

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Administración de Negocios



**VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER Y SUS EFECTOS EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS
EN EL HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA AÑO 2018-2019**

Tesis presentada por el Bachiller:

Velásquez Reyes, Erick Yury

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Administración de Negocios

Asesor:

Dr. Delgado Nieto, John Alex

Arequipa-Perú

2019

Arequipa, 26 de Julio del 2019

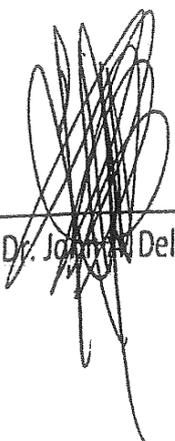
Señor:
Dr. José A. Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica de Santa María
Presente.-

De mi especial consideración

Por medio del presente emito el dictamen correspondiente en atención a la Boleta N° de nombramiento de Jurado Dictaminador.

Expediente: : 20190000019248
Tesis : "VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER Y SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS EN EL HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA AÑO 2018-2019"
Presentado por el (a) Bachiller : VELASQUEZ REYES, Erick Yury.
Para optar el Grado Académico de : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Dictamen : Aprobado

Atentamente,



Dr. Jorge W. Delgado Nieto

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

INFORME

REVISIÓN DE BORRADOR DE TESIS

De : Lieslie Gallegos Arias

A : Dr. JOSÉ VILLANEUVA SALAS
DIRECTOR ESCUELA DE POSTGRADO

Asunto : Levantamiento observaciones

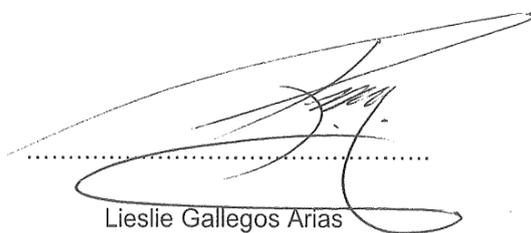
Recepción : _____

Fecha de entrega : 14/06/2019

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para hacer de su conocimiento que el borrador de tesis **“Violencia familiar contra la mujer y sus efectos en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el hospital Goyeneche de Arequipa año 2018-2019”** presentado por Erick Yury Velásquez Reyes, ha levantado las observaciones realizadas, por lo cual el dictamen se encuentra **APROBADO**.

Atentamente,



Lieslie Gallegos Arias

Dictamen de Borrador de Tesis

De : Dr. Edwin Béjar Zea

A : Dr. José A. Villanueva Salas
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica de Santa María

Asunto : Dictamen de Borrador de Tesis

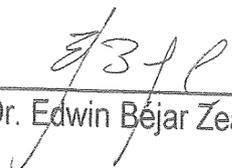
Referencia : Boleta de Nombramiento de Jurado Dictaminador N° 094
Borrador de Tesis Para el Grado Académico de Maestro en
Administración de Negocios.

Fecha : 16 de julio del 2019.

Según el asunto y la referencia, se ha procedido a revisar el proyecto de tesis presentado por el Bachiller VELASQUEZ REYES, Erick Yury; titulado "VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER Y SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS EN EL HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA AÑO 2018M – 2019". Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

1. El borrador de tesis presentado cumple con las condiciones necesarias de investigación siendo el dictamen favorable, por lo que el graduando se encuentra APTO para la siguiente etapa de obtención de grado académico.
2. Se recomienda retirar los cuadros que están en las conclusiones.

Es todo cuanto informo a Ud.


Dr. Edwin Béjar Zea

DEDICATORIA

Dedico la presente a mi familia, en especial a mis hijos



EPÍGRAFE

“Toda reforma impuesta por la violencia no corregirá nada el mal: el buen juicio no necesita de la violencia.”

Leon Tolstoi. 1828-1910. Escritor ruso.



AGRADECIMIENTO

A las personas que apoyaron en la elaboración de la presente.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. INTERROGANTES DEL PROBLEMA (REFERIDO AL PERIODO DE ESTUDIO)	13
1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	14
2.- VARIABLES (SEGÚN ÁMBITO DE ESTUDIO).....	15
3.- HIPÓTESIS (REFERIDO AL PERIODO DE ESTUDIO).....	16
3.1.- HIPÓTESIS GENERAL.....	16
3.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	16
4.- OBJETIVOS	16
4.1.- OBJETIVO GENERAL.....	16
4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
5.- ESTADO DEL ARTE.....	16
5.1 DEFINICIÓN, MANIFESTACIONES Y PROPIEDADES.....	16
5.2 ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	17
CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL	21
1.- RESPECTO AL HOSPITAL GOYENECHE	21
2.- ANÁLISIS DE LA LITERATURA.....	22
2.1 RESPECTO A AFECTACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER EN EL PERSONAL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHE	22
2.2 RESPECTO A PRODUCTIVIDAD LABORAL	24
2.3 RESPECTO AL PRESENTISMO	27
2.4.- EN CUANTO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	28
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	30
1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN	30
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	31
3. UNIDADES DE ESTUDIO.....	31
4. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	79



Índice de Cuadros

Cuadro 1 Denuncias de violencia familiar por agresión física, PNP.	3
Cuadro 2: Denuncias de violencia familiar por agresión psicológica, PNP.....	4
Cuadro 3: Denuncias de violencia familiar por problemas conyugales, PNP.....	5
Cuadro 4: Denuncias de violencia familiar por problemas económicos, PNP.....	6
Cuadro 5: Denuncias de violencia familiar por incompatibilidad de caracteres, PNP.	7
Cuadro 6 Casos de violencia familiar según sexo y departamento, MIMP	8
Cuadro 7 Casos de violencia familiar según grupos de edad y departamento, MIMP	10



Índice de Tablas

Tabla N° 1 Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	35
Tabla N° 2 La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	37
Tabla N° 3 La ha acosado / amenazado por teléfono o correo electrónico mientras usted trabajaba.....	39
Tabla N° 4 Se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla mientras usted trabajaba.....	41
Tabla N° 5 La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	44
Tabla N° 6 La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	44
Tabla N° 7 La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	46
Tabla N° 8 Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.....	48
Tabla N° 9 La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo.....	49
Tabla N° 10: Absentismo por atender su salud física o mental	51
Tabla N° 11 Absentismo por atender la salud o cuidado de otros familiares	52
Tabla N° 12 Absentismo por atender temas legales, financieras o personales	53
Tabla N° 13 Absentismo por otras razones	54
Tabla N° 14 Hasta media hora de tardanza.....	55
Tabla N° 15 Tardanza entre media hora y una hora.....	56
Tabla N° 16: Más de una hora de tardanza	57
Tabla N° 17¿Ha tenido dificultades para concentrarse?	57
Tabla N° 18¿Ha trabajado más lento de lo usual?	59
Tabla N° 19¿Estuvo cansada o exhausta en el trabajo?.....	61
Tabla N° 20¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?.....	62
Tabla N° 21¿Tuvo que dejar de trabajar?	64
Tabla N° 22 Prueba de chi cuadrado.....	67
Tabla N° 23 Medidas simétricas	68
Tabla N° 24 Prevalencia Vida de la Violencia Psicológica.....	69
Tabla N° 25 Prevalencia Vida de la Violencia física.....	70
Tabla N° 26 Prevalencia de la Violencia Familiar.....	71

Índice de Figuras

Figura N° 1 Evaluación del comportamiento humano en las organizaciones, según Rensis Likert	26
Figura N° 2 Aplicación del modelo de las expectativas según Don Hellriegel y John W. Slocum Jr.....	27
Figura N° 3 Porcentajes sobre apropiación de ingresos económicos de la víctima	36
Figura N° 4 Porcentajes sobre amenazas, insultos, ataques verbales a la víctima	38
Figura N° 5 Porcentajes sobre acoso, amenazas vía electrónica, al encontrarse la enfermera en labores.....	40
Figura N° 6 Porcentajes sobre amenazas, acoso al presentarse su pareja al centro de labores	42
Figura N° 7 Porcentajes sobre ataques físicos.....	43
Figura N° 8 Porcentajes sobre ataques con objetos	45
Figura N° 9 Porcentajes sobre “La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	47
Figura N° 10 Porcentajes sobre daños físicos graves	48
Figura N° 11 Porcentajes sobre insultos o golpes por parte de pareja en el centro de labores	50
Figura N° 12 Porcentajes sobre dificultades para concentrarse	58
Figura N° 13 Porcentajes sobre trabajo más lento de los usual.....	60
Figura N°14 Porcentajes sobre cansancio en el trabajo.....	62
Figura N° 15 ¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?	63
Figura N° 16 Porcentajes pérdida de trabajo	64
Figura N° 17 Impacto de la Violencia Familiar en la Productividad Laboral	66
Figura N° 18 Prevalencia Vida de la Violencia Psicológica	69
Figura N° 19 Prevalencia Vida de la Violencia Física	70
Figura N° 20 Prevalencia de la Violencia Familiar	71

VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER Y SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS EN EL HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA, AÑO 2018-2019

RESUMEN

El presente estudio, trata de la “Violencia Familiar Contra la Mujer y sus Efectos en la Productividad Laboral de las Profesionales Enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, Año 2018-2019”

Investigación realizada en el Hospital Goyeneche, con RUC N° 20163654246, cuya razón social es GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA - HOSPITAL GOYENCHE, la cual es una Institución Pública, con dirección legal en Av. Goyeneche S/N (Hospital Goyeneche), de la ciudad y departamento de Arequipa.

En el presente estudio se tiene que existe prevalencia de la violencia familiar en el personal de enfermería del Hospital Goyeneche; siendo que el 34.6 % ha sufrido algún tipo de violencia familiar en su vida (prevalencia vida), mientras que el 20% (19.6%) fue víctima de violencia familiar en los últimos 12 meses (prevalencia año). Es decir se puede notar la prevalencia de la violencia familiar incluso hasta en el ámbito profesional, muchas veces se subestima la presencia de este mal social en mujeres enfermeras que han realizado estudios universitarios superiores.

A la vez puede notarse que el presentismo laboral por efecto de violencia familiar es de 20 días por año, en promedio por enfermera, lo que mensualmente sería 1.7 días de presentismo laboral al mes; lo cual es significativo.

Palabras clave: violencia familiar, violencia física, violencia psicológica, enfermera, absentismo, presentismo laboral, productividad laboral.

ABSTRACT

The present study deals with the "Family Violence Against Women and its Effects on Labor Productivity of Nursing Professionals in the Hospital Goyeneche of Arequipa, Year 2018-2019"

Research carried out in the Goyeneche Hospital, with RUC N ° 20163654246, whose registered name is REGIONAL GOVERNMENT AREQUIPA - GOYENECHÉ HOSPITAL, which is a Public Institution, with legal address in Av. Goyeneche S / N (Hospital Goyeneche), of the city and Department of Arequipa.

In the present study there is a prevalence of family violence in the nursing staff of the Goyeneche Hospital; being that 34.6% have suffered some type of family violence in their life (life prevalence), while 20% (19.6%) were victims of family violence in the last 12 months (year prevalence). In other words, the prevalence of family violence can be felt even in the professional field, often underestimating the presence of this social malaise in women nurses who have completed university studies.

At the same time, it can be noted that the occupational presenteeism due to the effect of family violence is 20 days per year, on average per nurse, which would be 1.7 days of labor attendance every month; which is meaning.

Keywords: family violence, physical violence, psychological violence, nurse, absenteeism, work presentism, Goyeneche Hospital, labor productivity.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La violencia contra la mujer es un mal que atañe al mundo entero; muchas veces sus consecuencias son feminicidios o bien daños graves en mujeres. Primeramente tengamos en cuenta que según la United Nations Office on Drugs and Crime, se estima que de las 87,000 mujeres que fueron asesinadas globalmente en el 2017, más de la mitad (50,000, o 58 %) fueron matadas por sus parejas o familiares; entonces esto quiere decir que 137 mujeres alrededor del mundo son asesinadas a diario por un miembro de su familia, que más de un tercio (30,000) de las mujeres asesinadas en el 2017 fueron exterminadas por su actual o ex pareja (UNODC, 2018).

En nuestro país la violencia familiar contra la mujer viene aumentando en los últimos años, ello a pesar de que en Noviembre del 2015 se promulgara la ley 30364¹; que previene y sanciona la violencia contra la mujer y el entorno familiar.

¹ LEY N° 30364, LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, Publicado en el Diario El Peruano en Fecha 23 de Noviembre del 2015

Anteriormente la violencia familiar no tenía el carácter punitivo que ahora tiene, pues en los años anteriores al año 2015 las denuncias que iniciaban generalmente en las comisarías o fiscalías de familia, estas últimas previa investigación interponían ante el Juez de Familia una demanda por cese de actos de violencia familiar con un proceso contencioso vía procedimiento único, el cual declaraba fundada o infundada la demanda; aparte del tiempo que emanaba atender estas demandas, las sentencias (en caso de ser fundadas), generalmente no se ejecutaban, el denunciado podría volver a incurrir en los nuevos hechos donde generalmente la víctima perdonaba o bien no denunciaba, se permitía incluso el desistimiento de la denuncia y la conciliación. Es así que luego de observar notoriamente como este mal iba aumentando es que se aprueba la ley N° 30364¹, la misma que estipula que toda denuncia por violencia familiar o violencia de género debe ser tratada en plazos cortos que van desde las 24 horas, pues los jueces de familia en plazos muy breves dictan medidas de protección y envían el expediente en el breve plazo a las fiscalías penales respectivas para ejercitar alguna acción en caso se haya cometido algún delito, incluso con el decreto legislativo N° 1323² aprobado en el 2017, al incorporarse el artículo 122 B del Código Penal, se estipula como delito a cualquier agresión física, que requieran menos de diez días de asistencia o descanso, o algún tipo de afectación psicológica.

A la vez con la ley N° 30710³, se establecen penas de cárcel por el delito de agresiones en contra de las mujeres o integrantes del grupo familiar del artículo 122-B (antes mencionado), y por el delito de lesiones leves en agravio de las mismas; sin embargo la violencia familiar se encuentra latente, así como las denuncias por este mismo hecho, tal como podemos observar en algunas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

El problema de la investigación que planteo es la violencia familiar contra las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa y la influencia de este mal

² D.L N° 1323, DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE LA LUCHA CONTRA EL FEMINICIDIO, LA VIOLENCIA FAMILIAR Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Publicado en el Diario El Peruano en Fecha 06 de Enero del 2017

³ LEY N° 30710, LEY QUE MODIFICA EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 57 DEL CÓDIGO PENAL, AMPLIANDO LA PROHIBICIÓN DEL BENEFICIO DE LA SUSPENSIÓN DE LA PENA EFECTIVA A LOS CONDENADOS POR LESIONES LEVES CAUSADAS POR VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, Publicado en el Diario El Peruano en Fecha 28 de Diciembre del 2017

social con la productividad laboral en el sector salud, enfermero, del mencionado Hospital Goyeneche.

Cuadro 1 Denuncias de violencia familiar por agresión física, PNP.

VIOLENCIA FAMILIAR							
DENUNCIAS DE VIOLENCIA FAMILIAR POR AGRESIÓN FÍSICA, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2011 - 2017							
(Casos registrados)							
Departamento	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	57 819	64 948	61 651	65 380	67 006	73 413	76 011
Amazonas	284	561	514	637	571	729	886
Áncash	1 630	1 804	1 865	2 118	2 083	1 892	1 897
Apurímac	1 208	1 510	1 322	1 133	865	985	1 506
Arequipa	3 500	3 551	4 995	4 632	3 616	4 916	4 556
Ayacucho	1 223	1 502	1 601	1 430	1 600	1 817	2 703
Cajamarca	1 627	1 953	2 527	2 091	1 944	2 503	2 348
Callao	2 949	3 049	3 087	2 731	2 672	2 805	3 838
Cusco	2 884	3 479	2 049	1 928	1 953	2 007	3 129
Huancavelica	335	278	235	312	321	382	345
Huánuco	1 796	3 972	3 867	5 558	5 765	5 630	3 821
Ica	1 706	1 649	1 953	2 301	2 652	2 863	3 177
Junín	2 039	2 677	2 220	2 551	2 265	3 394	3 777
La Libertad	1 722	1 875	1 868	1 870	1 829	2 118	2 240
Lambayeque	1 942	2 429	2 026	2 323	2 405	2 869	3 649
Lima	22 329	23 013	20 013	21 228	23 087	24 653	26 181
Loreto	627	693	643	718	801	914	742
Madre de Dios	1 150	696	1 097	654	1 149	882	717
Moquegua	1 462	1 606	1 376	1 454	1 472	1 195	654
Pasco	199	157	163	198	236	272	253
Piura	2 283	3 598	3 295	3 651	3 624	4 016	3 613
Puno	1 064	773	1 116	2 182	2 639	2 871	2 468
San Martín	1 008	1 135	1 120	1 275	1 359	1 989	1 624
Tacna	1 275	1 376	1 477	1 302	1 210	765	780
Tumbes	937	470	304	255	197	292	301
Ucayali	640	1 142	918	848	691	654	806

Nota 1: Información reajustada por la PNP (2011).

Nota 2: El sector no tiene incorporada la desagregación en provincia de Lima y Región Lima.

Fuente: Ministerio del Interior - MININTER - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Nota: Adaptado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas).

Cuadro estadístico libro 13_1⁴

⁴ Denuncias de violencia familiar por agresión física, según departamento <https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 2: Denuncias de violencia familiar por agresión psicológica, PNP.

VIOLENCIA FAMILIAR							
DENUNCIAS DE VIOLENCIA FAMILIAR POR MALTRATO PSICOLÓGICO, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2011 - 2017							
Departamento	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	38 366	39 030	37 958	42 829	42 468	54 927	69 969
Amazonas	185	209	315	342	313	593	727
Áncash	866	1 116	1 375	1 337	1 621	1 476	2 064
Apurímac	520	514	531	548	503	664	1 041
Arequipa	3 259	3 490	3 919	4 954	4 691	6 729	8 635
Ayacucho	341	457	455	434	466	674	1 153
Cajamarca	378	486	729	727	743	1 089	1 481
Callao	1 210	1 175	1 270	1 262	1 261	1 324	2 482
Cusco	977	1 462	1 853	1 898	1 819	2 030	2 903
Huancavelica	311	296	141	188	187	277	423
Huánuco	489	812	1 718	1 532	928	499	708
Ica	1 019	1 276	1 651	1 963	1 795	2 251	2 848
Junín	923	1 322	1 493	1 331	1 194	2 031	2 738
La Libertad	1 226	1 284	1 407	1 389	1 781	2 572	2 865
Lambayeque	1 404	1 378	1 379	1 629	1 707	2 404	3 160
Lima	20 087	17 584	13 099	16 284	15 932	19 274	25 137
Loreto	517	547	421	515	488	632	798
Madre de Dios	346	308	442	517	568	688	441
Moquegua	726	729	929	872	694	939	870
Pasco	72	91	59	68	122	146	169
Piura	1 090	1 750	2 024	2 374	2 701	4 003	3 673
Puno	468	511	433	310	609	681	927
San Martín	404	397	380	414	488	1 317	1 696
Tacna	859	855	1 041	1 140	1 005	1 109	1 189
Tumbes	331	384	374	390	477	958	1 041
Ucayali	358	597	520	411	375	567	800

Nota 1: Información reajustada por la PNP (2011).

Nota 2 : El sector no tiene incorporada la desagregación en provincia de Lima y Región Lima.

Fuente: Ministerio del Interior - MININTER - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Nota: Adaptado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas).

Cuadro estadístico libro 14_1⁵

⁵ Denuncias de violencia familiar con maltrato psicológico, según departamento
<https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 3: Denuncias de violencia familiar por problemas conyugales, PNP

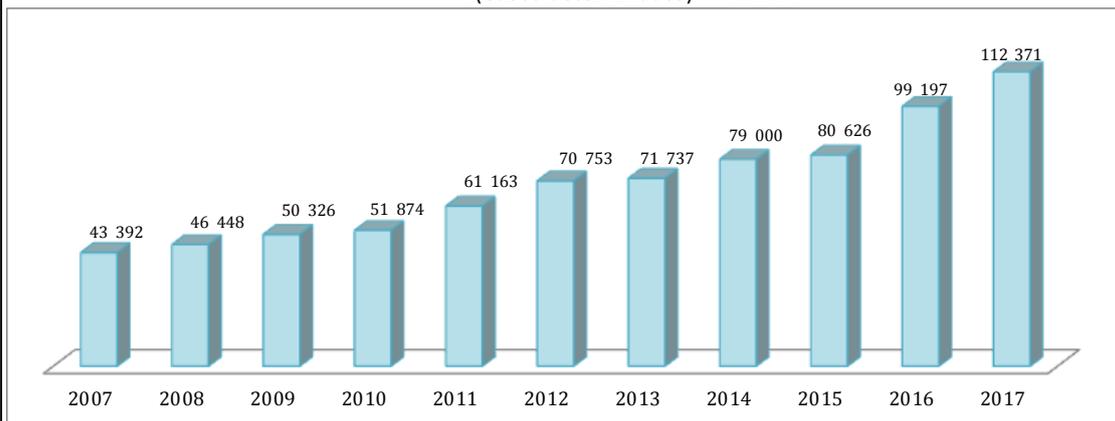
8.13

PERÚ: Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas conyugales y familiares, según departamento

Departamento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional	43 392	46 448	50 326	51 874	61 163	70 753	71 737	79 000	80 626	99 197	112 371
Amazonas	253	211	228	95	440	631	844	934	861	1 294	1 361
Áncash	1 394	885	1 743	2 086	2 119	2 590	2 356	2 230	2 549	2 402	3 193
Apurímac	785	896	641	652	858	1 184	1 085	1 085	978	1 329	1 815
Arequipa	6 151	6 282	6 948	6 525	6 079	6 681	7 474	7 976	7 588	9 758	11 452
Ayacucho	735	611	844	758	892	980	987	1 025	1 253	1 392	2 137
Cajamarca	574	703	872	1 437	1 363	1 639	1 962	1 941	1 733	2 880	2 888
Prov. Const. del Callao	1 774	2 031	1 691	1 852	1 995	2 294	2 333	1 923	1 938	2 019	3 962
Cusco	2 647	2 580	2 154	2 129	2 573	3 509	3 779	4 314	4 591	5 463	6 072
Huancavelica	70	369	642	481	545	447	439	546	504	934	993
Huánuco	902	751	712	895	2 198	4 522	4 992	6 485	6 397	6 075	4 414
Ica	1 070	1 129	1 205	1 732	1 821	2 064	2 583	3 077	3 200	3 904	4 587
Junín	1 150	1 223	1 110	1 339	1 844	3 349	2 869	2 800	2 634	4 346	5 379
La Libertad	2 002	2 187	2 212	2 903	2 775	3 348	3 607	3 266	2 761	4 316	4 937
Lambayeque	1 671	2 422	2 171	1 760	2 278	2 836	2 659	2 932	2 913	3 936	4 908
Lima	16 104	17 253	18 303	16 991	22 807	22 630	20 176	23 563	24 584	28 699	35 587
Loreto	943	828	998	1 153	1 004	963	789	1 111	1 103	1 341	1 542
Madre de Dios	177	69	20	181	905	526	1 209	1 087	1 416	1 086	644
Moquegua	1 060	1 024	1 509	1 155	1 151	1 223	1 311	1 290	1 391	1 296	1 269
Pasco	114	181	233	218	255	216	181	165	267	369	375
Piura	1 005	763	1 181	1 954	2 050	3 648	3 762	4 631	4 709	6 580	5 291
Puno	1 136	1 017	1 109	1 324	1 224	948	1 129	1 218	2 127	2 418	1 934
San Martín	278	322	479	775	711	883	1 060	1 303	1 625	3 099	3 309
Tacna	350	1 292	1 772	1 825	1 566	1 520	2 328	2 293	1 895	1 861	1 711
Tumbes	487	762	658	915	876	1 017	839	854	613	1 234	1 271
Ucayali	560	657	891	739	834	1 105	984	951	996	1 166	1 340

Fuente: Ministerio del Interior - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas conyugales y familiares, 2007 - 2017
(Casos determinados)

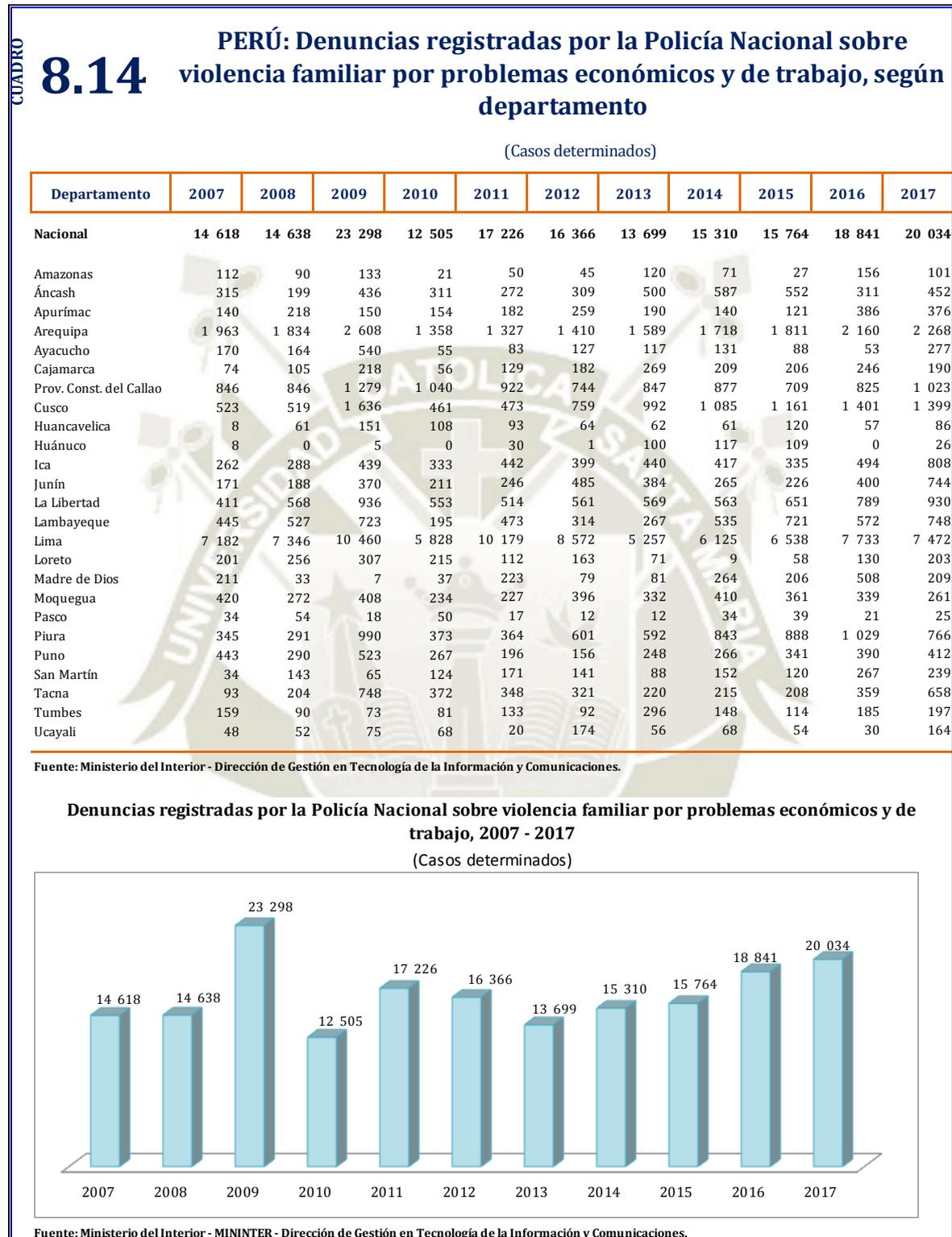


Fuente: Ministerio del Interior - MININTER - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Nota: Tomado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas). Cuadro estadístico orden-13_12⁶

⁶ Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas conyugales y familiares, según departamento <https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 4: Denuncias de violencia familiar por problemas económicos, PNP.



Nota: Tomado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas). Cuadro estadístico orden-14_12⁷

⁷ Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas económicos y de trabajo, según departamento <https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 5: Denuncias de violencia familiar por incompatibilidad de caracteres, PNP.

CUADRO

8.15

PERÚ: Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas de incompatibilidad de caracteres, según departamento

(Casos determinados)

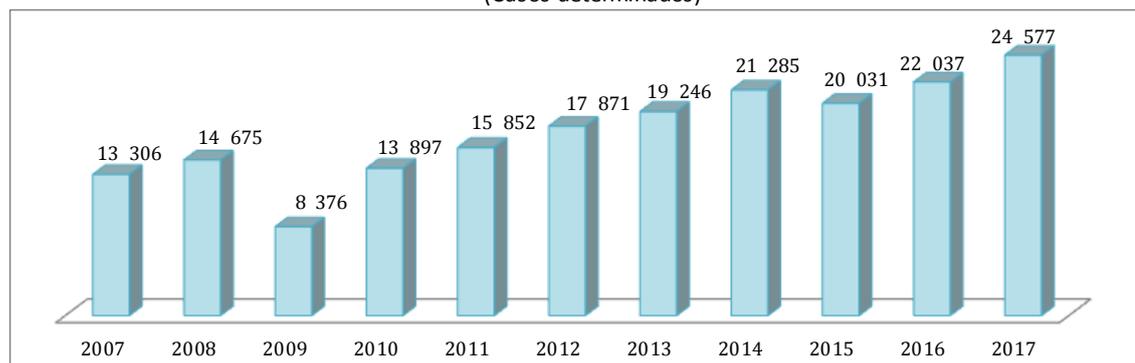
Departamento	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional	13 306	14 675	8 376	13 897	15 852	17 871	19 246	21 285	20 031	22 037	24 577
Amazonas	27	37	100	2	48	36	94	75	114	130	151
Áncash	42	70	197	159	247	177	361	451	480	431	598
Apurímac	141	204	206	106	273	295	303	378	280	299	463
Arequipa	1 770	2 018	1 202	1 106	1 188	1 180	1 091	1 428	1 467	2 120	2 441
Ayacucho	665	505	86	551	543	812	860	713	699	917	1030
Cajamarca	136	144	61	272	333	331	806	602	575	478	473
Prov. Const. del Callao	518	512	289	571	555	831	674	684	755	824	862
Cusco	1 078	891	1 020	558	533	902	1 252	1 190	1 111	1 056	1 008
Huancavelica	0	50	84	103	110	90	29	68	65	123	196
Huánuco	121	0	5	4	15	191	467	395	287	50	45
Ica	355	264	134	274	239	301	575	807	622	735	1158
Junín	114	243	154	466	505	854	1 395	1 156	1 018	1 201	1 040
La Libertad	354	632	261	850	885	689	845	800	1 019	1 268	1 353
Lambayeque	430	623	238	408	494	806	778	1005	766	911	1114
Lima	4 906	5 939	3 284	5 739	7 300	7 145	6 798	8 181	7 961	8 163	8 865
Loreto	352	243	252	178	106	183	113	58	164	65	22
Madre de Dios	34	22	36	2	177	264	362	378	199	239	256
Moquegua	382	447	128	325	302	225	202	248	188	343	182
Pasco	1	0	14	1	8	35	38	31	87	31	137
Piura	969	524	101	1 006	644	645	736	671	589	960	962
Puno	410	744	199	358	325	404	437	643	307	290	581
San Martín	106	52	53	127	280	475	196	265	182	559	872
Tacna	40	334	152	367	394	615	509	496	611	450	437
Tumbes	197	128	61	85	155	208	168	418	360	284	186
Ucayali	158	49	59	279	193	177	157	144	125	110	145

Nota: Para los años 2008 y 2009 la información registrada es por problemas de celos y carácter.

Fuente: Ministerio del Interior - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas de incompatibilidad de caracteres, 2007 - 2017

(Casos determinados)



Fuente: Ministerio del Interior - MININTER - Dirección de Gestión en Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Nota: Tomado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas).

Cuadro estadístico orden 15_11⁸

⁸ Denuncias registradas por la Policía Nacional sobre violencia familiar por problemas de incompatibilidad de caracteres, según departamento <https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 6 Casos de violencia familiar según sexo y departamento, MIMP

CUADRO

8.18

PERÚ: Casos registrados de violencia familiar y/o sexual por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, según sexo y departamento

(Casos del MIMP)

Departamento / Sexo	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional	40 882	43 159	41 084	42 537	49 138	50 485	58 429	70 510	95 317
Mujeres	35 749	37 693	36 219	37 677	42 887	43 810	49 933	60 589	81 009
Hombres	5 133	5 466	4 865	4 860	6 251	6 675	8 496	9 921	14 308
Amazonas	501	559	628	666	844	856	945	949	1 200
Mujeres	436	472	563	579	720	752	809	839	1 066
Hombres	65	87	65	87	124	104	136	110	134
Áncash	843	904	1 054	1 562	1 992	2 363	3 296	3 741	3 883
Mujeres	777	824	931	1 308	1 681	2 016	2 753	3 180	3 311
Hombres	66	80	123	254	311	347	543	561	572
Apurímac	1 745	1 558	1 008	1 292	1 270	1 117	1 373	1 258	1 706
Mujeres	1 481	1 354	888	1 169	1 159	992	1 164	1 116	1 456
Hombres	264	204	120	123	111	125	209	142	250
Arequipa	1 545	1 623	1 408	1 623	1 858	2 371	2 547	3 629	9 532
Mujeres	1 296	1 384	1 253	1 442	1 647	2 094	2 268	3 207	7 907
Hombres	249	239	155	181	211	277	279	422	1 625
Ayacucho	2 819	2 601	1 947	2 012	2 227	1 976	2 284	2 060	3 050
Mujeres	2 525	2 302	1 729	1 747	1 979	1 762	1 990	1 801	2 705
Hombres	294	299	218	265	248	214	294	259	345
Cajamarca	585	603	798	1 200	1 548	1 753	2 094	2 502	3 121
Mujeres	513	518	704	1 085	1 383	1 561	1 835	2 209	2 760
Hombres	72	85	94	115	165	192	259	293	361
Prov. Const. del Callao	2 409	2 234	2 201	1 246	1 349	1 326	1 388	1 651	2 509
Mujeres	2 066	1975	1907	1076	1 107	1 101	1 150	1 302	2 060
Hombres	343	259	294	170	242	225	238	349	449
Cusco	2 940	3 377	3 246	3 179	4 119	4 088	4 628	6 711	7 258
Mujeres	2 656	3044	2946	2945	3 751	3 730	4 144	6 010	6 372
Hombres	284	333	300	234	368	358	484	701	886
Huancavelica	736	605	722	664	981	1 161	1 273	1 400	1 487
Mujeres	635	522	625	615	852	1 000	1 066	1 180	1 292
Hombres	101	83	97	49	129	161	207	220	195
Huánuco	664	1 241	1 048	967	1 410	1 382	1 825	1 989	2 380
Mujeres	617	1120	959	881	1 293	1 264	1 616	1 809	2 090
Hombres	47	121	89	86	117	118	209	180	290
Ica	606	1 066	1 087	1 417	2 196	2 237	2 358	2 527	2 593
Mujeres	508	880	899	1237	1 832	1 839	1 893	2 046	2 099
Hombres	98	186	188	180	364	398	465	481	494
Junín	2 785	3 144	3 517	3 196	3 817	3 898	4 215	4 447	5 016
Mujeres	2 428	2756	3081	2798	3 276	3 332	3 530	3 846	4 341
Hombres	357	388	436	398	541	566	685	601	675

Continúa...

Sexo/ Departamento										Conclusión.
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
La Libertad	1 108	1 187	1 639	2 264	2 506	2 853	3 070	2 822	4 020	
Mujeres	942	1007	1333	1905	2048	2378	2501	2412	3342	
Hombres	166	180	306	359	458	475	569	410	678	
Lambayeque	1 263	1 152	759	916	563	547	654	704	1 534	
Mujeres	1095	999	698	855	529	490	566	639	1336	
Hombres	168	153	61	61	34	57	88	65	198	
Lima	11 125	11 338	11 029	10 173	10 456	11 457	13 269	19 014	28 550	
Mujeres	9702	9809	9682	8866	8891	9562	10910	15424	23357	
Hombres	1423	1529	1347	1307	1565	1895	2359	3590	5193	
Provincia de Lima 1/	10 072	10 097	9 886	8 674	8 538	9 337	10 900	16 223	24 785	
Mujeres	8863	8805	8736	7610	7293	7837	8956	13052	20258	
Hombres	1209	1292	1150	1064	1245	1500	1944	3171	4527	
Región de Lima 2/	1 053	1 241	1 143	1 499	1 918	2 120	2 369	2 791	3 765	
Mujeres	839	1004	946	1256	1598	1725	1954	2372	3099	
Hombres	214	237	197	243	320	395	415	419	666	
Loreto	793	924	841	1 206	1 384	1 352	1 663	1 935	2 230	
Mujeres	677	782	714	1048	1218	1204	1467	1763	1990	
Hombres	116	142	127	158	166	148	196	172	240	
Madre de Dios	622	627	403	361	367	312	490	709	716	
Mujeres	535	591	365	323	320	278	440	606	609	
Hombres	87	36	38	38	47	34	50	103	107	
Moquegua	763	425	504	564	644	654	623	617	612	
Mujeres	652	362	440	510	576	587	561	548	548	
Hombres	111	63	64	54	68	67	62	69	64	
Pasco	922	907	735	790	767	709	751	832	956	
Mujeres	820	793	655	710	694	636	668	759	833	
Hombres	102	114	80	80	73	73	83	73	123	
Piura	1 663	1 966	1 886	2 207	2 426	2 154	2 435	2 757	2 959	
Mujeres	1435	1711	1669	1995	2174	1939	2193	2465	2643	
Hombres	228	255	217	212	252	215	242	292	316	
Puno	1 560	1 695	1 744	2 143	2 599	2 392	2 974	2 938	3 733	
Mujeres	1458	1557	1639	2021	2402	2218	2734	2728	3390	
Hombres	102	138	105	122	197	174	240	210	343	
San Martín	1 278	1 565	1 295	1 522	2 125	1 990	2 336	2 943	3 042	
Mujeres	1053	1298	1100	1319	1815	1698	1987	2619	2680	
Hombres	225	267	195	203	310	292	349	324	362	
Tacna	636	800	617	624	679	687	670	784	1 490	
Mujeres	566	677	558	551	615	617	592	671	1318	
Hombres	70	123	59	73	64	70	78	113	172	
Tumbes	420	362	145	137	286	210	610	656	947	
Mujeres	351	301	113	128	241	184	491	555	782	
Hombres	69	61	32	9	45	26	119	101	165	
Ucayali	551	696	823	606	725	640	658	935	793	
Mujeres	525	655	768	564	684	576	605	855	722	
Hombres	26	41	55	42	41	64	53	80	71	

1/ Comprende los 43 distritos que conforman la provincia de Lima.
2/ Comprende las provincias de Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos.
Fuente : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual.

Nota: Adaptado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas).

Cuadro estadístico orden-18_6⁹

⁹ Casos registrados de violencia familiar y/o sexual por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, según sexo y departamento <https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Cuadro 7 Casos de violencia familiar según grupos de edad y departamento, MIMP

CUADRO

8.19

**PERÚ: Casos registrados de violencia familiar
y/o sexual por el Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables, según grupos de
edad y departamento**

(Casos del MIMP)

Departamento / Grupo de edad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional	41 084	42 537	49 138	50 485	58 429	70 510	95 317
Menor de 18 años	11 210	11 874	14 837	15 579	19 646	23 039	30 681
De 18 a 45 años	24 077	24 676	27 625	27 724	30 452	36 590	49 110
De 46 a más años	5 797	5 987	6 676	7 182	8 331	10 881	15 526
Amazonas	628	666	844	856	945	949	1 200
Menor de 18 años	185	240	345	304	336	316	423
De 18 a 45 años	357	358	409	472	500	500	609
De 46 a más años	86	68	90	80	109	133	168
Áncash	1 054	1 562	1 992	2 363	3 296	3 741	3 883
Menor de 18 años	318	549	654	735	1 180	1 085	1 085
De 18 a 45 años	623	812	1 050	1 259	1 602	1 979	2 081
De 46 a más años	113	201	288	369	514	677	717
Apurímac	1 008	1 292	1 270	1 117	1 373	1 258	1 706
Menor de 18 años	182	218	249	212	357	301	496
De 18 a 45 años	646	839	821	730	761	761	926
De 46 a más años	180	235	200	175	255	196	284
Arequipa	1 408	1 623	1 858	2 371	2 547	3 629	9 532
Menor de 18 años	367	430	505	675	788	1 049	2 931
De 18 a 45 años	820	933	1 064	1 351	1 366	1 959	4 809
De 46 a más años	221	260	289	345	393	621	1 792
Ayacucho	1 947	2 012	2 227	1 976	2 284	2 060	3 050
Menor de 18 años	399	609	519	484	601	551	881
De 18 a 45 años	1 196	1 064	1 317	1 126	1 213	1 108	1 682
De 46 a más años	352	339	391	366	470	401	487
Cajamarca	798	1 200	1 548	1 753	2 094	2 502	3 121
Menor de 18 años	199	306	422	482	583	672	863
De 18 a 45 años	494	730	907	1 001	1 189	1 420	1 730
De 46 a más años	105	164	219	270	322	410	528
Prov. Const. del Callao	2 201	1 246	1 349	1 326	1 388	1 651	2 509
Menor de 18 años	678	400	566	522	596	790	999
De 18 a 45 años	1 260	698	641	596	618	649	1 067
De 46 a más años	263	148	142	208	174	212	443
Cusco	3 246	3 179	4 119	4 088	4 628	6 711	7 258
Menor de 18 años	594	485	757	721	993	1 382	1 624
De 18 a 45 años	2 129	2 194	2 672	2 688	2 823	4 077	4 363
De 46 a más años	523	500	690	679	812	1 252	1 271

Continúa...

Departamento / Grupo de edad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Huancavelica	722	664	981	1 161	1 273	1 400	1 487
Menor de 18 años	245	200	312	330	418	451	437
De 18 a 45 años	376	365	528	624	669	753	768
De 46 a más años	101	99	141	207	186	196	282
Huánuco	1 048	967	1 410	1 382	1 825	1 989	2 380
Menor de 18 años	202	222	310	358	477	435	636
De 18 a 45 años	675	605	897	813	1 090	1 209	1 357
De 46 a más años	171	140	203	211	258	345	387
Ica	1 087	1 417	2 196	2 237	2 358	2 527	2 593
Menor de 18 años	366	454	742	860	1 070	1 073	1 101
De 18 a 45 años	576	785	1 220	1 128	1 048	1 138	1 149
De 46 a más años	145	178	234	249	240	316	343
Junín	3 517	3 196	3 817	3 898	4 215	4 447	5 016
Menor de 18 años	1 003	978	1 351	1 353	1 575	1 543	1 743
De 18 a 45 años	2 033	1 746	1 985	1 930	2 059	2 251	2 528
De 46 a más años	481	472	481	615	581	653	745
La Libertad	1 639	2 264	2 506	2 853	3 070	2 822	4 020
Menor de 18 años	740	980	1 181	1 095	1 272	1 100	1 673
De 18 a 45 años	727	1 059	1 109	1 478	1 461	1 418	1 923
De 46 a más años	172	225	216	280	337	304	424
Lambayeque	759	916	563	547	654	704	1 534
Menor de 18 años	138	134	72	121	165	178	387
De 18 a 45 años	527	656	410	347	381	421	846
De 46 a más años	94	126	81	79	108	105	301
Lima	11 029	10 173	10 456	11 457	13 269	19 014	28 550
Menor de 18 años	3 249	3 295	3 914	4 625	5 553	8 126	10 782
De 18 a 45 años	6 148	5 424	5 098	5 295	5 883	7 932	13 003
De 46 a más años	1 632	1 454	1 444	1 537	1 833	2 956	4 765
Provincia de Lima 1/	9 886	8 674	8 538	9 337	10 900	16 223	24 785
Menor de 18 años	2 873	2 779	3 162	3 800	4 579	7 181	9 428
De 18 a 45 años	5 522	4 646	4 169	4 260	4 773	6 485	11 144
De 46 a más años	1 491	1 249	1 207	1 277	1 548	2 557	4 213
Región de Lima 2/	1 143	1 499	1 918	2 120	2 369	2 791	3 765
Menor de 18 años	376	516	752	825	974	945	1 354
De 18 a 45 años	626	778	929	1 035	1 110	1 447	1 859
De 46 a más años	141	205	237	260	285	399	552
Loreto	841	1 206	1 384	1 352	1 663	1 935	2 230
Menor de 18 años	308	399	425	422	536	549	635
De 18 a 45 años	430	687	815	760	946	1 139	1 268
De 46 a más años	103	120	144	170	181	247	327
Madre de Dios	403	361	367	312	490	709	716
Menor de 18 años	125	120	126	88	203	306	285
De 18 a 45 años	245	202	214	202	252	354	364
De 46 a más años	33	39	27	22	35	49	67

Continúa...

							Conclusión.
Departamento / Grupo de edad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Moquegua	504	564	644	654	623	617	612
Menor de 18 años	106	105	98	127	124	132	125
De 18 a 45 años	335	366	443	423	415	362	387
De 46 a más años	63	93	103	104	84	123	100
Pasco	735	790	767	709	751	832	956
Menor de 18 años	192	183	184	170	201	209	282
De 18 a 45 años	449	492	496	450	442	513	530
De 46 a más años	94	115	87	89	108	110	144
Piura	1 886	2 207	2 426	2 154	2 435	2 757	2 959
Menor de 18 años	559	555	588	513	665	709	747
De 18 a 45 años	1 107	1 382	1 547	1 396	1 498	1 678	1 824
De 46 a más años	220	270	291	245	272	370	388
Puno	1 744	2 143	2 599	2 392	2 974	2 938	3 733
Menor de 18 años	169	209	343	328	425	457	617
De 18 a 45 años	1 264	1 557	1 777	1 620	1 974	1 916	2 363
De 46 a más años	311	377	479	444	575	565	753
San Martín	1 295	1 522	2 125	1 990	2 336	2 943	3 042
Menor de 18 años	417	464	749	660	897	909	1 024
De 18 a 45 años	708	849	1 123	1 072	1 157	1 659	1 622
De 46 a más años	170	209	253	258	282	375	396
Tacna	617	624	679	687	670	784	1 490
Menor de 18 años	160	136	146	157	206	245	349
De 18 a 45 años	384	398	425	417	366	420	931
De 46 a más años	73	90	108	113	98	119	210
Tumbes	145	137	286	210	610	656	947
Menor de 18 años	62	35	104	67	240	238	324
De 18 a 45 años	73	92	171	129	331	361	513
De 46 a más años	10	10	11	14	39	57	110
Ucayali	823	137	725	640	658	935	793
Menor de 18 años	247	35	175	170	185	233	232
De 18 a 45 años	495	92	486	417	408	613	467
De 46 a más años	81	10	64	53	65	89	94

1/ Comprende los 43 distritos que conforman la provincia de Lima.
2/ Comprende las provincias de Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Oyón y Yauyos.
Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual.

Nota: Adaptado de (INEI, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas).

Cuadro estadístico orden-19_7¹⁰

¹⁰ Denuncias de violencia familiar por agresión física, según departamento
<https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

1.2. INTERROGANTES DEL PROBLEMA (REFERIDO AL PERIODO DE ESTUDIO)

Siendo los interrogantes lo siguiente:

INTERROGANTE GENERAL

¿Cuáles son los efectos o efecto que genera la violencia familiar contra las mujeres en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ?

INTERROGANTES ESPECÍFICOS

PRIMER INTERROGANTE ESPECÍFICO

¿Cuál es la prevalencia de la violencia familiar contra la mujer en las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA?

SEGUNDO INTERROGANTE ESPECÍFICO

¿La violencia familiar contra la mujer afecta en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA?

1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La violencia familiar contra la mujer es un problema que atañe a nuestra sociedad; y esta mencionada violencia familiar también afecta la productividad laboral del personal femenino del Hospital Goyeneche de Arequipa.

Tengamos en cuenta, a nivel general, que hasta en el año 2018, según diario “Perú21”, se han registrado cerca de 146 casos de feminicidios a nivel nacional, que en los últimos cinco años este tipo de crímenes se ha venido incrementando hasta llegar a 582 casos al culminar el 2018 (Oscar Flores de Diario Perú21, 2018). Como notamos el Estado todavía no puede parar la violencia que hay contra las mujeres.

La violencia en el entorno familiar afecta el desenvolvimiento de las enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, notándose también presentismo laboral en las mismas; se refleja la violencia de nuestro ámbito social, es decir que a pesar de ser personas

profesionales que tienen un trabajo donde generalmente no hay dependencia absoluta de sus parejas varones, también hay prevalencia de la mencionada violencia familiar; por lo que es necesario programas de prevención de violencia contra la mujer, como también culturización y concientización para eliminar y/o reducir el machismo existente en los corazones de los varones peruanos.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La violencia contra las mujeres tiene como consecuencia impactos laborales EN EL SECTOR SALUD, es por ello la necesidad de investigar sobre este gran problema, conocer sus efectos en el presentismo, en la productividad laboral, en las enfermeras del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA, de la ciudad de Arequipa, periodo 2018-2019.

Las mujeres cumplen un rol importante en la actividad económica del país; se han realizado varios estudios sobre Violencia Contra la Mujer y sus impactos laborales, pero focalizándose principalmente en violencia de modo general contra la mujer; el presente estudio enfatiza específicamente en la violencia en el entorno familiar contra la mujer que labora en el sector salud (Hospital en mención) y sus efectos en la productividad laboral; aspectos muy importantes para no subestimar el impacto de la violencia familiar en el sector salud en mención; determinar la prevalencia de la Violencia Familiar contra la mujer en las enfermeras del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA y sus efectos en la productividad laboral a su vez puede facilitar el compromiso de las autoridades del Hospital con acciones concretas de prevención.

Podemos entender que la violencia contra la mujer o VcM, también debe ser tema de preocupación empresarial, Cecilia en Diario Gestión señala:

La VcM produce daños físicos y emocionales en las agredidas y su entorno; y creer que no afectan a la empresa no es acertado. Según un estudio de la Universidad San Martín de Porres, la VcM afecta a la empresa, ya que los daños físicos y emocionales en las mujeres agredidas y en su entorno, producen incapacidad laboral que se traduce en tardanzas, ausentismo y algunas veces rotación de personal. Asimismo, se genera un problema más profundo como la reducción del rendimiento laboral por agotamiento, distracción y baja productividad, problema

conocido como presentismo. Y el presentismo, es una de las principales causas de accidentes laborales. (Cecilia en Diario Gestión, 2018)

Combatir la violencia es responsabilidad social de las empresas, comunidad y sociedad a fin de poder crear una cultura libre de violencia; entonces se podría concluir que combatir la Violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial e **Institucional**. Para nuestro caso el Hospital Goyeneche, con Razón Social “GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA - HOSPITAL GOYENECHÉ”, es una Institución Pública.

Existe bastante relación entre el ámbito laboral y la vida en la familia; podríamos decir que la buena relación familiar va de la mano con una buena realización laboral.

2.- VARIABLES (SEGÚN ÁMBITO DE ESTUDIO)

VARIABLE INDEPENDIENTE

- VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER

INDICADOR (X1) VIOLENCIA FÍSICA

INDICADOR (X2) VIOLENCIA PSICOLÓGICA

VARIABLE DEPENDIENTE

- PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA, AÑO 2018-2019

INDICADOR (Y1) AFECTACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INDICADOR (Y2) AFECTACIÓN EN EL PRESENTISMO LABORAL

3.- HIPÓTESIS (REFERIDO AL PERIODO DE ESTUDIO)

3.1.- HIPÓTESIS GENERAL

La violencia familiar contra las mujeres afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA

3.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. La prevalencia de violencia familiar contra las mujeres es mayor al 10% en las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA
2. La violencia familiar afecta significativamente en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA

4.- OBJETIVOS

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Identificar los efectos o efecto de la violencia familiar que se ejerce contra las mujeres, en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar la prevalencia de la violencia familiar contra la mujer en las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA

SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer si la violencia familiar contra la mujer afecta en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA

5.- ESTADO DEL ARTE

5.1 DEFINICIÓN, MANIFESTACIONES Y PROPIEDADES

Al considerar la violencia contra las mujeres, notamos que existen varias denominaciones como violencia física, violencia psicológica, violencia contra la mujer, violencia de género; entonces especificamos que para la presente investigación utilizaremos el término de violencia familiar para referirnos a la violencia física o psicológica dentro del grupo

familiar; consideramos para el presente que la violencia sexual, en caso de haberla, se encuentra dentro de la violencia física y a la violencia económica, en caso de haberla, se encuentra dentro de la violencia psicológica; de esta manera queda delimitado el presente estudio.

Según la Real Academia Española al referirnos a violencia nos señala: “Cualidad de violento” (RAE, Diccionario de la lengua española, 2014). Al referirnos a violento nos señala:

Dicho de una persona: Que actúa con ímpetu y fuerza y se deja llevar por la ira. Propio de la persona violenta. Que implica una fuerza e intensidad extraordinarias. Que implica el uso de la fuerza, física o moral. Que está fuera de su natural estado, situación o modo. Dicho del sentido o la interpretación que se da a lo dicho o escrito: Falso, torcido, fuera de lo natural. Dicho de una situación: Embarazosa. Dicho de una persona: Que se encuentra en una situación embarazosa. (RAE, Violencia, 2014)

Entonces en mérito al artículo 8 de la ley 30364¹, LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, modificada por el Decreto Legislativo N° 1323², tenemos:

- a) Violencia física. Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
 - b) Violencia psicológica. Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos.
- (...). (Ley N° 30364, 2015)

5.2 ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Violencia de género afecta productividad de las mujeres (EL EMPRESARIO, 2014)

Se puede inferir entonces que la violencia familiar tiene relación con la productividad laboral de las empresas.

Por lo regular, la violencia contra las mujeres se experimenta con abuso psicológico, físico o y sexual. Sin embargo, investigaciones recientes revela que también existe una asociación con la productividad en el mercado laboral cuyo costo anual es millonario, según revelaciones del estudio Cfr United to end Violence Against Women. (EL EMPRESARIO, 2014)

Además se menciona que un estudio valioso sobre la temática es el de Irene Cacique, Consecuencias de la violencia de pareja en la actividad laboral de las mujeres en México, señalando también que este sector de la población tiene mayor riesgo de abandono o pérdida del empleo, además de que la cantidad y calidad de trabajo que una mujer puede desarrollar es menor que el de las mujeres no violentadas; además se señala que Cacique encuentra que la productividad de ellas es menor, ya que presentan más retrasos, ausencias, menor concentración y desempeño (EL EMPRESARIO, 2014).

Según lo mencionado líneas arriba notamos que la influencia de la violencia de pareja en la productividad laboral, se refleja por ausentismo y presentismo, principalmente.

IMPACTO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA EMPRESA TEXTIL EXPORTADORA DE LIMA: 2014 (DÍAZ SILVA, 2016).

Es importante también conocer el impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres.

Se realizó un estudio descriptivo cualitativo, cuantitativo en una empresa exportadora del sector textil (EET) en Lima, para determinar los efectos laborales de la violencia contra las mujeres, en relaciones de pareja; se aplicó, en la investigación de Díaz Silva, un cuestionario al personal del área de costura tomando como muestra a 246 mujeres y 108 hombres, así como también se entrevistó al jefe administrativo, jefe de planta, asistenta social y 11 supervisoras encargadas del área de costura; este estudio concluyó que existe relación entre la V_cM (Violencia contra la Mujer) con el nivel de ausentismo, presentismo, más que todo, afectando negativamente la eficiencia de la empresa; que la violencia contra las mujeres genera costos económicos para el área de costura de la EET (Empresa Exportadora del Sector Textil), aproximadamente US\$ 604 091.78 dólares al año, en base al salario perdido por el presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores

agresores, así como el valor agregado perdido; a la vez que las colaboradoras agredidas pierden 37 días por presentismo y los colaboradores agresores pierden 52 días de trabajo por presentismo (DIAZ SILVA, 2016).

Se señaló que: “El 61.9% de colaboradoras han sido agredidas en algún momento por su pareja o ex pareja, con un aproximado promedio de 20 ataques al año en el hogar; y el 75.8% de colaboradores han ejercido violencia, con un promedio aproximado de 12 ataques al año en el hogar” (DIAZ SILVA, 2016).

La violencia contra las mujeres en la productividad laboral y en los errores de calidad de cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016 (ZEVALLOS CALLUPE, 2017).

La productividad laboral y los errores de calidad en otros rubros como la cosecha de café también serían afectados por la violencia contra la mujer.

Se menciona que en la región de Junín, el 30% de las mujeres que conforman la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) se desempeñan dentro del sector agrícola; se señala también que a nivel nacional, Junín es la primera región productora de café con un promedio de participación del 30%, que las zonas cafetaleras se encuentran en las provincias de Satipo y Chanchamayo, las cuales conforman la Selva Central de Junín; el objetivo de la mencionada investigación, fue determinar el impacto de la VcM (Violencia Contra la Mujer), en la productividad y en la calidad de la cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín; se encuestaron a 70 cosechadoras y 137 cosechadores de café de la Selva Central de Junín donde se obtuvieron los resultados que durante el año 2016, el 87.5% de las cosechadoras de café de la Selva Central, fueron agredidas (psicológica, física, sexual o económicamente) por sus parejas o ex parejas, en promedio de 26 veces por año; el estudio determinó que en el caso de los cosechadores, el 79.1% ejerció violencia contra sus parejas o ex parejas, en un promedio de 23 veces por año; a la vez se concluye en la investigación mencionada que las cosechadoras agredidas y cosechadores agresores trabajaron más lento (52.9% más), que tuvieron dificultad para concentrarse en el trabajo (97.6% más) y tuvieron cero productividad (95.4% más) en comparación al personal sin VcM (Violencia Contra la Mujer); que respecto al efecto de la VcM en la calidad de cosecha de café, se evidenció que los afectados por VcM mezclaron

los granos maduros con granos verdes por alguna preocupación en 19.1% más en comparación al grupo sin VcM.; según análisis en este estudio se determinó que la VcM tiene una relación más significativa con los errores de calidad de cosecha de café (ZEVALLOS CALLUPE, 2017).

Costos Empresariales de la Violencia contra las Mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014 (ASENCIOS GONZALEZ, 2017).

Es importante conocer como la violencia contra la mujer afecta los costos empresariales de una entidad, en este caso del emporio comercial de Gamarra.

Según estudio realizado, se concluyó que en el año 2014, el 45% de las trabajadoras del Emporio Comercial de Gamarra fueron agredidas (psicológica, física, sexual o económicamente) por sus parejas o ex parejas, 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 ex parejas en el hogar y mientras trabajaban, en un promedio de 17.59 veces por año, perdiendo 64 días de trabajo por presentismo; se ha concluido en mencionada investigación que como consecuencia de la Violencia Contra la Mujer, el Emporio Comercial de Gamarra pierde aproximadamente 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 Violencia Contra la Mujer en la productividad laboral, se concluyó 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 (ASENCIOS GONZALEZ, 2017).

CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL

1.- RESPECTO AL HOSPITAL GOYENECHÉ

Este nosocomio, atiende actualmente a varias personas, especialmente a aquellas de bajos recursos económicos.

Consideremos respecto al Hospital Goyeneche, que el ilustre Arzobispo de Lima y Obispo de Arequipa, Don José Sebastián de Goyeneche y Barreda, quien falleció en 1873, legando una manda consistente en 150,000 pesetas, para la construcción de un hospital para pobres en el Departamento de Arequipa; es así que después el Señor Presidente de la República Don José Pardo y Aliaga colocó la primera piedra el día primero de julio de 1905 para la construcción de este mencionado Hospital y fue inaugurado con toda solemnidad en 1912, el Monseñor José Sebastián dejó una considerable fortuna en su testamento, pero ello habría sido utilizado por el gobierno peruano en la guerra con Chile, es así que la familia Goyeneche lo construyó con su propio peculio; tenemos que en 1922 se inauguró el pabellón de Infecto-Contagiosos que fue también dotado por la familia Goyeneche con un completo instrumental; en la actualidad el Hospital Goyeneche es considerado como de nivel III, siendo a la vez un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud-Arequipa, depende del Gobierno Regional de Arequipa, este Hospital brinda los servicios de Consulta Externa, Hospitalización, Medicina, Pediatría, Obstetricia, Cirugía, Oncología,

Odontología, Enfermería, Emergencia, Patología, Farmacia, Servicio Social, Diagnóstico de Imágenes y Nutrición (Wikipedia, 2018).

En los últimos años se han venido enfrentando grandes retos y cambios que han venido afectando la vinculación de las Instituciones de salud en la sociedad; entonces podemos señalar que es necesario determinar si el mal social de la violencia familiar afecta la productividad laboral en las enfermeras de este Hospital, incluso podemos afirmar que erradicar la violencia familiar contra la profesional enfermera constituye un reto significativo para el Hospital Goyeneche, lo que demandaría una serie de acciones que aún no se vendrían ejecutando al no reconocer a la violencia familiar como un problema que afecta la productividad laboral y logro de objetivos.

2.- ANÁLISIS DE LA LITERATURA

2.1 RESPECTO A AFECTACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER EN EL PERSONAL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ

Primeramente consideremos que ya en fecha anterior; en investigación realizada en relación al nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Goyeneche en el año 2017, se observó que, del total de las enfermeras del Hospital Goyeneche de Arequipa, el 91% se encuentran en un nivel regular de satisfacción (Málaga Villa, 2018). Entonces al no existir satisfacción laboral plena por parte del personal de enfermería del Hospital Goyeneche, es que ello debe repercutir en la productividad laboral de éstas profesionales, debe en consecuencia señalarse que existen otros factores que deben influir en que no exista satisfacción laboral plena como por ejemplo el presentismo que es un mal laboral oculto; así como analizar la violencia familiar en las enfermeras del Hospital en mención, como mal social de nuestro medio y que tantas veces es mencionado y repudiado por nuestra sociedad.

Así también lo ha indicado Vara Horna, quien menciona características por las que las empresas asumen mayores costos de Violencia Contra la Mujer; dentro de ellas señala a aquellas donde exista mas personal femenino, donde las labores sean mas dependientes unas de otras; como en el presente caso de estudio (Vara Horna, 2013).

Así mismo se realizó una investigación relacionada a como influye un programa educativo de autogestión en la disminución del estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Goyeneche en el año 2015, se determinó que con la aplicación del mencionado Programa de Autogestión Emocional el nivel de estrés laboral que era de nivel Severo con un promedio de 10,6 logró reducirse a un nivel Leve, con un promedio 16,2, haciendo una diferencia de promedios de (-5,6) (ZEBALLOS CALDERÓN, 2017). Lo que significa que los programas educativos de manejo emocional aplicado, pueden ser importantes para reducir la violencia familiar, objeto de nuestro estudio y eficaz en la lucha contra este mal en las enfermeras del Hospital en mención.

Por otro lado también se realizó un estudio relacionado al desempeño laboral de enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Goyeneche en el año 2016; se determinó que en la dimensión de satisfacción laboral los servicios de medicina varones, medicina mujeres, obstetricia, pediatría alcanzaron el nivel alto, mientras que los servicios de cirugía varones, cirugía especialidades, ginecología, neonatología, oncología y UCI y UCIM solo obtuvieron el nivel medio (Manrique Cruz & Rodríguez Regente, 2017). Por lo que hay una satisfacción laboral no completa, que requiere ser analizada; mas aún por el tema de violencia familiar, que es un mal social, que requiere ser tratado y analizado de urgencia.

De los pocos estudios realizados, sobre violencia familiar en el personal de enfermería; tenemos que en un estudio realizado sobre la violencia contra las mujeres enfermeras en la pareja, como primeros resultados de un estudio en Andalucía; donde se concluyó que según recodificación más estricta de las variables de maltrato muestra que el 47,1% del total de enfermeras en la muestra tuvo algún tipo de maltrato, del que el 41,2% fue exclusivamente psicológico (Rodríguez Borrego, Vaquero Abellán, Bertagnolli, Redondo Pedraza, & Muñoz Alonso, 2011). Es decir que prevalece la violencia contra las mujeres enfermeras, por lo que no debe pasar desapercibido la violencia familiar contra las enfermeras en el Hospital Goyeneche.

Es así que para las organizaciones, como lo plantea Idalberto Chiavenato, se debe comprender la importancia de atender las preocupaciones de sus trabajadores, que las

organizaciones con éxito proporcionan a sus trabajadores un clima laboral agradable y acogedor (Chiavenato I. , Gestión del talento humano, 2009). Entonces podemos mencionar que es importante en aras de un buen clima laboral atender la violencia familiar que prevalece en el Hospital Goyeneche de Arequipa.

2.2 RESPECTO A PRODUCTIVIDAD LABORAL

Según Chiavenato, el desempeño en el puesto y el clima organizacional en el trabajo, son factores de peso al tratar de determinar la calidad de vida en el trabajo; así mismo señala este autor que una calidad buena conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, en el que el trabajador tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus éxitos (Chiavenato, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, 2007). Entonces es importante tener una buena calidad de vida laboral, evitando cualquier tipo de situación que pudiera afectar esta mencionada calidad.

En “Glosario” de términos encontrado en conocido libro “Organización de Empresas”; se define al término **productividad** como “Relación entre los factores que intervienen en la producción (trabajadores, maquinaria, equipo, tecnología e insumos), y los productos o servicios obtenidos. La productividad mide la eficiencia con que se emplea el conjunto de los recursos, el cual incluye el capital de trabajo y la mano de obra” (FRANKLIN FINCOWSKY, 2009, 2003, 2001, p.384).

Así a la vez, según Münch, se señala que la relación insumo-producto define los índices de productividad de una organización, que el objeto de la administración de materiales es lograr su máxima productividad con el mínimo de recursos (Münch, 2014).

Hacia ese sentido Idalberto Chiavenato, señala características principales del desempeño y productividad dentro del Comportamiento Organizacional (CO):

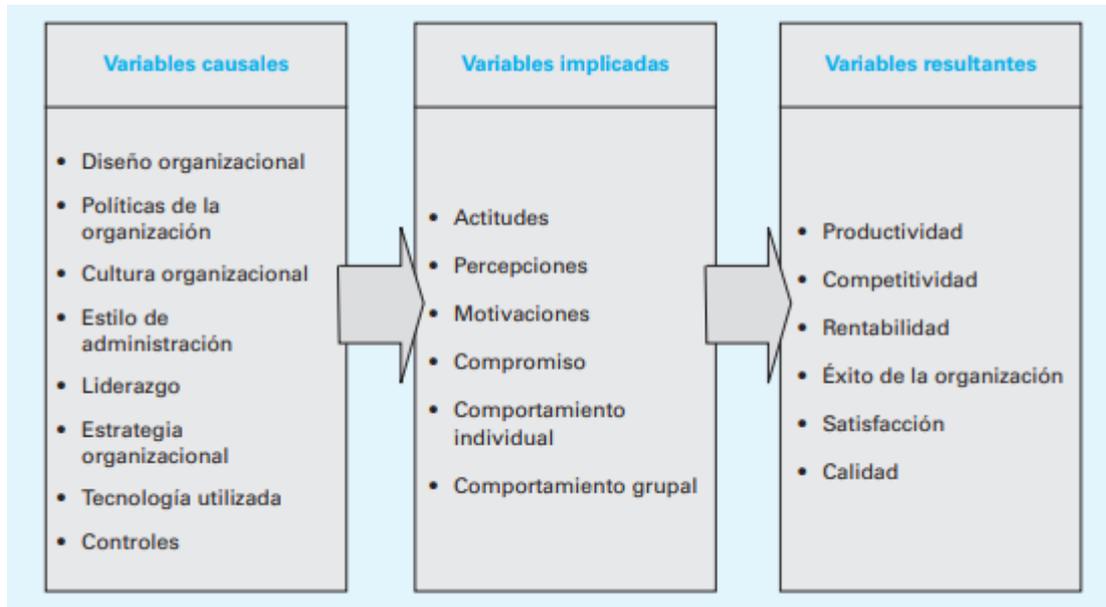
Desempeño: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos, los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el CO. (...). Productividad: una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos al transformar sus insumos o

entradas en resultados cada vez mayores al costo más bajo posible. La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados. Una empresa es eficaz cuando satisface con éxito las aspiraciones de sus clientes y es eficiente cuando lo hace con un costo bajo. Si una empresa mejora sus métodos y procesos tiende a aumentar su eficiencia. Si supera sus metas y objetivos eleva su eficacia. (...). Los trabajadores de una organización son afectados por las prácticas administrativas. Cuando la administración actúa con ética ante sus grupos de interés, los trabajadores resultan beneficiados directamente. Cuando una organización hace un esfuerzo especial por asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores o cuando crea programas para ayudar a los que tienen problemas financieros o legales, contribuye a lograr mayor productividad. (Chiavenato I., Comportamiento Organizacional, 2009)

Así mismo según la referencia supra, podemos notar las partes integrantes de la productividad y como se contribuiría para lograr una mayor productividad en mención.

Para la productividad respecto a una organización, podemos observar lo siguiente:

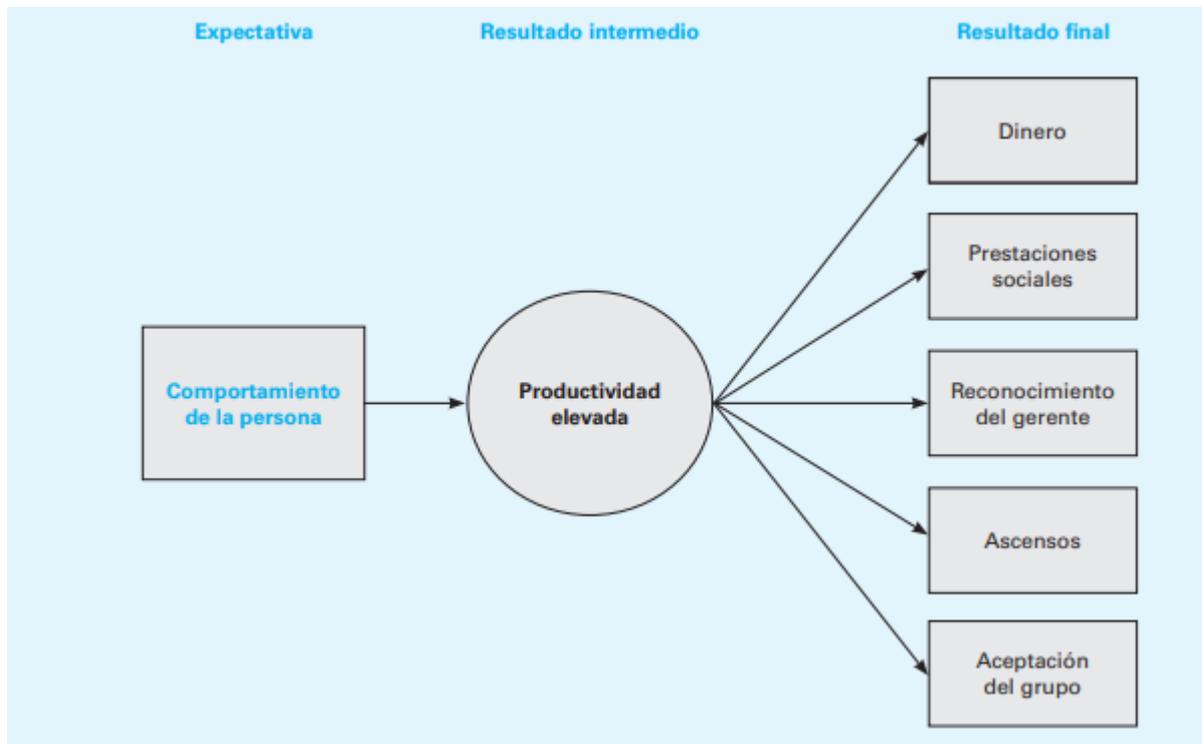
Figura N° 1 Evaluación del comportamiento humano en las organizaciones, según Rensis Likert¹¹ como lo citó Chiavenato (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009).



Así mismo Hellriegel y Slocum señalan que una productividad elevada, según aplicación de modelo de expectativas, puede tener como resultados finales dinero, prestaciones sociales, o bien reconocimiento del gerente, o ascensos, o aceptación del grupo; Don Hellriegel y John W. Slocum Jr.¹² como lo citó I. Chiavenato (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009).

¹¹ Rensis Likert, *Novos Padrões em Administração*, op. cit.

Figura N° 2 Aplicación del modelo de las expectativas según Don Hellriegel y John W. Slocum Jr¹², citado por I. Chiavenato (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009)



Así mismo según estudio de Goleman sobre inteligencia emocional se destaca que la energía emocional (entendida como voluntad, lealtad, compromiso y responsabilidad), también llamada contenido humano afectivo, resulta esencial para la eficacia y la productividad, Goleman¹³, ver Goleman (1999, citado por Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009).

2.3 RESPECTO AL PRESENTISMO

Para poder definir el presentismo, podemos señalar que presentismo tiene relación con la máxima de origen latín “Carpe Diem”, que viene a significar “Vive el momento”.

Se señala que el presentismo laboral, hace referencia a los individuos o trabajadores que laboran a pesar de no encontrarse bien de salud, lo que provoca un bajo desempeño en sus actividades en la organización (Aronsson & Gustafsson, 2005).

¹² Don Hellriegel y John W. Slocum Jr., *Management: A Contingency Approach*, Addison-Wesley, Reading, MA, 1974, p. 321

¹³ Daniel Goleman, *La Inteligencia Emocional en la Empresa*, Baires, Buenos Aires, 1999.

Muchos profesionales de la salud, van a trabajar a pesar de no sentirse realmente bien en su salud; sea solo por cumplir, por evitar un probable despido, por evitar una falta o ausencia laboral; un estudio al respecto ha señalado que trabajar estando enfermo es más costoso y perjudicial para la productividad de la empresa que permanecer en casa en descanso (Del Libano, 2011). También se puede ver Del Libano (2011, citado por Vara Horna, 2013).

2.4.- EN CUANTO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Podemos señalar que la violencia familiar, es un mal social que lo notamos en la sociedad a través de distintos medios de prensa, redes sociales o nosotros mismos la hemos atestiguado; a la vez que tiene prevalencia en varias Instituciones, como el estudio en Gamarra, donde se señala: *“El 45 % de las trabajadoras del Emporio Comercial de Gamarra fueron agredidas (psicológica, física, sexual y económicamente) por sus parejas o exparejas”* (ASENCIOS GONZALEZ, 2017).

En el año 1994, se adoptó la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: Convención de Belém do Pará”; en el cual en su artículo 1 se entienden las definiciones respecto a violencia contra la mujer:

“Artículo 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (CONVENCION DE BELEM DO PARA, 1994).

En la citada Convención de Belém do Pará, en su artículo 8 se establecen ciertos roles que deben cumplir los Estados partes, a fin de poder prevenir la Violencia Contra la Mujer; tal como se prescribe:

Artículo 8.- Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

- b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer;
- c. Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;
- e. Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;
- f. Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y Social;
- g. Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;
- h. Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y
- i. Promover la cooperación intencional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

(CONVENCION DE BELEM DO PARA, 1994)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

Diseño de investigación

La presente investigación utiliza un diseño no experimental, debido a que busca identificar la situación actual con respecto a la violencia familiar contra las mujeres y sus efectos en la productividad laboral del personal objeto del estudio.

Tipo de Investigación

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación básica transversal.

Nivel-Método de la Investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional.

Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la(s) hipótesis se aplicará el método comparativo; a través de este método, se hará una comparación entre las personas encuestadas.

Medición del Impacto de la Violencia Familiar Contra la Mujer en la Productividad Laboral

Utilizaremos el método de escenarios contra-factuales; vamos a estimar este impacto mediante la comparación de un grupo de mujeres violentadas frente a otro grupo, denominado grupo de comparación, en éste último grupo se considerarán a mujeres no violentadas.

Instrumento

Se utiliza un instrumento de medición; en la presente investigación se empleará como instrumento un cuestionario estructurado.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

La presente Investigación se realiza en el Hospital Goyeneche de Arequipa; en el personal profesional de Enfermería.

3. UNIDADES DE ESTUDIO

Población y muestra

La población estará conformada por personal femenino enfermero que trabaja en el HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA.

Se entrevistará a aquellas que correspondan para la aplicación del cuestionario.

Se aplicará el cuestionario a la muestra; tomamos 107 personas en las encuestas de una población de 148 enfermeras. Para determinar el tamaño de la muestra empleamos la fórmula propuesta por los matemáticos Murray y Larry:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad (\text{Murray \& Larry, 2009}).$$

Donde N = Total de la población, $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (Confiabilidad del 95%), p = proporción esperada (consideramos 50% ó 0.5, maximizando el tamaño muestral), $q = 1 - p$ (obtenemos el valor de 0.5), d = precisión (consideramos 5%), n = tamaño de la muestra.

Con los datos mostrados se obtuvo el tamaño de la muestra. Los criterios de inclusión para la aplicación de los cuestionarios son: colaboradoras que trabajen actualmente,

colaboradoras presentes al momento de aplicar los cuestionarios; los criterios de exclusión para la aplicación de los cuestionarios son: colaboradoras que estén de vacaciones o que no estén laborando el día que se realice el trabajo de campo.

4. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario estructurado.- Se empleara como instrumento de base el cuestionario utilizado por Arístides Vara Horna, (Vara Horna, 2013):

El cuestionario incluye seis escalas de medición y preguntas de medición demográfica y laboral; en el cuestionario mencionado podemos notar:

1.- Información demográfica y laboral; podemos notar su edad, estado civil, número de hijos, convivencia con la pareja, remuneración, horas de labor, características laborales de la pareja, trabajos anteriores, años de labor, tipo de contrato.

2.- Salario; su remuneración mensual en nuevos soles, el salario hora se deriva de dividir el salario mensual entre el número de horas laborales de la trabajadora.

3.- Violencia familiar; el instrumento mencionado presenta una escala seis ítems; es necesario señalar que las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces.

4.- Violencia familiar en el contexto laboral; formada por una escala de tres ítems, si ha sido molestada o incomodada en el lugar donde trabaja, si fue por teléfono o correo electrónico mientras se encontraba trabajando, o si fue insultada o golpeada cuando estaba trabajando. Las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces.

5.- Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral; formada por una escala de cinco ítems; Las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces.

6.- Ausentismo; las consultas son realizadas sobre el número de días que han perdido durante el último mes, siendo para atender su propia salud, para atender salud de familiares, por temas legales o personales, así como también por otras razones. Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días. El número mensual de estos ítems será la suma de los puntos

medios de estos ítems los cuales son 1, 2, 4, 8 y 15; luego para determinar los días perdidos en forma anual será la multiplicación de la acumulación antes mencionada por doce.

7.- Tardanza; considera el número de días que ha llegado tarde, en el término de: entre 15 y 30 minutos; entre 31 y 60 minutos; más de una hora de tardanza; para los algoritmos de cálculo consideramos sus valores estipulados promedio, los cuales son: 30 minutos, 45 minutos y 90 minutos. Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días. Los periodos de tardanza los calculamos, considerando el número de días multiplicando por el tiempo perdido.

8.- Respecto al presentismo; se considera rasgos de porcentaje que van desde 0% a 100%. La encuesta, referenciada supra, cuenta con cinco ítems en este caso: 1) Han tenido dificultades para concentrarse; 2) Han trabajado más lento de lo usual; 3) Estuvieron cansadas o exhaustas en el trabajo; 4) No trabajaron a pesar de estar presentes; 5) Tuvieron que dejar de trabajar.

Los ítems 4 y 5 son considerados como horas pérdidas o cero productividad; los ítems 1, 2 y 3 son promediados y se asume un 25% de productividad involucrada perdida (desempeño disminuido); luego el promedio de cero productividad es sumado al promedio de desempeño disminuido. Al mes consideramos, como máximo, un promedio de 206 horas de labor (48 horas semanales) o 26 días efectivamente laborales.

9.- Testigos; nos da a conocer en forma referenciada la existencia de la Violencia Familiar Contra la Mujer, según lo detectado por sus compañeras de trabajo; de acuerdo a sospechas, conocimiento por testimonio, conocimiento por lo presenciado in situ; así como también muestra las consecuencias de la mencionada violencia en el ámbito laboral. Se considera como testigo a las personas que no han sido víctimas de violencia familiar.

10.- Acción por parte de la Institución; sobre si la Institución tiene conocimiento de la prevalencia de violencia familiar; si existe apoyo, si hay políticas para estos casos.

(Vara Horna, 2013)

Validez y fiabilidad.- Este instrumento de Vara Horna (antes referenciado), fue validado por criterio de expertos; especialistas peruanas en violencia contra las mujeres, quienes analizaron el contenido de las escalas y opinaron sobre la idoneidad de los mismos; como es el caso de Marcela Huaita Alegre, Ex Viceministra de la Mujer, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; Christine Brendel, Directora Regional del Programa

ComVoMujer, Combatir la violencia contra la Mujer en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay, de la Cooperación Alemana al Desarrollo-GIZ; Maruja Barrig, investigadora especialista en género, consultora independiente y otras; tal como lo señaló el mencionado investigador Arístides Vara Horna (Vara Horna, 2013).

Procedimiento

La presente investigación se realizará ejecutando el siguiente procedimiento:

1. Se definirá el tipo de diseño a utilizar.
2. Se conocerá la población sobre la cual se trabajará.
3. Se determinará cuáles o cuál serán (a) los (el) instrumentos (o) de medición a utilizar que en este caso será: encuesta tipo cuestionario dirigida a la población seleccionada.
4. Cada encuesta durará aproximadamente 10 a 15 minutos por persona.
5. Se ordenarán y registrarán los datos obtenidos.
6. Se eliminarán los datos que no tengan que ver con el tema de la investigación.
7. Se analizarán los datos finales.
8. Se determinarán las conclusiones y se propondrán soluciones y estrategias para conseguir el objetivo de la investigación.

A través de este instrumento, se podrá obtener información que será de utilidad para resolver la problemática que presenta la investigación.

Análisis de Datos

Tabulación; los datos fueron tabulados y analizados según el programa SPSS versión 20; teniendo el respectivo control de calidad: en el ingreso al eliminar cuestionarios inválidos o que se encuentren en más de la mitad incompletos; en la tabulación la cual fue nuevamente revisado y analizando que los valores correspondan a las categorías en correspondientes tablas de frecuencia.

Impacto de la Violencia Familiar en la Productividad Laboral

Los efectos de la violencia en la Productividad Laboral se estiman considerando los algoritmos del instrumento; se tendrá escenarios contra-factuales para determinar el impacto de la violencia familiar excluyéndola de otros impactos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presenta a continuación los resultados obtenidos; de acuerdo a los tipos de violencia con sus respectivas características.

Aplicado el cuestionario confidencial, tenemos lo siguiente:

- 1) **Violencia Psicológica.** - Como preguntas directamente relacionadas a violencia psicológica tenemos (p: pregunta): p22, p23, p28, p29

Respecto a lo relacionado a “Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo”. Entonces se tiene la siguiente tabla de frecuencias

Tabla N° 1 Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo

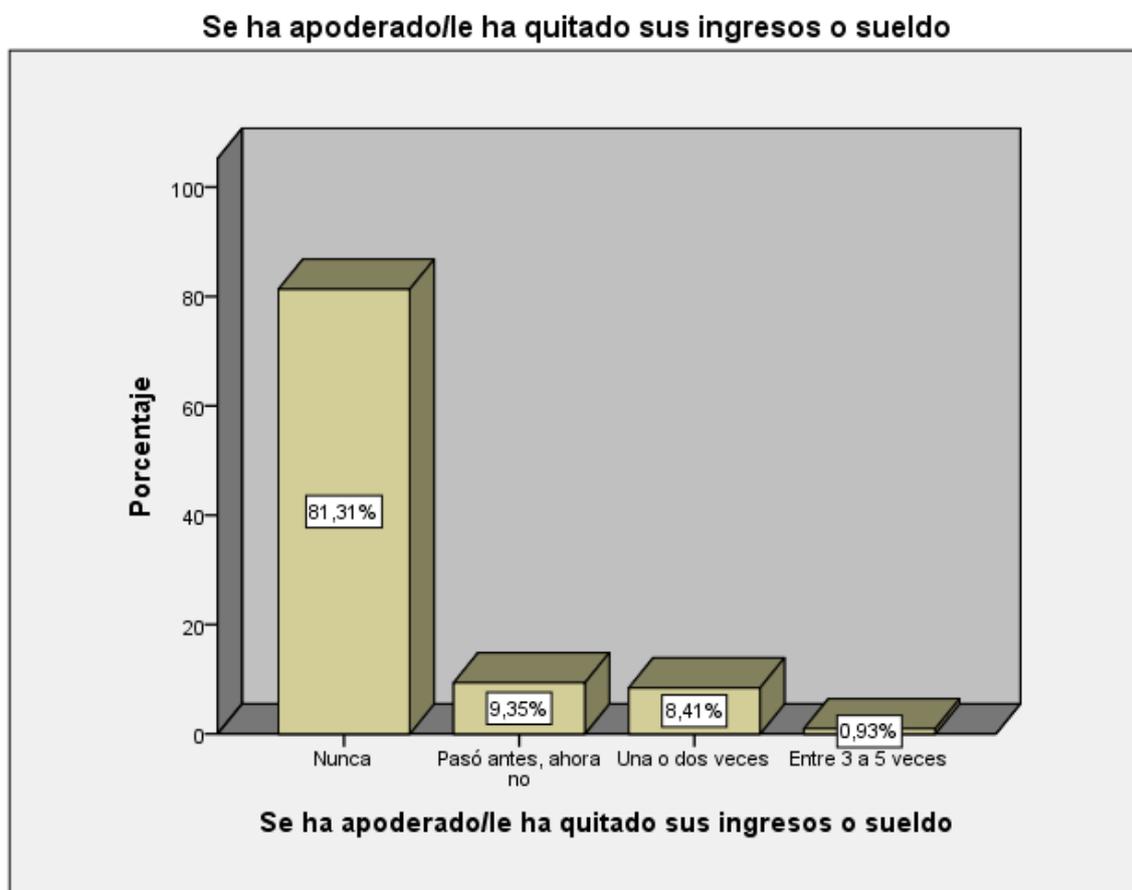
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
(Stephe ns., 2009)V	87	81,3	81,3	81,3
Nunca	10	9,3	9,3	90,7
Pasó antes, ahora no	9	8,4	8,4	99,1
Una o dos veces	1	0,9	0,9	100,0
Entre 3 a 5 veces				
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla N°1 podemos inferir que la violencia psicológica por motivos de sueldo o salario es el 19.7% del personal encuestado; el cuartil mas significativo en el último año se dio “una a dos veces” con una representación del 8.4%.

Los porcentajes podemos notarlos en la figura N°3, donde de acuerdo a los resultados obtenidos un 81.31% de la población menciona que nunca se han apoderado de sus ingresos o sueldo, el 9.35% de la población encuestada señala que pasó antes pero ahora no, el 8.41 % de la población señala que una o dos veces que se han apoderado / le ha quitado sus ingresos o sueldo, el 0.93 % de la población menciona que entre 3 a 5 veces.

Figura N° 3 Porcentajes sobre apropiación de ingresos económicos de la víctima



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a lo relacionado a “La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente”

Podemos inferir que la violencia psicológica por ataques verbales, amenazas, tal como observamos en la Tabla N° 2, tabla de frecuencias; prevalece en el 29.5 % del personal encuestado.

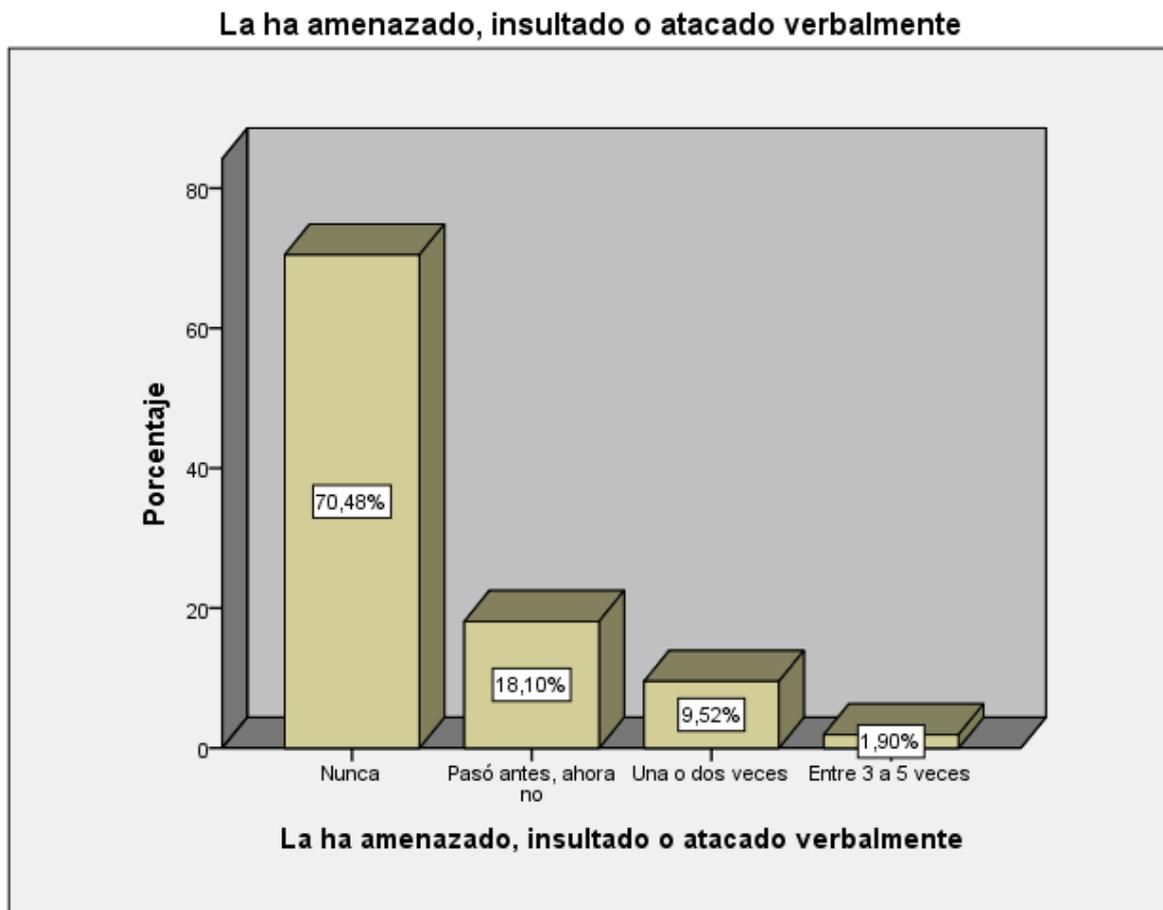
De acuerdo a los resultados obtenidos (Figura N° 4) un 70.48% de la población nunca la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente; un 18.10% dice que pasó antes, ahora no; un 9.52% señala de una a dos veces; mientras que un 1.90% menciona que entre 3 a 5 veces ha sido amenazada, insultada o atacada verbalmente.

Tabla N° 2 La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	74	69,2	70,5	70,5
	Pasó antes, ahora no	19	17,8	18,1	88,6
	Una o dos veces	10	9,3	9,5	98,1
	Entre 3 a 5 veces	2	1,9	1,9	100,0
	Total	105	98,1	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 4 Porcentajes sobre amenazas, insultos, ataques verbales a la víctima



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a “La ha acosado / amenazado por teléfono o correo electrónico”

Al referirnos a la violencia psicológica en relación a acoso indirecto por teléfono, e-mail mientras se encontraba en labores, representa el 11.6 % de la población, tal como lo notamos en la Tabla N° 3.

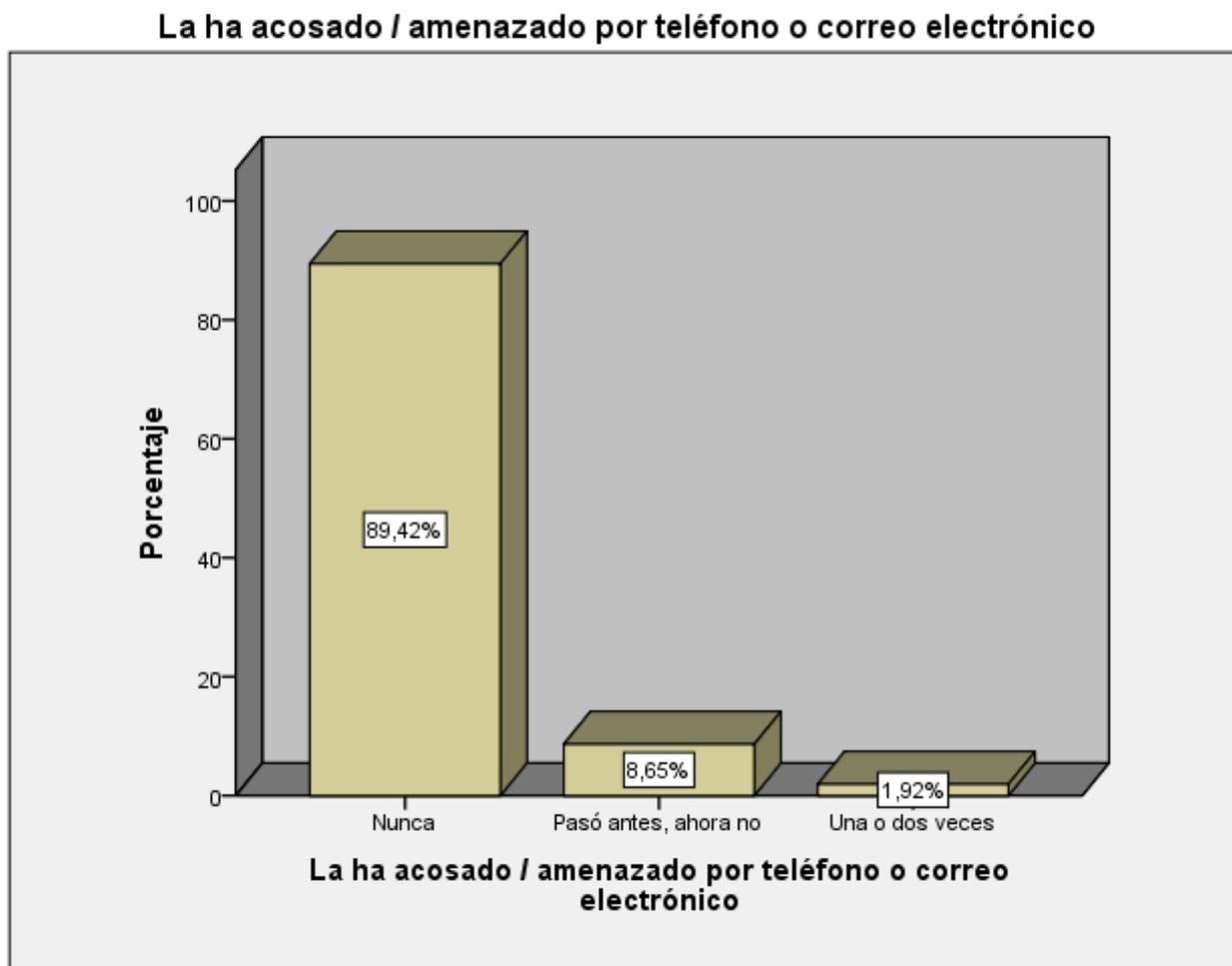
Tabla N° 3 La ha acosado / amenazado por teléfono o correo electrónico mientras usted trabajaba

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	93	86,9	89,4	89,4
	Pasó antes, ahora no	9	8,4	8,7	98,1
	Una o dos veces	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Además se tiene (Figura N° 5) que de acuerdo a los resultados obtenidos un 89.42% de la población según los resultados contrastados nunca ha sido acosada/amenazado por teléfono o correo electrónico; en un 8.65% de la población según los resultados contrastados paso antes pero ahora no, y un 1.92% de la población según los resultados contrastados una o dos ha sufrido este tipo de violencia.

Figura N° 5 Porcentajes sobre acoso, amenazas vía electrónica, al encontrarse la enfermera en labores



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a “Se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla”

De acuerdo a lo obtenido; podemos inferir (Tabla N° 4) que la prevalencia vida de este tipo de violencia, mientras la enfermera se encontraba trabajando es del 9.7% (10%).

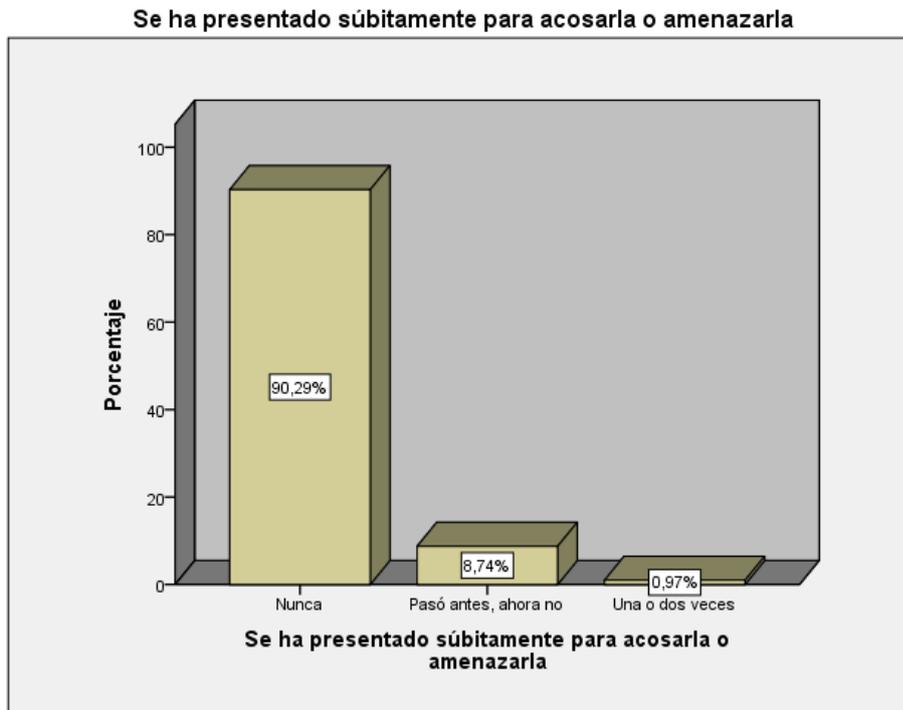
Tabla N° 4 Se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla mientras usted trabajaba

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	93	86,9	90,3	90,3
	Pasó antes, ahora no	9	8,4	8,7	99,0
	Una o dos veces	1	0,9	1,0	100,0
	Total	103	96,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	3,7		
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 6 Porcentajes sobre amenazas, acoso al presentarse su pareja al centro de labores



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos (Figura N° 6) un 90.29% de la población según los resultados contrastados nunca ha sido acosada o amenazada (por presentación súbita de su pareja); un 8.74% sufrió este tipo de violencia pero en forma anterior a los doce meses, ahora no; mientras que un 0.97 % de la población si sufrió este tipo de violencia en el último año.

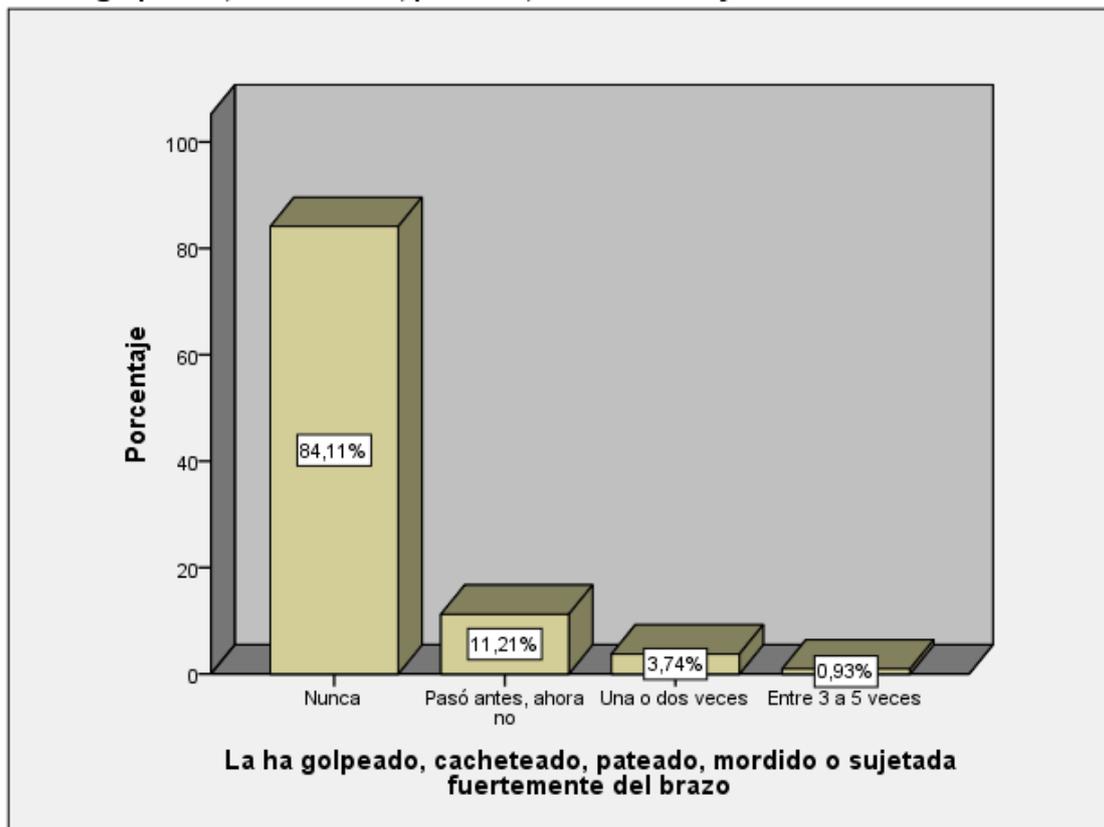
- 2) **Violencia Física.-** Como preguntas directamente relacionadas a violencia física tenemos (pregunta): p24, p25, p26, p27, p30

Respecto a “La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo”

Es necesario señalar que la prevalencia vida de la violencia por ataques físicos es del 15.9% (Tabla N° 5), siendo que el mayor porcentaje (11.2%) señala que pasó antes, ahora no.

Figura N° 7 Porcentajes sobre ataques físicos

La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado podemos notar que de acuerdo a los resultados obtenidos (Figura N° 7) un 84.11 % de la población señala que nunca la ha sido golpeada, cacheteada, pateada, mordido o sujeta fuertemente del brazo; un 11.21% de la población señala que paso antes, ahora no; un 3.74 % de la población menciona que una o dos veces y un 0.93 % de la población menciona que entre 3 a 5 veces ha sido violentada de esta manera.

Tabla N° 5 La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	90	84,1	84,1	84,1
Pasó antes, ahora no	12	11,2	11,2	95,3
Una o dos veces	4	3,7	3,7	99,1
Entre 3 a 5 veces	1	0,9	0,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a “La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego”

Del cuadro anterior podemos inferir que la violencia física por ataques con objetos es aproximadamente el 2.9% del personal, tal como podemos ilustrarnos de la Tabla N° 6.

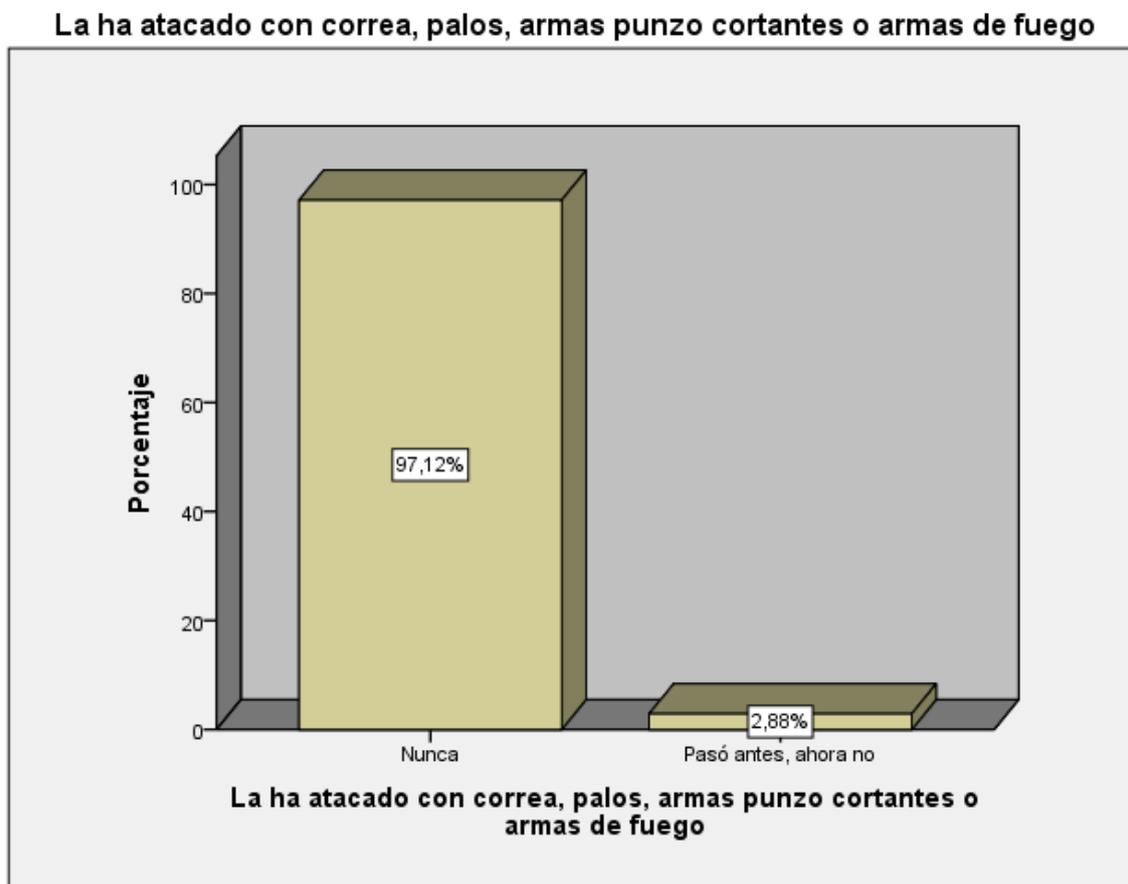
Tabla N° 6 La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	101	94,4	97,1	97,1
Pasó antes, ahora no	3	2,8	2,9	100,0
Total	104	97,2	100,0	
Total	107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Luego (Figura N° 8) conforme a los resultados obtenidos un 97.12% de la población nunca ha sido atacada con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego; en un 2.88% de la población, según los resultados contrastados, paso antes pero ahora no.

Figura N° 8 Porcentajes sobre ataques con objetos



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a “La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento”

La prevalencia vida, ver Tabla N° 7, sobre obligación de su pareja a tener relaciones sexuales es del 7.5%

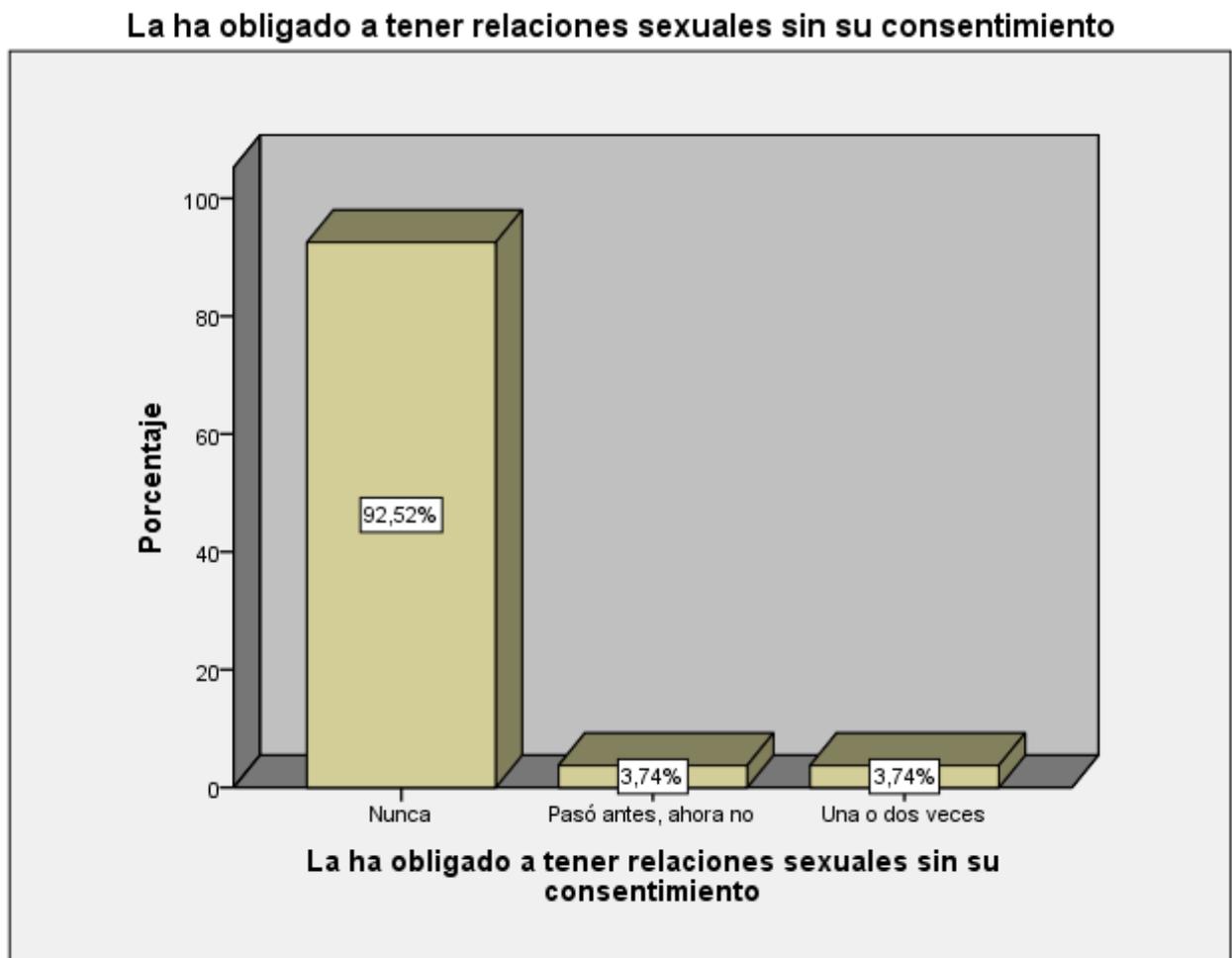
Tabla N° 7 La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	99	92,5	92,5	92,5
Pasó antes, ahora no	4	3,7	3,7	96,3
Una o dos veces	4	3,7	3,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 9 Porcentajes sobre “La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.”



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto (Figura N° 9) según los resultados contrastados un 92.52% de la población nunca ha sido obligada a tener relaciones sexuales sin su consentimiento; en un 3.74% paso antes pero ahora no; a la vez que en un 3.74% de la población sucedio una o dos veces.

Respecto a “Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación”

De acuerdo a los resultados obtenidos notamos que un 99.07% de la población no ha sufrido daños graves que requieran atención médica o descanso para su recuperación, un 1% (0.93%) señaló que sí, pero fue antes ahora no. Vea Tabla N° 8.

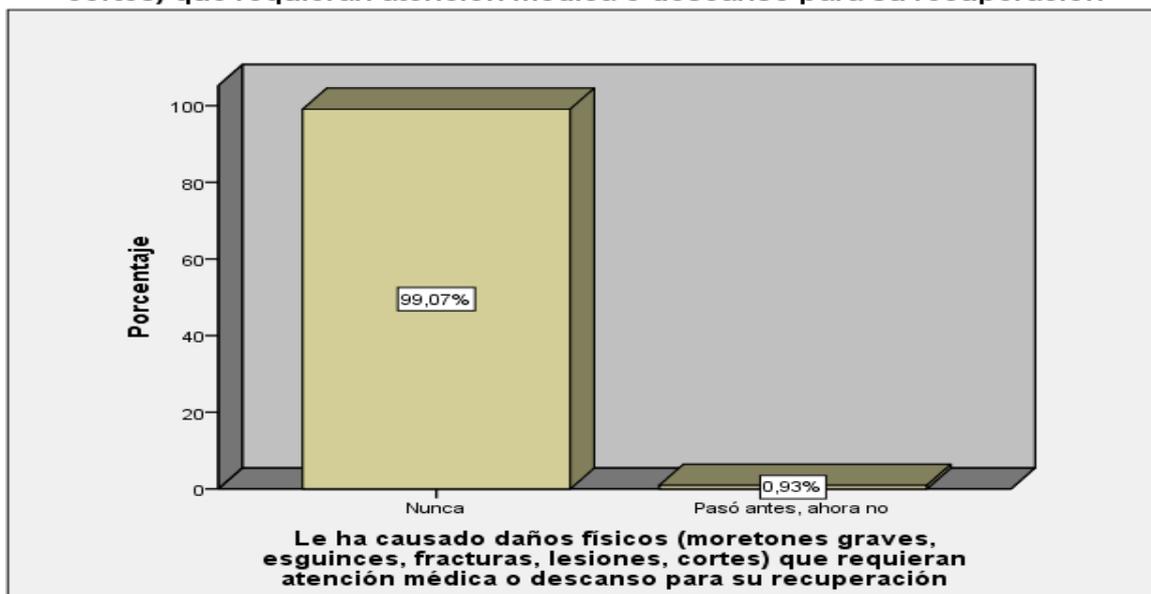
Tabla N° 8 Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	106	99,1	99,1	99,1
Pasó antes, ahora no	1	0,9	0,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 10 Porcentajes sobre daños físicos graves

Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a “La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo”

Se concluye, según lo obtenido, que el 2% de enfermeras ha sufrido este tipo de violencia a lo largo de su vida. Vea Tabla N° 9.

Tabla N° 9 La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	105	98,1	98,1	98,1
Pasó antes, ahora no	2	1,9	1,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 11 Porcentajes sobre insultos o golpes por parte de pareja en el centro de labores



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos (Figura N° 11) un 98.13% de la población, según los resultados contrastados nunca ha sido insultada o golpeada en su centro de trabajo; un 1.87% de la población sufrió este tipo de violencia antes pero no en lo que va del último año.

- 3) **Absentismo Laboral.-** Como preguntas directamente relacionadas a presentismo laboral tenemos: p36, p37, p38, p39, en relación a ausencias.

Vamos a considerar en este grupo a las tardanzas, las cuales son referenciadas en las preguntas p40, p41 y p42.

Respecto a días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas con fines de atender su salud física o mental

Tabla N° 10: Absentismo por atender su salud física o mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio día	66	61,7	63,5	63,5
	1 día	32	29,9	30,8	94,2
	2 días	5	4,7	4,8	99,0
	De 3 a 5 días	1	0,9	1,0	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Además un 63.46% de la población, según los resultados contrastados, ha tenido hasta medio día de absentismo por atender su salud física o mental; un 30.77% de la población tiene un día de absentismo; un 4.81% de la población tuvieron dos días de absentismo; un 0.96% de la población faltaron de tres a cinco días por este motivo.

Respecto a días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas con fines de atender la salud o cuidado de otros familiares

Inferimos, según los resultados, que la mitad del personal de enfermería tuvieron faltas hasta medio día para atender la salud de otros familiares

Tabla N° 11 Absentismo por atender la salud o cuidado de otros familiares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio día	52	48,6	50,0	50,0
	1 día	46	43,0	44,2	94,2
	2 días	4	3,7	3,8	98,1
	De 3 a 5 días	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Por atender la salud o cuidado de otros familiares un 44.23% de la población se faltó en promedio de un día; según los resultados contrastados un 3.85% de la población se faltaron dos días; mientras que el 1.92% de la población se faltaron de 3 a 5 días por estos asuntos.

Respecto a días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas con fines de temas legales, financieras o personales

De acuerdo a los resultados obtenidos un 79.81% de la población, faltó hasta medio día para atender temas legales, financieras o personales; un 8.65% de la población faltó 1 día por los mismos asuntos; un 5.77% de la población faltó dos días, un 3.85% de la población estuvo ausente de 3 a 5 días; un 1.92% de la población estuvo ausente de 6 a 10 días.

Tabla N° 12 Absentismo por atender temas legales, financieras o personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio día	83	77,6	79,8	79,8
	1 día	9	8,4	8,7	88,5
	2 días	6	5,6	5,8	94,2
	De 3 a 5 días	4	3,7	3,8	98,1
	De 6 a 10 días	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas debido a otras razones

De acuerdo a los resultados obtenidos un 70.09% de la población faltó hasta medio día, un 17.76% de la población faltó un día; un 7.48% de la población faltaron dos días; un 3.74% de la población faltaron de 3 a 5 días; un 0.93% de la población faltaron de 6 a 10 días por lo denominado “otras razones”.

Tabla N° 13 Absentismo por otras razones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio día	75	70,1	70,1	70,1
1 día	19	17,8	17,8	87,9
2 días	8	7,5	7,5	95,3
De 3 a 5 días	4	3,7	3,7	99,1
De 6 a 10 días	1	0,9	0,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a llegar tarde, hasta media hora, en las últimas cuatro semanas Con los resultados obtenidos tenemos que un 62.50% de la población no llegó tarde; un 15.38% de la población llegaron tarde en una oportunidad; un 14.42% de la población llegaron tarde en dos oportunidades; un 6.73% de la población llegaron tarde de 3 a 5 oportunidades; un 0.96% de la población llegaron tarde en 6 a 10 oportunidades (media hora).

Tabla N° 14 Hasta media hora de tardanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	65	60,7	62,5	62,5
1 día	16	15,0	15,4	77,9
2 días	15	14,0	14,4	92,3
De 3 a 5 días	7	6,5	6,7	99,0
De 6 a 10 días	1	0,9	1,0	100,0
Total	104	97,2	100,0	
Total	107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a llegar tarde, entre media hora y una hora, en las últimas cuatro semanas

Podemos inferir que un 74.77% de la población según los resultados contrastados no llegaron tarde; un 17.76% de la población llegaron tarde en una oportunidad; un 7.48% de la población llegaron tarde en dos oportunidades (entre media hora y una hora)

Tabla N° 15 Tardanza entre media hora y una hora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	80	74,8	74,8	74,8
1 día	19	17,8	17,8	92,5
2 días	8	7,5	7,5	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a llegar tarde, más de una hora, en las últimas cuatro semanas

Inferimos que un 86.54% de la población nunca ha llegado tarde; un 10.58% de la población llegó tarde en una oportunidad; un 1.92% de la población según los resultados llegaron tarde en dos oportunidades; mientras que un 0.96% de la población llegaron tarde de 6 a 10 días (más de una Hora).

Tabla N° 16: Más de una hora de tardanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	90	84,1	86,5	86,5
	1 día	11	10,3	10,6	97,1
	2 días	2	1,9	1,9	99,0
	De 6 a 10 días	1	,9	1,0	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

- 4) **Presentismo Laboral.-** Como preguntas directamente relacionadas a presentismo laboral tenemos: p43, p44, p45, p46, p47.

Respecto a dificultades para concentrarse en las cuatro últimas semanas

Tabla N° 17; Ha tenido dificultades para concentrarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca (0%)	60	56,1	57,7	57,7
	Algo del tiempo (25%)	37	34,6	35,6	93,3
	La mitad del tiempo (50%)	6	5,6	5,8	99,0
	La mayor parte del tiempo (75%)	1	,9	1,0	100,0
	Total	104	97,2	100,0	
Total		107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Del estudio en cuestión, notamos que el 43.3% ha tenido dificultades para concentrarse. Según los resultados obtenidos un 57.89% de la población no tuvo dificultades para concentrarse; un 35.58% de la población muestra algo del tiempo (25%) con dificultades para concentrarse; un 5.77% de la población se encuentra la mitad del tiempo con dificultades para concentrarse; un 0.98% de la población tiene la mayor parte del tiempo dificultades para concentrarse.

Figura N° 12 Porcentajes sobre dificultades para concentrarse



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a trabajo más lento de lo usual en las cuatro últimas semanas

Inferimos que un 29% del personal viene trabajando más lento de lo usual Complementando lo explicado supra, un 71.03% de la población según los resultados contrastados no presentan este problema; un 19.63% de la población según los resultados contrastados algo del tiempo se encuentra trabajando un 25% más lento de lo usual; un 7.48% de la población según los resultados se encuentra trabajando un 50% más lento de lo usual; un 1.87% de la población se encuentra trabajando un 75% más lento de lo usual.

Tabla N° 18 ¿Ha trabajado más lento de lo usual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca (0%)	76	71,0	71,0	71,0
Algo del tiempo (25%)	21	19,6	19,6	90,7
La mitad del tiempo (50%)	8	7,5	7,5	98,1
La mayor parte del tiempo (75%)	2	1,9	1,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 13 Porcentajes sobre trabajo más lento de los usual



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a dificultades para concentrarse en las cuatro últimas semanas

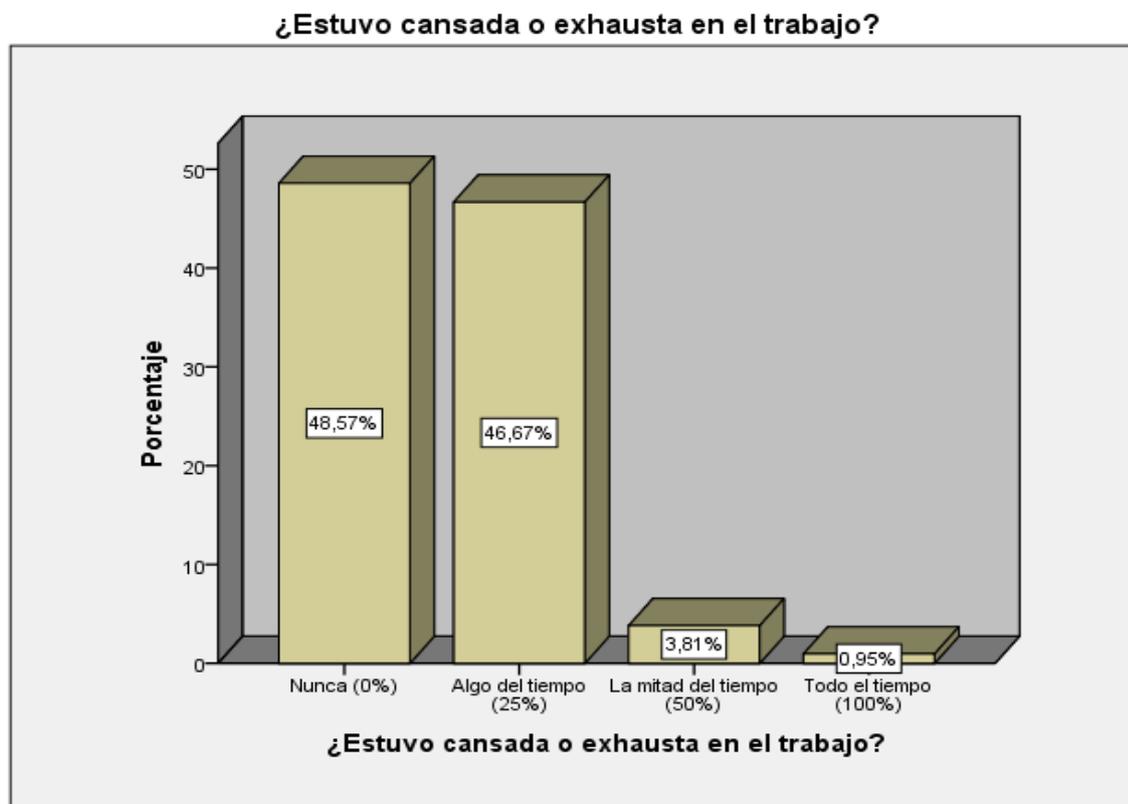
Se infiere que un 51.4% de la población ha tenido ciertas dificultades para concentrarse. Con los resultados obtenidos un 48.57% de la población no se encuentra cansada o exhausta en el trabajo; un 46.67 % de la población según los resultados contrastados se encuentra un 25% cansada o exhausta; un 3.81% de la población se encuentra en un 50% cansada o exhausta en el trabajo; un 0.95 % de la población se encuentra todo el tiempo cansada o exhausta en el trabajo.

Tabla N° 19; Estuvo cansada o exhausta en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca (0%)	51	47,7	48,6	48,6
Algo del tiempo (25%)	49	45,8	46,7	95,2
La mitad del tiempo (50%)	4	3,7	3,8	99,0
Todo el tiempo (100%)	1	0,9	1,0	100,0
Total	105	98,1	100,0	
Total	107	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Figura N°14 Porcentajes sobre cansancio en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a no trabajar a pesar de estar presente, en las cuatro últimas semanas

Con los resultados obtenidos notamos que un 2.8% ha dejado totalmente de trabajar estando presente.

Tabla N° 20 ¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca (0%)	104	97,2	97,2	97,2
Algo del tiempo (25%)	3	2,8	2,8	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Además un 97,20% de la población según los resultados contrastados no se encuentra con cero producción.

Figura N° 15 ¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a dejar de laborar

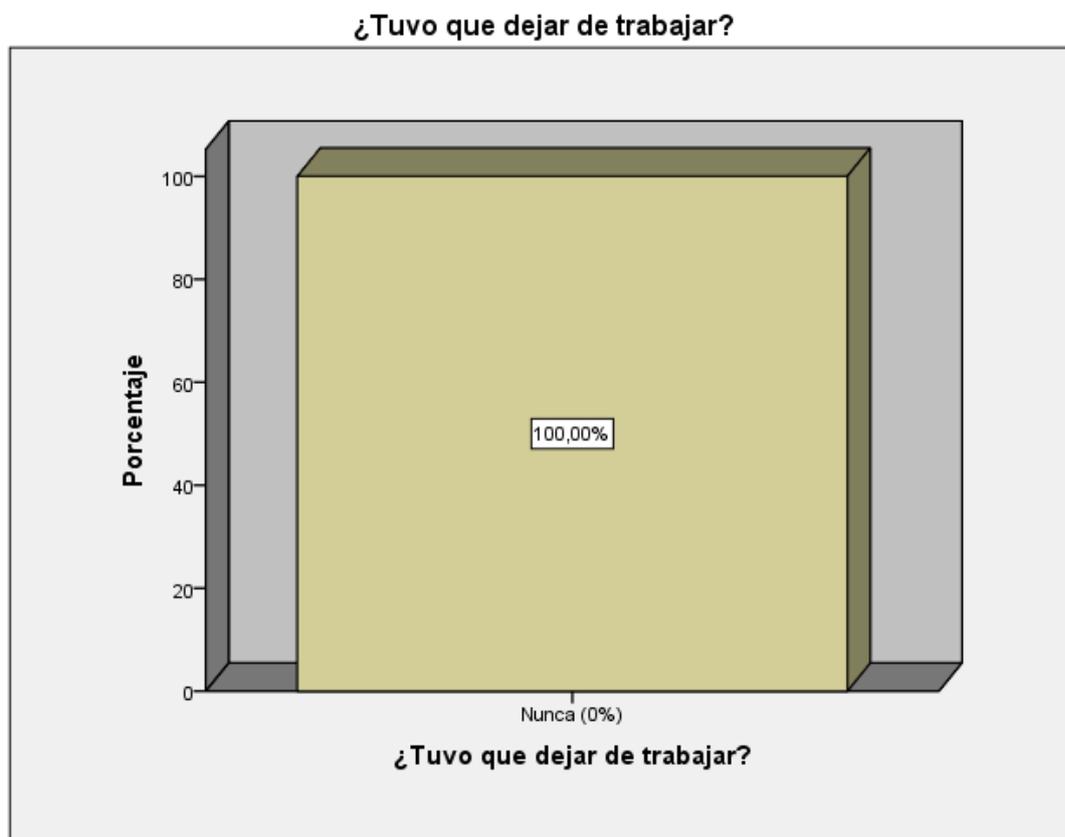
Notamos un 100% de la población según los resultados contrastados no perdió su trabajo por estos asuntos.

Tabla N° 21 ¿Tuvo que dejar de trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca (0%)	107	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 16 Porcentajes pérdida de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

IMPACTO DE LA VIOLENCIA FAMILIAR EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, ESCENARIOS CONTRAFACTUALES

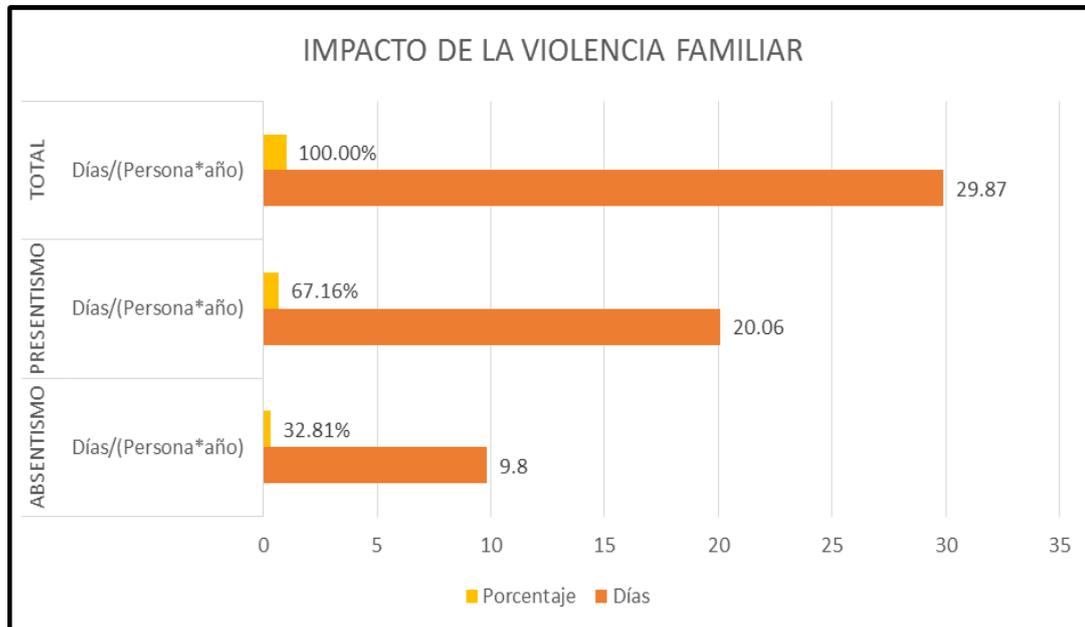
De los resultados obtenidos, inferimos que respecto absentismo en forma mensual se tiene que en promedio, el grupo que no ha experimentado violencia familiar tiene en promedio por persona 2.72 días de absentismo por mes; mientras que el grupo comparativo que ha experimentado violencia familiar tiene en promedio por persona 3.53 días de absentismo por mes; de donde las diferencias de las medias, 0.82 días/(persona-mes), representa el absentismo (incluido las tardanzas) por violencia familiar excluyendo otros motivos; lo que se traduce en 9.8 días/(persona-año) de absentismo.

En lo relacionado a presentismo, de lo obtenido, se tiene que el personal de enfermería que no ha presentado o que no experimentó violencia familiar, registra en promedio por mes y por persona 1.97 días; por otro lado el grupo contrafactual comparativo relacionado al personal que si experimentó violencia familiar registra en promedio por mes y por persona 3.65 días, entonces la diferencia de las medias de ambos grupos representa el presentismo por causa de la violencia familiar excluyendo otros impactos; entonces el presentismo por violencia familiar representa 1.67 días/(persona-mes), lo que en forma anual se traduce en 20.06 días (persona-año).

Como la posible afectación por atestiguar violencia es despreciable en el personal de enfermería, además como anteriormente hemos mencionado las tardanzas la consideramos dentro del absentismo; tenemos que el impacto de la violencia familiar queda representado por los días de absentismo y presentismo.

De lo descrito supra, inferimos que la productividad queda afectada por la violencia familiar, cuantificada en pérdida anual de 29.87 días/(persona-año); lo que es significativo, además que el presentismo, similar a estudios similares, representa el 67.16% del total del impacto de la violencia familiar en la productividad laboral.

Figura N° 17 Impacto de la Violencia Familiar en la Productividad Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la Influencia de la Violencia Familiar Contra la Mujer en la Productividad Laboral de las Profesionales Enfermeras del Hospital Goyeneche de Arequipa

Como prueba de significancia, tenemos que la violencia familiar contra la mujer afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019

Se realizó la mencionada prueba de significancia estadística entre violencia familiar y la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019; también se utilizó la prueba no paramétrica de independencia de criterios con la estadística de Chi cuadrado en una tabla de contingencia, que son las categorías de las variables. Para el cual se formuló previamente la siguiente hipótesis estadística:

“Hi: La Violencia familiar contra la mujer afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019”

Esta hipótesis estadística es del tipo unilateral derecha, y se contrastó con el criterio del valor probabilístico (valor-p), resultado que se presenta en la siguiente tabla. Prueba de Chi-cuadrado y valores de los coeficientes de contingencia de la Violencia familiar contra la mujer afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019

Tabla N° 22 Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	178,841 ^a	117	0,002
Razón de verosimilitud	116,039	117	0,508
Asociación lineal por lineal	21,961	1	0,000
N de casos válidos	96		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 23 Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,807		0,002
Intervalo por intervalo	R de persona	0,481	0,086	0,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,521	0,070	0,000 ^c
N de casos válidos		96		

Fuente: Elaboración propia.

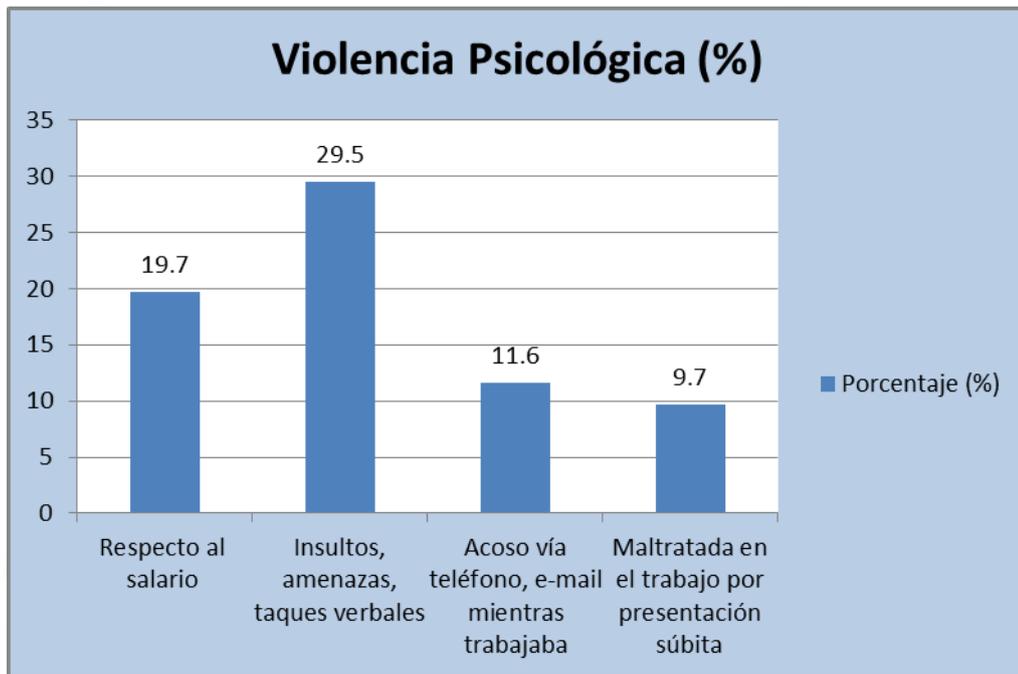
De la tabla, se observa que el valor de la estadística de prueba Chi cuadrado es 178.841 con un valor probabilístico de 0.002, el cual indica que la afectación es significativa ($p < 0.05$), es decir, la violencia familiar contra la mujer afecta en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019, tengamos presente que con lo encontrado rechazamos la hipótesis nula.

Por otro lado, la prueba Chi cuadrado demuestra si existe asociación entre dos variables categóricas, pero no mide la intensidad de asociación entre las variables. El grado de asociación o intensidad lo medimos a través del coeficiente de contingencia que tiene un valor de 0,807. Lo que indica que la intensidad de asociación entre las variables de estudio es fuerte. En base a estos resultados obtenidos, se puede concluir como válida la hipótesis general de investigación, relacionado a que la Violencia familiar contra la mujer afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales enfermeras en el Hospital Goyeneche de Arequipa, año 2018-2019.

ILUSTRANDO RESULTADOS

Como podemos visualizar en el presente estudio, figura N° 18, en lo relacionado a violencia psicológica (prevalencia vida) en las enfermeras del Hospital Goyeneche de Arequipa, el mayor porcentaje es por insultos, amenazas, ataques verbales, lo que bordea el 29.5%.

Figura N° 18 Prevalencia Vida de la Violencia Psicológica



Fuente: Elaboración propia.

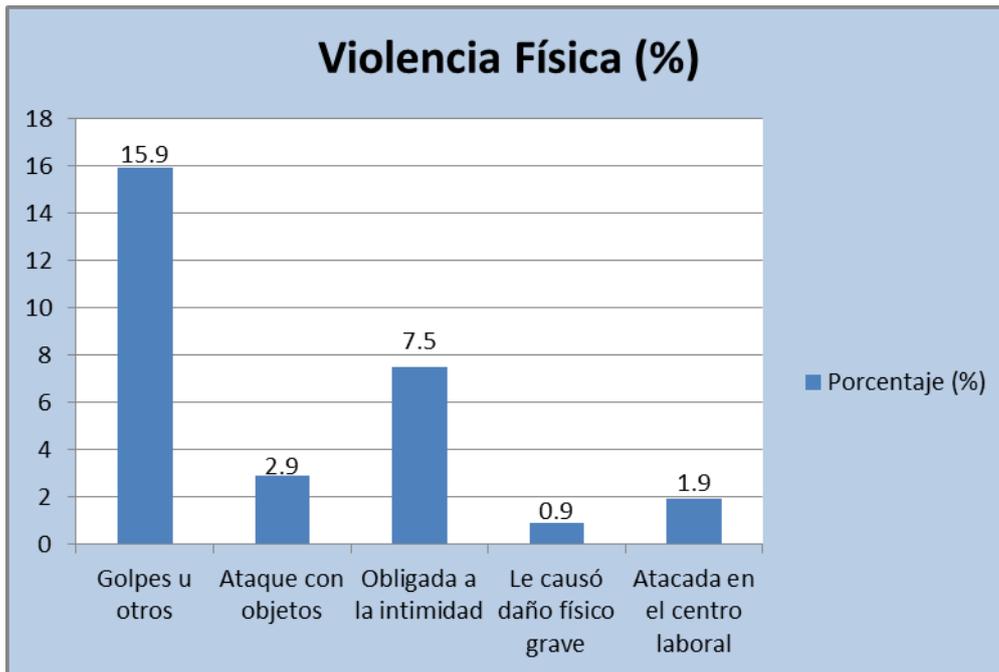
Tabla N° 24 Prevalencia Vida de la Violencia Psicológica

VIOLENCIA PSICOLÓGICA	Porcentaje (%)
Respecto al salario	19.7
Insultos, amenazas, ataques verbales	29.5
Acoso vía teléfono, e-mail mientras trabajaba	11.6
Maltratada en el trabajo por presentación súbita	9.7

Fuente: Elaboración propia.

También como se puede notar la violencia física es alta, figura N° 19 y tabla N° 25, incluso según los datos obtenidos hubo daño físico grave, aunque ésta última en menor proporción.

Figura N° 19 Prevalencia Vida de la Violencia Física



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 25 Prevalencia Vida de la Violencia física

VIOLENCIA FÍSICA	Porcentaje (%)
Golpes u otros	15.9
Ataque con objetos	2.9
Obligada a la intimidad	7.5
Le causó daño físico grave	0.9
Atacada en el centro laboral	1.9

Fuente: Elaboración propia.

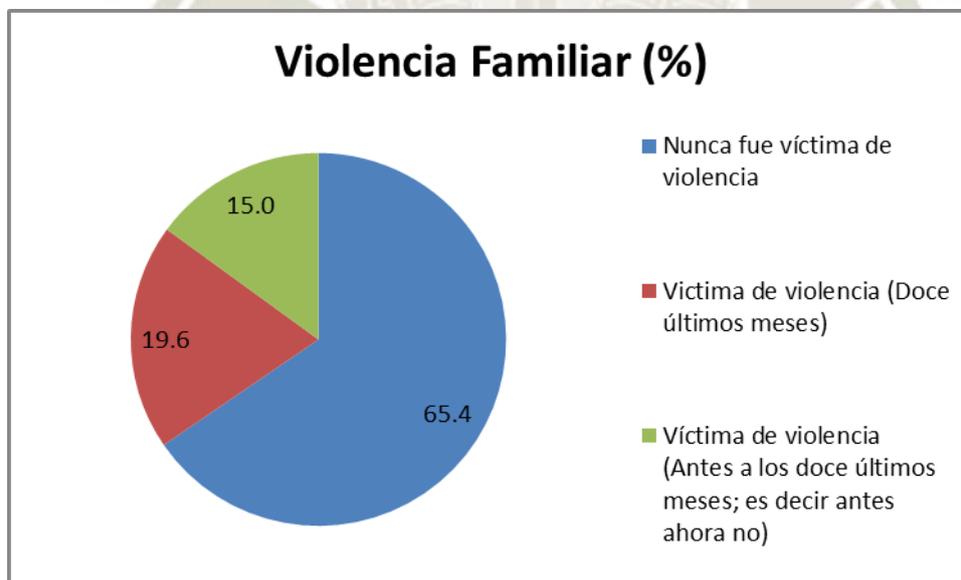
Como podemos notar en la tabla N° 26 y en la figura N° 20, es considerable la prevalencia de violencia familiar en las enfermeras del Hospital Goyeneche, tal el caso que el 15% constituye prevalencia de violencia familiar antes del último año.

Tabla N° 26 Prevalencia de la Violencia Familiar

VIOLENCIA FAMILIAR (CUALQUIERA DE SUS FORMAS)	Frecuencia (trabajadoras)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Nunca fue víctima de violencia	70	65.4	65.4	65.4
Víctima de violencia (Doce últimos meses)	21	19.6	19.6	85.0
Víctima de violencia (Antes a los doce últimos meses; es decir antes ahora no)	16	15.0	15.0	100.0
Total	107	100.0	100.0	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 20 Prevalencia de la Violencia Familiar



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN

Se cumple con la primera hipótesis específica: *“La prevalencia de violencia familiar contra las mujeres es mayor al 10% en las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA”*

En cuanto a violencia psicológica, el mayor porcentaje lo representa los insultos, amenazas ataques verbales.

Respecto a la violencia física, inferimos que el mayor porcentaje corresponde a consecuencia de golpes, cachetadas, u otros; lo que representa un 15.9% de la población.

La prevalencia de la violencia familiar es representativa, con los resultados obtenidos se tiene que la prevalencia vida de la violencia familiar es de 34.6%, mayor al 10%; como otro dato relevante es que a prevalencia de la violencia familiar en los últimos doce meses, lo cual indica que al menos una vez han sido víctimas de violencia familiar, es también significativa, pues representa el 19.6% del personal de enfermería.

De igual manera se infiere, según los resultados que las personas que han experimentado solamente violencia psicológica representan el 16.8% del personal profesional en enfermería; el 16.82% fue víctima de violencia física y psicológica; mientras que sólo el 1% (0.93%) fue víctima de violencia solamente física, lo que conlleva a concluir que para que exista violencia física debe existir ya sea previamente o a la vez violencia psicológica.

Es significativa la afectación en la productividad laboral; pues el 65% manifiesta haber bajado su rendimiento laboral en el trabajo a causa de la violencia familiar.

SEGUNDA CONCLUSIÓN

Se cumple con la segunda hipótesis específica: *“La violencia familiar afecta significativamente en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA”*

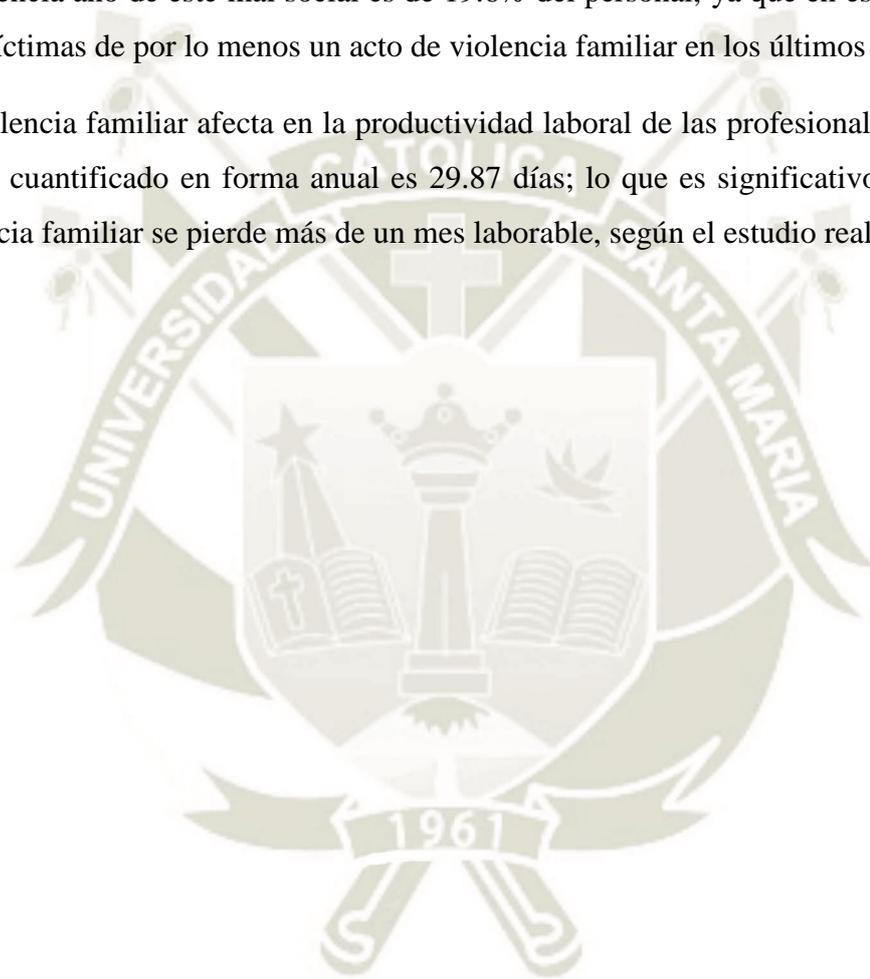
Concluimos entonces que la violencia familiar en las enfermeras profesionales del Hospital Goyeneche de Arequipa, afecta la labor en 20.06 días de presentismo anual en promedio por enfermera; es decir cuantificado en forma mensual el presentismo por violencia familiar, excluyendo otros impactos es de 1.67 días en promedio por persona.

TERCERA CONCLUSIÓN

Finalmente concluimos que *“La violencia familiar contra las mujeres afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA”*

Es decir la violencia familiar en el caso estudio, prevalece en un 34.6%; además la prevalencia año de este mal social es de 19.6% del personal, ya que en este porcentaje han sido víctimas de por lo menos un acto de violencia familiar en los últimos 12 meses.

La violencia familiar afecta en la productividad laboral de las profesionales en enfermería, lo que cuantificado en forma anual es 29.87 días; lo que es significativo, siendo que por violencia familiar se pierde más de un mes laborable, según el estudio realizado.



RECOMENDACIONES

1.- Se sugiere que si algún personal es víctima de una de las características del ciclo de la violencia, acuda a las Instituciones o Servicios en busca de ayuda, dentro de las cuales podemos tener:

- Línea 100, que es un servicio nacional que brinda el Ministerio de la Mujer con profesionales especializados con la finalidad de orientar y ayudar a las mujeres ante hechos de violencia familiar y abuso sexual; es decir se tiene que marcar desde cualquier teléfono el número 100.

- El MIMP (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) también ofrece el servicio de los Centros de Emergencia Mujer (CEM) a nivel nacional. No solo recoge la denuncia, también brinda atención legal y psicológica, ello en forma gratuita.

- El número 0800- 15259, número del servicio de Defensa Pública del Ministerio de Justicia (Minjus), a través del cual ayudan a la víctima a presentar una denuncia, orientación gratuita.

- Defensoría del Pueblo, llamando al número 0800- 15170; donde incluso se puede denunciar a algún operador de justicia que no atiende su reclamo.

- Puede acudir a las comisarías (cualquier comisaría), fiscalía de familia o fiscalía penal directamente; quienes solicitarán al Juez las medidas de protección respectivas.

2.- Se debe incentivar más programas de prevención de violencia familiar, el Ministerio de Salud (Minsa) por su parte entrega servicios de salud mental en hospitales, centros y puestos de salud del país. Sin embargo, cuando los casos son complejos los derivan hacia los centros de salud mental comunitario que a nivel nacional son 28; el más renombrado en Arequipa es el Centro de Salud Mental de Ciudad Blanca.

3.- Se deben realizar capacitaciones a todo el personal en especial al personal del Hospital Goyeneche; podemos notar que al ser trabajadoras de salud se descuida en su propio ámbito humano personal, implementar un control psicológico adecuado y orientación al personal que voluntariamente acuda.

4.- Realizar programas de confraternización del personal que labora en este hospital, a fin de compartir momentos en familia.

5.- Según el principio de división del trabajo de Henri Fayol, tomando en cuenta los resultados encontrados y para mejorar la productividad laboral, el trabajo puede dividirse en tareas más simples y en forma que se puedan combinar las exigencias y habilidades (Fayol, 1916, citado por Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009). Dado que algunas enfermeras son más hábiles en trato directo con el paciente y otras en apoyar al médico tratante.

6.- Entrevistas con las trabajadoras, enfermeras del Hospital, para así conocer sus expectativas, sus objetivos, quizás entablar horarios de trabajo más accesibles a ellas, verificar sus regímenes de descanso, mejor trato, incentivarlas, entender sus problemas personales y de familia, asistirles en cuanto tengan problemas de violencia en familia; ello podría conllevar a un aumento de productividad.

7.- La motivación también es importante, así también se menciona en la obra de Idalberto Chiavenato mencionando los factores de Herzberg, al señalar que los factores de motivación se refieren al perfil de puesto teniendo como resultados una elevada productividad (Herzberg, 1959, citado por Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009).

La motivación por la labor que realiza la enfermera; puede ser económica, pero lo más importante es sentirse que es muy valiosa en la labor de enfermería, sentirse que se encuentra asesorada, apoyada y protegida frente a cualquier acto de violencia familiar que en adelante pudiera desencadenarse.

BIBLIOGRAFÍA

- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). *Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research*. Stockholm, Sweden: American College of Occupational and Environmental Medicine.
- ASENCIOS GONZALEZ, Z. (Marzo de 2017). *San Martín Emprendedor*. Obtenido de Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el emporio comercial de Gamarra en Lima-Perú: 2014: <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/75>
- Cecilia en Diario Gestión. (21 de Agosto de 2018). *Empresas: Tolerancia cero frente a la violencia contra la mujer (VcM)*. Obtenido de GESTIÓN: <https://gestion.pe>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava edición ed.). México: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda Edición ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A de C.V.
- CONVENCION DE BELEM DO PARA. (1994). CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, (CONVENCION DE BELEM DO PARA). BELEM DO PARA BRASIL.
- Del Libano. (2011). *A Journey into the Heart of Workaholism: empirical findings from several multi-sample studies*. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I, Castellón.
- DIAZ SILVA, M. L. (2016). *REPOSITORIO ACADEMICO USMP*. Obtenido de IMPACTO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA EMPRESA TEXTIL EXPORTADORA DE LIMA: AÑO 2014: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2828/1/diaz_sml.pdf
- EL EMPRESARIO, R. (26 de NOVIEMBRE de 2014). *ELEMPRESARIO*. Obtenido de Violencia de género afecta productividad de las mujeres:

<http://eempreario.mx/actualidad/violencia-genero-afecta-productividad-laboral-mujeres>

Fayol, H. (1916). *Administration Industrielle et Generale*. São Paulo: Atlas, São Paulo, 1950.

FRANKLIN FINCOWSKY, E. B. (2009, 2003, 2001). *ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS*, p.487 (Tercera edición ed.). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

INEI. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística e Informática, Estadísticas*. Obtenido de Violencia Familiar:
<https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=violencia+familiar>

Ley N° 30364. (23 de Noviembre de 2015). Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Diario Oficial El Peruano.

Málaga Villa, D. R. (16 de Abril de 2018). *UNIVERSIDAD SAN PEDRO REPOSITORIO INSTITUCIONAL*. Obtenido de NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL GOYENECHÉ-AREQUIPA 2017: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5231>

Manrique Cruz, M. F., & Rodríguez Regente, S. J. (2017). *UNSA REPOSITORIO INSTITUCIONAL*. Obtenido de Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>

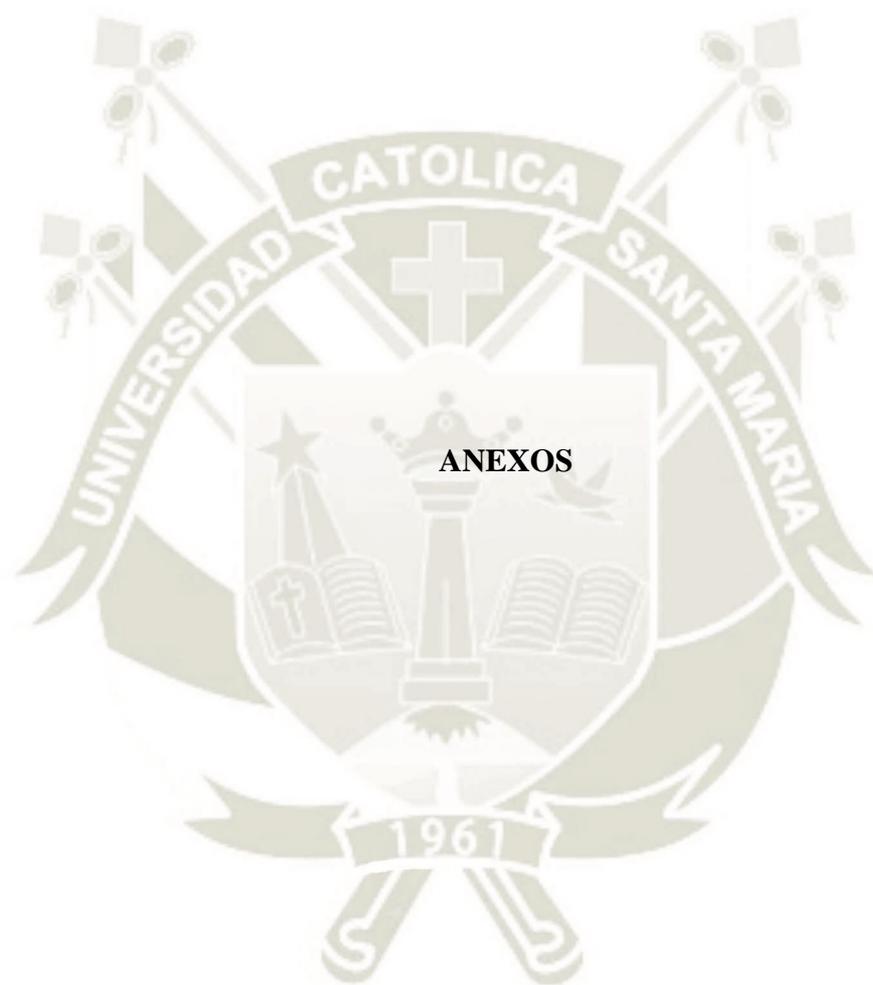
Moura, J. A. (1994). *Os Frutos da Qualidade* – A. Sao Paulo: Makron Books.

Münch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo - Segunda edición*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México, S.A de C.V.

Murray, R. S., & Larry, J. S. (2009). *Estadística* (4ta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Oscar Flores de Diario Perú21. (29 de Diciembre de 2018). *Perú21*. Obtenido de Este año se han cometido 146 feminicidios en el Perú: <https://peru21.pe/lima/ano-han-cometido-146-feminicidios-peru-449945>

- RAE, R. A. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Violento: <https://dle.rae.es/?w=?formList=form&w=violento#/?id=brjKWH1>
- RAE, R. A. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Violencia: <https://dle.rae.es/?w=?formList=form&w=violencia#/?id=brdBvt6>
- Rodríguez Borrego, M., Vaquero Abellán, M., Bertagnolli, L., Redondo Pedraza, R., & Muñoz Alonso, A. (Enero de 2011). *ENFERMERÍA GLOBAL-SCIELO*. Obtenido de La violencia contra las mujeres enfermeras en la pareja. Primeros resultados de un estudio en Andalucía: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000100002
- UNODC. (2018). Global Study on Homicide 2018. *United Nations Office on Drugs and Crime*, 10.
- Vara Horna, A. A. (2013). *LOS COSTOS EMPRESARIALES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL PERÚ* (Primera Edición ed.). Lima: Grafimag S.R.L. Obtenido de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/Costos-empresariales-Per%C3%BA-1-1.pdf>
- Wikipedia. (Agosto de 2018). *Wikipedia*. Obtenido de Hospital Goyeneche: https://es.wikipedia.org/wiki/Hospital_Goyeneche
- ZEBALLOS CALDERÓN, T. M. (2017). *UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS REPOSITORIO INSTITUCIONAL*. Obtenido de INFLUENCIA DEL PROGRAMA EDUCATIVO DE AUTOGESTION EMOCIONAL EN LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA 2015: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/7120>
- ZEBALLOS CALLUPE, R. K. (ENERO-JUNIO de 2017). *SAN MARTÍN EMPRENDEDOR*. Obtenido de La violencia contra las mujeres en la productividad laboral y en los errores de calidad de cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016.

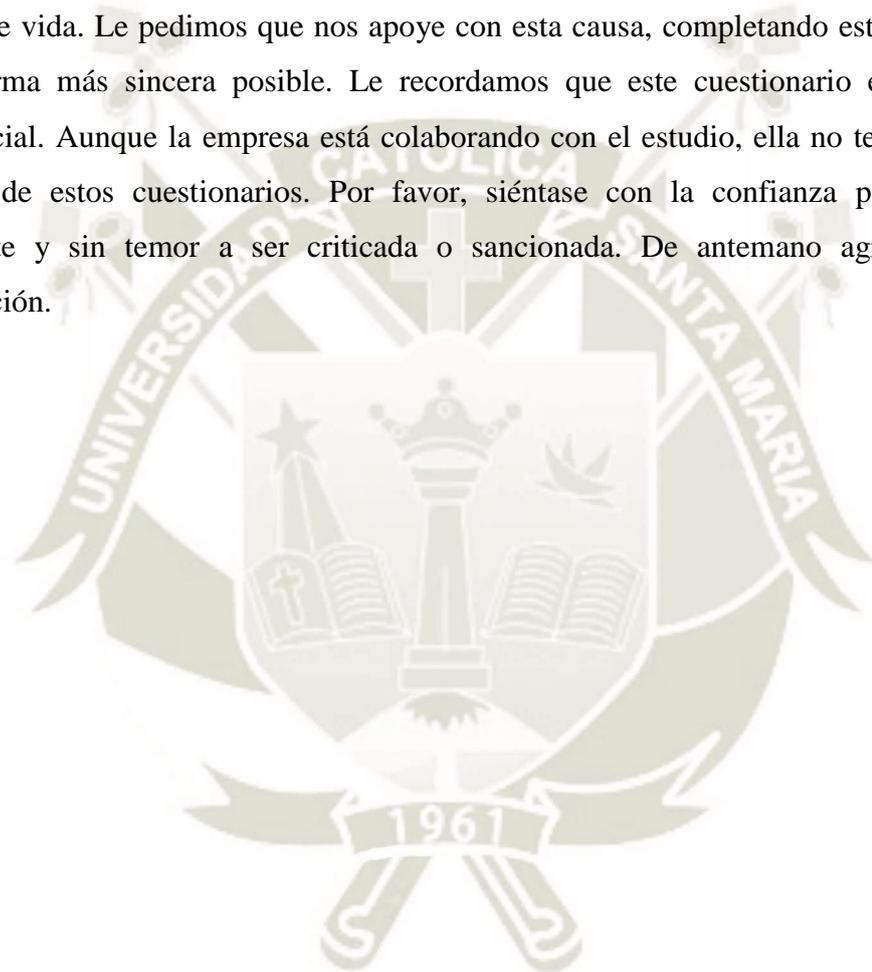


ANEXOS

1.- Instrumento Aplicativo (Vara Horna, 2013), según referencia realizada.

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

Estimada trabajadora: Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en Arequipa, en especial de las Enfermeras del Hospital Goyeneche de Arequipa 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. Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. Por favor, siéntase con la confianza para responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.



I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativas de Respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Tiene hijos/as? ¿Cuántos/as?	O No (si no tiene hijos/as, pase a la pregunta 4) O Sí Tengo _____ hijos/as
3	¿Cuántos/as hijos/as tiene bajo su custodia o cuidado?	O Ninguno Tengo _____ hijos/as bajo mi cuidado
4	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa (Hospital)?	O Hace menos de un año O Entre 1 y 3 años O Entre 4 y 7 años O Entre 8 y 10 años O Más de 10 años
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su salario mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximadamente)
7	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	O Locación de servicios (recibo por honorario) O Contrato en planilla a plazo fijo O Contrato en planilla a plazo indefinido

8	¿En cuántas empresas ha trabajado anteriormente durante los últimos 5 años?	<input type="radio"/> Esta es la única <input type="radio"/> 1 empresa <input type="radio"/> Entre 3 y 5 <input type="radio"/> Entre 6 y 10 <input type="radio"/> Más de 10
9	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 16) <input type="radio"/> Sí
10	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
11	¿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
12	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleado (si está desempleado pase a la pregunta 16) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
13	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
14	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
15	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente

Testigos de violencia contra las mujeres

La violencia familiar contra las mujeres puede extenderse hacia el ambiente de trabajo, algunas compañeras de trabajo pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta Institución.

16	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras/colegas que son maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
17	¿Alguna de sus compañeras de trabajo 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
18	¿Ha observado alguna vez que sus compañeras de trabajo sean violentadas/maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto ¿Cuántas veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces
19	Según lo observado, ¿qué tanto se ha visto afectado el desempeño de sus compañeras producto del maltrato de sus parejas?	<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)

20	¿Qué tanto ha afectado a su desempeño/rendimiento estos casos de violencia (por preocupación, miedo, tiempo dedicado a las víctimas, inseguridad, rumores, etc.)?	<p>O No ha afectado</p> <p>O Poco (se han perdido algunas horas solamente)</p> <p>O Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo)</p> <p>O Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio)</p> <p>O Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)</p>
21	¿Qué tanto ha sido afectado el desempeño o rendimiento de sus colegas de trabajo que también han atestiguado la violencia?	<p>O Poco (se han perdido algunas horas solamente)</p> <p>O Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento)</p> <p>O Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio)</p> <p>O Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)</p>



Experiencias personales de violencia

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

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
22	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
23	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
24	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
25	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 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	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

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

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	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
29	Se ha presentado súbitamente 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
30	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

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
31	Ha llegado tarde, perdido citas laborales	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	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
33	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el 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	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	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	Ha perdido el empleo o la han despedido	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

II. Ambiente de trabajo

Todas las personas 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 durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
36	Para atender su salud física o mental	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
37	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
38	Para atender temas legales, financieras o personales	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
39	Por otras razones	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

Cuántas días ha llegado tarde en las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
40	¿Hasta media hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
41	¿Entre media hora y una hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
42	Más de una hora tarde	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				
43	¿Ha tenido dificultades para concentrarse?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
44	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
45	¿Estuvo cansada o exhausta en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
46	¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
47	¿Tuvo que dejar de trabajar?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)

Actitud de la empresa (Hospital) ante la violencia contra las mujeres		Alternativas de respuesta		
48	¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar?	Sí	No	No sé
49	¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia?	Sí	No	No sé
50	¿Los/as supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas?	Sí	No	No sé
51	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
52	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos de violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
53	¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja?	Sí	No	No sé

(Vara Horna, 2013)

2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER Y SUS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS EN EL HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA, AÑO 2018-2019

Interrogante General	Objetivos	Marco Conceptual.	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Principal</p> <p>¿Cuáles son los efectos o efecto que genera la violencia familiar contra las mujeres en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ?</p> <p>Interrogantes Específicos</p> <p>¿Cuál es la prevalencia de la violencia familiar contra la mujer en las profesionales en enfermería del HOSPITAL</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar los efectos o efecto de la violencia familiar que se ejerce contra las mujeres en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la prevalencia de la violencia familiar contra la mujer en las profesionales en enfermería del</p>	<p>1.- RESPECTO AL HOSPITAL GOYENECHÉ</p> <p>2.- ANÁLISIS DE LA LITERATURA</p> <p>2.1 RESPECTO A AFECTACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER EN EL PERSONAL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHÉ</p> <p>2.2 RESPECTO A PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>2.3 RESPECTO AL PRESENTISMO</p> <p>2.4.- EN CUANTO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>ESTADO DEL ARTE</p> <p>5.1 DEFINICIÓN, MANIFESTACIONES Y</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La violencia familiar contra las mujeres afecta significativamente en la productividad laboral de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHÉ DE AREQUIPA</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. La prevalencia de violencia familiar contra las mujeres es mayor al 10% en las profesionales en enfermería del HOSPITAL</p>	<p>Para demostrar y comprobar la(s) hipótesis anteriormente formulada(s), la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>- VIOLENCIA FAMILIAR CONTRA LA MUJER</p> <p>Indicadores:</p> <p>Violencia Física X1</p> <p>Violencia Psicológica X2</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>- PRODUCTIVIDAD LABORAL DE PROFESIONALES EN</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación básica transversal</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional.</p> <p>Método de la Investigación</p> <p>Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar</p>

<p>GOYENECHE DE AREQUIPA?</p> <p>¿La violencia familiar contra la mujer afecta en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHE DE AREQUIPA?</p>	<p>HOSPITAL GOYENECHE DE AREQUIPA</p> <p>Establecer si la violencia familiar contra la mujer afecta en el presentismo de las profesionales en enfermería del HOSPITAL GOYENECHE DE AREQUIPA</p>	<p>PROPIEDADES</p> <p>5.2 ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS</p> <p>Violencia de género afecta productividad de las mujeres (EL EMPRESARIO, 2014)</p> <p>IMPACTO LABORAL Y ECONÓMICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN RELACIONES DE PAREJA EN UNA EMPRESA TEXTIL EXPORTADORA DE LIMA: 2014 (DIAZ SILVA, 2016)</p> <p>La violencia contra las mujeres en la productividad laboral y en los errores de calidad de cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016 (ZEVALLOS CALLUPE, 2017)</p> <p>Costos Empresariales de la Violencia contra las Mujeres en el Emporio Comercial de Gamarra en Lima (ASENCIOS GONZALEZ, 2017)</p>	<p>GOYENECHE DE AREQUIPA</p> <p>2. La violencia familiar afecta significativamente en el presentismo de las profesionales en enfermería HOSPITAL GOYENECHE DE AREQUIPA</p>	<p>ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GOYENECHE DE AREQUIPA, AÑO 2018-2019</p> <p>Indicadores:</p> <p>Afectación en la Productividad Laboral (y1)</p> <p>Afectación en el Presentismo Laboral (y2)</p>	<p>la(s) hipótesis se aplicará el método comparativo; a través de este método, se hará una comparación entre las personas encuestadas</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental</p> <p>Muestra</p> <p>Por tanto serán 107 personas entrevistadas.</p> <p>Técnicas.- Encuestas.</p> <p>Instrumentos. -</p> <p>Cuestionario ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL.</p>
---	---	--	--	--	--

3.- Cuadro de datos (según encuesta anónima) para elaboración estadística, según respuestas obtenidas:

Leyenda:

1 A la primera alternativa

2 A la segunda alternativa

3 A la tercera alternativa

4 A la cuarta alternativa

5 A la quinta alternativa

6 A la sexta alternativa

7 A la séptima alternativa

