dificultades con la clientela y colegas del trabajo), tienen pesos factoriales de 0,772 y 0,710 respectivamente.

Tabla 3.6. Validez de constructo de los ítems de las escalas violencia tipo II y tipo IV mediante el Análisis de Componentes Principales con rotación Varimax

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Han murmurado de mala gana en la cola de espera.	0,933					
Han perdido la paciencia en la cola de espera.	0,922					
Han gritado estando en la cola de espera.	0,806			0,316		
Le han gritado o levantado la voz.	0,611			0,454		
La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o saliendo de él.		0,820				
Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla.		0,717				
La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico.		0,587			0,218	
Ha recibido regaños o amonestaciones de su jefe/a frente a la clientela.		0,415	0,300		0,230	0,401
La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.			0,837			
Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.		0,192	0,761			
La ha obligado a tener relaciones sexuales.		0,300	0,425		0,370	-0,212
Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo.		0,395	0,406		0,171	
Le han amenazado con quejarse.	0,217			0,737		
Han golpeado la ventanilla.				0,634	-0,185	
Le han insultado.	0,454			0,525	0,214	
Le han agredido físicamente.				0,515		
Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.					0,746	0,293
La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.		0,418			0,691	
La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente el brazo.			0,462		0,570	
Ha tenido dificultades con la clientela.				0,266		0,772
Ha tenido dificultades con sus colegas del trabajo.		0,247			0,163	0,710
Autovalores iniciales	4,355	3,424	1,523	1,191	1,178	1,047
Varianza explicada (%)	20,74	16,31	7,26	5,67	5,61	4,98

Determinante de la matriz=0,001; KMO=0,767; X²Bartlett=1552,748; gl=210, p<0,000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento

Trabajo de campo

Acceso: Se contactó a los supervisores de algunas agencias de la entidad bancaria ubicadas en Lima Metropolitana, las primeras coordinaciones se realizaron por teléfono y/o correos electrónicos. En otros casos, se realizaron visitas utilizando cartas de presentación. Coordinadas las reuniones, se presentaron los modelos de cuestionario (mujeres y hombres) y se explicaron los objetivos de la investigación a los encargados de cada agencia (p.e., gerencias, supervisores). Se solicitaron los permisos correspondientes y se programaron las fechas y horarios para la aplicación de los instrumentos.

Aplicación de cuestionarios: Se realizó durante el horario de atención al público (excepto sábados por ser horario de atención reducida). Se brindaron las indicaciones para la resolución de los cuestionarios. Estos fueron resueltos en los puestos de trabajo de cada participante. Previamente, se les informó sobre el fin académico de la información, la importancia del anonimato y la sinceridad de sus respuestas, a fin de que se sientan libres de responder sin temor a represalias por parte de sus jefes.

Análisis de datos

Se utilizaron matrices de tabulación utilizando el programa estadístico SPSS versión 22. La fiabilidad y validez de los instrumentos fue obtenida sometiendo cada escala a técnicas estadísticas, tales como el análisis de consistencia interna mediante el valor Alfa de Cronbach y la validez de constructo utilizando el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax. La relación entre variables se realizó utilizando el análisis de correlaciones (r de Pearson) y el Análisis de Regresión Lineal (ANR).

Los datos fueron analizados según la metodología propuesta por Vara (2013), utilizando dos grupos de comparación: grupo de control (no sufren VcM) y grupo experimental (sufren VcM), esto facilitó el cálculo de la prevalencia e intensidad de la VcM en el último año.

Estimación de correlaciones entre variables de violencia

En base a los resultados de las escalas de violencia, se establecieron dos categorías independientes: personal que reportan violencia Tipo IV y otra de quienes reportan violencia Tipo II. En ambas categorías se consideró un margen de error inferior al 5% ($p < 0,05$), y se estableció la correlación (r de Pearson) entre ambas.

Adicionalmente, para determinar el impacto de la violencia Tipo IV sobre la productividad, se analizó específicamente el presentismo de los colaboradores agresores y colaboradoras agredidas como factor causal de incidentes laborales (errores e incumplimiento de metas). Mediante dos ANR independientes, se estableció la relación de cada tipo de violencia con el presentismo y los incidentes laborales. Finalmente, se agruparon los resultados obtenidos y se estableció la existencia de correlaciones significativas entre todas las variables de esta investigación.

RESULTADOS

Prevalencia e intensidad de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Tipo IV), según el reporte de colaboradoras agredidas y colaboradores agresores

El 80,6% de colaboradoras reportan que en el transcurso de sus vidas (prevalencia vida) han sufrido algún tipo de agresión por parte de sus parejas o exparejas dentro de sus hogares y/o mientras trabajaban. En cuanto al reporte de los colaboradores, el 70,1% señala haber ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o exparejas (prevalencia vida hogar y trabajo).

La intensidad (número de ataques) de la violencia Tipo IV, según el reporte de agredidas y agresores es en promedio de 9 ataques por año, en ambos casos. Además, la intensidad varía ligeramente según el contexto donde ocurren las agresiones, siendo mayor el número de ataques en el hogar que en el trabajo (ver Tabla 3.7).

Tabla 3.7. Prevalencia e intensidad (número de ataques por año) de la VcM según el reporte de colaboradores

Escala VcM (Dimensiones)	Prevalencia vida		Prevalencia año (Actual)		Intensidad último año (Promedio de ataques)	
	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores
VcM Hogar	70,1%	63,2%	22,9%	31,6%	5,33 (D.E=5,89)	5,30 (D.E=4,30)
VcM Trabajo	48,6%	44,4%	27,8%	21,4%	3,55 (D.E=2,95)	4,04 (D.E=5,89)
Consecuencias laborales	74,3%	62,4%	74,3%	62,4%	----	----
VcM Hogar y Trabajo	80,6%	70,1%	38,2%	39,3%	8,88	9,34
Total	86,1%	78,6%	81,2%	67,5%	8,88	9,34

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

De todos los tipos de violencia que reportan haber sufrido las colaboradoras agredidas por sus parejas o exparejas, antes y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida), el ataque psicológico (66,4% ataque verbal) y el acoso en el trabajo (36,4% por teléfono o correo electrónico, 28,2% en persona) han sido las agresiones más frecuentes. Seguidos de la violencia física (33,3% golpes, cachetadas, 5,6% ataques con objetos), violencia sexual (19,6%) y económica (14,8%). Además, el 9,7% de las colaboradoras que han sido agredidas han sufrido daños graves por los que han requerido atención médica o descanso para su recuperación (ver Figura 3.1).

Respecto a los colaboradores que manifiestan haber ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o exparejas antes y durante los últimos 12 meses (prevalencia vida), los ataques más frecuentes han sido la violencia psicológica y el acoso (33,3% ataques verbales, 30,8% acoso telefónico y 26,5% acoso en persona). También, reportan haber ejercido violencia económica (7,9%), abuso sexual (5,4%) y daños graves (4,5%) hacia sus pareja o exparejas.

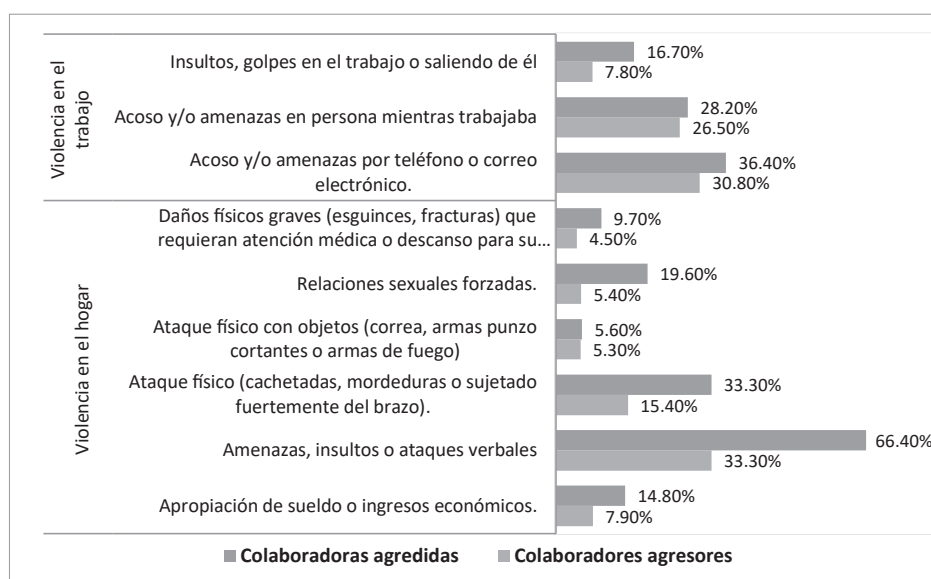


Figura 3.1. Porcentaje de los tipos de VcM más frecuentes en el hogar y el trabajo, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores (prevalencia vida).

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia

Impacto de la violencia Tipo IV en el presentismo y los incidentes laborales: agredidas y agresores

Consecuencias laborales de la violencia Tipo IV

En los últimos 12 meses, el 74,3% de colaboradoras agredidas y el 62,4% de colaboradores agresores han reportado algún tipo de consecuencia negativa en su trabajo debido a peleas o discusiones con sus parejas o exparejas. Tal como se observa en la Figura 3.2, debido a la violencia en relaciones de pareja, las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores reportan pérdidas de concentración y bajas en su rendimiento (72,6%), dificultades y problemas con sus colegas (33,2%), dificultades con la clientela (18,2%) e incluso regaños y amonestaciones por parte de los jefes (22%) durante el último año.

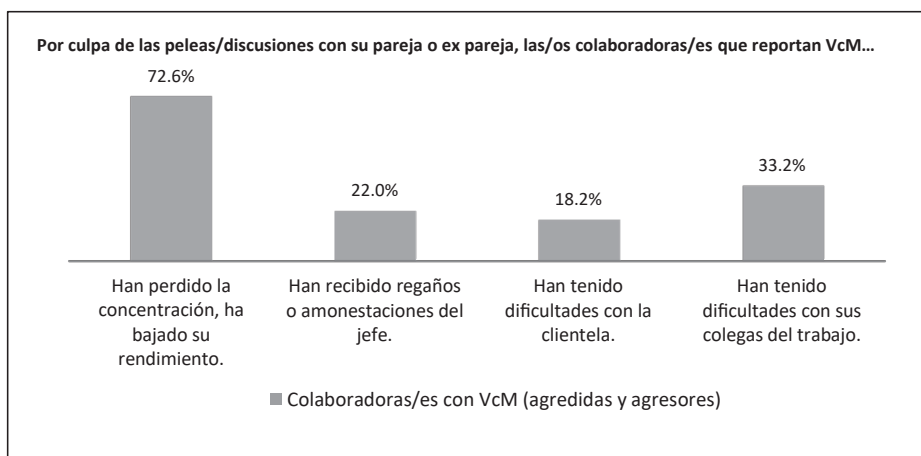


Figura 3.2. Consecuencias laborales de la VcM, según el reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores.

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Impacto de la violencia Tipo IV en el presentismo y la productividad

La violencia Tipo IV ha tenido un impacto significativo en la disminución del desempeño y el rendimiento laboral de los colaboradores agresores y colaboradoras agredidas durante el último año, generando mayores efectos negativos en la productividad de la empresa en comparación con el personal que no experimenta situaciones de VcM. Tal como se aprecia en la Figura 3.3, el personal involucrado en situaciones de VcM (agredidas y agresores) tiende a presentar más cansancio y agotamiento mientras trabajaban (21,6% más), mayores dificultades para concentrarse en el

trabajo (19,9% más). Además, reportan haber tenido problemas ajenos al trabajo (familia, amigos, salud) pero cumplieron con ir a trabajar normalmente (14% más).

Además, el personal involucrado en situaciones de VcM tiende a incurrir en cero-productividad en comparación del personal no afectado por la VcM. Por ejemplo, no trabajaron a pesar de haber estado presentes en su centro de trabajo (19,2% frente a 7%) y han dejado de trabajar debido a preocupaciones diversas (25,5% frente a 11,1%).

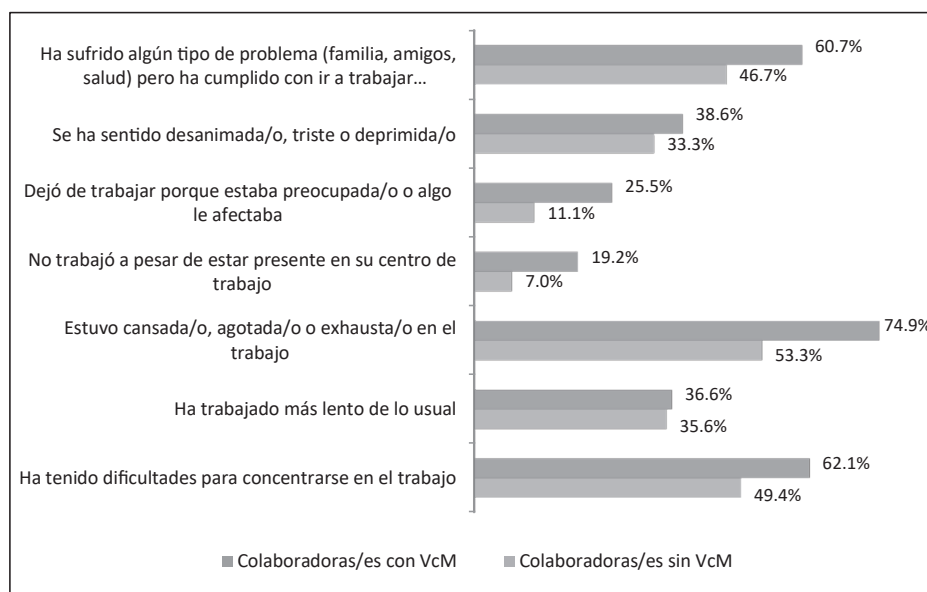


Figura 3.3. Impacto de la VcM en el presentismo y la productividad, según reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores en los últimos 12 meses.

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Incidentes laborales (incumplimiento de metas y errores operativos) ocasionados por la violencia Tipo IV

La productividad del personal de la empresa ha sido evaluada en función a tres criterios: número de operaciones, calidad de atención a la clientela y nivel de ventas. Según el reporte del personal, la violencia Tipo IV ha generado incidentes laborales que han afectado negativamente la productividad de la empresa durante los últimos 12 meses.

El personal involucrados en situaciones de VcM, han experimentado mayores dificultades para el cumplimiento de metas en comparación

del personal que no experimenta VcM, pautas de calidad de atención a la clientela (22,9% más), ventas (15,4% más) y número de operaciones (9,2% más), lo que podría generar mayores repercusiones negativas sobre la competitividad de la empresa (ver Figura 3.4).

Además, el 47,9% del personal involucrado en situaciones de VcM reporta haber cometido errores por problemas de concentración y el 27,9% ha brindado información inadecuada o insuficiente sobre los productos y/o servicios de la empresa; y debido a problemas en la calidad de atención, el 20,9% de agredidas y agresores ha recibido reclamos y/o quejas de la clientela.

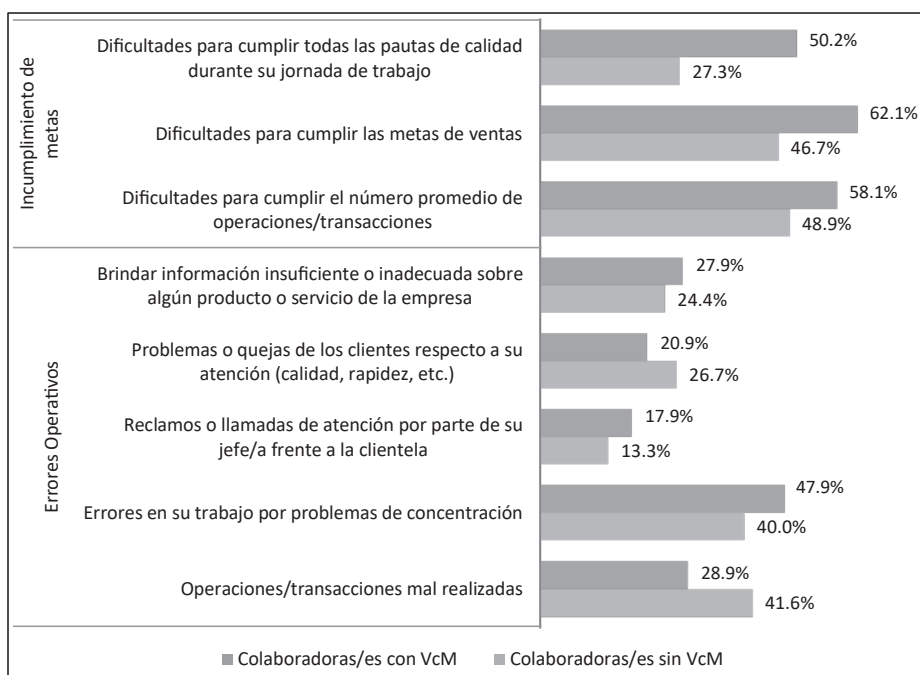


Figura 3.4. Incidentes laborales (Incumplimiento de metas y errores operativos) debido a la VcM, según reporte de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores en los últimos 12 meses.

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Prevalencia de la violencia por parte de la clientela (Tipo II) según el reporte de las colaboradoras y colaboradores

En el último año, la prevalencia de la violencia Tipo II (clientela) ha sido alta y en consecuencia ha generado efectos negativos sobre la productividad y desempeño laboral del personal. En promedio, el 77,1%

de colaboradoras (8 ataques) y el 71,8% de colaboradores (9 ataques) han sufrido algún tipo de ataque y/o agresión (directa y/o indirecta) por parte de la clientela de la empresa. Asimismo, los ataques indirectos (desde la fila o cola de espera) han sido los más frecuentes, es decir que la clientela ha ejercido mayor violencia incluso antes de ser atendida por el personal de la empresa.

Tal como se observa en la Figura 3.5, cuando la clientela y el personal se alteran y atacan indirectamente, sus agresiones están dirigidas con mayor frecuencia al personal femenino (murmullos y gritos en la cola de espera). En cuanto a los ataques directos, las agresiones más frecuentes fueron los gritos e insultos y se dirigieron mayormente al personal masculino. También, se reportan agresiones físicas de la clientela contra el personal durante los últimos 12 meses.

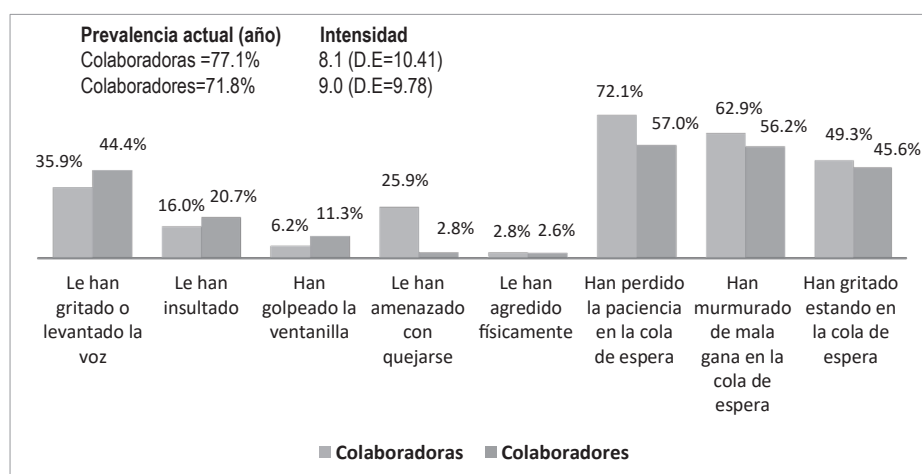


Figura 3.5. Tipos de ataque de la clientela (violencia Tipo II) contra los colaboradores y colaboradoras, en los últimos 12 meses.

Fuente: Cuestionario a 261 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Relación entre las variables de violencia Tipo IV, Tipo II, presentismo e incidentes laborales: agredidas y agresores

En la Tabla 3.8, se presenta la matriz de correlaciones (r de Pearson) utilizada para el análisis entre las escalas de violencia Tipo IV, Tipo II (VcM), presentismo e incidentes laborales (incumplimiento de metas y errores operativos). Se encontraron correlaciones positivas entre las cuatro variables.

El presentismo se correlaciona significativamente con los errores operativos (0,435) y el incumplimiento de metas (0,235) pues debido al presentismo, el personal afectado no se desempeña eficientemente en sus puestos de trabajo. Respecto a las escalas de violencia, se encontró una relación significativa entre la prevalencia actual de la violencia Tipo IV y Tipo II (0,124), ya que en el último año los colaboradores que reportan VcM (agredidas y agresores) también han reportado algún tipo de agresión por parte de la clientela.

Tabla 3.8. Matriz de correlaciones entre escalas

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Presentismo	1				
(2) Errores operativos	0,435**	1			
(3) Incumplimiento de metas	0,235**	0,278**	1		
(4) Violencia Tipo IV	0,156*	0,066	0,129*	1	
(5) Violencia Tipo II	0,172**	0,272**	0,283**	0,124*	1

Notas: (*) La correlación es significativa al nivel 0,05. (**) La correlación es significativa al nivel 0,01. Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, se realizaron dos Análisis de Regresión Lineal (ANR) para determinar el tipo de relación existente entre las variables, y su comparación con los resultados de la matriz de correlaciones.

- En el primer análisis de regresión (ANR₁), se encontró que el presentismo laboral se correlaciona de manera significativa con las consecuencias laborales de violencia Tipo IV (VcM) (b=0,164; p=0,019) y con la violencia Tipo II (ataques directos e indirectos) (b=0,268, p=0,013). Asimismo, el presentismo guarda relación significativa con los errores operativos (b=0,388, p=0,000) y con el incumplimiento de metas (b=0,12, p=0,045).
- En el segundo análisis de regresión (ANR₂), se encontró que los errores operativos (b=0,206) y el incumplimiento de metas (b=0,204) se correlacionan significativamente con la violencia Tipo II. Adicionalmente, se encontró indicios de una correlación significativa entre la violencia Tipo II y las consecuencias laborales de la VcM (b=0,166, p=0,018); sin embargo, para considerar este dato se requiere validar la relación entre variables mediante otros análisis estadísticos tales como el modelo de ecuaciones estructurales.

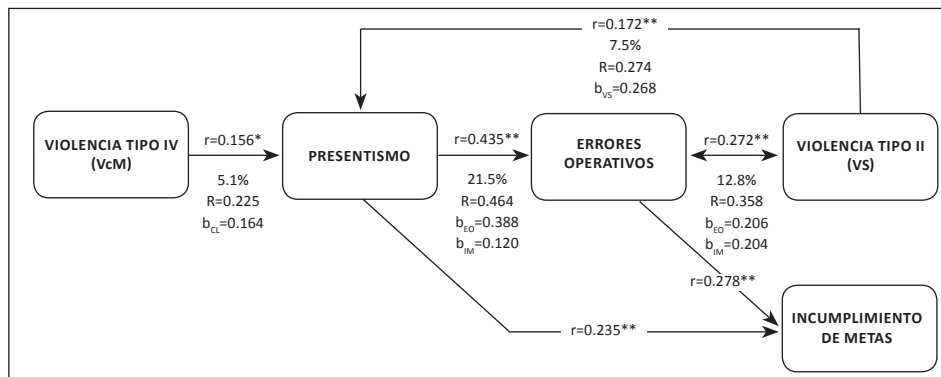


Figura 3.6. Esquema de la relación entre las escalas de violencia Tipo IV, Tipo II, presentismo e incidentes laborales.

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados de los ANR₁ y ANR

DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación muestran que el 80,6% de las colaboradoras de la entidad bancaria analizada, ha sufrido algún episodio de violencia por parte de sus parejas o exparejas en sus hogares o centros de trabajo, en el transcurso de sus vidas. Comparando estas cifras con los resultados de Vara (2013), la prevalencia de la VcM en las colaboradoras ha sido mayor que la prevalencia en las trabajadoras remuneradas a nivel nacional (23,24%). Además, se presenta una diferencia importante en cuanto al número de ataques pues en la entidad bancaria, las colaboradoras agredidas han sufrido entre 1 y 9 ataques por año, pero a nivel nacional el promedio de ataques varía entre 1 y 25 veces por año.

En el Perú, la violencia psicológica es la forma de agresión más frecuente contra las mujeres, seguido por la violencia física (ENDES, 2013, Vara, 2013), lo cual se valida en los resultados de esta investigación; donde las colaboradoras de la entidad bancaria manifiestan haber sufrido más ataques verbales (66,4% gritos e insultos) que agresiones físicas (33,3% golpes, cachetadas; 5,6% ataques con objetos) por parte de sus parejas o exparejas.

Asimismo, al menos una vez en el transcurso de sus vidas, 9 de cada 100 colaboradoras han sido agredidas gravemente por sus parejas o exparejas y han requerido atención médica o descanso para recuperarse, generando días de trabajo perdido y pérdidas económicas tanto para las agredidas como para la empresa. El personal que experimentan situaciones de violencia (agredidas y agresores) son menos productivos en sus lugares de trabajo, afectando directamente al sector empresarial debido al incremento de días laborales perdidos (Vara, 2013; Vara, 2015a).

A pesar que la violencia Tipo IV ocurre en un contexto íntimo de relación de pareja, sus consecuencias repercuten negativamente en la productividad laboral de las agredidas (Cranwel & Barnett, 2012) y de los agresores (Vara, 2013). Durante el último año, el 74,3% de colaboradoras y el 62,4% de colaboradores han sufrido alguna consecuencia laboral negativa debido a peleas y/o discusiones con la pareja o expareja. Asimismo, el 18,2% del personal involucrado en situaciones de VcM han reportado dificultades con la clientela durante el último año, lo cual repercute directa y negativamente en la competitividad de la empresa pues la calidad de atención y la satisfacción de la clientela son parámetros de calidad en el servicio bancario (Miguel & Flórez, 2012).

A la vez, se han encontrado altos niveles de presentismo en el personal involucrado en situaciones de VcM (agredidas y agresores) durante los últimos 12 meses, donde el 62,1% manifiesta dificultades para concentrarse en el trabajo y el 74,9% reportan altos niveles de cansancio y/o agotamiento mientras trabajaban. Además se han generado situaciones de cero-productividad, como, no trabajar estando presentes en el centro de labores (25,5%), esto se asocia directamente con los denominados “costos ocultos” que asumen las empresas cuyas repercusiones económicas afectan negativamente la competitividad y rentabilidad empresarial (Salazar, 2011; Giraldo, 2013; Vara, 2015a).

Diversas investigaciones han demostrado que el presentismo es uno de los mayores problemas para el sector empresarial (Hemp, 2004; Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Johns, 2011; Salazar, 2011); incluso en el Perú, más del 50% de los costos empresariales de la VcM se deben al presentismo (Vara, 2013). Sin embargo, en el caso de esta entidad bancaria, no se encontraron diferencias significativas ($p > 0,05$) para la estimación de dichos costos, pues existe una alta dispersión en el rango salarial de la muestra, por lo que se ha omitido dicho cálculo.

Por otro lado, se ha encontrado una correlación significativa entre el presentismo y los incidentes laborales (errores operativos e incumplimiento de metas). Es decir, debido al presentismo ocasionado por la VcM, el personal involucrado tienen un mayor número de operaciones mal realizadas, han brindado información insuficiente y/o inadecuada sobre los productos y servicios de la empresa; incluso, han recibido quejas de la clientela por problemas de rapidez y amabilidad durante la atención. A su vez, esto incrementa sus dificultades para cumplir las metas establecidas por la empresa tanto en ventas (62,1%), número de operaciones/transacciones (58,1%) y calidad de atención a la clientela (50,2%). Además, se ha encontrado correlación entre los errores operativos y la violencia Tipo II, pues los errores del personal y/o sus demoras en la atención tienden a generar reacciones negativas en la clientela, las que pueden manifestarse en violencia (ataques directos e indirectos) (OIT, 2013; Vara, 2015a).

Al respecto, en el último año, la violencia Tipo II ha tenido alta prevalencia dentro del personal de la entidad bancaria. El 77,1% de las colaboradoras y el 71,8% de colaboradores han sufrido algún tipo de ataque o agresión (directa o indirecta) por parte de la clientela, en un promedio de 8 y 9 ataques respectivamente. Bajo un análisis segmentado por sector laboral, la OIT (2013) señala que el personal de las entidades financieras y bancarias se encuentra altamente expuesto a la violencia Tipo II debido al riesgo que involucra la manipulación de dinero en efectivo.

De los resultados obtenidos, se ha establecido la siguiente relación: la violencia Tipo IV impacta significativamente en el presentismo, es decir genera una mayor disminución del rendimiento y pérdida de productividad tanto de los colaboradores agresores y como de las colaboradoras agredidas; lo cual se manifiesta en el incumplimiento de metas y en los errores operativos. Los errores operativos, suelen generar reacciones negativas (hostilidad, gritos, insultos) de la clientela (violencia Tipo II). Por tanto, a mayor prevalencia de la violencia Tipo IV, mayor presentismo, mayores incidentes laborales y por ende, mayor prevalencia de la violencia Tipo II.

Respecto a las limitaciones de esta investigación, no se han estimado los costos del presentismo ocasionado por la VcM, ya que se requiere ampliar la muestra para obtener diferencias significativas. En este estudio no se logró ampliar la muestra, debido a que los jefes de agencia no facilitaron las condiciones para cumplir con el protocolo necesario: un ambiente controlado y sin interrupciones del personal no participante ni de la clientela. Por ello, el tiempo promedio estimado para resolver el cuestionario se extendió –en algunos casos– a más de una hora dependiendo de la fluidez de la clientela en cada agencia participante. Sin embargo, los datos obtenidos han permitido validar los objetivos de esta investigación.

CONCLUSIONES

- El 80,6% de las colaboradoras de una entidad bancaria en Lima, al menos una vez en el transcurso de sus vidas, han sido agredidas por sus parejas o exparejas dentro de sus hogares o en sus centros de trabajo. El número de ataques ha sido en promedio de hasta 9 veces durante el último año, siendo los ataques verbales (amenazas, insultos y gritos) las agresiones más frecuentes (66,4%) seguidas por el acoso en el trabajo (36,4% por teléfono o correo electrónico). En contraste, el 70,1% de los colaboradores señala haber agredido a sus parejas o exparejas (prevalencia vida), en un promedio de 9 ataques por año. Los agresores señalan bajos niveles de agresiones verbales (33,3%) y ataques físicos leves (15,4% golpes, cachetadas).

- El personal de la empresa involucrados en situaciones de VcM reportan altos niveles de presentismo, principalmente en tres aspectos: cansancio (74,9%), falta de concentración (62,1%) y por problemas no relacionados con el trabajo (60,7%). Debido a ello, más de la mitad del personal que brinda atención directa a la clientela no se ha desempeñado eficientemente, presentan elevados porcentajes de errores operativos (28,9% operaciones mal realizadas) e incumplimiento de metas (62,1% ventas, 48,9% número de operaciones y 50,2% calidad de atención). Sin embargo, las dificultades para cumplir con las pautas de calidad necesarias para una adecuada atención a la clientela, en el largo plazo, podría ser el incidente de mayor repercusión negativa en la competitividad de esta entidad bancaria.
- Los resultados obtenidos verifican la relación existente entre la violencia Tipo IV y el presentismo, pues las colaboradoras agredidas y los colaboradores agresores han reportado mayores niveles de presentismo que el personal sin VcM. Asimismo, esto se correlaciona significativamente con el incumplimiento de metas y los errores operativos, generando reacciones negativas y violentas por parte de la clientela (Tipo II).
- El personal de esta entidad bancaria se encuentra altamente expuesto a la violencia Tipo II. Los ataques ocurren, principalmente, cuando la clientela pierde la paciencia en la cola de espera (ataques indirectos). En este contexto, las colaboradoras son mucho más afectadas que los colaboradores (15% más). En agresiones directas, los colaboradores han experimentado más ataques que sus compañeras (8,5% más). Además, durante los últimos 12 meses, aproximadamente 3 colaboradores (hombre y mujer) han sido agredidos físicamente por algún cliente de la empresa.
- Se ha establecido una correlación positiva entre las escalas de violencia Tipo IV y Tipo II, teniendo como punto medio al presentismo y la productividad negativa (errores operativos e incumplimiento de metas). Debido a la violencia tipo IV, las agredidas y los agresores no han logrado concentrarse totalmente en su trabajo (presentismo), han cometido errores, han sido menos productivos y han bajado la calidad del servicio brindado a la clientela, lo que ha generado altos niveles de violencia Tipo II.

RECOMENDACIONES

- Las entidades bancarias deben incluir dentro de sus políticas, la promoción de medidas y acciones orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, tales como charlas preventivas, programas de capacitación y empoderamiento, actividades de integración entre su personal en pro de la equidad de género.

- Además, debido al alto nivel de presentismo en los colaboradores (agredidos y agresores) de la entidad bancaria es recomendable promover prácticas ergonómicas y de seguridad a fin de mejorar el desempeño del personal y mejorar el clima organizacional. Además, se podrían establecer alianzas estratégicas con organizaciones que brinden servicios de asistencia al personal (orientación psicológica, asesoría legal, programas de ayuda).
- Se recomienda promover y apoyar el desarrollo de nuevas investigaciones que determinen la relación existente entre la VcM (tipo IV) y los distintos tipos de violencia a los que se encuentran expuestas todas las empresas, y bajo un enfoque de equidad de género. Esto contribuirá con información relevante para el desarrollo de acciones de prevención de la VcM por parte de la sociedad, las empresas e incluso para el Estado.
- No se estimaron los costos empresariales por presentismo debido a que no se obtuvo el nivel de significancia requerida ($p < 0,05$); sin embargo, una ampliación del tamaño de la muestra (en todas las áreas de la entidad bancaria) permitía realizar dichos cálculos.
- El modelo propuesto puede ser replicado en todas las empresas del sector financiero; incluyendo a empresas de otros rubros cuyas actividades involucren la atención directa al público (p.e., supermercados, tiendas por departamento).
- Incluir el uso de técnicas estadísticas tales como el Modelo de Ecuaciones Estructurales y el Path Analysis a fin de validar las relaciones causales entre las variables de violencia Tipo IV y II (independientes) sobre el presentismo y los incidentes laborales (dependientes).
- Se recomienda a los investigadores cumplir con el protocolo establecido para este tipo de investigaciones, ya que la VcM es un tema altamente sensible.

REFERENCIAS

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of epidemiology and community health*, 54(7), 502-509.

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

Asociación de Bancos del Perú – ASBANC (2014). Informe de prensa del Departamento de Estudios económicos. Marzo. Lima. 2 p.

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

Coker, A. L., Smith, P. H., McKeown, R. E., & King, M. J. (2000). Frequency and correlates of intimate partner violence by type: physical, sexual, and psychological battering. *American journal of public health*, 90(4), 553.

Cranwel, M. & Barnett, A. (2012). Effects of Domestic Violence on the Workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs. Vermont: Vermont Council on Domestic Violence.

Díaz, A. S. (2011). La violencia en las relaciones de pareja en estudiantes universitarios. Propuestas educativas. *Pedagogía Social*, (18), 87-97.

ENDES (2013). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2013. Nacional y Departamental. Instituto Nacional de Estadística INEI. Lima.

Giraldo, W. (2013). Efectos de un sistema de alerta financiera como base de información de costos no identificados en la rentabilidad empresarial. (Tesis de Doctorado). Universidad de San Martín de Porres. Lima. 141pp.

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

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.

Izal, M. (2012). Presentismo asociado a la prevención de riesgos laborales. Universidad de Navarra.

Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483.

Koopman, C., Pelletier K., Murray J., Sharda, C., Berger, M., Turpin R., Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.

Miguel, J. Á., & Flórez, M. (2012). Calidad de servicio percibida por clientes de entidades bancarias de Castilla y León y su repercusión en la satisfacción y la lealtad a la misma.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2014). Informe Anual 2012. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima, MTPE.

Morrison, A., Ellsberg, M., & Bott, S. (2007). Addressing gender-based violence: A critical review of interventions. *The World Bank Research Observer*, 22(1), 25-51.

Naciones Unidas (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras los hechos Estudio de la Secretaria General de las Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2013). Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra, OIT.

Patró, R., Corbalán, F. J. & Limiñana, R. (2007). Depresión en mujeres maltratadas: Relaciones con estilos de personalidad, variables contextuales y de la situación de violencia. *Anales de Psicología*, 23 (1), 118-124.

Rafaeli, A.; Erez A.; Ravid, S.; Derfler-Rozin, R.; Efrat, D.; Treister, D. & Scheyer, R. (2012). When customers exhibit verbal aggression, employees pay. *Journal of Applied Psychology*, 97 (5), 931-950.

Salazar Jaramillo, J. (2011). Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Pereira. Pereira. 20 pp.

Sanmartín, J. Iborra, I., García, Y. & Martínez, P. (2010). III Informe Internacional. Violencia contra la mujer en las relaciones de pareja. Estadísticas y legislación. Centro Reina Sofia.

Schultz, A., Chen, C. & Edington, D. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *Pharmaco Economics*, 27 (5), 365-378.

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

Vara, A. (2015a). *Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Lima: ComVoMujer & USMP.

Vara, A. (2015b). *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia*. La Paz: ComVoMujer & USMP.

ANEXO 1. MODELO DE CUESTIONARIO (MUJER)

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimada trabajadora,

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

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

Instrucciones:

- No escriba su nombre ni apellido.
- Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a el/la encuestador/a en privado.
- Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada y dentro del ánfora.

I. Información general.

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

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuánto tiempo viene trabajando en la empresa?	<input type="radio"/> Entre 6 y 11 meses <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
2	¿Cuál es su jornada de trabajo?	<input type="radio"/> 20 horas (Tiempo parcial) <input type="radio"/> 40 horas (Tiempo completo)
3	¿Su trabajo implica atención directa de clientes/usuarios?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> Ocasionalmente <input type="radio"/> No

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
4	¿En qué área trabaja?	<input type="radio"/> Caja/ventanilla <input type="radio"/> Orientación/asesoría al cliente o usuario <input type="radio"/> Plataforma de servicios <input type="radio"/> Área de negocios <input type="radio"/> Otro: _____
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
5	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo.

Todas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido por diversos motivos. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible.

Todas sus respuestas se mantendrán en secreto.

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
10	Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
11	Ha trabajado más lento de lo usual	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
12	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
13	No trabajó a pesar de estar presente en su centro de trabajo	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
14	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
15	Se ha sentido desanimada, triste o deprimida	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
16	Ha sufrido algún tipo de problema (trabajo, familia, amigos, salud) pero ha cumplido con ir a trabajar normalmente	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

En el último mes, cuántas veces durante su jornada laboral. Usted...		Alternativas de respuesta (Último mes)					
17	Ha tenido dificultades para cumplir el número promedio de operaciones/transacciones	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
18	Ha tenido dificultades para cumplir las metas de ventas	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
19	Ha tenido dificultades para cumplir todas las pautas de calidad durante su jornada de trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
20	Ha tenido alguna operación/transacción mal realizada	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
21	Ha cometido algún error en su trabajo por problemas de concentración	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
22	Ha recibido reclamos o llamadas de atención por parte de su jefe/a frente a la clientela	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
23	Ha tenido problemas o quejas de los clientes respecto a su atención (calidad, rapidez, etc.)	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
24	Ha brindado información insuficiente o inadecuada sobre algún producto o servicio de la empresa	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 y 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

III. Conflictos con la clientela

Por favor, marque con una X en cada alternativa de respuesta según la frecuencia en la que ha ocurrido cada comportamiento por parte de los clientes. Responda con la mayor sinceridad posible. **Todas sus respuestas se mantendrán en secreto.**

En el último mes, cuántas veces los clientes...		Alternativas de respuesta (Último mes)					
25	Le han gritado o levantado la voz	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
26	Le han insultado	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
27	Han golpeado la ventanilla	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
28	Le han amenazado con quejarse	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
29	Le han agredido físicamente	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
30	Han perdido la paciencia en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
31	Han murmurado de mala gana en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
32	Han gritado estando en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces

IV. Experiencias de maltrato en relaciones de pareja

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

Su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
33	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	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
35	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado 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
36	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	La ha obligado a tener relaciones sexuales	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
39	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
41	La ha 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

Alguna vez, por culpa de las peleas/ discusiones con su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
42	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
43	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
44	Ha tenido dificultades con la clientela.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
45	Ha tenido dificultades con sus colegas del trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 2. MODELO DE CUESTIONARIO (HOMBRE)

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimado trabajador,

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

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

Instrucciones:

- No escriba su nombre ni apellido.
- Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a el/la encuestador/a en privado.
- Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada y dentro del ánfora.

I. Información general

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

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuánto tiempo viene trabajando en la empresa?	<input type="radio"/> Entre 6 y 11 meses <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
2	¿Cuál es su jornada de trabajo?	<input type="radio"/> 20 horas (Tiempo parcial) <input type="radio"/> 40 horas (Tiempo completo)
3	¿Su trabajo implica atención directa de clientes/usuarios?	<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> Ocasionalmente <input type="radio"/> No

4	¿En qué área trabaja?	<input type="radio"/> Caja/ventanilla <input type="radio"/> Orientación/asesoría al cliente o usuario <input type="radio"/> Plataforma de servicios <input type="radio"/> Área de negocios <input type="radio"/> Otro: _____
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos

II. Ambiente de trabajo.

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 por diversos motivos. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible. **Todas sus respuestas son anónimas.**

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
10	Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
11	Ha trabajado más lento de lo usual	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
12	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
13	No trabajó a pesar de estar presente en su centro de trabajo	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
14	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
15	Se ha sentido desanimado, triste o deprimido	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
16	Ha sufrido algún tipo de problema (trabajo, familia, amigos, salud) pero ha cumplido con ir a trabajar normalmente	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

En el último mes, cuántas veces durante su jornada laboral. Usted...		Alternativas de respuesta (Último mes)					
17	Ha tenido dificultades para cumplir el número promedio de operaciones/transacciones	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
18	Ha tenido dificultades para cumplir las metas de ventas	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
19	Ha tenido dificultades para cumplir todas las pautas de calidad durante su jornada 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
20	Ha tenido alguna operación/transacción mal realizada	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
21	Ha cometido algún error en su trabajo por problemas de concentración	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
22	Ha recibido reclamos o llamadas de atención por parte de su jefe/a frente a 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
23	Ha tenido problemas o quejas de los clientes respecto a su atención (calidad, rapidez, etc.)	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
24	Ha brindado información insuficiente o inadecuada sobre algún producto o servicio de la empresa	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

III. Conflictos con la clientela.

Marque con una X en la alternativa que corresponda según la frecuencia en la que ha ocurrido cada comportamiento por parte de los clientes. Responda con la mayor sinceridad posible. **Todas sus respuestas son anónimas.**

En el último mes, cuántas veces los clientes...		Alternativas de respuesta (Último mes)					
25	Le han gritado o levantado la voz	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
26	Le han insultado	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
27	Han golpeado la ventanilla/escritorio	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
28	Le han amenazado con quejarse	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
29	Le han agredido físicamente	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces

30	Han perdido la paciencia en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
31	Han murmurado de mala gana en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces
32	Han gritado estando en la cola de espera	Nunca	Una vez	De 2 a 5 veces	De 6 y 9 veces	De 10 a 20 veces	Más de 20 veces

IV. Experiencias de maltrato en relaciones de pareja

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

Su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
33	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
34	Lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o atacado con objetos (palos, armas punzo cortantes o armas de fuego, etc.)	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
36	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	Se ha presentado súbitamente para acosarlo o amenazarlo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Lo ha 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

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o expareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
39	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
41	Ha tenido dificultades con la clientela	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
42	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

A su vez, le presentamos una serie de conductas que usted como pareja actual o expareja (Ejemplo: esposo, conviviente, enamorado, novio) pudo haber realizado en el último año. ***Todas sus respuestas son anónimas.***

Alguna vez a su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
43	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
44	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
45	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
46	Usted la ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
47	Usted la ha presionado a tener relaciones sexuales	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 le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su participación.

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN EL AUSENTISMO LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO DE LIMA: 2014

Elizabeth Juana Ruth Aldave Campos

RESUMEN

Las entidades del Estado cumplen un papel fundamental en los servicios que prestan a la ciudadanía. Parte de la satisfacción del servicio a sus usuarias/os es contar con personal calificado y libre de violencia de género. En el Perú, este es el primer estudio de investigación realizado en el sector público para conocer el impacto de la violencia contra las mujeres (VcM) en el ausentismo laboral. **Objetivo:** Determinar el impacto de la VcM en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima: 2014. **Método:** Se utilizó un diseño descriptivo simple, basado en un cuestionario estructurado confidencial a 323 colaboradores y colaboradoras de la organización en las distintas divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la Organización del Sector Público de Lima. **Resultados:** En las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la Organización del Sector Público (OSP), el 17% de colaboradoras sufrieron algún tipo de VcM y el 14,1% de colaboradores manifestaron ser o haber sido agresores. **Conclusiones:** el 29,3% del personal involucrado en situaciones de VcM han faltado al trabajo. De ellos, el 20,5% ha faltado para asistir a un familiar o amiga afectada por la VcM, perdiendo 7 días de trabajo al año. Por tanto, se demuestra que quienes atestiguan la VcM, no solo generan pérdidas económicas por presentismo, sino también por ausentismo.

Palabras claves: VcM, Ausentismo laboral, productividad, costo del ausentismo

ABSTRACT

State entities play a fundamental role in the services provided to citizens. Part of service satisfaction to its users is to have qualified personnel and free of gender based violence. In Peru, this is the first research study conducted in the public sector to understand the impact of violence against women (VAW) in absenteeism. **Objective:** To determine the impact of VAW in relationships in absenteeism in a public sector organization in Lima: 2014. **Method:** A simple descriptive design was used, based on structured questionnaire confidential applying to 323 workers, in the organization in the various divisions of Lima (warehouse, more control and collection of field). **Results:** In the three divisions of the Organization of the Public Sector (OPS), 17% of women workers have suffered some kind of VAW and 14,1% of men workers recognized they were aggressors **Conclusions:** 29,3% of workers have missed work because of VAW. Of which 6,0% of employees have missed work to attend a family member or friend affected by VAW, losing seven days of work per year. Therefore, it is shown that employees that witness VAW not only generate economic losses due to presenteeism.

Key words: VAW, Absenteeism, lost productivity, presenteeism

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VcM) es la expresión más aberrante de la opresión de género contra las mujeres (Vara, 2012). La Encuesta Demográfica de Salud Familiar-ENDES (2014) demuestra que el 72,4% de mujeres en el Perú han sido agredidas por sus parejas, donde la violencia psicológica ha sido la más frecuente (69,4%), seguida de la violencia física (32,3%) y la violencia sexual (7,9%). Por lo tanto, VcM no puede ser considerada un problema privado, sino también como una preocupación empresarial, pues tiene una gran repercusión en la productividad de las empresas a nivel mundial (García, 2000). Donde las empresas asumen costos ineludibles cuando sus colaboradoras son agredidas, ya que éstas tienen mayor tasa de ausentismo, tardanza, rotación de personal y disminución de la productividad (Buvinic *et al*, 2000; Adrián, 2010; Vara, 2013).

A nivel internacional, se han realizado diversos estudios demostrando que la VcM es un problema social de mayor magnitud y tiene muy graves consecuencias, por la desigualdad, afectando a millones de mujeres en el mundo, y generando pérdidas económicas para el sector empresarial. Por ejemplo, en Vietnam genera pérdidas en la productividad representando el 3% del PBI (ONU Mujeres, 2013). En Bolivia, el costo empresarial de la VcM es de 1,97 billones de dólares americanos, el cual representa el 6,5% del PBI, causando una pérdida de casi 12 días de trabajo al año por el ausentismo de la colaboradora agredida (Vara, 2015). En Dinamarca, representa US\$13 858 883,55 por año, donde la pérdida empresarial equivale al 20% debido a los ingresos y producción perdida por el ausentismo de las

colaboradoras agredidas (Helweg *et al*, 2010). En Alemania, la VcM genera pérdidas económicas de 14 mil millones de euros, incluyendo daños a la sociedad, pérdidas a nivel empresarial por ausencias laborales y otros gastos socio económicos (GIZ & USMP, 2012). En Australia, el impacto económico de la VcM por el ausentismo y la rotación de personal cuesta a las empresas 34 millones de dólares anuales (Henderson, 2000). En Estados Unidos, Centers for Disease Control and Prevention (2003) estimó el costo de la VcM en función a la pérdida de productividad, el cual asciende a US\$ 727,8 millones producto al ausentismo de las colaboradoras agredidas.

Investigaciones y estadísticas a nivel nacional revelan cifras alarmantes, Vara (2013) ha encontrado que 23 de cada 100 colaboradoras que trabajan en medianas y grandes empresas privadas ha sufrido algún tipo de violencia por sus parejas o exparejas en promedio 4 veces al año; dejando de trabajar casi 70 millones de días por año, representando una pérdida de valor empresarial de 6 mil 744 millones de dólares; donde cada colaboradora agredida y colaborador agresor pierde 9 días laborables al año por ausentismo.

El ausentismo laboral es un verdadero problema; y no solo representa costes económicos para la empresa; sino también, genera problemas organizativos (Molinera, 2006). Donde, Giberti (2007) señala: *“Uno de cada cinco días laborables que pierden las mujeres por razones de salud es el resultado de problemas relacionados con la violencia sufrida por parte de su pareja.* (Pg. 135). De acuerdo a lo señalado, queda en evidencia que las mujeres que sufren violencia por parte de su pareja, no acuden a su centro de trabajo por el daño sufrido.

En efecto, investigaciones demuestran que la VcM causa un impacto significativo en el ausentismo laboral, ya que mientras mayor sea el nivel jerárquico de la colaboradora agredida, mayor será el impacto negativo en la organización (Vara, 2013), pues son menos productivas, tienden a ser despedidas y presentan mayor ausentismo laboral (García, 2000, Buvinic; Morrison & Orlando, 2005). Estudios realizados en los EE.UU muestran que las mujeres agredidas tienen un promedio de aproximadamente 34 días de trabajo perdido al año por ausentismo (GIZ & USMP, 2012). Asimismo, (Greaves, 1995 citado por Buvinic, 2008) indicó que en Canadá el 34% de mujeres que han sido agredidas, no acuden a sus centros de trabajo un día después de la agresión, representando una pérdida de 7 millones de dólares canadienses por año. En el Perú, el ausentismo de las trabajadoras agredidas generan pérdidas económicas de 86 millones 299 mil 44 dólares. De igual manera, los trabajadores agresores que faltan al trabajo representan un costo empresarial de casi 143 millones de dólares a las medianas y grandes empresas, siendo más costosos que las agredidas (Vara, 2013).

Estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional, evidencian el impacto económico de la VcM en la productividad de las

organizaciones en el sector privado; sin embargo, en el Perú aún no se han realizado investigaciones que abarquen estudios en el sector público; más aún que demuestren el impacto económico que genera el ausentismo del personal que atestigua la VcM. No obstante, el estudio realizado por Vara (2013) demuestra pérdidas económicas del personal que atestigua la VcM netamente por presentismo, donde cada colaboradora que atestigua la violencia contra sus compañeras pierde 17 días de trabajo por año generando una pérdida empresarial a nivel país de US\$ 62 049 448. Asimismo, cada colaborador o colaboradora que atestigua la VcM en sus compañeras de trabajo pierde 9 días de trabajo por año representando una pérdida económica de US\$ 1 615 822.

La organización del sector público tiene una diferente gestión a las organizaciones privadas, donde los colaboradores tienen diferentes regímenes laborales tales como el CAS (Contrato Administrativo de Servicios) y los nombrados (Contrato por tiempo indefinido), cuyos beneficios laborales difieren uno del otro.

Objetivos

- Determinar la prevalencia de la VcM, según el reporte de las agredidas y agresores que trabajan en tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) en la organización del sector público.
- Determinar el efecto de la VcM en la productividad de la organización del sector público.
- Determinar el número de días perdidos anuales causado por la VcM.
- Determinar el costo empresarial de la VcM, según el reporte de las agredidas y agresores, y el personal que atestigua la VcM de la organización del sector público.
- Determinar la prevalencia de ausentismo de las colaboradoras agredidas, colaboradores agresores y personal que atestigua la VcM.

METODOLOGÍA

Diseño de investigación

Descriptivo simple.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 323 personas de las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de una organización del sector público: 174 colaboradoras encuestadas (almacén= 4, control masivo= 127 y cobranza de campo= 43) y 149 colaboradores encuestados (almacén= 19, control masivo= 97 y cobranza de campo= 33).

En la investigación se consideró los siguientes criterios de exclusión:

- Edad \geq 20 años.
- Mujeres y hombres.
- Condición laboral: nombrados, CAS (Contrato Administrativo de Servicios), practicantes.
- Estado laboral: actualmente trabajando, por lo menos 3 meses contratado.
- Ocupación: oficinistas y personal de campo.

En cuanto a los encuestados, en la Tabla 4.1 se presentan sus características demográficas y laborales.

Tabla 4.1. Características demográficas y laborales del personal participante en la entidad del sector público. Lima (n=323)

Mujeres (n=174)	Hombres (n=149)
Edad Promedio = 32,05 (D.E=6,256) Rango = 21-63 años	Edad Promedio = 34,95 (D.E=8,986) Rango = 21-63 años
Horas de trabajo por semana 47,48 (D.E=7,04)	Horas de trabajo por semana 45,59 (D.E=7,50)
Contrato laboral Contrato Indefinido = 18,4% CAS = 80,5% Practicante = 1,1%	Contrato laboral Contrato Indefinido = 29,2% CAS = 68,1% Practicante = 2,8%
Remuneración mensual promedio sin descuentos Nuevos Soles = 4 116,58 (D.E = 1 275,03)	Remuneración mensual promedio sin descuentos Nuevos Soles = 4 378,08 (D.E = 1 894,79)
Tiene pareja actualmente Sí = 39,7% (Vive con su pareja = 32,4%)	Tiene pareja actualmente Sí = 82,6% (Vive con su pareja = 57,1%)
Años de relación Menos de 1 año = 20,4% Entre 1 y 2 años = 16,5% Entre 3 y 5 años = 16,5% Entre 6 y 10 años = 24,3% Más de 10 años = 22,3%	Años de relación Menos de 1 año = 9,8% Entre 1 y 2 años = 17,1% Entre 3 y 5 años = 22,0% Entre 6 y 10 años = 30,1% Más de 10 años = 21,1%
Tiene hijas/os Sí = 33,5%	Tiene hijas/os Sí = 51,0%
Remuneración mensual promedio según régimen laboral	Nombrado = 5 295,23 Soles CAS = 4 090,21 Soles Practicante = 850,00 Soles

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres. Elaboración propia. *D.E.= Desviación Estándar.

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario estructurado, con ítems acoplados al instrumento utilizado por Vara (2013) en su estudio sobre costos empresariales de la VcM en el Perú, bajo el formato de autoreporte, el cual fue adaptado de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa del sector público. Contiene 2 escalas de interés (Violencia contra las mujeres y Ausentismo) (ver Tabla 4.2 y 4.3). No obstante, se han añadido los ítems de la escala de ausentismo del personal que atestigua la VcM, siendo un gran aporte al cuestionario base (ver Tabla 4.3).

Con la finalidad de avalar los niveles mínimos de fiabilidad y validez de las escalas de ausentismo de agredidas, agresores y personal que atestigua la VcM. Se realizó la valoración de la consistencia interna mediante el método estadístico Alfa de Cronbach (ver Tabla 4.4).

Tabla 4.2. Escalas y ecuación según las dimensiones de la VcM

Dimensiones de la violencia contra la mujer		Peso	Algoritmos
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el contexto laboral.			
VCL1	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico.	1	Prevalencia VcMRP-CL(np)= VCL1+ VCL2+ VCL3+ VCL4
VCL2	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla.	1	
VCL3	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo.	2	Intensidad VcMRP-CL(p)= VCL1+VCL2+ VCL3*2+ VCL4*2
VCL4	La ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo.	2	
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el hogar.			
VH1	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldos	1	Prevalencia de VcM VcMRP-H(np) = VH1+VH2+VH3+VH4+VH5+VH6
VH2	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	
VH3	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo.	2	Intensidad de VcM (ponderada) VcMRP-H(p) = VH1+VH2+VH3*2+VH4*3+VH5*2+VH6*3
VH4	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego.	3	
VH5	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	2	
VH6	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	3	

Fuente: Vara (2013).

Tabla 4.3. Escalas y ecuación según la dimensiones de ausentismo

Variables de Costos Empresariales		Peso	Algoritmos
Ausentismo de agredidas y agresores			
A1	Estaba enferma, o tenía una dolencia.	1	
A2	Para atender su salud física o mental (Centro de salud, Clínica, Posta médica, Essalud).	1	
A3	Para atender la salud o cuidado de otros familiares (Hijos/padres/ abuelos/sobrinos/hnos).	1	Ausentismo anual (no ponderada) A – de agredidas/agresores np) = $A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7$
A4	Para atender temas legales, financieras o personales (Ir al juzgado, Comisaria, tramitar documentos).	1	
A5	Por otras razones diversas.	1	Ausentismo Anual (ponderada) A - RA(p) = $A1+A2+A3+A4+A5+$ $A6*0,25+A7+A8*1+A9*1$
A6	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado.	0,25	
A7	No contaba con el dinero para tomar el bus, taxi o comprar gasolina.	1	
A8	Ha llegado tarde.	1	
A9	Ha dejado de trabajar algunos días.	1	
Ausentismo del personal que atestigua la VcM			
A8	Acompañar a un familiar o amiga al centro de salud, Demuna, Comisaria u ONG, que han sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja.	1	
A9	Consolar a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja.	1	Ausentismo del personal que atestigua la VcM $A8+A9+A10+A11$
A10	Apoyar económicamente a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja.	1	
A11	Cuidar a los hijos de un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja.	1	

Fuente: Vara (2013).

Tabla 4.4. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna

Escala	Número de ítems	Alfa de Cronbach Mujer/Hombre
Ausentismo	9	0,547
Ausentismo del personal que atestigua la VcM	4	0,585
VcM hogar y trabajo	10	0,649

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento

Trabajo de Campo

Acceso: El acceso a la organización del estado se realizó en 2 formas distintas. La primera consistió en la búsqueda de información de las

divisiones con mayor número de personal a través de la intranet de la organización, y se registraron los números de los jefes inmediatos para contactarlos vía telefónica informándoles sobre los objetivos de la investigación y solicitando la participación en el estudio. La segunda forma de obtener el acceso fue mediante la visita directa a las divisiones donde se mantuvo una conversación con los jefes de cada área respectivamente. Se les mostró la carta de presentación, el modelo de cuestionario y finalmente se les explicó el objetivo de la investigación, logrando así obtener la debida autorización para realizar la investigación.

Aplicación del cuestionario: Previa coordinación con los jefes inmediatos de cada división de la organización, se encuestó al personal durante su hora de trabajo y en algunos casos durante el horario de almuerzo. Antes de empezar a rellenar las encuestas se les informó sobre la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. Se elaboró ánforas para el depósito de las encuestas.

Análisis de datos

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

Cálculo de los días perdidos por VcM. Se calculó en base al método de medición propuesto por Vara (2013), el cual consiste en la comparación de dos grupos: 1) grupo de control (no sufren VcM) y 2) grupo experimental (sufre VcM). Consecuentemente, se comparó las medias de ambos grupos y las diferencias fueron asignadas a los días perdidos por la VcM. Se consideraron solo aquellas categorías que tenían diferencias significativas con un margen de error menor a 0,05. Por consiguiente, se consideró los días perdidos por el ausentismo de las agredidas y agresores y personal que atestigua la VcM. No obstante, en el estudio solo se estimó los costos empresariales generados por el personal que atestigua la VcM por el nivel de significancia requerido.

Cálculo de los costos empresariales por VcM

Para el cálculo del costo empresarial del ausentismo de agredidas, agresores y testigos de la VcM, se empleó el método de conversión de salarios propuesto por Matlkle (2007) citado en Vara (2013); sin embargo, se han empleado las siguientes fórmulas.

- Costo anual por el ausentismo de agredidas y agresores = ausentismo anual x salario día (salario mensual / (horas semanal de trabajo * 4))*8)
- Costo anual por el ausentismo del personal que atestigua la VcM= promedio de salario perdido (días)*cantidad de testigos de VcM

RESULTADOS

Prevalencia de la VcM

El 17% de las colaboradoras de la “organización del sector público” (OSP) afirma haber sido agredida por su pareja o expareja dentro de sus hogares y mientras trabajaban, antes y durante los últimos 12 meses (Prevalencia vida).

El 14,1% de los colaboradores de la OSP afirma haber agredido a su pareja o expareja dentro de sus hogares y mientras trabajaban, antes y durante los últimos 12 meses.

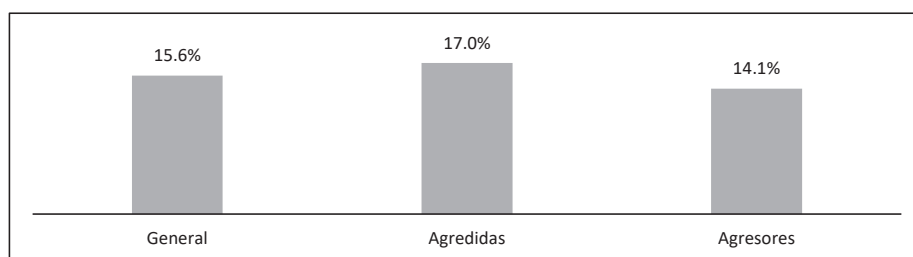


Figura 4.1. Prevalencia de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según reporte de agredidas y agresores de una entidad del sector público de Lima: 2014.

Fuente: Cuestionario mujeres y hombres. Elaboración propia.

La violencia psicológica ha sido la agresión más frecuente (9,9%) en las colaboradoras, seguida por la violencia física (7,1%) en sus hogares. Sin embargo, en el ámbito laboral la violencia más habitual según el reporte de las colaboradoras agredidas han sido las amenazas por teléfono (11,2%) y el acoso y presencia física de su pareja o expareja mientras trabajaban (6,6%).

De todos los colaboradores agresores que han ejercido violencia hacia su pareja o expareja, la violencia psicológica es la más frecuente (8,1%), seguida por la violencia física (7,1%) en sus hogares. No obstante, considerando la violencia que han ejercido dentro del ámbito laboral, el 6,4% de los colaboradores agresores afirman haber amenazado o acosado por teléfono a su pareja o expareja mientras trabajaban y el 2,7% reporta haberse presentado repentinamente para acosarla o amenazarla (ver Figura 4.2).

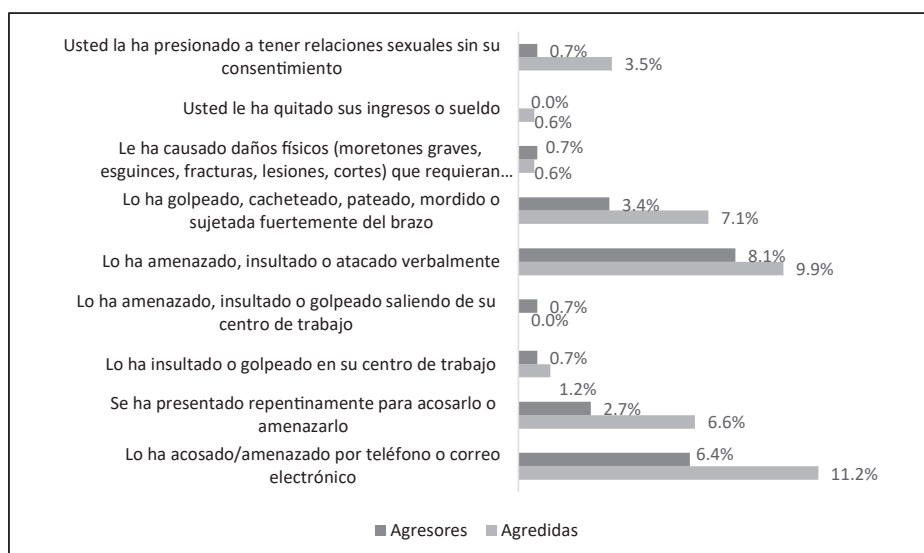


Figura 4.2. Tipos de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las agredidas y agresores de una entidad del sector público de Lima: 2014. (Prevalencia Vida).

Fuente: Cuestionario mujeres y hombres. Elaboración propia.

Efectos del ausentismo laboral en la productividad

La VcM genera efectos negativos en la productividad de la OSP por el ausentismo del personal. Las colaboradoras agredidas faltaron al trabajo principalmente porque estaban enfermas o tenían una dolencia (14,7%). En contraste, los colaboradores agresores faltan al trabajo principalmente para atender la salud de otros familiares (33%) (ver Figura 4.3).

Además, los colaboradores que no reconocen ser agresores y las colaboradoras ser agredidas, subestiman la VcM, considerando como peleas y discusiones, pero sí reconocen el impacto que genera en sus trabajos como el ausentismo. Donde en caso de las colaboradoras, el 19,3% ha llegado tarde y el 10,4% ha dejado de trabajar algunos días y en cuanto a los colaboradores el 38,2% ha llegado tarde y el 22,2% ha dejado de trabajar algunos días.

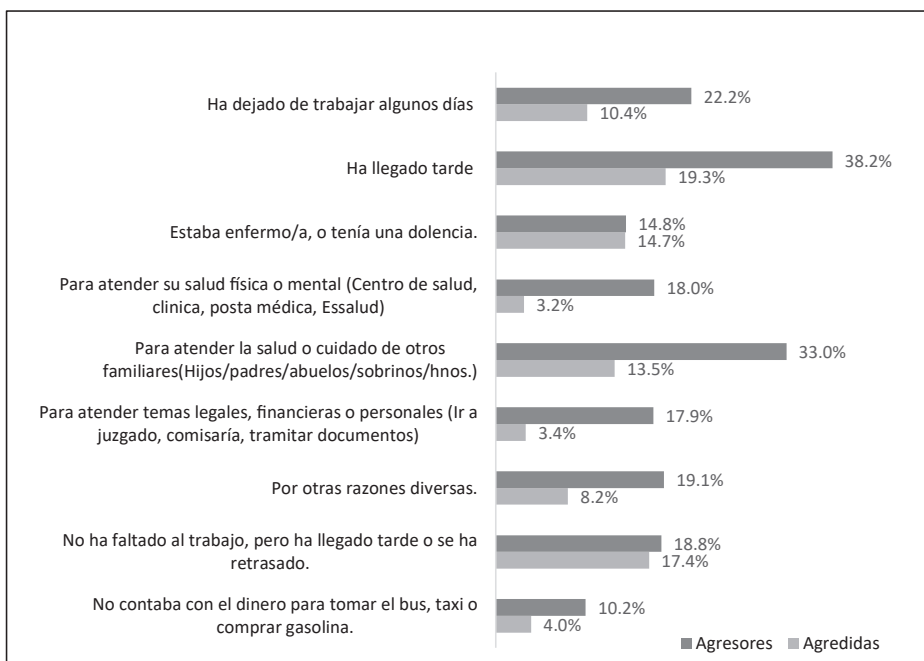


Figura 4.3. Ausentismo reconocido (agredidas y agresores) causado por la VcM, según el reporte de las agredidas y agresores y ausentismo no reconocido.

Fuente: Cuestionario mujeres y hombres. Elaboración propia.

Ausentismo de testigos (faltar al trabajo para asistir a un familiar o amiga que ha sido afectada VcM). En el caso de las colaboradoras que atestiguan la VcM faltan al trabajo debido a razones indirectas: el 4,2% para apoyar económicamente a un familiar o amiga, el 3,6% para acompañar a una familiar o amiga al centro de salud, DEMUNA, comisaría u ONG, el 3% para consolar a un familiar o amiga y el 2,4% para cuidar a los hijos de una familiar o amiga que han sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja.

En cuanto a los colaboradores que atestiguan la VcM faltaron al trabajo por distintas razones: el 10,2% para acompañar a un familiar o amiga al centro de salud, DEMUNA, comisaría u ONG, el 5,4% para apoyar económicamente a un familiar o amiga, el 2,7% para consolar a un familiar o amiga y el 2% para cuidar a los hijos de un familiar o amiga que ha sido agredida por su pareja o expareja.

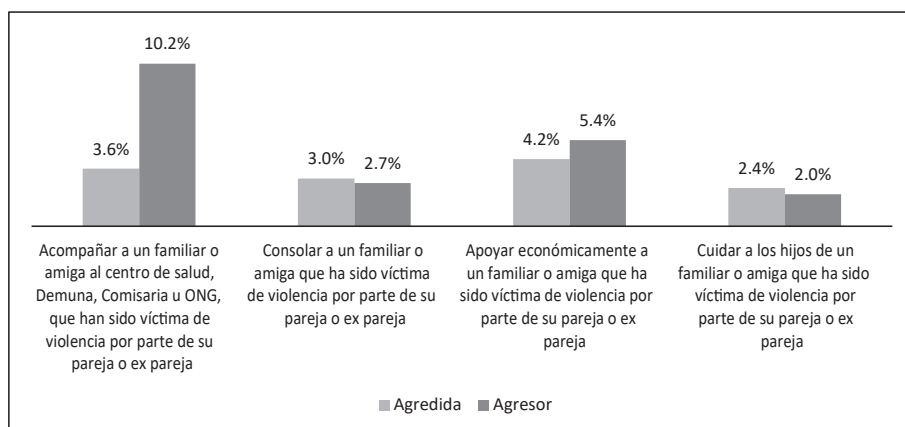


Figura 4.4. Ausentismo del personal que atestiguan la VcM

Fuente: Cuestionario mujeres y hombres. Elaboración propia.

Días perdidos de trabajo por ausentismo de agredidas y agresores

En las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la OSP el personal pierde 1 927,4 días de trabajo al año por ausentismo a causa de la VcM y por atestiguación de la VcM. Asimismo, una colaboradora agredida y un colaborador agresor pierden en total 17,9 días al año. Además, un testigo pierde 7 días al año para asistir a un familiar o amiga que ha sido afectado por la VcM (ver Tabla 4.5).

Tabla 4.5. Días perdidos de trabajo causado por la VcM

	Ausentismo	Ausentismo de testigos de VcM
Agredidas y agresores(n=50)	44,7 (46,8)	9,6 (25,0)
No agredidas y no agresores (n=273)	26,8 (54,5)	2,8 (12,5)
Días perdidos por agredida y agresor/ por atestiguación de la VcM	17,9 ^a	6,8 ^b
Total de días perdidos por VcM (año)	1 682,6 días	244,8 días

a F= 4,768, p= 0,030; la cantidad de colaboradoras/es agredidas/agresores (n=94) por los días perdidos. b F= 8,151, p= 0,005; la cantidad de testigos/os de VcM (n=36) por días perdidos por VcM. Fuente: Elaboración propia.

Costos de la VcM en el ausentismo laboral

El costo empresarial de la VcM para la Organización del Sector Público (OSP) de las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) es de US\$ 4 308,8 calculados en base al salario perdido del personal testigo que han faltado al trabajo para asistir a un familiar o amiga que ha sido afectada por VcM. Sin embargo, no se considera el costo de ausentismo

de agredidas y agresores por no cumplir el nivel de significancia requerido (inferior al 0,05), a pesar de tener un impacto significativo, se requiere una muestra representativa (ver Tabla 4.6).

Tabla 4.6. Costos por categoría de ausentismo causado por la VcM en relaciones de pareja

	Ausentismo	Ausentismo de testigos de VcM
Agredidas y agresores (n=50)	6 877,6 (7992,4)	
No agredidas y no agresores (n=273)	4 894,2 (10494,13)	55,4 ^b (264,1)
Costo por colaborador (agredida/agresor) (soles)	1 983,4 ^a	
Costo total de ausentismo por VcM (soles)	186 439,6 (No significativo)	13 960,8
Costo total de la VcM para la OSP (Dólares)	US\$ 4 308,8	

Estimado por el múltiplo de la cantidad de descuento en salario perdido por VcM; colaboradora agredida y colaborador agresor (1 983,4 nuevos soles) y la cantidad de colaboradoras/es agredidas y agresores (n=94). a F= 2,250, p= 0,135; b salario promedio = 55,4 y la cantidad de testigos/os de VcM (n=36) por ausentismo=7 días. Tipo de cambio de nuevos soles a dólares americanos (T.C=3,24)

Ausentismo por VcM

El 29,3% del personal se ha ausentado del trabajo a causa de la VcM, de las cuales, el 54,6% ha faltado por haber sido agredida o agresor. Sin embargo; el 24,9% ha faltado producto de las peleas o discusiones con su pareja o expareja, subestimando a la VcM (no reconocen); el 20,5% ha faltado por atender algún familiar o amiga que han sido afectadas por la VcM (ver Figura 4.5).

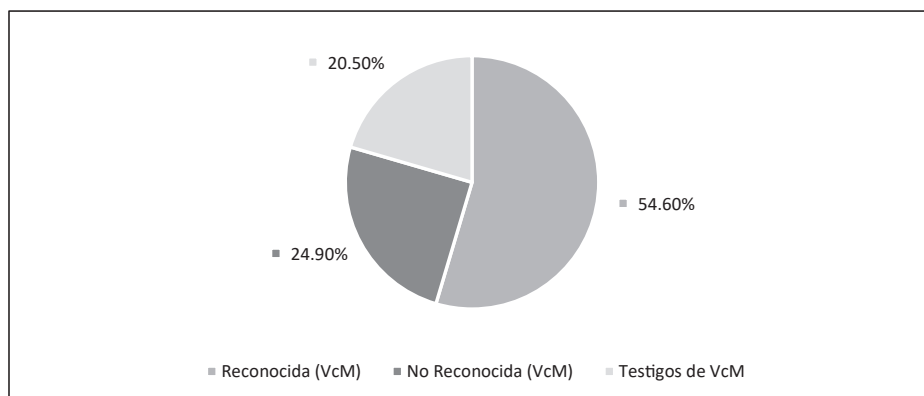


Figura 4.5. Ausentismo causado por la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de las agredidas y agresores.

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados en este estudio, el 17% de colaboradoras de la Organización del Sector Público de las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) han sido agredidas por sus parejas o exparejas dentro de sus hogares y su trabajo; donde las amenazas por teléfono mientras trabajaban han sido las más frecuentes (11,2%). Estos valores son menores a los encontrados por Vara (2013) donde el 38,1% de las colaboradoras remuneradas de las grandes y medianas empresas privadas han sido afectadas por la VcM dentro de sus hogares y el 15,6% en sus trabajos.

En cuanto a los agresores el 14,1% ha ejercido violencia contra sus parejas y exparejas dentro de sus hogares y trabajo; el tipo de violencia más frecuentes ha sido la violencia psicológica en el contexto de sus hogares (8,1%), mientras los colaboradores agresores de las grandes y medianas empresas el 43,1% han ejercido violencia dentro de sus hogares y en el ámbito laboral (9,1%) (Vara, 2013).

El ausentismo de las colaboradoras agredidas de las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la OSP se ha debido principalmente a sus tardanzas o retrasos (17,4%), valor menor a las tardanzas o retrasos de las colaboradoras agredidas de las medianas y grandes empresas privadas (45,5%) (Vara, 2013).

Los colaboradores, agresores, y colaboradoras agredidas pierden casi 25 días de trabajo al año por ausentismo, considerando los 7 días que pierden por ser testigos. Sin embargo, las medianas y grandes empresas pierden 19 días de trabajo por ausentismo de los colaboradores agresores y colaboradoras agredidas (Vara, 2013); pero en este estudio no considera los días perdidos cuando el personal faltan al trabajo para asistir a un familiar o amiga que ha sido afectada VcM, lo cual resultaría siendo de mayor impacto.

Por tanto, para la OSP la atestiguación de la VcM genera una pérdida económica de US\$ 4 308,8 al año calculados en base al salario perdidos del ausentismo de los testigos de VcM; no obstante, no se considera el costo empresarial del ausentismo de las agredidas y agresores por no cumplir con el nivel de significancia requerido (inferior al 0,05), a pesar de tener un impacto significativo, por lo cual se requiere una muestra representativa. En efecto, se demuestra que los testigos de la VcM, no solo genera pérdidas económicas por presentismo (asistieron al trabajo pero no fueron productivos); sino también, por ausentismo (faltan al trabajo para atender a un familiar o amiga afectada por la VcM), ya que el estudio realizado por Vara (2013) demuestra que el personal que atestiguan la VcM pierden 26 días de trabajo al año por presentismo, generando una pérdida empresarial de US\$ 103 665,270 al año a las medianas y grandes empresas en el Perú.

Siendo el primer estudio realizado con data primaria de colaboradoras y colaboradores de una entidad del Estado peruano; los hallazgos más importantes muestran que el 29,3% del personal ha faltado al trabajo por VcM, de las cuales, el 54,6% reconocen que ha faltado producto de la violencia sufrida o ejercida; sin embargo, el 24,9% han faltado, pero no reconocen a la VcM solo la consideran como peleas o discusiones mostrando una etapa de negación del daño sufrido o ejercido y el 20,5% del personal han faltado al trabajo para asistir a una amiga o familiar afectada por VcM; no obstante, el 45,7% de los testigos también han sido agredidas o agresores.

La presente investigación cumple con los requisitos mínimos de rigurosidad exigido por la comunidad científica, por la fiabilidad y validez del instrumento (cuestionario estructurado). Sin embargo, la principal limitación interna de la investigación, es la carencia de apoyo para implementar los instrumentos en las diversas áreas a nivel nacional de la organización para obtener datos más reales y consistentes obteniendo una muestra más grande y así medir la prevalencia y costos de la VcM en relaciones de pareja.

CONCLUSIONES

- En las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la Organización del Sector Público, 17 de cada 100 colaboradoras reportaron haber sido agredidas por sus parejas o exparejas y 14 de cada 100 colaboradores reportaron haber ejercido violencia contra sus parejas o exparejas.
- El 4,2% de las colaboradoras que atestiguan la VcM, ha faltado para apoyar económicamente a un familiar o amiga, mientras el 10,2% de colaboradores testigos ha faltado para acompañar a un familiar o amiga al centro de salud, DEMUNA, comisaría u ONG; siendo las más frecuentes.
- En las tres divisiones (almacén, control masivo y cobranza de campo) de la Organización del Sector Público el personal pierde 1927,4 días de trabajo al año por ausentismo a causa de la VcM.
- 6 de cada 100 del personal que atestigua la VcM han faltado al trabajo para asistir a un familiar o amiga perdiendo 7 días de trabajo al año. Sin embargo, 3 de los que atestiguan la VcM han sido agredidas o agresores.
- 16 de cada 100 colaboradores o colaboradoras afirman haber faltado al trabajo por haber sido agredidas o agresores (Reconocen la VcM).
- 7 de cada 100 colaboradores o colaboradoras ha faltado al trabajo por peleas o discusiones con sus parejas o exparejas (No reconoce la VcM, la subestiman).

RECOMENDACIONES

- Las investigaciones académicas aún tienen diversas preguntas por responder en esta materia. Por tanto, se recomienda a los investigadores incluir en sus estudios la escala de ausentismo de testigos de VcM, por el impacto significativo que origina.
- Es recomendable que la entidad del Estado peruano incluya opciones para el investigador dando facilidades en el recogimiento de la data y orientación para los altos mandos tomen decisiones y ajusten las medidas necesarias.
- Se debe de considerar una muestra representativa para los estudios de la VcM y cumplir adecuadamente el protocolo para la aplicación de los instrumentos.
- Si el investigador trabaja en la empresas donde se realiza el estudio, se recomienda que un tercero realice el trabajo de campo, ya que existe una alta probabilidad de no obtener una data precisa.
- Se recomienda al Estado desarrollar acciones de prevención frente a la VcM, en las entidades públicas. Por ejemplo, realizar programas de prevención, las cuales deberían ser dinámicos, y enfocados en las causas fundamentales del problema, la desigualdad de género, de manera que, ante todo, haya menos colaboradoras agredidas.

REFERENCIAS

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

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

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

Buvinic, M.; Morrison, A. & Orlando, M.B. (2000). *Violencia, Crimen y Desarrollo Social en América Latina y el Caribe*.

ENDES. (2014). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2014*. Lima: INEI.

García, C. (2000). *Violencia contra la mujer: Género y equidad en la salud*. Organización Panamericana de la Salud, (6). 1-41. Recuperado de <http://ops-oms.org/english/ad/ge/Moreno.pdf>

GIZ & USMP (2012). Marco conceptual: ¡Combatir la violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial! Lima: GIZ

Helweg-Larsen, K.; Kruse, M., Sorensen, J. & Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp. 12-17.

ONU Mujeres. (2013). Informe anual 2012-2013

Vara, A. (2012). Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo -oportunidad de las propietarias de micro-emprendimientos de Ecuador. Quito: ComVoMujer.

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

Vara, A. (2015). Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. La Paz: Programa ComVoMujer.

ANEXO 1. MODELO DE CUESTIONARIO (MUJER)**CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL****Estimada trabajadora,**

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en Perú 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 institución está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

- No escriba su nombre ni apellido.
- Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
- Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada 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	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).
3	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> CAS <input type="radio"/> Practicante <input type="radio"/> Locación de Servicios
4	¿Cuál es su horario de trabajo?	Desde _____ hasta _____

5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos Soles
6	¿Tiene pareja actualmente? (enamorado, novio, conviviente o esposo)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	Aparte de los hijos, ¿Tiene bajo su cargo personas que dependan de Ud.?(Padre, madre, hermanos, sobrinos, ahijados, etc.)	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Cuántos _____

II. Ambiente de trabajo

Todas tenemos días donde no podemos asistir al trabajo por distintas razones. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces 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					
11	Estaba enferma, o tenía una dolencia	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender su salud física o mental (Centro de salud, Clínica, Posta médica, Essalud)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Para atender la salud o cuidado de otros familiares (Hijos/ padres/abuelos/sobrinos/hnos.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	Para atender temas legales, financieras o personales (Ir al juzgado, Comisaria, tramitar documentos)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Por otras razones diversas	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	No contaba con el dinero para tomar el bus, taxi o comprar gasolina	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

Alguna vez, ha faltado al trabajo para...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
18	Acompañar a un familiar o amiga al centro de salud, Demuna, Comisaría u ONG, que han sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
19	Consolar a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
20	Apoyar económicamente a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
21	Cuidar a los hijos de un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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

III. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
22	Ha llegado tarde	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
23	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
24	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
25	Se ha presentado repentinamente para acosarla o amenazarla	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	La ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	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
30	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
31	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	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
33	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

ANEXO 2. MODELO DE CUESTIONARIO (HOMBRE)

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimado trabajador,

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

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

Instrucciones:

- No escriba su nombre ni apellido.
- Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
- Terminada de llenar la encuesta, entrégala doblada y depositela 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	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).
3	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido <input type="radio"/> CAS <input type="radio"/> Practicante <input type="radio"/> Locación de Servicios
4	¿Cuál es su horario de trabajo?	Desde _____ hasta _____
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos Soles

6	¿Tiene pareja actualmente? (enamorada, novia, conviviente o esposa)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
10	Aparte de los hijos, ¿Tiene bajo su cargo personas que dependan de Ud.? (Padre, madre, hermanos, sobrinos, ahijados, etc.)	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Cuántos _____

II. Ambiente de trabajo

Todos tenemos días donde no podemos asistir al trabajo por distintas razones. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces 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					
11	Estaba enfermo, o tenía una dolencia	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender su salud física o mental (Centro de salud, Clínica, Posta médica, Essalud)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Para atender la salud o cuidado de otros familiares (Hijos/padres/abuelos/sobrinos/hnos.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	Para atender temas legales, financieras o personales (Ir al juzgado, Comisaria, tramitar documentos)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Por otras razones diversas	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	No contaba con el dinero para tomar el bus, taxi o comprar gasolina	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

Alguna vez, ha faltado al trabajo para...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
18	Acompañar a un familiar o amiga al centro de salud, Demuna, Comisaria u ONG, que han sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
19	Consolar a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
20	Apoyar económicamente a un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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
21	Cuidar a los hijos de un familiar o amiga que ha sido víctima de violencia por parte de su pareja o expareja	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

III. Experiencias personales de maltrato de pareja

A continuación le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o expareja (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, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
22	Ha llegado tarde	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
23	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
24	Lo ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
25	Se ha presentado repentinamente 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
26	Lo ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	Lo ha amenazado, insultado o golpeado saliendo de su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	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
29	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
30	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

A su vez le presentamos una serie de conductas que usted como pareja actual o expareja (Ejemplo: esposa, conviviente, enamorada, novia) pudo haber realizado en el último año. **Recuerde que nadie sabrá sus respuestas.**

Alguna vez a su pareja actual (o expareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
31	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	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
33	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
34	Usted la ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Usted la ha presionado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

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

NIVELES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EMPREENDEDORA EN EL PERÚ: UN ANÁLISIS BASADO EN LA ENCUESTA DEMOGRÁFICA Y DE SALUD FAMILIAR - ENDES 2011

Jazmín Stephanie Ponce Gómez

RESUMEN

En el Perú, la mujer cumple un rol importante en el desarrollo económico del país. Durante el 2010, la PEA ocupada independiente estuvo conformada, en su mayoría, por mujeres (37,2%). Sin embargo, cuatro de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas, lo cual podría afectar seriamente su desempeño. **Objetivo:** Determinar los niveles de violencia contra las mujeres (VcM) que afectan a las mujeres emprendedoras en el Perú. **Método:** Mediante un diseño descriptivo basado en datos secundarios de la Encuesta Demográfica y de Salud Nacional, se trabajó con una muestra nacional representativa de 3 909 mujeres emprendedoras. **Resultados:** En el 2011, el 32,93% de las mujeres son emprendedoras, donde dos de cada 10 mujeres fueron víctimas de violencia por parte de sus parejas. Por otro lado, se detectaron más casos de violencia en los departamentos de Apurímac y Cusco, sin embargo, la violencia de mayor intensidad se refleja en San Martín y Amazonas. **Conclusiones:** Las situaciones de control más frecuentes que podrían afectar el emprendimiento de las mujeres son el insistir en saber donde esta (53,3%), celos si habla con otro hombre (42,9%) y que no le confie dinero (18,4%). La violencia psicológica y física contra las emprendedoras, es más frecuentes en la zona urbana; sin embargo, es más intensa en la zona rural.

Palabras clave: mujeres emprendedoras, violencia, VcM, emprendimiento

ABSTRACT

In Peru, women play an important role in the economic development of the country. In 2010, the independent EAP were mostly women (37,2%). However, four out of 10 women have been victims of intimate partner violence, which could seriously affect their performance. **Objective:** To determine the levels of VAW that affect women entrepreneurs in Peru. Using a descriptive design based on secondary data from the Demographic and Health Survey National, a nationally representative sample of 3,909 women entrepreneurs was obtained. **Results:** In 2011, 32,93% of women were entrepreneurial. Two out of 10 women entrepreneurs are victims of intimate partner violence. More cases of violence were detected in Apurímac and Cusco, however, intense violence were detected in San Martín and Amazonas. **Conclusion:** The most common control situations that could affect women's entrepreneurship are insisting on knowing where she is (53,3%), jealous if she talks to another man (42,9%) and not trust her money (18,4%). Psychological and physical violence against women entrepreneurs, is more common in urban areas, but is more intense in the rural area.

Keywords: women entrepreneurs, violence, VAW, entrepreneurship.

INTRODUCCIÓN

En los últimos 5 años, el Perú ha sido considerado uno de los países con los más altos índices de actividad emprendedora en etapa temprana (TEA); es decir, el porcentaje de personas en edad de trabajar que están desarrollando alguna actividad empresarial, en la fase de creación de la empresa (emprendedores nacientes) o en la fase de expansión, 42 meses después (propietarios de nuevas empresas). Durante el 2011, este índice ascendió a 22,9%, ubicándolo como el tercer país luego de China (24%) y Chile (23,7%) (Bosma, Wennekers, & Amorós, 2012). Se afirma que las principales razones de este emprendimiento fueron el deseo de incrementar sus ingresos (29%) y tener mayor independencia (20%) (Serida, Morales, & Nakamatsu, 2012).

En el 2011, el índice TEA femenino fue de 19%, ocupando la sexta posición en el mundo y segundo en la región. Se calcula que por cada 100 hombres, existen 92 mujeres emprendedoras en etapa temprana (Kelley, Singer, & Herrington, 2012).

Las mujeres han obtenido mayor participación en la población económicamente activa (PEA) ocupada en el Perú; durante el 2011, el 44,3% de la PEA ocupada (7 millones 61 mil 177) estuvo conformada por mujeres (INEI, 2012a). En el 2010, las trabajadoras independientes

fueron el 37,2% de la PEA ocupada, índice mayor al masculino en 8,5%. Esta diferencia se presenta desde el año 2005, donde el porcentaje de trabajadoras independientes (36,8%) fue mayor a los hombres en 7,2%. (ENAH0, 2011). Entre el 2010-2011, el porcentaje de mujeres con participación en la propiedad de empresas privadas formales no agrícolas, se incrementó de 30% a 43% (Hausmann, Tyson, & Zahidi, 2011). Sin embargo, durante el 2010, solo el 3,7% de las mujeres incluidas en la PEA ocupada fueron empleadoras. (ENAH0, 2011). Además, se estima que el Perú es el principal país en Latinoamérica con mayor presencia de mujeres en puestos gerenciales (27%), al igual que Brasil (Grant Thornton, 2012).

Los negocios de las emprendedoras están orientados al consumidor, como la venta al por menor, hospedajes, educación (71%) (Serida *et al*, 2012). En el caso de Perú, se enfocan principalmente a los rubros de comercio y servicios (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010).

La inexistencia de mujeres emprendedoras podría generar impactos negativos en el desarrollo y crecimiento económico de los países (Terjesen & Amoro, 2010). En Estados Unidos, se estima que 8 millones de empresas que tienen como propietarias a mujeres (más del 51% de las acciones de la empresa), generan un impacto económico de tres trillones de dólares anuales en la creación y mantenimiento del 16% del empleo del país (Center for Women's Business Research, 2009) y con ventas superiores a 1,9 trillones de dólares al año (Center for Women's Business Research, 2010). En otros países como Ghana, las mujeres emprendedoras también han contribuido en la creación de empleo, mayor innovación y en la reducción de las tasas de desempleo y pobreza (Dzisi, Buckley, Selvarajah & Meyer, 2008).

De igual forma, la mujer peruana cumple un rol importante en el desarrollo económico del país. Durante el 2009, el 61,9% de las mujeres que habitan en zonas urbanas participaron en la actividad económica; esta cifra fue superior en la zona rural la cual tuvo una participación de 75,6% (ENAH0, 2010). Respecto a las mujeres empresarias, estas son en su mayoría, dueñas de microempresas (44%), pequeñas empresas (20%) y medianas (23%). (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010).

Se estima que más del 50% de los créditos aprobados para microempresas, corresponden a mujeres (Pait, 2009); principalmente utilizados como capital de trabajo (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010). En contraste, las mujeres que viven en zonas rurales y en su mayoría informales, no tienen acceso a servicios financieros, lo cual limita su emprendimiento (The World Bank, 2009).

Respecto a la gestión empresarial, el rubro de negocio de la mujer, así como la forma de gestión, es diferente al de los hombres (Lever, 2009). Un estudio a nivel regional, estimó las diferencias entre las mujeres y hombres dueños de empresas formales en las regiones de Latinoamérica, Asia Central y Este de Europa y Sub-Sahara África. Se encontró que las empresas dirigidas por mujeres son significativamente pequeñas a diferencia de los hombres; ello debido a que ellas se enfocan a rubros como venta de prendas de vestir, comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes (Bardasi, Sabarwal, & Terrell, 2011). En cuanto al financiamiento, las mujeres emprendedoras del Este de Europa y Asia Central, son menos propensas a buscar financiamiento formal; en cambio, las emprendedoras latinoamericanas y de Sud-África tiene mayor preferencia por este tipo de financiamiento (Bardasi, Sabarwal, & Terrell, 2011).

Los obstáculos al emprendimiento femenino, varían de acuerdo a la sociedad y cultura. En Etiopía, los negocios dirigidos por mujeres fueron 2,52 veces más propensos a fracasar a comparación de los hombres; ello debido a la incapacidad de obtener créditos financieros (61%), inversión de las ganancias (46%), las pocas habilidades de gestión (54%) y el bajo nivel educativo (55%) (Bekele & Worku, 2008). Así mismo, en Irán, el 92,9% de empresas dirigidas por mujeres fracasan en no más de tres años de operación y en su mayoría, en la etapa del establecimiento (47,1%) (Arasti, 2011). En Canadá, el 81% de empresas dirigidas por mujeres fueron microempresas, 79% más que los hombres; además, los obstáculos más frecuentes en el crecimiento del negocio son el incremento de los costos (59%) y el ingreso de nueva competencia (49%) (Jung, 2010)

En el Perú, la rentabilidad de las microempresas dirigidas por mujeres presentaron menores ganancias que las dirigidas por hombres (37,54%); en las medianas y grandes empresas, la rentabilidad fue similar para ambos géneros. (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010). Asimismo, los obstáculos más frecuentes en las microempresas son la inestabilidad económica (94,6%), la delincuencia y robos (93,5%) y el financiamiento (75,6%) (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010). Mientras que los obstáculos que frenan el desarrollo empresarial, para ambos géneros son las pérdidas en el negocio (34%), razones personales (29%) y problemas al conseguir financiamiento (22%) (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010).

Adicionalmente a los obstáculos financieros y de gestión, las mujeres emprendedoras pueden frenar su emprendimiento a causa de los roles de género, como la responsabilidad familiar (EUROCHAMBRES, 2004). En el Perú, el obstáculo al emprendimiento puede ser ocasionado por la actitud negativa que la pareja o esposo mantiene frente al nuevo rol empresarial que desarrolla la mujer (Avolio, 2008). Ello indica que podría existir

presencia de la violencia de pareja (VcM) en las mujeres emprendedoras; más aún si en el Perú, casi el 40% de las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia (ENDES, 2012).

En Estados Unidos, más de un tercio de mujeres (35,6%) ha experimentado algún tipo de VcM (Black *et al*, 2011). En Latinoamérica, Colombia, Perú, Bolivia y Brasil presentaron los más altos índices de violencia física; donde Perú-provincia obtuvo el mayor porcentaje de violencia en prevalencia vida (60%). Además, la encuesta ENDES (2012) demuestra que cuatro de cada diez mujeres peruanas han sido víctimas de VcM. Ante estos los altos índices de violencia, la VcM ha dejado de ser un problema social o personal, para además ser considerado un problema laboral que los empresarios deben afrontar (Randel & Wells, 2003; Vara, 2012a).

En el Perú, el Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015, afirma que la VcM genera un impacto negativo en el desarrollo de la comunidad y erradicación de la pobreza; así como pérdidas económicas en el PBI nacional por el ausentismo y déficit en la productividad de las mujeres, gastos judiciales, de salud y seguridad (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES], 2009).

En efecto, diversos estudios internacionales muestran gran énfasis al enfoque empresarial de la violencia contra la mujer (Pollack, Austin & Grisso, 2010; Pollack *et al*, 2010; Samuel *et al*, 2011); buscando determinar los costos que las empresas deben afrontar (O'Leary, Lean & Reeves, 2003); como rotación de personal, ausentismo, presentismo e inasistencias (Patel & Taylor, 2011). Solo en Estados Unidos, las mujeres empleadas víctimas de VcM ocasionaron costos de 69,8% en salud y generaron pérdidas en la productividad de 727,8 millones de dólares, siendo el 84,8% del total de pérdidas en productividad y 14,8% de los costos totales (Center of Disease Control [CDC], 2003). Además los costos médicos de la VcM en empresas americanas son en promedio, entre 3 y 5 billones de dólares por año (Karpeles, 2004).

A nivel nacional, existen investigaciones en curso para estimar el impacto económico de la violencia en las mujeres empleadas (Vara, 2012a). Entre los primeros informes de la investigación, se estima que solo en Lima se dejaron de trabajar aproximadamente 4 millones de días en el último año, lo cual produjo una pérdida de 180,7 millones de dólares en solo salarios (Vara, 2012b); además, el 64,8% de las empresas tiene o tuvo al menos una trabajadora maltratada por sus parejas (Vara, 2012c). Sin embargo, este estudio se enfoca en el impacto económico de la violencia contra las mujeres empleadas, pero no considera a aquellas generadoras de su propio empleo (denominadas en el estudio como mujeres emprendedoras).

Respecto a las mujeres emprendedoras, estudios internacionales han tratado de estimar el impacto del empoderamiento económico femenino ante la VcM (Pronyk *et al.* 2006) (ver Anexo 1). Sin embargo, estos mantienen un enfoque en las mujeres que recurrieron al emprendimiento como una solución para detener la VcM, del cual fueron víctimas (Mayoux & Hartl, 2009). De lo dicho, se afirma que el acceso al trabajo (Rothman *et al.*, 2007) y los programas de micro financiamiento, permiten el empoderamiento de las mujeres y repercute en su desarrollo económico, disminución de la violencia y generación de ingresos (Alemu & Asnake, 2009; WHO, 2009). Sin embargo, en Bangladesh, la independencia económica (Schuler, Hashemi, Riley, & Akhter, 1998; Koenig, *et al.*, 2003) y la defensa por la retención de sus ganancias o ahorros, podría generar frecuentes casos de VcM, si es que no se tienen precauciones con el resguardo del dinero (Mayoux, 1999). Además, se demostró que las mujeres que acceden a microcréditos y tienen poco o ningún control sobre este, se enfrentan a más casos de violencia doméstica que las no prestatarias (Aktaruzzaman & Guha-Khasnobis, 2007).

En el Perú, existen programas nacionales e internacionales que fomentan la creación de empresa y fortalecimiento de la mujer emprendedora, lo cual podría generar un incremento del número de micro y pequeñas empresas. Es el caso del organismo Thunderbird for Good, el cual opera el “Proyecto SALTA” en cooperación de Mibanco y una universidad peruana; este proyecto tiene como objetivo capacitar a mujeres microempresarias a través de seminarios y consultorías. Otro de los programas creados por el mismo organismo es “Goodman Sachs”, enfocado a mujeres propietarias de pequeñas empresas a quienes se les brinda capital, capacitación en negocios y contactos internacionales (Thunderbird School of Global Management, 2011).

Respecto a la efectividad del proyecto, la Universidad de Harvard realizó un estudio donde recomienda incorporar temas sobre autoestima a la currícula de las capacitaciones. Afirman que el empoderamiento y autoestima deben fortalecerse paralelamente para eliminar las imágenes tradicionales o culturales que puedan frenar el desarrollo empresarial de las mujeres; entre las propuestas está el incluir temas de violencia doméstica y trabajo infantil (Downing & Murphy, 2010).

Ante este panorama, surge un vacío de información importante sobre investigaciones que determinen o analicen los niveles de violencia de pareja en las mujeres emprendedoras. Si bien, los datos nacionales afirman que el 38% de mujeres fueron víctimas de VcM en prevalencia vida (ENDES, 2012); esta cifra no discrimina si las víctimas fueron desempleadas, empleadas dependientes o auto empleadas. Por ello, es muy probable que las mujeres emprendedoras estén incluidas entre las víctimas de VcM y al igual que las mujeres dependientes, podrían generar impactos económicos negativos en el desarrollo y sostenibilidad de sus negocios.

Con esta investigación, se pretende determinar los niveles de VcM que afectan a las mujeres emprendedoras en el Perú, tomando como base la Encuesta Demográfica y de Salud Nacional (ENDES-2011). Se espera que la elaboración de este perfil, fomente nuevas investigaciones acerca de los efectos de la VcM en las mujeres emprendedoras, así como los costos que la violencia les genera. Además, espera motivar la creación de políticas públicas y privadas que adopten medidas para la erradicación de la violencia en las emprendedoras y generen condiciones empresariales favorables para ellas.

Objetivos

Determinar los niveles de violencia en relación de pareja que afectan a las mujeres emprendedoras en el Perú, durante el 2011.

- Determinar el porcentaje de mujeres emprendedoras según departamentos.
- Describir las características socio-demográficas de las mujeres emprendedoras.
- Describir las características del ámbito laboral de las mujeres emprendedoras.
- Determinar los tipos y niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras, clasificado por departamentos.
- Determinar los tipos y niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras, clasificado por características demográficas: zona de residencia, nivel de educación y estado civil.
- Determinar los tipos y niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras, clasificado por características del ámbito laboral: ocupación, lugar y temporada de trabajo, tipo y nivel de ingresos.
- Determinar los porcentajes de mujeres emprendedoras que justifican la violencia, experimenten algún tipo de situación de control, VcM y daño físico.
- Determinar la correlación entre las escalas de VcM contra la mujer emprendedora.

METODOLOGÍA

Diseño

Descriptivo basado en datos secundarios.

Muestra

La muestra del estudio proviene de las bases de datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Nacional (ENDES-2011), la cual asciende a 22 517 mujeres de 15 a 49 años de edad, seleccionadas al azar.

El ENDES (2012), indica que los posibles errores de recolección se mantuvieron en el margen razonable, pues se realizaron pruebas del cuestionario, capacitación a las entrevistadoras, supervisión frecuente en el trabajo de campo y cuadros de calidad aplicados a las entrevistadoras y supervisoras. Respecto a los errores estándar, estos fueron mínimos y permitió una muestra bastante precisa. Además, las entrevistas realizadas a las mujeres fueron completas en todos los departamentos en un 96,8% y una tasa de respuesta individual de 97,7% (ENDES, 2012).

Debido a que la unidad de análisis es la mujer emprendedora de Perú, la muestra final fue delimitada de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Edad ≥ 18 años.
- Mujeres seleccionadas y entrevistadas para el módulo de violencia.
- Condición laboral: autoempleadas.
- Estado laboral: actualmente trabajando.
- Ocupación= no se incluyen oficinistas.

La muestra final fue de 3 909 mujeres emprendedoras, de 18 años o más. En la presente investigación se denomina emprendedora a la mujer autoempleada, pues se considera es el primer nivel o etapa en el proceso de emprendimiento (EUROFOUND, 2011); empleado de forma similar en estudios sobre emprendimiento (Ej. Parker & Robson, 2004). A continuación, la Tabla 5.1, presenta la población y muestra por departamento, luego de la aplicación de los criterios de exclusión e inclusión.

Tabla 5.1. Población y muestra por departamento

Departamento	Muestra ENDES	Muestra seleccionada	Departamento	Muestra ENDES	Muestra seleccionada
Amazonas	904	106	Lambayeque	948	110
Áncash	1004	149	Lima	2129	281
Apurímac	791	207	Loreto	865	176
Arequipa	830	134	Madre de Dios	1042	229
Ayacucho	975	210	Moquegua	714	110
Cajamarca	846	110	Pasco	881	147
Callao	248	27	Piura	1099	172
Cusco	783	194	Puno	901	311

Huancavelica	743	141	San Martín	853	133
Huánuco	784	130	Tacna	727	139
Ica	943	122	Tumbes	833	114
Junín	922	188	Ucayali	869	128
La Libertad	883	141			
Total				22517	3909

Fuente: (ENDES, 2012). Elaboración propia

Instrumentación

El instrumento empleado fue la encuesta ENDES-2011; originalmente, este cuestionario se aplicó a mujeres de 15 a 49 años de edad, con el objetivo de conocer sus características demográficas, sobre salud e hijos. Además, se tuvo acceso a las bases de datos (formato SPSS) que el INEI (2012b) pone a disposición pública en su portal web. De las bases mencionadas, se seleccionaron las siguientes: Información básica (REC1-REC11), Matrimonio/ Exposición (REC51), Características de la pareja (REC71) y (RECDV) Violencia doméstica (INEI, 2012c). El formato de la encuesta se presenta en el Anexo 1. Las preguntas fueron tabuladas en la base de datos SPSS Versión 17.

Las preguntas referentes a la VcM, se organizaron en seis escalas que muestran los indicadores de violencia causados por el último esposo/compañero; se otorgaron pesos a cada variable, de acuerdo a la teoría de la intensidad creciente y cronicidad, que Vara (2012c) utiliza en sus investigaciones para ponderar los niveles de violencia. Los conceptos empleados fueron:

- Justificación de la violencia: opinión de la mujer acerca de la violencia física que ejerce el hombre sobre la mujer en algunas circunstancias; si está de acuerdo o desacuerdo (ENDES, 2012).
- Situaciones de control: situaciones que pasan las mujeres que alguna vez estuvieron casadas o unidas, en la relación con su último/actual esposo o compañero. Se acepta como “sí” o “no”, respuesta en prevalencia vida (durante toda su vida) (ENDES, 2012)
- Violencia psicológica: violencia contra las mujeres causada por su actual/último esposo o conviviente, en las dimensiones de ataque verbal, intimidación e insultos. Durante los últimos 12 meses, o prevalencia anual (Vara, 2012a).
- Violencia física: violencia contra las mujeres causada por su actual/último esposo o conviviente, en las dimensiones de ataques con partes del cuerpo, sujeciones, y ataques con objetos. Durante los últimos 12 meses (Vara, 2012a).

- Violencia sexual: forzar a la mujer a realizar un acto sexual no deseado, empleando o no la fuerza física (Vara, 2012a).
- Daño físico: resultado o efecto de la violencia, dolor físico o heridas causadas por el ataque de pareja (Straus, 1999).
- Finalmente, se utilizó el programa estadístico SPSS para crear las variables totales ponderadas, no ponderadas y de violencia total (ver Tabla 5.2).

Tabla 5.2. Escalas y ecuación según módulo de violencia contra las mujeres emprendedoras

Módulos de violencia		Peso	Ecuación total
Justificación de la violencia			
J1	Si sale de casa sin decirle a él		Justificación de violencia contra la mujer (JV)= J1+ J2+ J3+ J4+ J5
J2	Si descuida a los niños		
J3	Si discute con él		
J4	Si se rehúsa a tener sexo con él		
J5	Si quema la comida		
Situaciones de control (prevalencia vida)			
C1	Se pone celoso porque ella hable con otro hombre	1	Situaciones de control de pareja (no ponderado) SC(np)= C1+ C2+ C3+ C4+ C5 +C6 Situaciones de control de pareja (ponderado) SC(p)= C1+ C2*2+ C3*4+ C4*3+ C5 +C6
C2	Insiste en saber donde está	1	
C3	No confía en usted, respecto al dinero	1	
C4	Le acusa de ser infiel	2	
C5	Trata de limitarle contacto con su familia	3	
C6	No le permite/impide que visite a sus amistades	4	
Violencia psicológica (prevalencia anual)			
P1	Su esposo/pareja la humilla frente a los demás	1	Violencia psicológica (no ponderado) VP (np) = P1+ P2+ P3+ P4 Violencia psicológica (ponderado) VP (p) = P1+ P2*2+ P3*3+ P4*4
P2	La amenaza con irse de la casa, llevarse a los niños o detener la ayuda económica	2	
P3	Le ha amenazado con hacerle daño	3	
P4	Le ha amenazado con un cuchillo/revólver u otro tipo de arma.	4	
Violencia física (prevalencia anual)			
F1	La empujó, sacudió o le tiró algún objeto	1	Violencia física (no ponderado) VF (np) = F1+ F2+ F3+ F4+ F5+F6 Violencia física (ponderado) VF (p) = F1+ F2+ F3*2+ F4*3+ F5*4 +F6*5
F2	La abofeteó	1	
F3	La golpeó con el puño o con algo dañino	2	
F4	La pateó o arrastró	3	
F5	Trató de estrangularla o quemarla	4	
F6	La atacó con un cuchillo/revolver u otra arma	5	
Violencia sexual (prevalencia anual)			
S1	La ha forzado a tener relaciones sexuales que no aprueba	1	Violencia sexual (no ponderado) VS (np) = S1+S2 Violencia sexual (ponderado) VS (p) = S1+S2*2
S2	La ha forzado físicamente a tener relaciones sexuales cuando ella no quería	2	

Daños físicos (prevalencia vida)		
D1	Tuvo contusiones	1
D2	Acudió a un curandero, hueso	2
D3	Tuvo que ir al médico o centro de salud	3
D4	Tuvo heridas, huesos o dientes rotos, quemaduras u otros resultados	3
Violencia total		Violencia total (no ponderado) = VP(np) + VF(np) + VS(np)
(prevalencia anual)		Violencia total (ponderado) = VP(p) + VF(p) + VS(p)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES), con modificaciones utilizando la propuesta de Vara (2012b). Elaboración: Jazmín Ponce

La fiabilidad del instrumento se realizó exponiendo las escalas de violencia a una evaluación de consistencia interna; para ello, se utilizó el método del Alfa de Cronbach. Se encontró que los valores de consistencia interna de las escalas, son fiables pues presentan coeficientes mayores a 0,5 y muy próximos a 1 (ver Tabla 5.3).

Tabla 5.3. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna

Escala	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Justificación de la VcM	5	0,724
Situaciones de control de la pareja	6	0,771
Violencia psicológica	4	0,684
Violencia física	6	0,839
Violencia sexual	2	0,778
Daños físicos	4	0,519

Fuente: Datos de INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) Elaboración propia

Respecto a la validez de constructo, se analizó la composición factorial de los ítems incluidos en las tres escalas de violencia. La Tabla 5.4, muestra los pesos factoriales de cada ítem, los cuales representan el 64,90% de los datos. Se confirma que existe validez interna en las escalas de violencia.

- El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia física (con pesos factoriales entre, 0,834 y, 0,733) y en menor peso a los psicológicos (pesos factoriales entre, 0,669 y, 0,527).
- El segundo componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia física extrema, que incluyen el uso de cuchillos o armas (pesos factoriales entre, 0,819 y 0,815) y de mayor probabilidad de daño físico (trató de estrangularla, 0,625).
- Finalmente, el tercer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia sexual (con pesos factoriales entre 0,883 y 0,835).

Tabla 5.4. Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (n=160)

	Componente			Comunalidad
	1	2	3	
La golpeó con el puño o con algo dañino	0,834			0,627
La abofeteó	0,831	0,214		0,744
La empujó, sacudió o le tiró algún objeto	0,813			0,717
La pateó o arrastró	0,733	0,262		0,627
La humilla frente a los demás	0,669		0,267	0,526
La amenaza con irse de la casa, llevarse a los niños o detener la ayuda económica	0,635		0,261	0,471
Le ha amenazado con hacerle daño	0,527	0,262	0,332	0,689
La atacó con un cuchillo/revolver u otra arma		0,819		0,685
Le ha amenazado con un cuchillo/revólver u otro tipo de arma		0,815		0,689
Trató de estrangularla o quemarla	0,310	0,625		0,506
La ha forzado a tener relaciones sexuales que no aprueba			0,883	0,814
La ha forzado físicamente a tener relaciones sexuales cuando ella no quería	0,277		0,835	0,810
Autovalor	3,951	2,030	1,807	
Varianza explicada (%)	32,922	16,914	15,059	

Determinante de la matriz =0,005; KMO=0,88; X2Barlett=19173,415, gl=66, p<0,001. Fuente: Datos de INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES). Elaboración Propia.

RESULTADOS

Mujeres emprendedoras según departamentos

En el Perú, tres de cada diez mujeres son emprendedoras. Los departamentos con mayor presencia de emprendedoras fueron Puno (51,2%), Madre de Dios (42,6%), Apurímac (40,3%), Ayacucho (41,6%) y La Libertad (39,1%). En contraste, los departamentos con menos mujeres emprendedoras fueron Amazonas (19,3%), Ica (25,3%), Callao (25,7%), Lima (26%), y Moquegua (28,1%). (ver Figura 5.1).

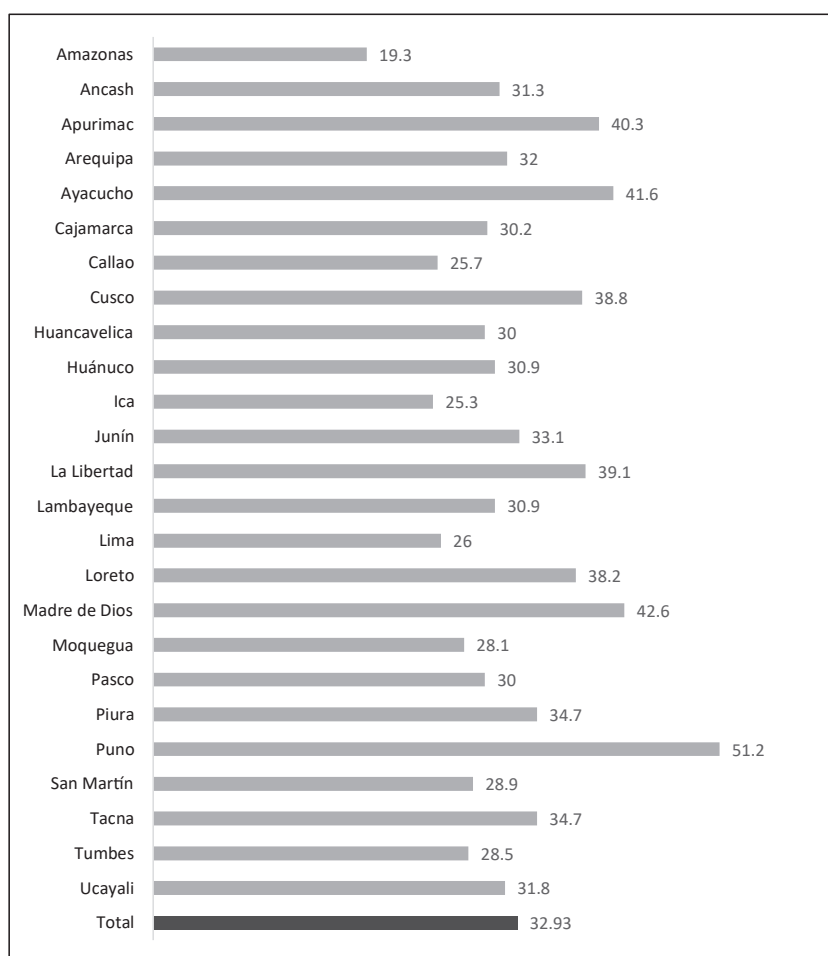


Figura 5.1. Porcentaje de mujeres emprendedoras por departamentos en el Perú

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388), incluidas las mujeres auto-empleadas (n= 4,217) mayores de 18 años.

Características socio-demográficas de las mujeres emprendedoras

La edad promedio de las mujeres emprendedoras en el Perú es de 36 años. Las emprendedoras más jóvenes están ubicadas en los departamentos de Madre de Dios (33 años), Puno (34 años), Loreto y Amazonas (35 años). A diferencia de Ucayali, Tumbes, Moquegua y Arequipa, donde las emprendedoras son mayores a la edad promedio nacional (ver Figura 5.2).

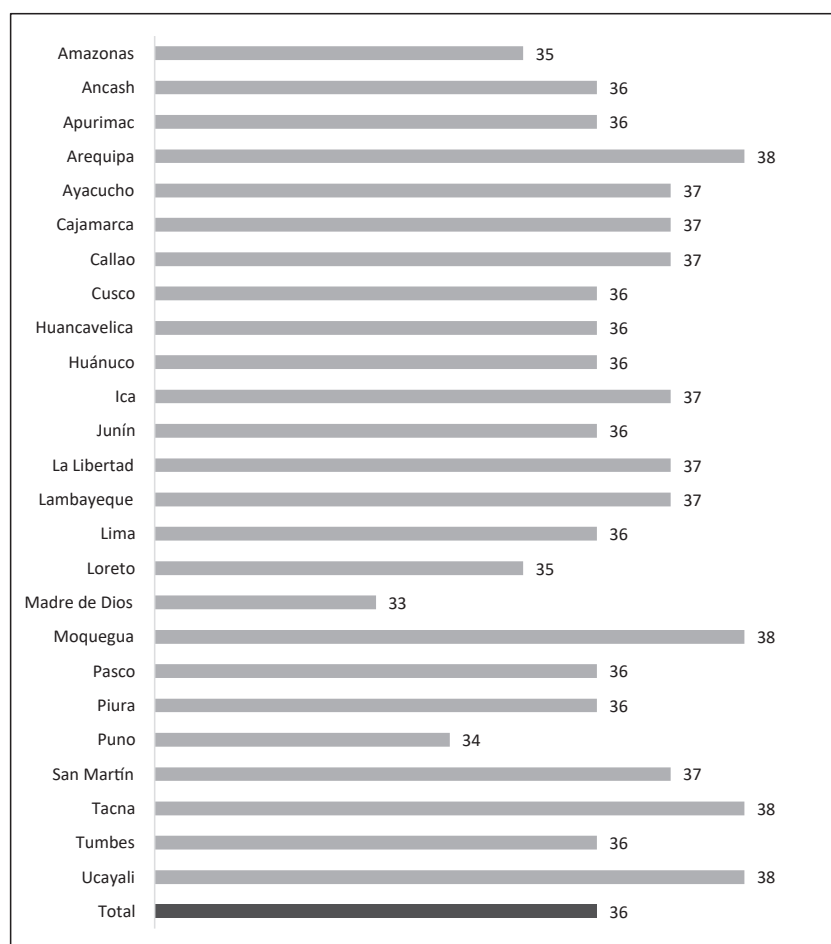


Figura 5.2. Edad promedio de las mujeres emprendedoras por departamento – 2011

Fuente: (ENDES, 2012). Elaboración propia

Según la zona de residencia, el 59,9% de mujeres emprendedoras vive en zona urbana, mientras que 40,1% vive en la zona rural. Además, solo el 6,7% vive en las capitales, mientras que el 16,7% en pequeñas ciudades; el 36,5% vive en un pueblo, y el mayor porcentaje (40,1%) vive en el campo. Ante ello, los departamentos con mayor número de mujeres emprendedoras en zona rural son Huancavelica (82,4%), Apurímac (74,5%), Cajamarca (64,5%), Puno (63,3%) y Ayacucho (61,4%). En contraste, los departamentos que tienen mayor número de emprendedoras en la capital, ciudad o pueblo son Callao (100%), Tumbes (94,8%), Lima (94,3%), Ica (89,3%) y Tacna (82,3%).

Respecto al nivel educativo más alto de las mujeres emprendedoras, el 4,4% no ha recibido ningún tipo de educación, mientras que el 36,4% recibieron educación primaria y el 40,6% nivel secundaria. Solo el 18,6% de las mujeres emprendedoras tiene educación superior no universitaria, universitaria o de postgrado (ver Tabla 5.5).

Tabla 5.5. Variables socio demográficas de las mujeres emprendedoras

Variables Demográficas	Variables de la pareja
Edad	Estado civil
Promedio= 36 años (D.E=7,89)	Conviviente: 43,1%
Rango: 18-49 años	Casada: 33,3%
Zona de residencia	Separados: 12,8%
Urbana: 59,9 %	Viuda: 1,6%
Rural: 40,1%	Divorciada: 0,2%
Lugar de residencia	Nunca casada: 9%
Capital: 6,7%	Duración de matrimonio
Ciudad: 16,7%	0-4 años: 8%
Pueblo: 36,5%	5-9 años: 14,2%
Campo: 40,1%	10-14 años: 20%
Nivel de educación	15-19 años: 17,5%
No recibió educación: 4,4%	20-24 años: 14,9%
Primaria: 36,4%	25-29 años: 11,2%
Secundaria: 40,6%	30 a más: 5,2%
Superior: 18,6%	Edad de la pareja
Posición en el hogar	Promedio= 40 años (D.E=9,19)
Esposa: 63,4%	Rango: 18-87 años
Jefa de familia: 23,8%	Nivel de educación de la pareja
Hija: 9,2%	No recibió educación: 1,6%
Nuera: 1,3%	Primaria: 25,4%
	Secundaria: 62,9%
	Superior: 10,2 %

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

El estado civil de las mujeres emprendedoras son en su mayoría convivientes (43,1%) y casadas (33,3%). En contraste, el 9% nunca estuvo casada; el 12,8% está separadas, el 1,6% es viuda y el 0,2% es divorciada.

Para una mayor agrupación, se ha determinado dos categorías sobre el estado civil de las emprendedoras, similar al de ENDES (2012); estos son: mujeres que nunca se han casado (9%), convivientes y casadas (76,4%) y viudas, separadas y divorciadas (14,6%).

Características del ámbito laboral de las mujeres emprendedoras

El 59,4% de las mujeres emprendedoras trabajan en el rubro de ventas (comerciantes, vendedoras al por mayor y por menor, vendedoras en kioscos, puestos de mercado o demostradoras de artículos). Los departamentos con mayor porcentaje de emprendedoras en este rubro son Lambayeque (82%), Madre de Dios (78,7%), Tumbes (78,1%), Ica (77,9%) y Ucayali (77,2%). Mientras que las mujeres emprendedoras enfocadas a la agricultura se encuentran en Huancavelica (62,9%), Apurímac (55,3%), Ayacucho (47,6%), Puno (46,5%) y Cusco (40,2%). También, se encontró que en Lima las emprendedoras se inclinan a los servicios profesionales, tecnológicos y de gestión (ver Tabla 5.6).

Tabla 5.6. Variables laborales de las mujeres emprendedoras y parejas

Variables laborales	Variables de la pareja
Sector de emprendimiento Ventas: 59,4% Agricultura: 24,6% Trabajo manual calificado: 5,4% Servicios profesionales, tecnología y gestión: 4% Hogar y doméstico: 3,8% Servicios: 2,1%	Ocupación de la pareja Ventas: 8,8% Agricultura: 28,6% Trabajo manual calificado: 19,9% Servicios profesionales, tecnología y gestión: 11,8% Hogar y doméstico: 1,6% Servicios: 16,9% Trabajo manual no calificado: 9,3%
Lugar de trabajo Fuera de casa: 62,9% En casa: 37,1%	Ingresos mujer Más que su pareja: 10,8% Menos que su pareja: 70,3% Similar: 17,5% Pareja no da dinero: 1%
Temporada de trabajo Anual: 80,7% Estacional: 10,9% Ocasional: 8,4%	
Tipo de ganancia- mujer Dinero en efectivo: 82,2% Dinero y especie: 11,8% Solo especie: 1,7% Ninguno: 4,3%	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

El 63% de mujeres emprendedoras trabaja fuera de casa, y durante todo el año (80,7%) y algunas tienen trabajo estacional y ocasional (19,3%). Respecto al tipo de ingreso, el 82,2% de emprendedoras recibe dinero en efectivo, mientras que el 4,3% no recibe ingreso alguno. De acuerdo a la decisión sobre el uso de sus ingresos, el 61% afirma lo decide ella o junto con su pareja (34,4%); sin embargo, el 4,4% asegura lo decide su esposo o pareja.

Tipos y niveles de VcM contra las mujeres emprendedoras en el Perú, clasificado por departamentos

Respecto a la opinión que tienen las mujeres emprendedoras acerca de la justificación de la violencia física por parte del esposo/pareja, los

mayores índices de aceptación se presentaron en los departamentos de Cusco (11%), Tumbes (10,5%), Loreto (10,2%) y Apurímac (9,2%). Además, el motivo principal por el cual lo justifican, es el descuido a los niños (3,5%); en menor aprobación fue el salir de la casa sin decir a la pareja (1,5%), quemar la comida (1,2%), discutir con la pareja (1%) y rehusarse a tener sexo (1%) (ver Figura 5.3).

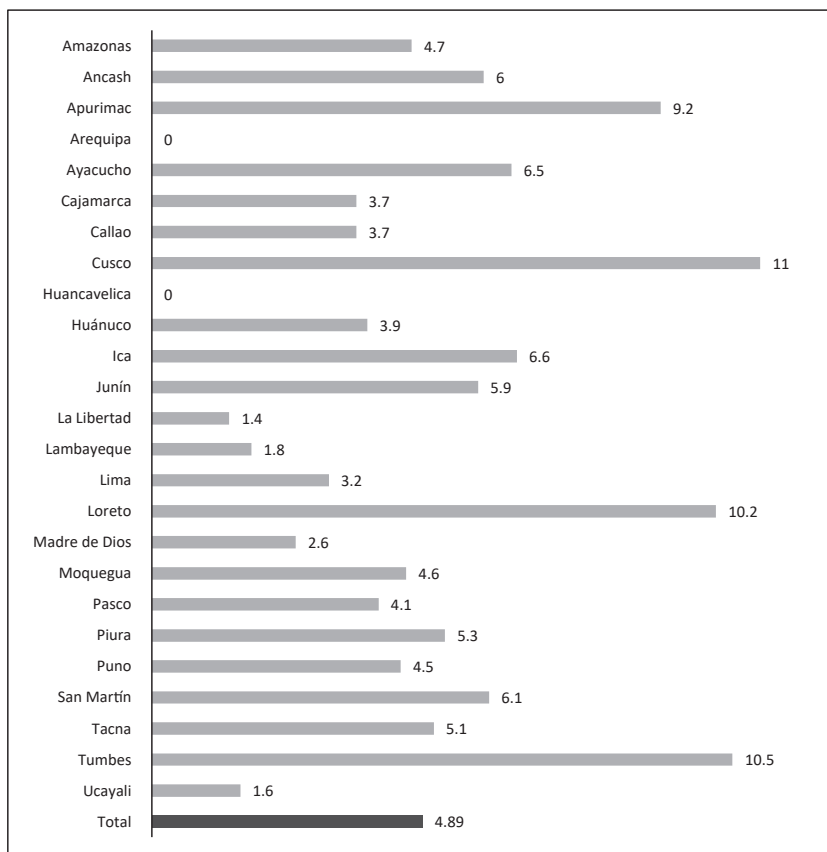


Figura 5.3. Porcentaje de mujeres emprendedoras que justifican la violencia física, por departamento.

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909).

Respecto a las situaciones de control negativo que experimentaron las mujeres emprendedoras en la relación con su último esposo o compañero (prevalencia vida), se encontró que más del 50% afirma que él insistía siempre en saber los lugares donde iba (52%), el 43% se ponía celoso cuando ella conversaba con un hombre y el 21,9% la acusa de ser infiel. En el aspecto social, más del 17% experimentó algún tipo de restricción; el 19,2% le impide

ó impidió que visite o la visiten sus amistades y un 17,4% le limita el contacto con su familia. Finalmente, en el aspecto financiero, el 18,4% de mujeres afirma que alguna vez su pareja desconfió de ella con el dinero.

A nivel departamental, las emprendedoras de Apurímac (87,6%), Huancavelica (80,6%), Callao (78,3%) y Tumbes (75,2%) han experimentado situaciones de control negativas por sus parejas, mayor al promedio nacional (69,8%). Sin embargo, en Junín (5,14) y Cusco (5,05) las situaciones de control experimentadas fueron más frecuentes; mientras que en Ucayali, si bien presentó casos de situaciones de control por encima del promedio, estos fueron de menor intensidad (ver Figura 5.4).

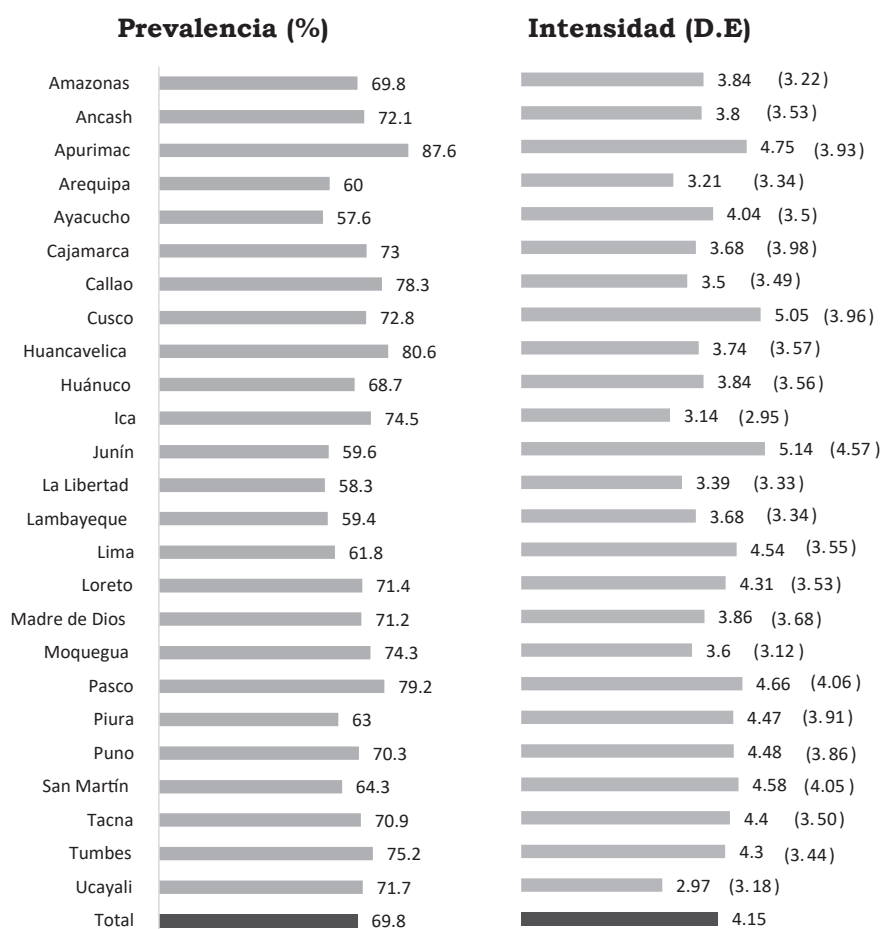


Figura 5.4. Situaciones de control de pareja contra las mujeres emprendedoras por departamento (prevalencia vida)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Con relación a la violencia psicológica (prevalencia anual), se identificó mayor porcentaje en Apurímac (27,4%) y Cusco (26%); mientras que el menor índice nacional corresponde a La Libertad (4,1%), Sin embargo, en Amazonas (5,64) los casos de violencia psicológica son de mayor intensidad a comparación de Apurímac (4,78). Por otro lado, los actos de violencia psicológica más frecuentes fueron la amenaza con irse de la casa, llevarse a los niños o detener la ayuda económica (12,6%) y la humillación frente a los demás (12,6%) (ver Figura 5.5).

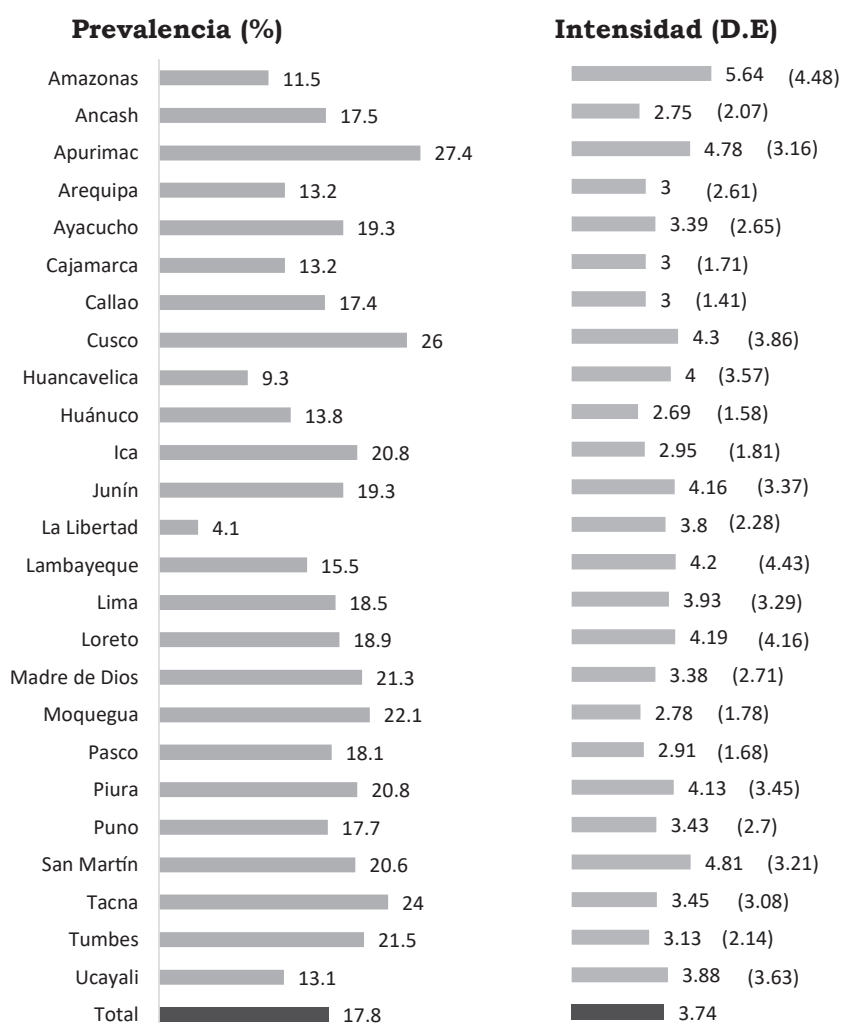


Figura 5.5. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia psicológica por departamento (prevalencia anual)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 556)

Respecto a la violencia física en los últimos 12 meses, se observa menores porcentajes a diferencia de la violencia psicológica. Sin embargo, Apurímac (19,4%) continúa siendo el principal departamento con mayor porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, seguido por Loreto (17,8%), Cusco (17,7%) y Tumbes (17,8%). En contraste, La Libertad (3,3%) y Arequipa (5%) presentan menor presencia de violencia física contra la mujer emprendedora, incluso menor al promedio nacional (12,8%) (ver Figura 5.6).

Por otro lado, San Martín (7,68) es el principal departamento con mayor intensidad de violencia física y superior al promedio nacional; mientras que en Ica (2,67) la intensidad fue menor. Además, el acto de violencia física más frecuente fue que la empujó, sacudió o tiró algún objeto (11,5%), la abofeteó (8,3%), golpeó con un puño u otro objeto (7,5%).

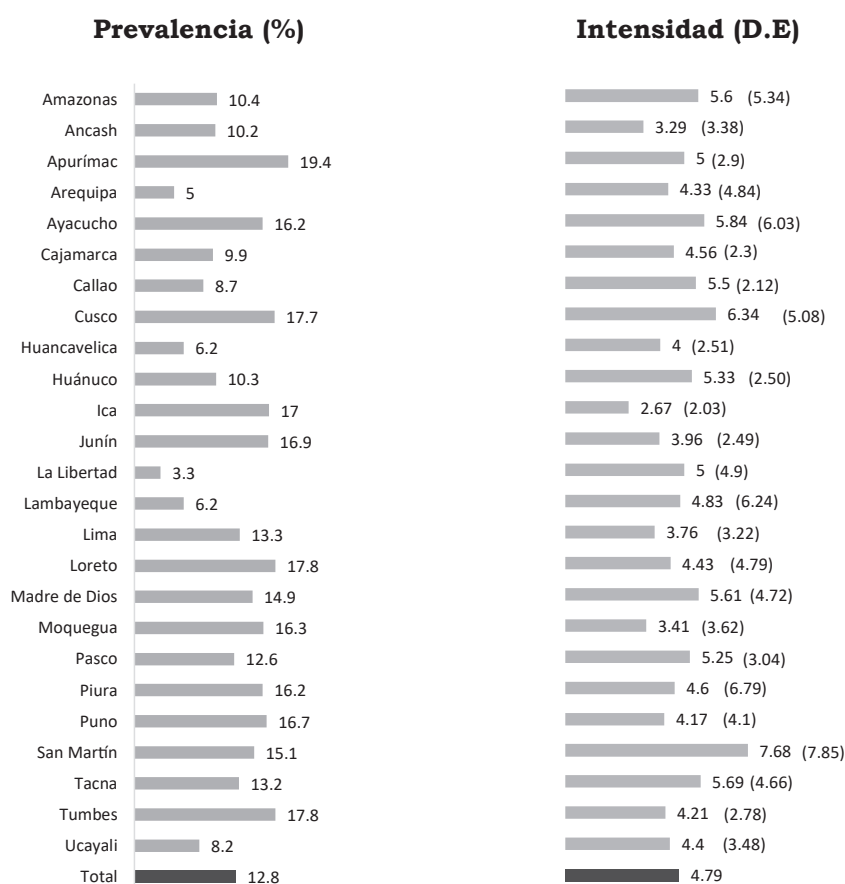


Figura 5.6. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia física por departamento (prevalencia anual)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 556)

Los porcentajes de violencia sexual por departamento, fueron menores a los niveles de violencia previos. De igual forma, Apurímac (7,5%) continúa predominando en los casos de violencia sexual, posteriormente San Martín (7,1%) y Ayacucho (6,6%); a diferencia de La Libertad (0,8%), Huancavelica (0,8%) y Lambayeque (1%), donde no existe un alto índice de violencia sexual. Sin embargo, en Lambayeque (4) y Cusco (3,73) se presentaron casos de violencia sexual de mayor intensidad en comparación a San Martín (2,4) o Ayacucho (3,31) (ver Figura 5.7).

El caso de violencia sexual más frecuente, fue utilizar la fuerza física cuando la pareja no deseaba tener relaciones sexuales (3,5%) y obligar a la pareja a realizar actos sexuales que ella no aprueba (2,4%).

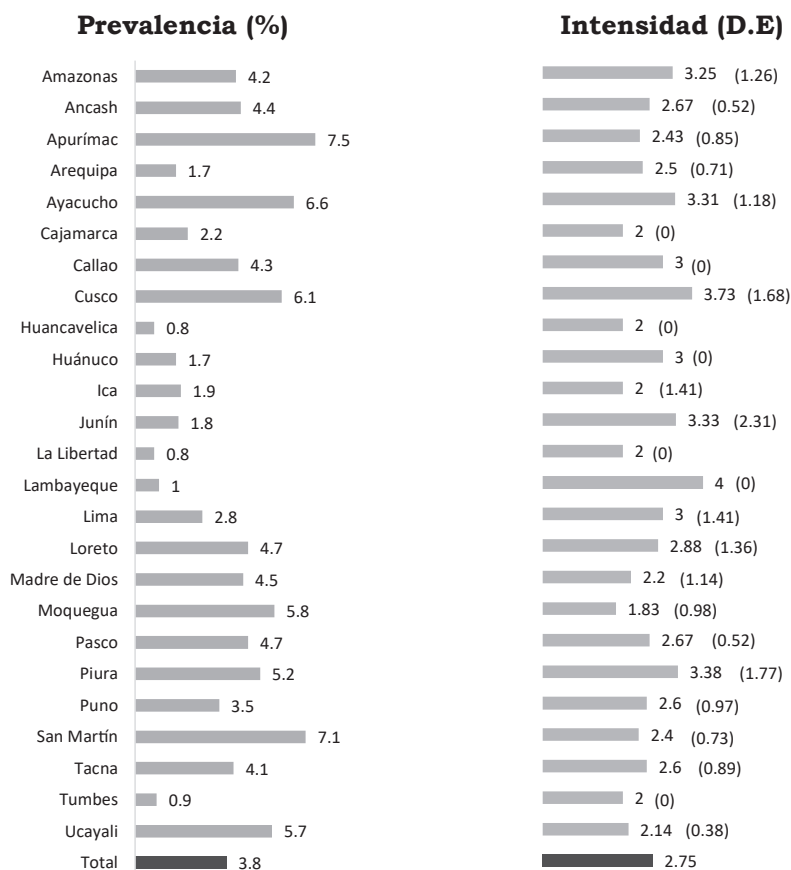


Figura 5.7. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia sexual por departamento (prevalencia anual).

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 556)

Conforme a la ecuación de violencia total en los últimos 12 meses, los cinco departamentos con mayor número de mujeres emprendedoras víctimas de VcM en el Perú, fueron Apurímac (30,6%), Tumbes (29,9%), Cusco (30,4%), Ica (29,2%), Loreto (28,4%) y Piura (28,6%). Sin embargo, los casos de violencia más intensos y muy superiores al promedio nacional se presentaron en San Martín (9,77), Cusco (8,11), Apurímac (8,03) y Amazonas (7,71). Por otro lado, el departamento de La Libertad (4,9%) tuvo menos casos de VcM; sin embargo, la intensidad (6,83) ha sido mayor al promedio nacional (4,79) (ver Figura 5.8).

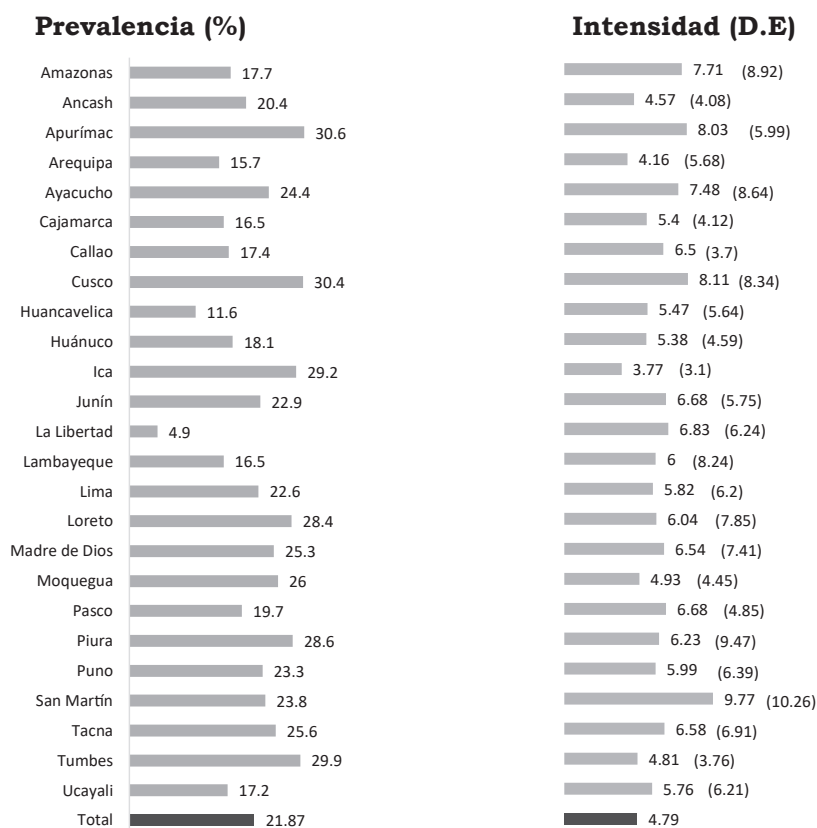


Figura 5.8. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia total por departamento (prevalencia anual)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 556).

Finalmente, las mujeres emprendedoras que fueron víctimas de algún tipo de violencia ocasionada por sus parejas, sufrieron algunos daños como contusiones (76,2%); heridas, huesos o dientes rotos, quemaduras u otros (18,7%); como consecuencia, el 16% recurrió al médico o centro de salud y solo un 4,8% acudió a un curandero o huesero.

A nivel regional, en Huancavelica más del 90% de víctimas sufrió algún tipo de daño mencionado; similar a Áncash (91,2%), Apurímac (92,3%) y Junín (90,2%). Por el contrario, en el Callao (4,5), Tacna (3,3) y Apurímac (3,23), los daños físicos fueron más intensos y mayores al promedio nacional; mientras que en La Libertad (1,4) fueron menos intensos (ver Figura 5.9).

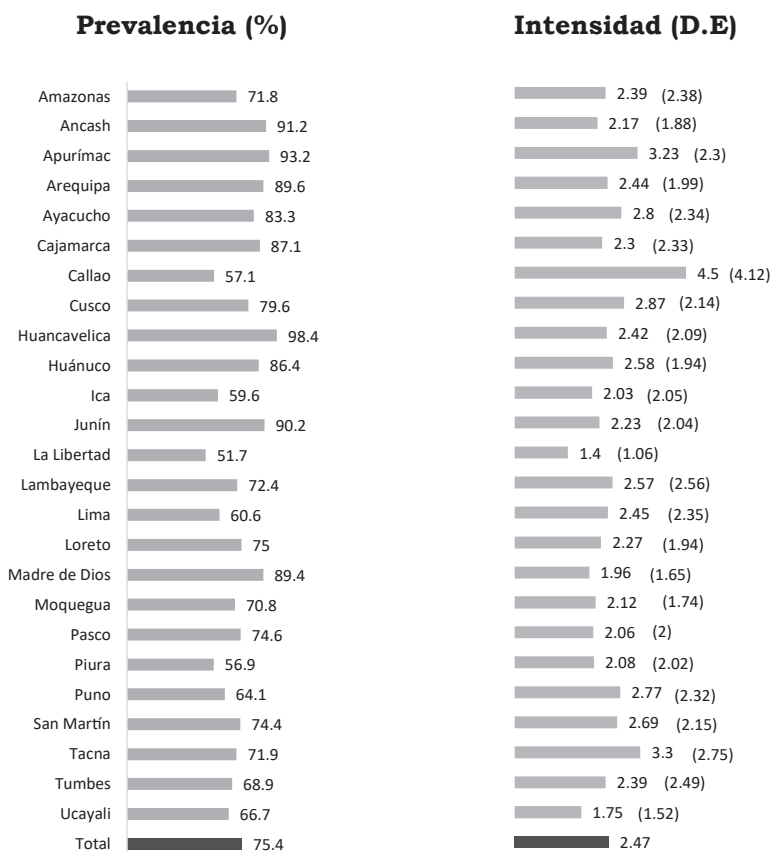


Figura 5.9. Porcentaje de mujeres emprendedoras que presentan daños físicos ocasionados por la violencia física por departamento (prevalencia vida)

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=1 610)

Tipos y niveles de VcM contra las mujeres emprendedoras, clasificado por características demográficas

De acuerdo a la zona de residencia, la violencia psicológica y física es más frecuente en la zona urbana, a diferencia de la rural; sin embargo, la violencia física (5,01) y psicológica (3,77) en la zona rural es más intensa. Respecto a la violencia sexual, ambas zonas mantienen un porcentaje similar de violencia, con una mínima diferencia de 0,1% (ver Figura 5.10).

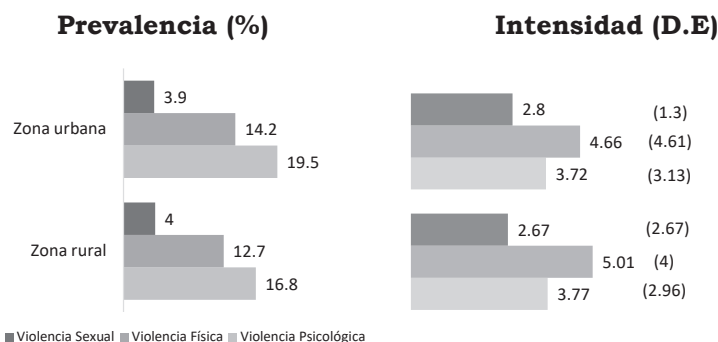


Figura 5.10. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según zona de residencia

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Según el nivel de educación, el más alto porcentaje de la violencia psicológica (20,6%) y física (15,5%) se presenta en el nivel secundaria. Además, la violencia física es menor en la educación superior; sin embargo, por cada 10 mujeres emprendedoras con educación superior, una es violentada de forma física y dos de forma psicológica. De acuerdo a la intensidad de la violencia, aquellas emprendedoras que no recibieron educación sufren actos de violencia psicológica (4,29), física (5,9) y sexual (3) más intensos que aquellas que recibieron algún tipo de educación. (ver Figura 5.11).

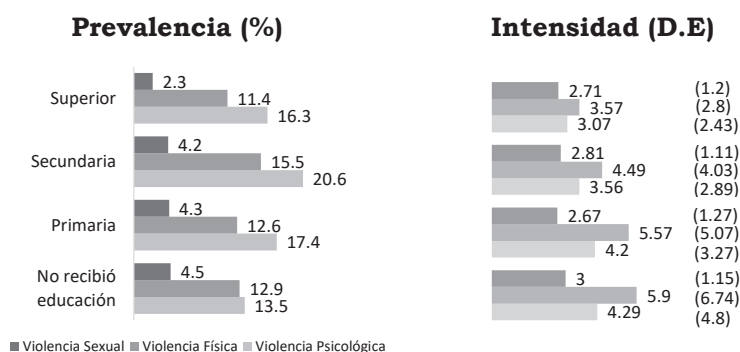


Figura 5.11. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según nivel de educación

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Según el estado civil de la mujer emprendedora, aquellas que nunca se han casado justifican en mayor porcentaje, a la violencia física contra la mujer (6%), seguido por las casadas o convivientes (5,1%), y viudas, divorciadas o separadas (4,1%). Las situaciones de control negativas (prevalencia vida) predominan más en las mujeres emprendedoras separadas, viudas o divorciadas (84,4%), que en aquellas casadas o convivientes (66,5%). Además, las emprendedoras casadas y convivientes presentaron los más altos índices de violencia psicológica, física y sexual (24,2%) en el último año; sin embargo aquellas que son divorciadas, separadas o viudas fueron víctimas de violencia más intensa. Lo cual indica que estas últimas continúan siendo víctimas de violencia por sus exparejas o exesposos (ver Figura 5.12).

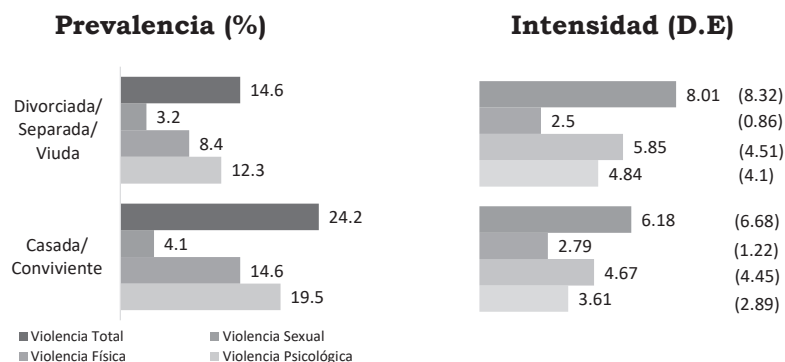


Figura 5.12. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según estado civil

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Tipos y niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras, clasificados por características laborales

Respecto a la prevalencia de la violencia en las mujeres emprendedoras según el grupo de ocupación, se encontró que el mayor número de mujeres víctimas de violencia psicológica trabajan en los rubros de trabajo manual no calificado (29,6%), ventas (19,4%) y trabajo de hogar y doméstico (18,5%). La violencia física predomina en las mujeres emprendedoras que trabajan en el hogar y doméstico (17%) y ventas (14,2%); mientras que las víctimas de violencia sexual predominan principalmente en el rubro agricultura (4,6%) y trabajo doméstico (4,4%). En contraste, se encontró que las emprendedoras del rubro servicios no presentan ningún caso de violencia sexual (ver Figura 5.13).

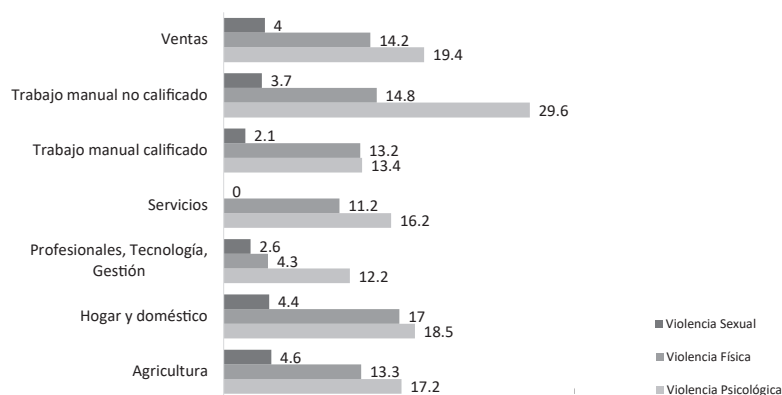


Figura 5.13. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, por rubro de ocupación

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Según el índice general de VcM en los rubros de ocupación, se encontró que por cada diez mujeres que se desempeñan en el trabajo manual no calificado, 3 son víctimas de algún tipo de violencia. Similar porcentaje presentan las emprendedoras de trabajo doméstico (24,4%) y ventas (24%); a comparación de las mujeres que emprenden en el rubro de profesionales, tecnología y gestión (13,9%), el cual es el menor rubro con presencia de VcM (ver Figura 5.14).

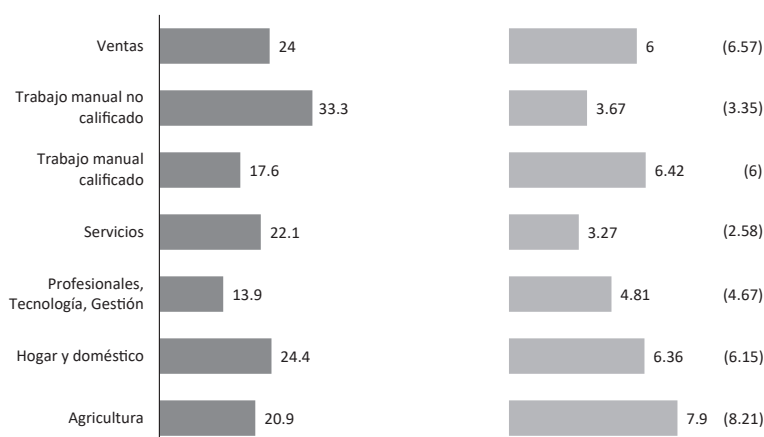


Figura 5.14. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de violencia, por rubro de ocupación

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Aquellas mujeres emprendedoras que trabajan fuera de casa son más propensas a ser víctimas de violencia psicológica (19,1%), física (14,3%) y sexual (4,4%), a comparación de aquellas que trabajan en casa. Además, sufren actos de violencia más intensos que aquellas que trabajan desde casa. (ver Figura 5.15).

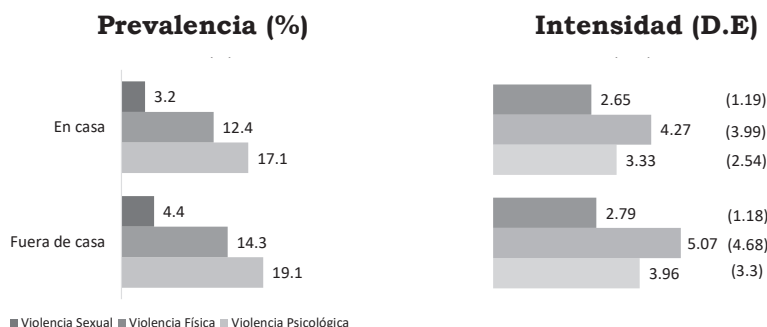


Figura 5.15. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según lugar de trabajo

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Las mujeres emprendedoras que trabajan anualmente; es decir, tienen trabajo consolidado, presentan menos casos de violencia psicológica (17,6%), física (12,6%) y sexual (3,8%), que aquellas que trabajan ocasional o estacionalmente. Sin embargo, los casos de violencia que aquejan son más intensos (ver Figura 5.16).

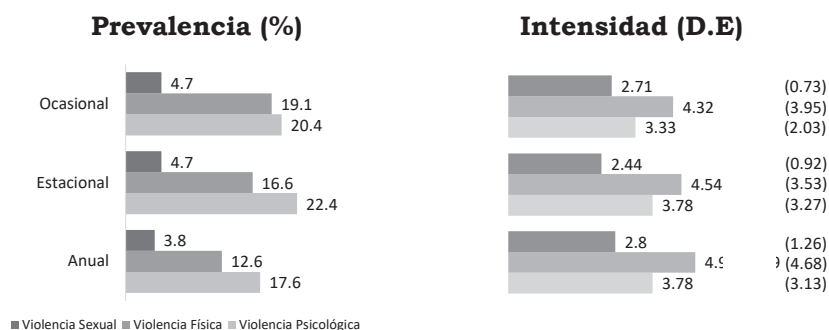


Figura 5.16. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según temporada de trabajo

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 556)

Respecto al tipo de ganancia que perciben las mujeres emprendedoras, se encontró que aquellas que reciben dinero en efectivo son más propensas

a ser víctimas de violencia psicológica (18,7%) y física (13,8%). En contraste, la violencia sexual es más frecuente en aquellas que ganan en especie (6,5%). Sin embargo, los casos de violencia psicológica, física y sexual son más intensos en aquellas que no reciben ingresos (ver Figura 5.17).

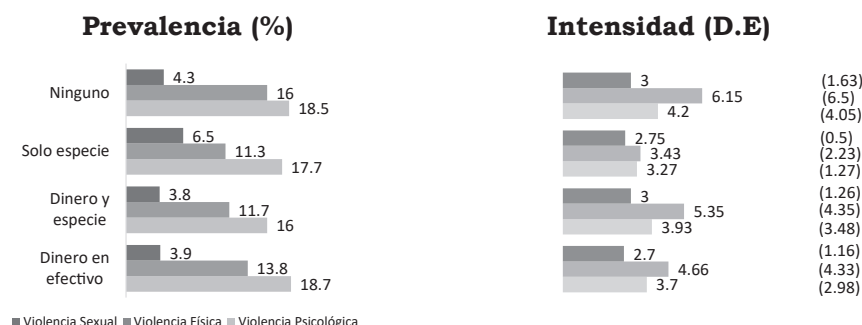


Figura 5.17. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según tipo de ingreso

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Las emprendedoras que no reciben aporte de sus parejas sufren más casos de VcM y de mayor intensidad. En contraste, aquellas que ganan de forma similar a sus parejas son menos propensas a ser víctimas de VcM (ver Figura 5.18).

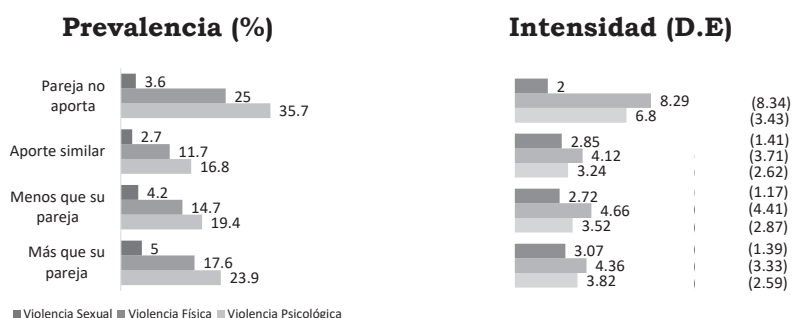


Figura 5.18. Porcentaje de mujeres emprendedoras víctimas de VcM, según nivel de ingreso

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Mujeres emprendedoras que justifican la violencia física, experimentan algún tipo de situación de control, VcM y daño físico.

A nivel nacional, el mayor porcentaje de mujeres emprendedoras (3,5%) justifica la violencia física de pareja cuando ellas descuidan a los

niños. La situación de control más frecuentes en ellas, es la insistencia de sus parejas por saber dónde están (53,3%), además de celos cuando ellas hablan con otro hombre (42,9%). Por otro lado, las humillaciones, empujones o sacudones y el utilizar la fuerza física para tener relaciones sexuales, son los casos de VcM más frecuentes en las emprendedoras. Como consecuencia de la violencia física y sexual, el 76,1% tuvo contusiones, debido a ello un 16% acudió a un médico o centro de salud (ver Tabla 5.7).

Tabla 5.7. Resultados de violencia contra las mujeres emprendedoras en el Perú, en porcentajes

Violencia (prevalencia vida)	Consecuencia VcM (prevalencia vida)	
Justificación de la violencia física Descuida a los niños: 3,5% Sale sin avisar a la pareja: 1,5% Quema la comida: 1,2% Discute con la pareja: 1,1% Rehúsa a tener sexo: 1% Situaciones de control negativas del esposo: Celos si habla con otro hombre: 42,9% La acusa de ser infiel: 22% No permite/impide que visite a sus amistades: 19,2% Trata de limitar contacto con la familia: 17,4% Insiste en saber dónde está: 53,3% No le confía dinero: 18,4%	Daños físicos Contusiones: 76,1% Heridas, huesos o dientes rotos u otros daños graves: 18,8% Consecuencia Acudió a un médico/ centro de salud: 16% Acudió a un curandero o huesero: 4,8% Seguro de salud: Privado/ comercial: 0,5% ESSALUD/IPSS: 13,4% Fuerzas armadas/policía: 1,1% Seguro integral: 44,1%	
Niveles de violencia (Prevalencia anual)	Algunas veces	Muchas veces
Violencia Psicológica Esposo la ha humillado Amenaza con irse de la casa/ llevarse a los niños/ detener la ayuda económica Amenaza con hacerle daño Amenaza con hacerle daño con un cuchillo/ revolver u otra arma	10,2% 8,2% 5,2% 0,6%	2,4% 2,4% 1,3% 0,2%
Violencia física Empujó, sacudió o tiró algún objeto Abofeteó Golpeó con el puño o algo dañino Pateó o arrastró Intentó estrangularla o quemarla La atacó con un cuchillo/ revolver u otra arma	10,2% 7,3% 6,7% 4,7% 0,9% 0,4%	1,2% 1% 0,8% 0,5% 0,2% 0,1%
Violencia sexual Obligó a realizar actos sexuales que ella no aprueba Utilizó la fuerza física cuando la pareja no deseaba tener relaciones sexuales	2,2% 2,9%	0,2% 0,6%

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración propia. Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (n=3 909)

Correlación entre las escalas de violencia contra las mujeres emprendedoras

Finalmente, al analizar la correlación entre las escalas de VcM (ver Tabla 5.8), se encontró que las situaciones de control de pareja se correlacionan a la violencia psicológica (0,382) y violencia total (0,378). Además, el daño físico, tiende a ser menor cuando las emprendedoras tienen un alto nivel de educación (-0,139), al igual que sus parejas (-0,110).

Tabla 5.8. Correlación entre escalas de VcM

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1 Justificación de VcM	1								
2 Situaciones de control de pareja	0,038*								
3 Violencia psicológica	0,035*	0,382**							
4 Violencia física	0,060**	0,301**	0,066**						
5 Violencia sexual	0,008	0,264**	0,468**	0,464**					
6 Daño físico	-0,012	0,315**	0,208**	0,187**	0,133**				
7 Violencia total	0,050**	0,378**	0,889**	0,918**	0,610**	0,218**			
8 Nivel de educación Mujer	-0,039*	-0,090**	-0,025	-0,037*	-0,026	-0,139**	-0,036*		
9 Nivel de educación pareja	0,019	-0,082**	-0,039*	-0,046**	-0,064**	-0,110**	-0,052**	0,534**	
Media	0,079	2,88	0,069	0,651	0,108	1,90	1,45	1,74	1,82
Desviación Estándar	0,428	3,63	1,95	2,32	0,584	2,16	4,22	0,810	0,620
Muestra	3873	3507	3556	3556	3556	1610	3556	3909	3540

Notas: (*) La correlación es significativa al nivel 0,05. (**) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración Propia

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación, mostraron que el mayor porcentaje de mujeres emprendedoras en el Perú se dirigen al rubro de ventas (59,4%); similar a lo afirmado por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial & GTZ (2010), donde se estima participan más del 30% de emprendedoras peruanas. Sin embargo, los resultados muestran que el sector servicios es desarrollado por solo el 2,1% de las mujeres emprendedoras, cifra menor a lo afirmado por el mismo estudio (10%) (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ, 2010).

Se encontró que el 69,8% de las mujeres emprendedoras ha experimentado algún tipo de situación de control en prevalencia vida; porcentaje similar, pero superior a los resultados del ENDES (2012), donde la situación de control se presentó en el 65,6% de las mujeres peruanas. Ello demuestra que las emprendedoras han estado más expuestas a situaciones de control negativos que el promedio nacional.

Cinco de cada 10 mujeres emprendedoras han sido controladas por sus parejas para saber dónde está; esto afecta indudablemente al desarrollo del emprendimiento, pues el 62,9% de las mujeres trabaja fuera de casa. Además, cuatro de cada 10 ocasiona celos a su pareja

al hablar otro hombre; ello afectaría en el desarrollo del negocio, pues es muy probable que deban tener algún tipo de contacto con caballeros (proveedores, clientes, etc.). Por otro lado, dos de cada 10 mujeres, tienen parejas que no le confían el dinero, lo cual puede generar impedimentos en el desarrollo de su negocio; las parejas podrían pensar que ellas utilizan el dinero para sus empresas y no para el hogar.

Basado en estas evidencias, es posible que la VcM limite el desarrollo empresarial de las emprendedoras. El IBEC (1999), diferencia los efectos de la VcM entre las mujeres empresarias y aquellas que no lo son; sin embargo, para el modelo propuesto, se considera también que estos efectos limitan cada etapa del crecimiento del negocio. Desde la etapa de formación, hasta el crecimiento, se observa que al incrementar la intensidad de violencia doméstica (de financiera a psicológica, física y sexual), existen más obstáculos que frenan y desenfocan la gestión de la emprendedora.

En un primer escenario, la falta de control sobre las decisiones financieras y recursos (o desconfianza del dinero), ocasiona que la emprendedora no tenga el capital suficiente para iniciar o invertir en su negocio. (ver Figura 5.19).

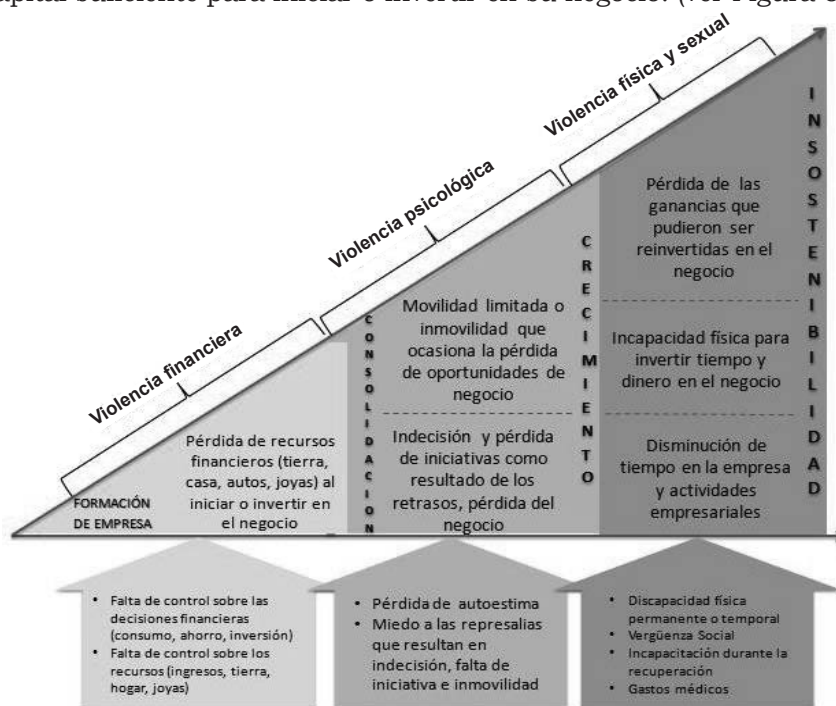


Figura 5.19. Posibles efectos de la violencia contra las mujeres emprendedoras y su desempeño empresarial

Fuente: Vaneetha Moodley y Esim Simel basado en las conclusiones de entrevistas a profundidad y grupos focales. (Irish Business and employers confederation [IBEC], 1999). Elaboración: Jazmín Ponce

En un segundo escenario, la violencia psicológica le ocasiona pérdida de autoestima y miedo a represalias, lo cual limita su movilización hacia el negocio y genera pérdidas de días laborales, oportunidades de negocio, desconcentración, falta de iniciativa, entre otros. Finalmente, cuando la violencia es más intensa (física y sexual), la mujer incurre en gastos médicos que pudieron ser reinvertidos en el negocio; además, la incapacidad física le limita tiempo en su empresa y en las actividades cotidianas de esta.

Respecto a los resultados de VcM, durante el 2011, las mujeres emprendedoras víctimas de violencia física (12,8%), mantuvieron un porcentaje similar a los resultados nacionales (12,6%) (ENDES, 2012). Sin embargo, los mayores casos de violencia física contra las emprendedoras se presentaron en Apurímac (19,4%), Tumbes (17,8%) y Loreto (17,8%), mientras que ENDES (2012) indica a Junín (19,8%), Cusco (19,5%) y Loreto (17,4%) como los principales a nivel nacional. Esta diferencia se presenta también en los demás departamentos, demostrando que las condiciones de violencia física contra las mujeres emprendedoras, varían de acuerdo a la región. Por otro lado, se encontró que San Martín (15,1%) y Cusco (17,1%), si bien no son los departamentos con más casos de violencia física contra las emprendedoras, estos son de mayor intensidad a nivel departamental (7,85% y 6,34% respectivamente) y superiores al promedio nacional (4,79%).

Por otro lado, la violencia sexual se presentó en 4 de cada 100 mujeres emprendedoras, mayor al resultado nacional, donde 3 de cada 100 mujeres fue víctima de violencia sexual. (ENDES, 2012). Además, mientras el ENDES (2012) indica a Cusco con el mayor número víctimas (7 de 100), en Apurímac se presentaron más casos de violencia sexual en emprendedoras (8 de 100). Ambos resultados muestran una gran diferencia a comparación del promedio nacional, más aun en las emprendedoras. Además, al comparar los casos de violencia, se encontró que en los departamentos donde existe mayor presencia de la violencia sexual, como Apurímac y San Martín, presentan una intensidad menor al promedio nacional. Por el contrario, en Lambayeque se presentan los casos más intensos (4) y muy superiores al promedio (2,75%).

Se encontraron similitudes acerca de la violencia física y sexual según el área de residencia y el nivel de educación, entre los resultados del presente estudio y el ENDES (2012). Los porcentajes de violencia física contra las mujeres emprendedoras de la zona urbana (14,2%) y rural (12,7%), son similares a los estimados a nivel nacional (13,2% y 11,3%). De igual forma, la violencia sexual en la zona rural, es más frecuente tanto en emprendedoras (4%) como a nivel nacional (3,2%). Sin embargo, existe mayor presencia de ambos niveles de violencia en las emprendedoras de la zona rural y urbana.

Se encontró que las emprendedoras que obtuvieron como máximo el nivel de educación secundaria, presentaron más casos violencia física (15,5%), al igual que el resultado nacional (15,3%). Por el contrario, a nivel nacional, se reportaron más casos de violencia sexual en el nivel primaria (4,3%); mientras que en las emprendedoras fue en aquellas que no recibieron educación (4,55%).

El ENDES (2012), agrupa los tipos de VcM en situaciones humillantes y violencia física y violencia sexual; sin embargo, considera “alguna forma de violencia” como la física y sexual. Por el contrario, la presente investigación distingue los niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras en psicológica, física y sexual; y la violencia total como la integración de estos. Ante ello, durante el 2011, el 13,6% de las mujeres peruanas han sufrido algún episodio de violencia (ENDES, 2012); cifra menor a las mujeres emprendedoras (21,87%). Ello demuestra que las mujeres emprendedoras son más propensas a ser víctimas de algún tipo de violencia que el promedio nacional; por ello, resulta poco viable que el Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015 (MIMDES, 2009), no contemple objetivos específicos para este grupo de emprendedoras.

Además, a nivel nacional las mujeres de Cusco (21,4%), Junín (21,2%) y Loreto (18,4%) (ENDES, 2012), presentan más casos de VcM; a diferencia de la violencia en las mujeres emprendedoras, que se presenta en Apurímac (30,6%), Tumbes (29,9%) e Ica (29,2%). Por el contrario, la violencia contra las mujeres emprendedoras más intensa y superior al promedio nacional se presenta en San Martín, mientras que la menos intensa corresponde a Ica.

Finalmente, como efecto de la violencia física de pareja, se encontró que 8 de cada 10 mujeres emprendedoras, declararon haber sufrido dolores y moretones a diferencia de los resultados nacionales donde 7 de cada 10 mujeres sufrieron estos daños. Además, el 18,8% de las emprendedoras sufrió lesiones graves huesos o dientes rotos, 4,3% más que los resultados del ENDES (2012). Ello indica que las emprendedoras presentan más casos de daños físicos que el promedio nacional y que además, ocasiona que recurran a centros de salud o consultas médicas (16%).

La principal limitación interna de la investigación, es la carencia de opciones de respuesta específicos que midan la intensidad de la VcM. La encuesta nacional ENDES-2011, solo mide la intensidad mediante dos opciones “algunas veces y muchas veces”. Esto limita el análisis y parametriza los resultados, haciéndolos difusos; por ello, es recomendable que el INEI incluya opciones cuantitativas de frecuencia en los módulos de violencia y de ese modo medir cuantitativamente la intensidad de los casos. Ante ello, la investigación ha utilizado estos

valores como referencia de la intensidad de los casos de violencia. El modelo que se recomienda utilizar es el utilizado por Vara (2012b), donde se utilizaron siete alternativas de respuesta para medir la frecuencia de las experiencias personales de violencia.

CONCLUSIONES

- En el Perú, el 32,93% de las mujeres mayores de 18 años son emprendedoras, principalmente en los departamentos de Puno (51,2%), Madre de Dios (42,6%) y Ayacucho (41,6%).
- La mayoría de las mujeres emprendedoras (40,6%) ha recibido educación secundaria, mientras que el 4,4% no ha recibido ningún tipo de educación, solo el 18,6% tiene educación superior. Además, son su mayoría convivientes (43,1%) y casadas (33,3%).
- El mayor porcentaje de mujeres emprendedoras se desempeñan en el rubro de ventas (59,4%), como comerciantes, vendedoras al por mayor y por menor, en kioscos, puestos de mercado o demostradoras de artículos. El 63% de mujeres emprendedoras trabaja fuera de casa, y durante todo el año (80,7%) y algunas tienen trabajo estacional y ocasional (19,3%).
- Se encontraron diferencias entre las mujeres emprendedoras víctimas de violencia y los resultados nacionales (ENDES). Los departamentos de Apurímac (30,6%), Cusco (30,4%), Tumbes (29,9%), Ica (29,2%) y Piura (28,6%) presentan mayores casos de violencia contra las mujeres emprendedoras. Por otro lado, los departamentos con mayor prevalencia de violencia psicológica son Apurímac (27,4%), Cusco (26%) y Tacna (24%), violencia física son Apurímac (19,4%), Tumbes (17,8%) y Loreto (17,8%). Mientras que los casos de violencia sexual se presentan mayormente en Apurímac (7,5%), San Martín (7,1%) y Ayacucho (6,6%).
- La violencia psicológica y física contra las emprendedoras, es más frecuentes en la zona urbana; sin embargo, es más intensa en la zona rural. Por otro lado, aquellas que tienen nivel secundaria presentan más casos de violencia psicológica (20,6%) y física (15,5%); mientras que quienes no recibieron educación sufren violencia más intensa. Las emprendedoras casadas y convivientes presentaron más altos índices de violencia mientras que aquellas divorciadas, separadas o viudas fueron víctimas de violencia más intensa.
- El trabajo manual no calificado muestra más incidencia de violencia psicológica (29,6%), el trabajo de hogar y doméstico en violencia física (17%) y agricultura en violencia sexual (4,6%), Aquellas que trabajan fuera de casa sufren más episodios violencia al igual que aquellas que trabajan ocasional o estacionalmente. Además, quienes no reciben aporte económico de sus parejas sufren más casos de VcM.

- Las situaciones de control más frecuentes que podrían afectar el emprendimiento de las mujeres son el insistir en saber donde esta (53,3%), celos si habla con otro hombre (42,9%) y que no le confie dinero (18,4%). Las humillaciones, empujones o sacudones y las relaciones sexuales sin consentimiento, son los casos de violencia más frecuentes. Además, el 16% tuvo que acudir a un médico o centro de salud; lo cual podría generar pérdidas de tiempo y dinero.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios que determinen la influencia de la VcM en los negocios o actividades laborales que realicen las mujeres emprendedoras. Es muy probable que se generen costos empresariales en la productividad, ausentismo y presentismo; al igual que los efectos de la VcM en las mujeres trabajadoras dependientes.
- Si bien la creación del Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015, es un avance a la lucha contra la violencia; se considera que debe realizarse un enfoque de la mujer emprendedora hacia el aspecto económico y productivo, considerando que las mujeres cumplen un rol importante en el sector económico del país.
- Se recomienda al INEI, incluir en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012, preguntas acerca de los ingresos que perciben las mujeres emprendedoras, número de empleados a cargo de ella, si ha creado empresa y la vigencia de esta. Ello con el objetivo de desarrollar datos descriptivos más exactos sobre el perfil de violencia de las mujeres emprendedoras y además futuros estudios sobre las posibles consecuencias de la VcM en sus negocios.
- Se recomienda realizar investigaciones que determinen la relación entre la violencia contra la mujer emprendedora y la mortalidad de sus negocios (microempresas, pequeñas, medianas o grandes empresas). Si bien se ha demostrado que estas no superan más de 3 años de vida, no se ha logrado determinar la diferencia de mortandad con aquellas que son dirigidas por emprendedoras víctimas de VcM.

REFERENCIA

Aktaruzzaman, K., & Guha-Khasnobis, B. (2007). Does Micro-Credit Increase Domestic Violence? Evidence from Rural Bangladesh. Department of Economics, University of Helsinki, 1-23.

Alemu, B., & Asnake, M. (2009). Women's Empowerment in Ethiopia New Solutions to Ancient Problems. Ethiopia: Pathfinder International.

Arasti, Z. (2011). Gender Differences in the Causes of Business Failure. Journal of Global Entrepreneurship Research, 1(1), 95-106.

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

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial, GTZ. (2010). Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe. Lima: Banco Mundial.

Bardasi, E., Sabarwal, S., & Terrell, K. (2011). How do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions. *Small Business Economics*, 37(4), 417-441.

Bekele, E., & Worku, Z. (2008). Women Entrepreneurship in Micro, Small and Medium Enterprises: The Case of Ethiopia. *Journal of International Women's Studies*, 10(2), 3-19.

Black, M., Basile, K., Breiding, M., Smith, S., Walters, M., Merrick, M., y otros. (2011). *The National Intimate Partner and Sexual. Atlanta: National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.*

Bosma, N., Wennekers, S., & Amorós, J. E. (2012). GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR 2011 Extended Report: Entrepreneurs and Entrepreneurial Employees Across the Globe. GERA, BABSON, Universidad del Desarrollo & University TUN ABDUL RAZAK.

CDC- Center of Disease Control. (2003). Cost of Intimate partner violence against women in the United States. Atlanta: CDC National Center for Disease Control and Prevention.

Center for Women's Business Research. (2009). *the Economic Impact of Women-Owned Businesses in the United States*. Virginia: Walmart, National Women's Business Council & Center for Women's Business Research.

Center for Women's Business Research. (2010). *Key Facts about Women Owned Businesses*. Maryland: Center for Women's Business Research.

Downing, S., & Murphy, L. (2010). *Microenterprise Development in Peru: Will a women-targeted, one-size-fits-all Training Effectively Serve Peru's Female Micro-Entrepreneurs?* Boston: Harvard Kennedy School.

Dzisi, S., Buckley, P., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2008). *Women Entrepreneurial Activities in Developing Economies: Ghana as a Case Study*. AGSE International Entrepreneurship Research Exchange 2008 (págs. 383-399). Melbourne: University of Technology.

ENAH0- Encuesta Nacional de Hogares. (2010). *Encuesta Nacional de Hogares ENAH0 2009*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

ENAH0- Encuesta Nacional de Hogares. (2011). Encuesta Nacional de Hogares ENAH0 2010. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

ENDES- Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. (2012). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES 2011. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

EUROCHAMBRES. (2004). Women in Business and in Decision-Making. Bélgica: Association of European Chambers of Commerce and Industry.

EUROFOUND. (2011). Emerging forms of entrepreneurship. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Grant Thornton. (2012). Mujeres en altos cargos gerenciales: aún no son muchas. Lima: Grant Thornton International.

Hausmann, R., Tyson, L., & Zahidi, S. (2011). The Global Gender Gap Report 2011. Geneva: World Economic Forum.

IBEC- Irish Business and Employers Confederation. (1999). Masilo Women's Brick Making Project. Johannesburg: IBEC.

INEI- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012a). Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamentos, 2004-2011. Lima: INEI

INEI- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012b). Consulta por Encuestas. Obtenido de http://www.inei.gob.pe/srienaho/Consulta_por_Encuesta.asp

INEI- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012c). Diccionario de Variables de la Base de Datos - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. Lima: INEI.

Jung, O. (2010). Women Entrepreneurs Small Business and Tourism Branch, Industry Canada. Ottawa: SME Financing Data Initiative.

Karpeles, M. (2004). Domestic violence should be workplace concern, too. *Crain's Chicago Business*, 27(40), 11-12.

Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2012). The Global Entrepreneurship Monitor: 2011 Global Report. GERA, BABSON, Universidad del Desarrollo, University TUN ABDUL RAZAK.

Koenig, M., Ahmed, S., Hossain, M., & Khorshed Alam Mozumder, A. (2003). Women's status and domestic violence in rural Bangladesh: individual- and community-level effects. *Demography*, 40(2), 269-288.

Lever, A. (2009). Project Policies to Promote Women Entrepreneurs in APEC. Canada: APEZ-MIMDES.

Mayoux, L. (1999). From access too empowerment: Gender issues in Micro-finance. CSD NGO Women's Caucus Position Paper, 1-4.

Mayoux, L., & Hartl, M. (2009). Gender and rural microfinance: Reaching and empowering women. Roma: International Fund for Agricultural Development (IFAD).

MIMDES- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2009). Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015. Lima: MIMDES.

O'Leary, A., Lean, E., & Reeves, C. (2003). Coming into the light: Intimate Partner Violence and its effects at work. *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 57-72.

Pait, S. (2009). The microfinance sector in Peru: Opportunities, Challenges and empowerment with gender mainstreaming. Women's Empowerment Mainstreaming and Networking for Gender Justice in Economic Programme.

Parker, S., & Robson, M. (2004). Explaining international variations in entrepreneurship: Evidence from a Panel of OECD Countries. *Southern Economic Journal*, 71(2), 287-301.

Patel, D., & Taylor, R. (2011). Social and Economic Costs of Violence - Workshop Summary. Washington: The National Academies Press.

Pollack, K., Austin, W., & Grisso, J. (2010). Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. *Journal of Women's Health*, 19(4), 729-733.

Pollack, K., McKay, T., Cumminskey, C., Clinton-Sherrod, M., Lindquist, C., Lasater, B., y otros. (2010). Employee Assistance Program Services for Intimate Partner Violence and Client Satisfaction with These Services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 819-826.

Pronyk, P., Hargreaves, J., Kim, J., Morison, L., Phetla, G., Watts, C., y otros. (2006). Effect of a structural intervention for the prevention of intimate partner violence and HIV in rural South Africa: A cluster randomized trial. *The Lancet*, 368, 1973-1983.

Randel, J., & Wells, K. (2003). Corporate approaches to reducing intimate partner violence through workplace initiatives. *Clinics in Occupational and Environmental Medicine* (3), 821-841.

Rothman, E., Hathaway, J., Stidsen, A., & De Vries, H. (2007). How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.

Samuel, L., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H., & Glass, N. (2011). Employers' Perceptions of Intimate Partner Violence among a Diverse Workforce. *Safety and Health at Work*, 2(3), 250-259.

Schuler, S., Hashemi, S., Riley, A., & Akhter, S. (1998). Men's Violence against Women in Rural Bangladesh: Undermined or Exacerbated. *Development in Practice*, 8(2), 148-157.

Serida, J., Morales, O., & Nakamatsu, K. (2012). Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2010. Lima: Universidad ESAN.

Straus, M. (1999). The Controversy over Domestic Violence by Women: A Methodological, Theoretical, and Sociology of Science Analysis. California: Sage.

Terjesen, S., & Amoro, J. (2010). Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development. *European Journal of Development Research*, 22, 313-330.

The World Bank. (2009). Report of online discussion Women and the Economy. Beijing: The World Bank.

Thunderbird School of Global Management. (2011). Thunderbird Global Impact Report 2011. California: Thunderbird School of Global Management.

Vara, A. (2012a). Costos empresariales de la violencia contra la mujer en el Perú. Lima: Universidad de San Martín de Porres & GIZ (documento preliminar).

Vara, A. (2012b). Impacto de la violencia contra las mujeres en el presentismo y ausentismo laboral en Lima-Perú. Lima: Universidad de San Martín de Porres & GIZ.

Vara, A. (2012c). Impacto de la Violencia contra las mujeres en las empresas de Lima-Perú. Un informe desde las gerencias de RR.HH. Lima: Universidad de San Martín de Porres & GIZ.

Vyas, S., & Watts, C. (2009). How does economic empowerment affect women's risk of intimate partner violence in low and middle income countries? A systematic review of published evidence. *Journal of International Development*, 21, 577-602.

WHO- World Health Organization. (2009). Promoting gender equality to prevent violence against women. Malta: World Health Organization.

ANEXO 1

Estudios internacionales que miden la relación entre VcM y el empoderamiento económico femenino

Study	Violence measure	Independent access to resources reference group	Ever violence odds ratio (CI)	Past year violence odds ratio (CI)
Egypt Kishor and Johnson (2004)	Physical	<i>Not working</i> , working paid cash working no pay	0.78 [†] 1.79**	0.62* 1.76**
Egypt Yount (2005)	Physical	<i>Never worked for cash</i> , worked for cash <i>Paid less of marital expenses</i> , paid same/more of marital expenses		0.95 0.91
Lesotho Brown <i>et al.</i> (2006)	Sexual	<i>Unemployed</i> , employed	0.85 (0.59–1.22)	
South Africa Pronyk <i>et al.</i> (2006)	Physical/sexual	<i>Intervention</i> , comparison		0.45 (0.23–0.91)
Zambia Kishor and Johnson (2004)	Physical/sexual	<i>Not working</i> , working paid cash working paid in kind working no pay	1.11 0.84 1.06	0.96 0.94 1.08
Bangladesh urban Naved and Persson (2005)	Physical	<i>Not earning income</i> , earns income <i>Non-member of credit group</i> , member of credit group		1.83 [‡] 1.73 [‡]
Bangladesh rural Naved and Persson (2005)	Physical	<i>Not earning income</i> , earns income <i>Non-member of credit group</i> , member of credit group		1.08
Bangladesh Sirajgonj Koenig <i>et al.</i> (2003b)	Physical	<i>Non-member of credit group</i> , member of credit group < 2 years, member of credit group > 2 years Women's autonomy index		1.26 [†] 1.01 1.57***
Bangladesh Jessore Koenig <i>et al.</i> (2003b)	Physical	<i>Non-member of credit group</i> , member of credit group < 2 years, member of credit group > 2 years Women's autonomy index		0.89 0.74 [†] 0.88 [†]
Bangladesh Bates <i>et al.</i> (2004)	Physical	<i>Non-member of credit group</i> , member of credit group <i>No/nominal contribution to household</i> , more than nominal		0.75 [†] (0.56–1.00) 1.79* (1.26–2.54)
Bangladesh Ahmed (2005)	Physical (past 4 months)	<i>Eligible non-member of credit group</i> , passive member, active member of credit group, skilled member of credit group Contribution to household income		1.36 (0.79–2.36) 1.47 (0.93–2.33) 0.64 (0.25–1.66) 1.86 (0.98–3.53)
Bangladesh Schuler <i>et al.</i> (1996)	Physical	<i>No credit in village</i> , GB member, BRAC member, non-member in village with credit group <i>Little or no contribution to family support</i> , substantial contribution		0.30 (0.18–0.51) 0.44 (0.28–0.70) 0.66 (0.45–0.96) 0.93 (0.65–1.33)
Bangladesh Hadi (2005)	Physical	<i>Domestic</i> , productive activities < 5 years, productive activities > 5 years Women's position index		0.78 0.33* 0.56 [‡]
Cambodia Kishor and Johnson (2004)	Physical/sexual	<i>Not working</i> , working paid cash working paid in kind working no pay	1.01 0.71 1.07	0.96 0.73 1.14
India Kishor and Johnson (2004)	Physical	<i>Not working</i> , working paid cash working no pay	1.57** 1.25**	1.40** 1.09*
India Krishnan (2005)	Physical	<i>Does not earn income</i> , woman controls her income, woman gives income to spouse	2.66 (1.38–5.13) 1.46 (0.85–2.51)	
India Krishnan (2005)	Physical	<i>Spouse responsible for household expenses</i> , woman responsible both responsible for household expenses	2.01 (1.09–3.70) 0.46 (0.23–0.89)	
India Rao (1997)	Physical	Woman's monthly income	1.00***	
India Panda and Agarwal (2005)	Physical (ever) Physical/sexual/ threat	<i>Unemployed</i> regular work Seasonal/irregular work <i>Ownership property none</i> , land only house only house and land	0.41 [†] 0.76 0.13* 0.09* 0.05* 1.80 [†]	0.63 0.55 0.39 0.15* 0.05*
Iran Ghazizadeh (2005)	Physical	<i>Housewife</i> , employed		
Philippines Hindin and Adair (2002)	Physical	<i>Does not work for pay</i> , works for pay <i>No one dominates decision making</i> ; woman dominates decision, partner dominates decision making <i>Woman does not earn > 50%</i> <i>of household income</i> , does	1.00 3.82*** 2.72* 1.24	

Fuente: (Vyas & Watts, 2009).

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Study	Violence measure	Independent access to resources reference group	Ever violence odds ratio (CI)	Past year violence odds ratio (CI)
Thailand Aekplakom and Kongsakon (2005)	Physical/sexual/psychological	Adequate income for expenses Yes No	2.00 (1.22–3.27)	
Columbia Kishor and Johnson (2004)	Physical/sexual	<i>Not working</i> working paid cash working paid in kind working no pay	1.44** 1.32 1.55**	
Dominican Republic Kishor and Johnson (2004)	Physical/sexual	<i>Not working</i> working paid cash working paid in kind working no pay	1.37** 1.49 0.74	1.41** 1.54 0.73
Mexico Oropesa (1997)	Physical	Years in employment in partnership,	1.02	
Mexico Oropesa (1997)	Physical	Years in employment prior to union	0.99	
		<i>Husband bread winner</i> , neither employed, wife/dual earner	1.53† 0.80	
Nicaragua Kishor and Johnson (2004)	Physical/sexual	<i>Not working</i> working paid cash working no pay	1.41** 1.17	1.28* 1.06
Peru Kishor and Johnson (2004)	Physical	<i>Not working</i> working paid cash working paid in kind working no pay	1.32** 1.17 1.16*	
Peru Flake (2005)	Physical	<i>Unemployed</i> , employed in agriculture, service, professional	1.17* 1.47** 1.33**	
		<i>Egalitarian decision making</i> , divided decision making, female dominated decision making, male dominated decision making	1.20*** 1.32*** 1.08	
Haiti Kishor and Johnson (2004)	Physical	<i>Not working</i> working paid cash working paid in kind working no pay	1.10 0.81 0.28	1.11 1.01 0.34
Haiti Gage (2005)	Physical	<i>No independent access to money</i> , independent access to money <i>Joint household decision making</i> , woman dominates purchases, man dominates household purchases others say on household purchase		0.56† 1.68* 1.51 1.13
Haiti Gage (2005)	Sexual	<i>No independent access to money</i> , independent access to money <i>Joint household decision making</i> , woman dominates purchases, man dominates household purchases others say on household purchase		0.90 1.66† 2.51† 1.20
Haiti Gage (2005)	Emotional	<i>No independent access to money</i> , independent access to money <i>Joint household decision making</i> , woman dominates purchases, man dominates household purchases others say on household purchase		0.52* 2.67*** 2.64 1.34
Albania Burazeri <i>et al.</i> (2005) (model 1)	Physical	<i>White collar</i> , blue collar, housekeeper, unemployed		0.64† (0.41–1.00) 0.36† (0.14–0.96) 0.25* (0.10–0.63)
Albania Burazeri <i>et al.</i> (2005) (model 2)	Physical	<i>White collar</i> , blue collar, housekeeper, unemployed		0.97 (0.52–1.80) 0.89 (0.52–1.50) 0.55*** (0.36–0.86)
Turkey Kocacik and Dogan (2006)	Physical Sexual	<i>Not stated</i> , housewife	0.17 (0.06–0.52) 0.17 (0.04–0.81)	
Ukraine Dude (2007)	Physical	<i>Not employed</i> currently employed	1.04	1.30

* <0.01; ** <0.005; *** <0.001; † <0.1; ‡ <0.05. [Corrections made here after online publication].

Fuente: (Vyas & Watts, 2009)

ANEXO 2**Secciones utilizadas del cuestionario individual mujeres -
ENCUESTA DEMOGRÁFICA Y DE SALUD FAMILIAR ENDES – 2011****SECCIÓN 1. ANTECEDENTES DE LA ENTREVISTADA**

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A																												
101	ANOTE LA HORA DE INICIO	HORA..... MINUTOS.....																													
102	Primero me gustaría hacerle algunas preguntas acerca de Ud. y de su hogar. Antes de que Ud. cumpliera los 12 años ¿Dónde vivió la mayor parte del tiempo: En una ciudad, en un pueblo o en el campo? SI ES CIUDAD, SONDEE: ¿Era la capital del departamento?	CAPITAL DEL DEPARTAMENTO 1 CIUDAD 2 PUEBLO 3 CAMPO 4 EXTRANJERO 5																													
103	¿Cuánto tiempo tiene usted viviendo continuamente en (NOMBRE DEL ACTUAL LUGAR DE RESIDENCIA)?	AÑOS..... SIEMPRE..... 95 VISITANTE 96	→ 105																												
104	Antes de que Ud. viniera a vivir aquí, ¿Vivía en una ciudad, en un pueblo, o en el campo? SI ES CIUDAD, SONDEE: ¿Era la capital del departamento?	CAPITAL DEL DEPARTAMENTO 1 CIUDAD 2 PUEBLO 3 CAMPO 4 EXTRANJERO 5																													
105	¿En qué mes y año nació Ud.?	MES..... NO SABE EL MES..... 98 AÑO..... 1 9																													
106	¿Cuántos años cumplidos tiene? COMPARE 105 Y 106 Y CORRIJA SI SON INCONSISTENTES	EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS.....																													
107	¿Alguna vez asistió a la escuela?	SI..... 1 NO..... 2	→ 114																												
108	¿Cuál fue el año o grado de estudios más alto que aprobó? - CIRCULE "0" SI NINGUNO - SI RESPONDE CICLO CONVIERTA A AÑOS - PARA "6" O MAS AÑOS DE ESTUDIO, ANOTE "6"	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>CIRCULE NIVEL</th> <th>ANOTE AÑO</th> <th>ANOTE GRADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INICIAL / PRE-ESCOLAR.....</td> <td>0</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>PRIMARIA.....</td> <td>1</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>SECUNDARIA.....</td> <td>2</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>SUPERIOR NO UNIVERSITARIO.....</td> <td>3</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>SUPERIOR UNIVERSITARIO.....</td> <td>4</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>POSTGRADO.....</td> <td>5</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		CIRCULE NIVEL	ANOTE AÑO	ANOTE GRADO	INICIAL / PRE-ESCOLAR.....	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	PRIMARIA.....	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SECUNDARIA.....	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SUPERIOR NO UNIVERSITARIO.....	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SUPERIOR UNIVERSITARIO.....	4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	POSTGRADO.....	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	CIRCULE NIVEL	ANOTE AÑO	ANOTE GRADO																												
INICIAL / PRE-ESCOLAR.....	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
PRIMARIA.....	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
SECUNDARIA.....	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
SUPERIOR NO UNIVERSITARIO.....	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
SUPERIOR UNIVERSITARIO.....	4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
POSTGRADO.....	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
110	VERIFIQUE 106: 24 AÑOS O MENOS <input type="checkbox"/> 25 AÑOS O MÁS <input type="checkbox"/>		→ 113																												
111	¿Actualmente está asistiendo a la escuela, colegio, instituto superior o universidad?	SI..... 1 NO..... 2	→ 113																												

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

SECCIÓN 5. NUPCIALIDAD

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A
500	PRESENCIA DE OTRAS PERSONAS	<div style="text-align: right;">SI NO</div> NIÑOS MENORES DE 10 AÑOS..... 1 2 ESPOSO / COMPAÑERO..... 1 2 OTROS HOMBRES..... 1 2 OTRAS MUJERES..... 1 2	
501	¿Actualmente Ud. está casada o conviviendo?	SÍ, ACTUALMENTE CASADA..... 1 SÍ, CONVIVIENDO..... 2 NO, NO EN UNIÓN..... 3	506
502	¿Usted ha estado casada o ha convivido?	SÍ, ESTUVO CASADA..... 1 SÍ, CONVIVIÓ..... 2 NO..... 3	505
503	ANOTE "0" EN LA COLUMNA 4 DEL CALENDARIO EN EL MES DE LA ENTREVISTA Y TRACE UNA LÍNEA HASTA ENERO DEL 2006		
504	PASE A		
505	Actualmente es usted ¿viuda, separada o divorciada?	VIUDA..... 1 SEPARADA..... 2 DIVORCIADA..... 3	508
506	¿Su esposo/compañero vive con usted ahora o permanece en otro sitio?	VIVE CON ELLA..... 1 VIVE EN OTRO SITIO..... 2	
507	ANOTE EL NOMBRE Y NÚMERO DE ORDEN DEL ESPOSO/COMPAÑERO DEL CUESTIONARIO DEL HOGAR. SI NO ESTA LISTADO EN EL HOGAR, ESCRIBA "00".	NOMBRE: _____ No. ORDEN..... <input type="text"/> <input type="text"/>	
508	¿Usted ha estado casada o conviviendo sólo una vez, o más de una vez?	UNA VEZ..... 1 MÁS DE UNA VEZ..... 2	509
508A	¿Cuál fue la principal causa de la (última) separación?	ENVIUDO..... 01 VIOLENCIA FÍSICA/ PSICOLÓGICA O SEXUAL..... 02 INFIDELIDAD DE ÉL..... 03 INFIDELIDAD DE ELLA..... 04 INCUMPLÍA DEBERES DE PADRE/ ESPOSO..... 05 INCUMPLÍA DEBERES DE MADRE/ ESPOSA..... 06 EMBRIAGUEZ HABITUAL / USO DE DROGAS DE ÉL..... 07 EMBRIAGUEZ HABITUAL / USO DE DROGAS DE ELLA..... 08 CONDUCTA CORRUPTA DE ÉL..... 09 CONDUCTA CORRUPTA DE ELLA..... 10 FALTA DE COMPRENSIÓN..... 11 OTRO: _____ 96 (ESPECIFIQUE)	
509	VERIFIQUE 508: <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> CASADA / UNIDA CON UN HOMBRE SOLAMENTE UNA VEZ: <input type="checkbox"/> ↓ ¿En qué mes y año empezó a vivir con su esposo/compañero? </div> <div> CASADA / UNIDA CON UN HOMBRE MÁS DE UNA VEZ: <input type="checkbox"/> ↓ ¿En qué mes y año empezó a vivir con su primer esposo/compañero? </div> </div>	MES..... <input type="text"/> <input type="text"/> NO SABE EL MES..... 98 AÑO..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> NO SABE EL AÑO..... 9998	511
510	¿Cuántos años tenía Ud. cuando empezó a vivir con él?	EDAD..... <input type="text"/> <input type="text"/>	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

SECCIÓN 7. ANTECEDENTES DEL CÓNYUGE Y TRABAJO DE LA MUJER

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A
701	VERIFIQUE 501, 502 Y 505: ACTUALMENTE CASADA/O CONVIVIENTE <input type="checkbox"/> 501=1,2 SEPARADA/DIVORCIADA/VIUDA <input type="checkbox"/> 505=1,2,3 NUNCA CASADA Y NUNCA EN UNION <input type="checkbox"/> 502=3	703 707	
702	¿Cuántos años cumplidos tiene su esposo/compañero?	EDAD EN AÑOS COMPLETOS..... <input type="text"/>	
703	¿Su esposo/compañero (su último esposo/compañero) alguna vez asistió a la escuela?	SI..... 1 NO..... 2	706
704	¿Cuál fue el año o grado de estudios más alto que aprobó? - CIRCULE "0" SI NINGUNO - SI RESPONDE CICLO CONVIERTA A AÑOS - PARA "6" O MÁS AÑOS DE ESTUDIO, ANOTE "6"	CIRCULE ANOTE NIVEL AÑO GRADO INICIAL/PRE-ESCOLAR..... 0 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> PRIMARIA..... 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> SECUNDARIA..... 2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> SUPERIOR NO UNIVERSITARIA..... 3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> SUPERIOR UNIVERSITARIA..... 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> POST GRADO..... 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> NO SABE..... 998	
706	VERIFIQUE 701: ACTUALMENTE CASADA O CONVIVIENTE <input type="checkbox"/> SEPARADA/DIVORCIADA/VIUDA <input type="checkbox"/> ¿Cuál es la ocupación de su esposo/compañero? Es decir, ¿qué clase de trabajo hace él principalmente? ¿Cuál era la ocupación de su (último) esposo/compañero? Es decir, ¿qué clase de trabajo hacía él principalmente?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
707	La semana pasada, entre el domingo ____ y el sábado ____, ¿Ud. ha realizado algún trabajo, aparte del trabajo del hogar?	SI..... 1 NO..... 2	710
708	Como Ud. sabe, algunas mujeres trabajan por una paga en dinero o especie. Otras venden cosas, tienen pequeños negocios o trabajan en tierras de la familia o en empresas de la familia. ¿La semana pasada Ud. ha realizado alguno de estos trabajos?	SI..... 1 NO..... 2	710
708A	Aunque Ud. no trabajó la semana pasada, ¿tiene un trabajo o negocio del cual estuvo ausente por licencia, enfermedad, vacaciones, maternidad o cualquier otra razón?	SI..... 1 NO..... 2	710
709	¿Ud. ha trabajado en los últimos 12 meses?	SI..... 1 NO..... 2	718AA
710	¿Cuál es su ocupación, es decir, qué clase de trabajo hace (hacia) Ud. principalmente?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
711	VERIFIQUE 710: TRABAJA/TRABAJO EN AGRICULTURA <input type="checkbox"/> NO TRABAJA/NO TRABAJO EN AGRICULTURA <input type="checkbox"/>	713	
712	¿Ud. trabaja (trabajó) principalmente en tierra propia, en tierra de su familia, en tierra alquilada, en tierra de otros o en tierra de la comunidad?	TIERRA PROPIA..... 1 TIERRA FAMILIAR..... 2 TIERRA ALQUILADA..... 3 TIERRA DE OTROS..... 4 TIERRA DE LA COMUNIDAD..... 5	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A																																				
713	¿Ud. realiza (realizó) ese trabajo para un familiar, para otro o trabaja (trabajó) por cuenta propia?	PARA UN FAMILIAR..... 1 PARA OTROS..... 2 POR CUENTA PROPIA..... 3																																					
714	¿Usted usualmente trabaja (trabajaba) en el hogar o fuera del hogar?	EN EL HOGAR..... 1 FUERA DEL HOGAR..... 2																																					
715	¿Ud. usualmente trabaja (trabajaba) durante todo el año, trabaja por temporada o sólo de vez en cuando?	DURANTE TODO EL AÑO..... 1 POR TEMPORADA..... 2 DE VEZ EN CUANDO..... 3																																					
716	¿A Ud. le pagan (pagaban) o usted gana (ganaba) en dinero o en especie por el trabajo que realiza(ba)?	SÓLO DINERO..... 1 DINERO Y ESPECIE..... 2 SÓLO EN ESPECIE..... 3 NO LE PAGAN..... 4	718AA																																				
716A	VERIFIQUE 501, 707, 708 Y 708A: ACTUALMENTE CASADA /CONVIVIENTE Y TRABAJÓ LA SEMANA PASADA. <input type="checkbox"/>	ACTUALMENTE NO EN UNIÓN O ACTUALMENTE EN UNIÓN PERO NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA <input type="checkbox"/>	718AA																																				
717	¿Quién decide principalmente cómo se gasta el dinero que Ud. gana?	ENTREVISTADA 1 ESPOSO/COMPAÑERO 2 AMBOS 3 ALGUIEN MÁS 4 ENTREVISTADA CON ALGUIEN MÁS 5																																					
718A	¿Diría que el dinero que Usted gana es más, menos o igual de lo que gana su esposo/compañero?	MAS QUE ESPOSO/COMPAÑERO..... 1 MENOS QUE ESPOSO/COMPAÑERO..... 2 IGUAL A ESPOSO/COMPAÑERO..... 3 ESPOSO/ COMPAÑERO NO GANA..... 4 NO SABE..... 8	719																																				
718AA	¿Quién decide principalmente cómo se gasta el dinero que su esposo/compañero gana?	ENTREVISTADA 1 ESPOSO/COMPAÑERO 2 AMBOS 3 ALGUIEN MÁS 4 ENTREVISTADA CON ALGUIEN MÁS..... 5 SEPARADA/DIVORCIADA/VIUDA/ NUNCA UNIDA 6 ESPOSO/COMPAÑERO NO GANA 7	720																																				
719	En su hogar, quién tiene la última palabra en las siguientes decisiones: a. ¿El cuidado de su salud?..... b. ¿Hacer compras grandes del hogar?..... c. ¿Hacer compras para necesidades diarias del hogar?..... d. ¿Visitar a familia, amigos, o parientes?..... e. ¿Qué comida se debe cocinar cada día?.....	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ENTRE- VISTADA</th> <th>ESPOSO</th> <th>AMBOS</th> <th>ALGUIEN MÁS</th> <th>ENTREV/ ALGUIEN MÁS</th> <th>NADIE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	ENTRE- VISTADA	ESPOSO	AMBOS	ALGUIEN MÁS	ENTREV/ ALGUIEN MÁS	NADIE	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
ENTRE- VISTADA	ESPOSO	AMBOS	ALGUIEN MÁS	ENTREV/ ALGUIEN MÁS	NADIE																																		
1	2	3	4	5	6																																		
1	2	3	4	5	6																																		
1	2	3	4	5	6																																		
1	2	3	4	5	6																																		
1	2	3	4	5	6																																		
720	VERIFIQUE 217 Y 218: TIENE ALGÚN HIJO MENOR DE 6 AÑOS VIVIENDO CON LA ENTREVISTADA SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		721																																				
720A	¿Quién cuida usualmente de (NOMBRE DEL NIÑO MENOR EN EL HOGAR), cuando Ud. sale de la casa?	ENTREVISTADA..... 01 ESPOSO/COMPAÑERO..... 02 HIJAS/HIJOS MAYORES..... 03 PADRES/SUEGROS..... 04 OTROS PARIENTES..... 05 VECINOS/AMIGOS..... 06 OTROS NO PARIENTES..... 07 EMPLEADA DOMÉSTICA..... 08 CUIDADO WAWA-WASI..... 09 CUIDADO OTRA INSTITUCIÓN..... 10 OTRO:..... 96 (ESPECIFIQUE)																																					
721	A veces el esposo/compañero se molesta por cosas que hace su esposa. En su opinión, Ud. está de acuerdo que él golpee a su esposa.... a. ... ¿Si ella sale de la casa sin decirle nada a él? b. ... ¿Si ella descuida a los niños? c. ... ¿Si ella discute con él? d. ... ¿Si ella se niega a tener relaciones sexuales con él? e. ... ¿Si ella quema la comida?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> <th>NS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SALE DE LA CASA.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DESCUIDA A NIÑOS.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DISCUTE.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>SE NIEGA A TENER SEXO.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>QUEMA LA COMIDA.....</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>		SI	NO	NS	SALE DE LA CASA.....	1	2	8	DESCUIDA A NIÑOS.....	1	2	8	DISCUTE.....	1	2	8	SE NIEGA A TENER SEXO.....	1	2	8	QUEMA LA COMIDA.....	1	2	8													
	SI	NO	NS																																				
SALE DE LA CASA.....	1	2	8																																				
DESCUIDA A NIÑOS.....	1	2	8																																				
DISCUTE.....	1	2	8																																				
SE NIEGA A TENER SEXO.....	1	2	8																																				
QUEMA LA COMIDA.....	1	2	8																																				

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A
819 B	<p>La última vez que usted recibió una inyección de un trabajador de salud, ¿a dónde fue usted a que le aplicaran la inyección?</p> <p>ESCRIBA EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO, LUEGO DETERMINE SI EL SECTOR ES PÚBLICO O PRIVADO Y CIRCULE EL CÓDIGO APROPIADO</p> <p>_____</p> <p>(NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO)</p>	<p>SECTOR PÚBLICO</p> <p>HOSPITAL MINSA 10</p> <p>CENTRO DE SALUD MINSA 11</p> <p>PUESTO DE SALUD MINSA 12</p> <p>HOSPITAL DE ESSALUD..... 13</p> <p>POLICLÍNICO/ CENTRO/ POSTA ESSALUD... 14</p> <p>HOSPITAL / OTRO DE LAS FFAA Y PNP..... 15</p> <p>HOSPITAL / OTRO DE LA MUNICIPALIDAD..... 16</p> <p>OTRO GOBIERNO: 19</p> <p>(ESPECIFIQUE)</p> <p>SECTOR PRIVADO</p> <p>CLÍNICA PARTICULAR 20</p> <p>FARMACIA / BOTICA..... 21</p> <p>CONSULTORIO MÉDICO PARTICULAR 24</p> <p>OTRO PRIVADO: 29</p> <p>(ESPECIFIQUE)</p> <p>ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES</p> <p>CLÍNICA/ POSTA DE ONG..... 31</p> <p>HOSPITAL / OTRO DE LA IGLESIA..... 32</p> <p>EN SU DOMICILIO 41</p> <p>OTRO: 96</p> <p>(ESPECIFIQUE)</p>	
819 C	¿La persona que le puso la inyección utilizó una jeringa y aguja nueva?	<p>SI..... 1</p> <p>NO..... 2</p> <p>NO SABE 8</p>	
820	¿Tiene usted seguro de salud?	<p>SI..... 1</p> <p>NO..... 2</p>	901
820 A	<p>¿A qué institución corresponde el seguro que usted tiene?</p> <p>SONDEE: ¿Alguno más?</p>	<p>ESSALUD/IPSS A</p> <p>FUERZAS ARMADAS O POLICIALES B</p> <p>SEGURO INTEGRAL DE SALUD C</p> <p>ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD..... D</p> <p>SEGURO PRIVADO E</p> <p>OTRO: X</p> <p>(ESPECIFIQUE)</p>	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

SECCIÓN 10. VIOLENCIA DOMÉSTICA

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A																												
1000	<p>VEA EN LA PORTADA DEL CUESTIONARIO INDIVIDUAL SI LA MUJER ESTÁ SELECCIONADA PARA APLICARLE LA SECCIÓN VIOLENCIA DOMÉSTICA</p> <p>ESTÁ SELECCIONADA <input type="checkbox"/> NO ESTÁ SELECCIONADA <input type="checkbox"/></p>		1036																												
1000 A	<p>VERIFIQUE SI HAY ALGUIEN MÁS PRESENTE</p> <p>NO CONTINÚE HASTA TENER COMPLETA PRIVACIDAD</p> <p>HAY PRIVACIDAD <input type="checkbox"/> 1 NO HAY PRIVACIDAD <input type="checkbox"/> 2</p>		1036																												
1000 B	<p>LEA:</p> <p>Ahora me gustaría preguntarle sobre algunos aspectos de sus relaciones familiares. Yo sé que algunas de estas preguntas son muy personales. Sin embargo, su respuesta es muy importante para ayudar a entender la condición de la mujer en el país. Permítame asegurarle que sus respuestas serán completamente confidenciales y nadie más tendrá conocimiento de lo que usted me diga.</p>																														
1001	<p>VERIFIQUE 501, 502, 505: ESTADO CONYUGAL</p> <p>ACTUALMENTE CASADA/UNIDA <input type="checkbox"/> SEPARADA/DIVORCIADA/VIUDA/(LEER EN PASADO) <input type="checkbox"/> NUNCA CASADA/NUNCA UNIDA <input type="checkbox"/></p>		1013B																												
1002	<p>Cuando dos personas se casan o viven juntas, ellos usualmente comparten los buenos y los malos momentos. En su relación con su (último) esposo (compañero):</p> <p>SI LA RESPUESTA ES SI, SONDEE:</p> <p>¿Frecuentemente o a veces?</p> <p>A ¿Podría usted decirme si él es (era) cariñoso con usted?</p> <p>B ¿Podría usted decirme si él pasa (pasaba) su tiempo libre con Usted?</p> <p>C ¿Podría usted decirme si él consulta (consultaba) su opinión en diferentes temas del hogar?</p> <p>D ¿Podría usted decirme si él respeta (respetaba) sus deseos?</p> <p>E ¿Podría usted decirme si él respeta (respetaba) sus</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>FRECUENTE</th> <th>A</th> <th>NUNCA</th> </tr> <tr> <th></th> <th>TEMENTE</th> <th>VECES</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CARIÑOSO</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>TIEMPO LIBRE</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>CONSULTAS</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>RESPETUOSO</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		FRECUENTE	A	NUNCA		TEMENTE	VECES		CARIÑOSO	1	2	3	TIEMPO LIBRE	1	2	3	CONSULTAS	1	2	3	RESPETUOSO	1	2	3					
	FRECUENTE	A	NUNCA																												
	TEMENTE	VECES																													
CARIÑOSO	1	2	3																												
TIEMPO LIBRE	1	2	3																												
CONSULTAS	1	2	3																												
RESPETUOSO	1	2	3																												
1003	<p>Ahora voy a preguntarle sobre situaciones por las que pasan algunas mujeres. Por favor dígame si las siguientes frases se aplican a la relación con su (último) esposo (compañero):</p> <p>A ¿Su esposo (compañero) se pone (ponía) celoso o molesto si usted conversa (conversaba) con otro hombre?</p> <p>B ¿El la acusa (acusaba) frecuentemente de ser infiel?</p> <p>C ¿El le impide (impedía) que visite o la visiten sus amistades?</p> <p>D ¿El trata (trataba) de limitar las visitas/contactos a su familia?</p> <p>E ¿El insiste (insistía) siempre en saber todos los lugares donde usted va (iba)?</p> <p>F ¿El desconfía (desconfiaba) de usted con el dinero?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> <th>NS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CELOSO</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>INFIEL</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>VISITA AMISTADES</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>VISITA FAMILIA</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>SABER DONDE VA</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DESCONFIANZA</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>		SI	NO	NS	CELOSO	1	2	8	INFIEL	1	2	8	VISITA AMISTADES	1	2	8	VISITA FAMILIA	1	2	8	SABER DONDE VA	1	2	8	DESCONFIANZA	1	2	8	
	SI	NO	NS																												
CELOSO	1	2	8																												
INFIEL	1	2	8																												
VISITA AMISTADES	1	2	8																												
VISITA FAMILIA	1	2	8																												
SABER DONDE VA	1	2	8																												
DESCONFIANZA	1	2	8																												
1004	<p>Ahora, si usted me permite, necesito hacerle algunas preguntas sobre la relación de pareja con su (último) esposo (compañero).</p> <p>Su (último) esposo (compañero) alguna vez:</p>																														
A	<p>¿Le ha dicho o le ha hecho cosas para humillarla delante de los demás?</p> <p>SI 1 → NO 2 ↓</p>	<p>¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?</p> <p>MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3</p>																													
B	<p>¿La ha amenazado con hacerle daño a usted o a alguien cercano a usted?</p> <p>SI 1 → NO 2 ↓</p>	<p>¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?</p> <p>MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3</p>																													
C	<p>¿La ha amenazado con irse de la casa, quitarle a los hijos o la ayuda económica?</p> <p>SI 1 → NO 2 ↓</p>	<p>¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?</p> <p>MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3</p>																													

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS		CATEGORÍAS Y CÓDIGOS		PASE A
1005	Su (último) esposo (compañero) alguna vez:				
A	¿La empujó, sacudió o le tiró algo?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
B	¿La abofeteó o le retorció el brazo?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
C	¿La golpeó con el puño o con algo que pudo hacerle daño?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
D	¿La ha pateado o arrastrado?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
E	¿Trató de estrangularla o quemarla?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
F	¿La atacó/agredió con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
G	¿La amenazó con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
H	¿Ha utilizado la fuerza física para obligarla a tener relaciones sexuales aunque usted no quería?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
I	¿La obligó a realizar actos sexuales que usted no aprueba?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
1006	VERIFIQUE 1005: POR LO MENOS UN 'SI' <input type="checkbox"/> NINGÚN SI <input type="checkbox"/> → 1009				
1007	¿Cuánto tiempo después de haberse casado/unido con su (último) esposo (compañero) empezaron a suceder esas cosas?	NÚMERO DE AÑOS		<input type="text"/>	
1008	Por favor dígame si le ha sucedido algo de lo siguiente como resultado de algo que su esposo (compañero) le hizo:				
A	¿Tuvo moretones y dolores?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
B	¿Tuvo una herida o lesión, hueso y dientes rotos, quemaduras?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
C	¿Tuvo que ir al médico o centro de salud a causa de algo que él le hizo?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
D	¿Tuvo que ir al curandero, huesero u otra persona a causa de algo que él le hizo?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	
1009	¿Alguna vez usted pegó, abofeteó, pateó o maltrató físicamente a su esposo (compañero) en momentos que él no la estaba golpeando o maltratando físicamente?	SI 1 NO 2			→ 1011
1010	En los últimos 12 meses, entre del año pasado y de este año, ¿Con qué frecuencia usted pegó, abofeteó, pateó o maltrató físicamente a su esposo (compañero) en momentos que él no la estaba golpeando o maltratando?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3			
1011	¿Su esposo (compañero) toma (ba) bebidas alcohólicas?	SI 1 NO 2			→ 1013A
1012	¿Su esposo (compañero) se embriaga(ba) con mucha frecuencia, algunas veces o nunca?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3			
1012A	VERIFIQUE 1006: POR LO MENOS UN SI <input type="checkbox"/> NINGUN SI <input type="checkbox"/> → 1013A				
1012B	Cuando su esposo (compañero) la ha agredido/ golpeado, ¿se encontraba bajo los efectos de haber consumido licor o drogas o ambas cosas?	SI 1 → NO 2 ↘	¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses?	MUCHA FRECUENCIA 1 ALGUNAS VECES 2 NUNCA 3	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A
1013	VERIFIQUE 501, 502, 505: ESTADO CONYUGAL <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> 1013A CASADA/CONVIVIENTE SEPARADA/DIVORCIADA/ VIUDA <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> 1013B NUNCA CASADA/ NUNCA UNIDA <input type="checkbox"/> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="width: 45%;"> Desde cuando usted tenía 15 años de edad. ¿Alguna vez otra persona, aparte de su (actual/último) esposo/ compañero le pegó, abofeteó, pateó o maltrató físicamente? </div> <div style="width: 45%;"> Desde cuando usted tenía 15 años de edad, ¿Alguna persona le pegó, abofeteó, pateó, o la maltrató físicamente? </div> </div>	SI 1 NO 2 → 1018 NO RESPONDE 8 → 1018	
1014	¿Quién la ha maltratado físicamente de esa manera? ¿Alguien más? ANOTE TODAS LAS PERSONAS MENCIONADAS	MADRE A PADRE B MADRASTRA C PADRASTRO D HERMANA E HERMANO F HIJA G HIJO H EX-ESPOSO/EX-COMPAÑERO I SUEGRA J SUEGRO K OTRO FAMILIAR FEMENINO DEL ESPOSO L OTRO FAMILIAR MASCULINO DEL ESPOSO M OTRO PARIENTE FEMENINO N OTRO PARIENTE MASCULINO O AMIGA/CONOCIDA P AMIGO/CONOCIDO Q MAESTRO(A)/PROFESOR(A) R EMPLEADOR(A) S EXTRAÑO(A) T OTRA X (ESPECIFIQUE)	
1015	VERIFIQUE 1014: <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> MÁS DE UN CÓDIGO CIRCULADO <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> SOLO UN CÓDIGO CIRCULADO <input type="checkbox"/> → 1017 </div> </div>		
1016	De las personas mencionadas ¿Quién le pegó, abofeteó, pateó o la maltrató físicamente con mayor frecuencia?	MADRE 01 PADRE 02 MADRASTRA 03 PADRASTRO 04 HERMANA 05 HERMANO 06 HIJA 07 HIJO 08 EX-ESPOSO/EX-COMPAÑERO 09 SUEGRA 10 SUEGRO 11 OTRO FAMILIAR FEMENINO DEL ESPOSO 12 OTRO FAMILIAR MASCULINO DEL ESPOSO 13 OTRO PARIENTE FEMENINO 14 OTRO PARIENTE MASCULINO 15 AMIGA/CONOCIDA 16 AMIGO/CONOCIDO 17 MAESTRO(A)/PROFESOR(A) 18 EMPLEADOR(A) 19 EXTRAÑO(A) 20 OTRA 99 (ESPECIFIQUE)	
1017	Durante los últimos 12 meses, ¿Cuántas veces esa persona le pegó, abofeteó, pateó o maltrató físicamente?	NÚMERO DE VECES <input type="text"/> <input type="text"/>	
1018	VERIFIQUE 210, 226 Y 230 HIJOS NACIDOS VIVOS, EMBARAZO ACTUAL O PÉRDIDAS <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> ALGUNA VEZ EMBARAZADA <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> NUNCA EMBARAZADA <input type="checkbox"/> → 1021 </div> </div>		
1019	¿Alguna vez alguien le pegó, abofeteó, pateó o maltrató físicamente estando embarazada?	SI 1 NO 2 → 1021	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

PREG.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORÍAS Y CÓDIGOS	PASE A
1020	¿Quién la ha maltratado físicamente de esa manera? ¿Alguien más? ANOTE TODAS LAS PERSONAS MENCIONADAS	ACTUAL (ÚLTIMO) ESPOSO/COMPAÑERO A MADRE B PADRE C MADRASTRA D PADRASTRO E HERMANA F HERMANO G HIJA H HIJO I EX-ESPOSO/EX-COMPAÑERO J SUEGRA K SUEGRO L OTRO FAMILIAR FEMENINO DEL ESPOSO M OTRO FAMILIAR MASCULINO DEL ESPOSO N OTRO PARIENTE FEMENINO O OTRO PARIENTE MASCULINO P AMIGA/CONOCIDA Q AMIGO/CONOCIDO R MAESTRO(A) / PROFESOR(A) S EMPLEADOR(A) T EXTRAÑO(A) U OTRA X (ESPECIFIQUE)	
1021	VERIFIQUE 1005, 1013 Y 1019: POR LO MENOS UN 'SI' <input type="checkbox"/>	NINGÚN 'SI' <input type="checkbox"/>	1025
1022	Cuando la han maltratado ¿usted le ha pedido ayuda a personas cercanas a usted?	SI 1 NO 2	1023A
1023	¿A quién le ha pedido ayuda? ¿Alguien más? ANOTE TODAS LAS PERSONAS QUE MENCIONE	MADRE A PADRE B HERMANA C HERMANO D ACTUAL (ÚLTIMO) ESPOSO (COMPAÑERO) E SUEGRA F SUEGRO G OTRO FAMILIAR FEMENINO DEL ESPOSO H OTRO FAMILIAR MASCULINO DEL ESPOSO I OTRO PARIENTE FEMENINO J OTRO PARIENTE MASCULINO K AMIGO(A) L VECINO(A) M OTRA X (ESPECIFIQUE)	
1023A	Cuando fue maltratada, ¿Ud. ha acudido a alguna institución para buscar ayuda? SI HA ASISTIDO ¿a cuál institución ha acudido? ¿Alguna otra institución?	COMISARÍA A JUZGADO B FISCALÍA C DEFENSORÍA MUNICIPAL (DEMUNA) D MINISTERIO DE LA MUJER (MIMDES) E DEFENSORÍA DEL PUEBLO F ESTABLECIMIENTO DE SALUD G ORGANIZACIÓN PRIVADA H OTRA X (ESPECIFIQUE) NO / NUNCA HA BUSCADO AYUDA Z	1025
1024	¿Cuál es la principal razón por la cual usted nunca buscó ayuda?	NO SABIA DONDE IR / NO CONOCE SERVICIOS 01 NO ERA NECESARIO 02 DE NADA SIRVE 03 COSAS DE LA VIDA 04 MIEDO AL DIVORCIO/SEPARACIÓN 05 MIEDO A QUE LE PEGARA DE NUEVO A ELLA O A SUS HIJOS 06 MIEDO DE CAUSARLE UN PROBLEMA A LA PERSONA QUE LE PEGO 07 VERGUENZA 08 ELLA TENÍA LA CULPA 09 OTRA 96 (ESPECIFIQUE)	
1025	Hasta donde usted sabe ¿Su papá le pegó alguna vez a su mamá?	SI 1 NO 2 NO SABE 8	
1026	¿Conoce usted algún caso de una vecina, conocida o familiar que haya muerto por violencia de su pareja o ex-pareja?	SI 1 NO 2 NO SABE 8	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011).

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS
Nuevas visiones de jóvenes valores

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE

TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA

PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA

CORREO E.: TAREAGRAFICA@TAREAGRAFICA.COM

PÁGINA WEB: WWW.TAREAGRAFICA.COM

TELÉF. 332-3229 FAX: 424-1582

FEBRERO 2017 LIMA - PERÚ