

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

**Una estimación de los días perdidos y los costos invisibles
de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja
en las escuelas públicas de la Región Callao – Perú**

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Una estimación de los días perdidos y los costos invisibles
de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja
en las escuelas públicas de la Región Callao – Perú

Arístides Alfredo Vara-Horna
Inés Fanny Santi Huaranca
Zaida Beatriz Asencios Gonzalez
Galia Susana Lescano López

Lima - 2017



Implementada por



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

Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente

Una estimación de los días perdidos y los costos invisibles de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en las escuelas públicas de la Región Callao – Perú

Aristides Alfredo Vara-Horna, Inés Fanny Santi Huaranca, Zaida Beatriz Ascencios Gonzalez, Galia Susana Lescano López

Primera Edición, Lima 2017

120 pp.

Escuelas/violencia contra las mujeres/ Región Callao/ presentismo/ días perdidos de clase/ costos/ salud

Esta investigación ha sido realizada gracias al trabajo conjunto entre la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), dirigida por el Decano Dr. Daniel Valera-Loza y la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Programa Regional Combatir la Violencia Contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer), liderado por su Directora Christine Brendel.

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Una estimación de los días perdidos y los costos invisibles de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en las escuelas públicas de la Región Callao – Perú

© Aristides Alfredo Vara-Horna

© Inés Fanny Santi Huaranca

© Zaida Beatriz Ascencios Gonzalez

© Galia Susana Lescano López

© Universidad de San Martín de Porres

© Deutsche Gesellschaft für Internationale

Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
Jr. Las Calandrias 151- 291, Santa Anita,
Lima 43 – Perú
Teléfono: 3620064 Anexo 3262

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa Regional Combatir la Violencia
contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer)
Pasaje María de Pando 150
Edificio Peruval, Piso 4 San Isidro, Lima 27 - Perú
Teléfono: 4421101

Diseño Gráfico:

Vicky Ávalos Carrillo

vickyavaloscarrillo@gmail.com

Imagen de portada:

Romina Giampe

Pintura en acrílico sobre bastidor de tela.

rominagiampe@gmail.com

Fotos:

Universidad de San Martín de Porres

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos

Primera edición: Diciembre 2017.

Impreso en Perú

Diciembre 2017

1000 ejemplares

Acuerdo Gráfico EIRL

RUC: 20600663730

Tel.: 333-1179

Dirección: Jr. Huiracocha 1291 Of. 302

Jesús María

ISBN: 978-612-4221-72-9

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2017-17023.

En esta publicación se utiliza el asterisco (*) hablando de personas para mostrar los aspectos interseccionales de la discriminación basadas no solo en el género, sino también en otros factores de desigualdad como el origen étnico, la discapacidad o diversidad funcional, la edad, la religión y la orientación sexual. Es importante ver que no solo trata de múltiples formas de discriminación, sino también de las interacciones entre ellas mismas.

Derechos reservados:

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de los editor*s.

Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación, son responsabilidad exclusiva de sus autoras y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ ni de la USMP.

Es importante ver que no sólo trata de múltiples formas de discriminación, sino también de las interacciones entre ellas mismas.

Síguenos:

Facebook: Canal Libre de Violencia

Youtube: Canal Libre de Violencia

www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe

www.bloqueandolavcm.org

www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe

www.bloqueandolavcm.org

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación ha sido realizada gracias al trabajo conjunto entre la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), dirigida por el Decano Dr. Daniel Valera-Loza y la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Programa Regional Combatir la Violencia Contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer), liderado por su Directora Christine Brendel.

Sin la participación de un equipo comprometido esta tarea hubiese sido inalcanzable. Queremos agradecer al equipo de colegas que participó en la recolección de datos en toda la Región Callao: Mg. Alberto Díaz Rosillo, Lic. Giannina Gnecco Lombardi, Lic. Rocio Zevallos Callupe, Lic. Pierangela Yabar Arriaga, Lic. Jesús Chirinos Chávez, Econ. Raquel Chafloque Céspedes, Lic. Dennis López Odar, Lic. Farita Huamán Delgado, Dr. Martí Sánchez Villagomez, Dr. Robert Suarez Calixto, Mg. Carlos Vilchez Román, Dr. Aldo Alvarez Risco, Bach. Gladys Rudas Medina, Bach. Cinthya Vidal Chávez, Katia Solis Manyari, Bach. Shirley Galvez Quiroz, Bach. Kelly Salazar Flores y Claudia Coanqui Santi.

Nuestro agradecimiento profundo para tod*s l*s docentes que participaron voluntariamente en el estudio y cuya información abre nuevos caminos para la prevención de la violencia contra las mujeres.

Finalmente, debemos nuestra gratitud a todas las personas que han colaborado directa o indirectamente en la consecución de este trabajo al equipo del programa ComVoMujer, quienes con sus revisiones sugerencias y comentarios han mejorado la calidad del informe.

TABLA DE CONTENIDO

Índice de tablas y figuras	11
Resumen	15
Abstract	16
1. Introducción	19
1.1 Problema	19
1.2 Marco conceptual	22
Variable independiente: La violencia contra las mujeres	23
Variable mediadora: Morbilidad	27
Variable dependiente: Desempeño laboral	28
2. Metodología	35
2.1 Diseño	35
2.2 Población y Muestra	35
2.3 Instrumentos	40
Información demográfica y laboral	40
Ausentismo	40
Presentismo	42
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	43
Morbilidad	46
2.4 Validez y Fiabilidad	46
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	48
Prueba de la intensidad creciente de la VcM	50
Ausentismo y morbilidad	52
Presentismo	53
2.5 Procedimiento	56
Trabajo de campo	56
Análisis de datos	58

3. Resultados	65
3.1 Prevalencia de la Violencia contra las Mujeres (VcM)	65
3.2. Impacto de la VcM en la salud de l*s docentes	69
3.3. Impacto de la VcM en desempeño laboral de l*s docentes	70
3.3.1. Impacto de la VcM en la prevalencia del ausentismo y presentismo.	70
3.3.2. Efectos de la VcM en el desempeño laboral	75
3.3.3. Días perdidos por ausentismo y presentismo: agredidas y agresores	77
3.3.4. Costos económicos de la VcM en las escuelas públicas de la Región Callao	78
4. Discusión	81
Niveles de violencia contra las mujeres	81
Impacto de la VcM en la salud	83
Impacto de la VcM en el desempeño laboral	84
5. Síntesis de resultados y recomendaciones	89
Síntesis de resultados	89
Recomendaciones	90
Glosario	93
Referencias	95
Anexos	107
Anexo 1: Cuestionario (Versión Mujeres)	107
Anexo 2: Cuestionario (Versión Hombres)	112
Anexo 3: Protocolo de Trabajo de Campo	117

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1. Tiempo de trabajo destinado por semana al trabajo remunerado y no remunerado por mujeres y hombres, en países de América Latina.	26
Tabla 2. Indicadores de negligencia de colaborador*s involucrad*s en situaciones de VcM (agredidas / agresores) en medianas y grandes empresas (porcentaje)	29
Tabla 3. Costos directos del ausentismo de l*s docentes, en los países seleccionados	31
Tabla 4. Cantidad de docentes en instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población).	35
Tabla 5. Cantidad de instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población)	36
Tabla 6. Cantidad de estudiantes en instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población)	36
Tabla 7. Población, muestra y encuestas válidas, según distritos	37
Tabla 8. Características laborales de l*s docentes encuestad*s (n=2,601)	40
Tabla 9. Características demográficas de l*s docentes encuestad*s (n=2,601).	39
Tabla 10. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de ausentismo	41
Tabla 11. Ítems, pesos y algoritmos de la escala de presentismo	43
Tabla 12. Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres	45
Tabla 13. Ítems y algoritmos de la escala de morbilidad	46
Tabla 14. Validez y fiabilidad de la escala violencia contra las mujeres	49
Tabla 15. Validez discriminante de las subescalas de VcM usando el criterio de Fornell-Larcker	50
Tabla 16. Efectos totales de coeficientes de ruta entre las dimensiones de VcM usando SEM-PLS	51
Tabla 17. Validez y fiabilidad de las escalas: ausentismo y morbilidad.	52
Tabla 18. Validez discriminante de las escalas: ausentismo y morbilidad usando el criterio de Fornell-Larcker	53
Tabla 19. Validez y fiabilidad de presentismo y primer orden de las dimensiones.	55
Tabla 20. Validez discriminante de presentismo usando el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	56

Tabla 21. Diferencias laborales de l*s docentes según experiencia de VcM.	59
Tabla 22. Diferencias demográficas de l*s docentes según experiencia de VcM.	60
Tabla 23. Matriz de correlaciones de las variables demográficas y laborales relacionadas con la VcM.	61
Tabla 24. Estimaciones de coeficientes logit (diferencia de días entre grupos de VcM) usando estimadores de Propensity Score Matching.	62
Tabla 25. Valores considerados para la estimación de costos económicos.	63
Tabla 26. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, por distrito (%).	67
Tabla 27. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, por nivel de enseñanza (%).	67
Tabla 28. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en profesor*s a nivel de la Región Callao, por condiciones demográficas y laborales.	70
Tabla 29. Prevalencia de daño físico o emocional (morbilidad) en l*s profesor*s, según estén involucrad*s en situaciones de VcM (%).	70
Tabla 30. Prevalencia de la negligencia en l*s profesor*s, según viven situaciones de violencia (%).	75
Tabla 31. Significancia de los coeficientes de trayectoria (beta) entre la VcM y las variables de productividad laboral.	76
Tabla 32. Tamaño de efecto de los coeficientes beta entre la VcM y las variables de productividad laboral.	77
Tabla 33. Días perdidos al año a causa de la violencia contra las mujeres, considerando ausentismo y presentismo según agredidas y agresores.	77
Tabla 34. Estimaciones del total de días perdidos, fuerza laboral y horas pedagógicas por año según agredidas y agresores.	78
Tabla 35. Cálculo de costo de la VcM por año, con datos de remuneraciones declaradas por l*s profesor*s.	78

Índice de figuras

Figura 1. Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Modelo conceptual).	22
Figura 2. Actitudes que justifican la VcM, en el Perú (%).. . . .	25
Figura 3. Estructura factorial y causal de la VcM usando SEM-PLS, donde se evidencia la propiedad de intensidad creciente	51
Figura 4. Estructura factorial de tercer orden de la escala de presentismo usando SEM-PLS.	54
Figura 5. Aplicación de cuestionario en instituciones educativas de la Región Callao	57
Figura 6. Profesor*s involucrad*s en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas (%).. . . .	65
Figura 7. Profesor*s involucrad*s en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%)	66
Figura 8. Prevalencia de morbilidad general en l*s profesor*s, según estén involucrad* en situaciones de VcM (%).. . . .	69
Figura 9. Prevalencia de ausentismo general en l*s profesor*s, según estén involucrad* en situaciones de VcM (%).. . . .	71
Figura 10. Tardanzas y razones de ausentismo de las profesoras agredidas en comparación a las profesoras que no viven situaciones de VcM (%)	71
Figura 11. Llegadas tardías y razones de ausentismo de los profesores agresores en comparación a los profesores no agresores (%)	72
Figura 12. Prevalencia de presentismo general en l*s profesor*s, según estén involucrad* en situaciones de VcM (%).. . . .	73
Figura 13. Diferencias de promedios en los días perdidos de ausentismo y presentismo según experiencia de VcM en agresores y agredidas.	73
Figura 14. Indicadores de presentismo en los profesores agresores en comparación a los profesores no agresores (%)	74
Figura 15. Ecuaciones estructurales de varianza que explica el impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral de l*s docentes	76

RESUMEN

Mediante una encuesta estructurada aplicada a una muestra representativa de 2,601 docentes de educación básica regular en la Región Callao - Perú, se determina el impacto en el desempeño laboral de l*s docentes de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). El 49.6% de las profesoras han sido agredidas por sus parejas o exparejas y el 42.7% de los profesores reportó haber atacado a su pareja o expareja, al menos una vez durante toda su relación. Como consecuencia de la VcM, las escuelas públicas de la Región Callao están perdiendo 27,508 días hábiles de clases al año por el presentismo de las profesoras agredidas y profesores agresores, un equivalente a la pérdida de productividad de 138 docentes trabajando a tiempo completo con cero-productividad durante todo el año. Además, se pierden 165,048 horas pedagógicas anuales a causa de la VcM, representando una pérdida económica de por lo menos US\$ 671,608 dólares al año para las instituciones educativas públicas de la Región Callao. Extrapolando los resultados al país, se estima que las escuelas públicas estarían asumiendo una pérdida económica –sin considerar el factor de productividad- equivalente a US\$ 36´121,547 dólares al año, representando el 0.47% del presupuesto nacional en educación.

Palabras clave: Escuelas, violencia contra las mujeres, Región Callao, presentismo, días perdidos de clase, costos, salud

ABSTRACT

Impact of intimate partner violence against women on teacher's job performance. An estimation of work days lost and the invisible costs of intimate partner violence against women in public schools in Callao - Peru.

There is no evidence of the impact of intimate partner violence against women (IPVAW) on the work performance of teachers in public educational institutions. For this reason, a structured survey applied to a representative sample of 2,601 teachers in Callao - Peru, determines this impact.

49.6% of female teachers reported that they were assaulted by their partners or ex-partners, and 42.7% of the male teachers reported that they have attacked their partners or ex-partners at least once in their relationship. As a result of IPVAW, public schools in Callao lose 27,508 working days of classes per year due to the presence of abused female teachers and aggressor male teachers. These days are equivalent to the loss of productivity of 138 teachers working full-time with zero productivity throughout the year. Moreover, 165,048 teaching hours per year are lost due to IPVAW, explaining an economic loss of US\$ 671,608 per year for public educational institutions in the Callao Region. By extrapolating the results to the country level, it is estimated that public educational institutions lose – without considering the productivity factor – the equivalent of US\$ 36,121,547 per year or 0.47% of the national education budget.

Keywords: Public educational institutions, intimate partner violence against women, Callao region, presentism, lost days of classes, health.

1 INTRODUCCIÓN

1.1. Problema

La violencia contra las mujeres es un problema global que afecta al bienestar de millones de mujeres, y que trae serias consecuencias para las comunidades y la sociedad en general (UNICEF, 2000; Duvvury, Carney, Nguyen, 2012; Devries et al. 2013; Duvvury & Scriver, 2014, Max et al. 2004; GIZ, 2015a). A nivel macro, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es el tipo de violencia más cara que asumen los países, con una pérdida equivalente al 5.2% del Producto Bruto Interno (PBI) mundial; resultando ser más cara que la violencia colectiva (guerra y terrorismo), la violencia interpersonal, el maltrato infantil y todo tipo de homicidio (Hoeffler & Fearon, 2014).

La violencia contra las mujeres ocurre en todos los países, independientemente del grupo social, económico, religioso o cultural, y no distingue nivel educativo o profesión; constituyendo una flagrante vulneración de los derechos humanos de las mujeres (UNICEF, 2000; Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004; García-Moreno et al. 2006; WHO, 2013; Duvvury et al. 2013). Las estimaciones mundiales indican que 1 de cada 3 mujeres han sufrido violencia física y/o sexual infligida por su pareja (WHO, 2013). Asimismo, en América Latina, Bolivia, Ecuador y Perú presentan los mayores porcentajes de violencia contra las mujeres (WHO, 2013). En efecto, estudios nacionales revelan cifras preocupantes. Según el reporte de la Encuesta Nacional Demográfica de Salud Familiar - ENDES 2015, el 70.8% de mujeres peruanas ha sido atacada psicológica, física y/o sexualmente, alguna vez por su pareja (INEI, 2016a). Y, en el contexto empresarial, donde las mujeres tienen mayor empoderamiento económico, la VcM persiste, pues el 71.2% de dueñas de microempresas formales ha sido agredida por sus parejas o exparejas (Vara-Horna et al. 2015a); mientras que, en las grandes y medianas empresas, el 38.1% de trabajadoras son atacadas por sus parejas o exparejas y el 43.1% de trabajadores han ejercido violencia contra sus parejas o exparejas a lo largo de la relación (Vara-Horna, 2013).

La VcM está presente en todos los estamentos de la sociedad, sin distinguir la condición social o profesión. Por eso, existe una alta probabilidad que dentro de las instituciones educativas básicas existan también profesoras que sufran violencia de algún tipo por parte de sus parejas o exparejas y profesores que ejercen violencia hacia sus parejas o exparejas. Indiscutiblemente, la VcM es una problemática de gran magnitud y, el sistema educativo, no está a salvo.

La presencia de la VcM en las escuelas no solo representaría una violación de los derechos humanos a la integridad y libertad de las mujeres, sino también un serio perjuicio al proceso de aprendizaje y la calidad educativa. El fin de la educación básica del Perú es garantizar que l*s estudiantes logren un aprendizaje pertinente, integral y de calidad, y esté en concordancia con los principios educativos establecidos en la Ley General de Educación (N°28044, artículo 8) como *“la ética, la equidad, la calidad, la democracia, la interculturalidad, la conciencia ambiental, la creatividad e innovación, además de la igualdad de género y el desarrollo sostenible”* (MINEDU, 2017). En este sentido, se requiere maestr*s bien preparad*s que ejerzan profesionalmente la docencia y se desempeñen efectivamente. Sin embargo, el desempeño de l*s docentes puede ser afectado por múltiples causas, siendo la VcM una de las más subestimadas e invisibles.

La presencia de la VcM en las escuelas no solo sería perjudicial para el desempeño docente, sino también para las posibilidades de prevenirla. Las escuelas son aliadas poderosas para prevenir la VcM y l*s docentes cumplen un rol importante en este proceso, pues son el componente más sensible (Vara-Horna, 2014). Por eso, conocer ¿cuántas profesoras sufren violencia por parte de sus parejas o exparejas? y ¿cuántos profesores ejercen violencia contra sus parejas o exparejas? es fundamental para elaborar una estrategia de prevención de la VcM, desde las edades tempranas. Sin embargo, existe un vacío de información en toda la literatura nacional e internacional, respecto a la prevalencia y el impacto de la VcM en el desempeño del profesorado. Desafortunadamente, la literatura existente solo se ha centrado en determinar cómo la VcM influye en el desempeño académico de l*s estudiantes y en las probabilidades que la VcM se reproduzca cuando sean adult*s (Ej. Wildin et al. 1991; Kernic et al. 2002; Peek-Asa et al. 2007; Jayasinghe, Jayawardena & Perera, 2009; Graham-Bermann et al. 2010; Whitfield et al. 2003; Ehrensaft et al. 2003; Franklin & Kercher, 2012; Lee et al. 2013; Widom, Czaja & Dutton et al. 2014; GIZ, 2015b). Pero no se sabe hasta ahora cuántas profesoras sufren VcM, cuántos profesores la ejercen y cómo esta violencia influye en su desempeño laboral.

Evidencia indirecta de lo que podría ocurrir en las escuelas, son los estudios que encuentran que la VcM genera consecuencias laborales desfavorables en la productividad laboral de las empresas en Estados Unidos, Australia, Vietnam, Reino Unido, Perú, Bolivia y Paraguay (Reeves & O’Leary-Kelly, 2007; CDC, 2003; Walby, 2004; Access Economics, 2004; Duvvury et al. 2012; Vara-Horna, 2016). Las escuelas, tan igual como las empresas, son organizaciones que tienen trabajador*s. Los hallazgos de estos estudios evidencian la alta prevalencia de la VcM en el personal, así como su impacto en la productividad. Evidencian también que los costos de la VcM no solo provienen de las agredidas; en realidad, los agresores son tan o más caros,



su productividad también se ve afectada por las tardanzas, inasistencias y disminución del desempeño (presentismo) (McFarlane et al. 2000; Brush, 2000; Max et al. 2004; Swanberg & Logan, 2005; Arias & Corso, 2005; Reeves & O’Leary-Kelly, 2007; Swanberg, Logan & Macke, 2005; Vara-Horna, 2016; Vara-Horna et al. 2015a; Asencios-Gonzalez, 2015; Díaz-Silva, 2015; Arteaga-Cubas, 2016; Vara-Horna, 2016; GIZ, 2015a).

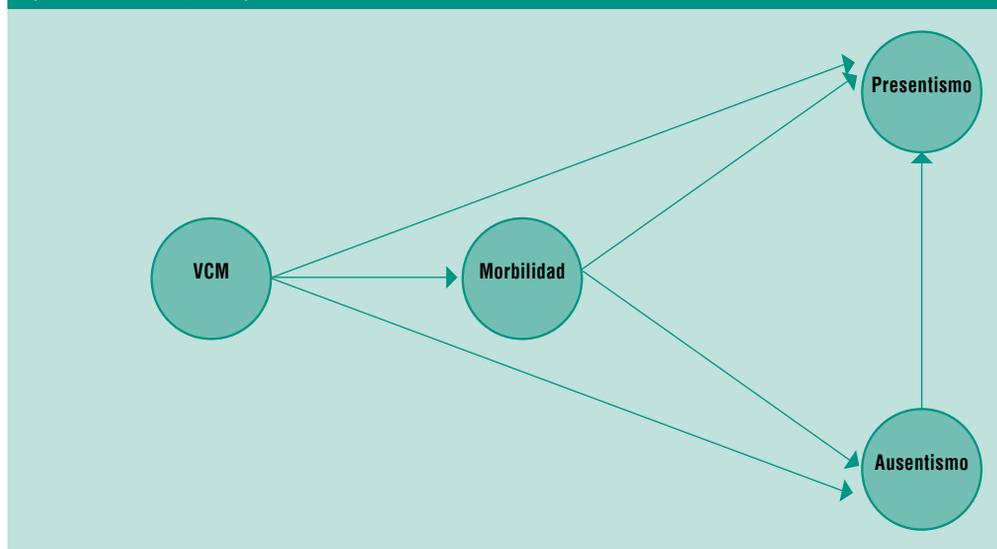
Por eso, en la presente investigación se determina el impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el desempeño laboral de l*s docentes de educación básica de la Región Callao. Básicamente, se busca: 1) Determinar la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, según el reporte de l*s profesor*s. 2) Determinar el efecto de la VcM en la salud de las profesoras agredidas y profesores agresores consecuencia de sus actos violentos. 3) Determinar el impacto de la VcM en el desempeño laboral de las profesoras agredidas y profesores agresores a partir del ausentismo –es decir, la cantidad de días que se han ausentado de clases- y el presentismo – es decir, la cantidad de días productivos perdidos por la disminución del desempeño por distracción, agotamiento, cero-productividad y negligencia. 4) Estimar el costo económico de la VcM en las escuelas públicas de la Región Callao y proyectarla a nivel nacional.

Con esta investigación se demostrará que la VcM no es un problema ajeno a las escuelas, o un problema privado del profesorado. Por el contrario, se demostrará que la VcM es un problema público que afecta negativamente el desempeño laboral de l*s profesor*s de educación básica regular. Los resultados de este estudio esperan convertirse en una oportunidad estratégica para trabajar en conjunto con las escuelas en la promoción de escuelas libres de VcM y en la prevención y erradicación de la misma en la sociedad.

1.2. Marco conceptual

Recientes estudios han encontrado que la VcM genera pérdidas económicas para las medianas y grandes empresas, por presentismo, ausentismo y rotación del personal (Vara-Horona, 2013, 2015; GIZ, 2015a). Estos estudios parten de un marco conceptual, donde consideran que la VcM ocasiona daños físicos y/o psicológicos que inciden en la productividad, al aumentar los niveles de ausentismo y presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores. Este marco conceptual será transferido al contexto escolar, entendiendo a las escuelas públicas como organizaciones. Por eso, se han operativizado las variables de la siguiente manera: 1) La variable independiente, causal, es la violencia contra las mujeres; 2) La variable dependiente, el desempeño laboral, que es medido en términos de ausentismo y presentismo; 3) La variable mediadora, morbilidad (ver Figura 1).

Figura 1. Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Modelo conceptual)



Tal como se observa en la Figura 1, la VcM afecta al desempeño laboral, tanto de las profesoras agredidas como de los profesores agresores. En cuanto a las profesoras agredidas, la VcM les ocasiona una gama de morbilidades médicas que afectan a su salud física y mental, traduciéndose en dos tipos de incapacidad: absoluta (se ausenta del trabajo para atenderse los daños sufridos: Ausentismo) e incapacidad relativa (asisten al trabajado, pero en condiciones no óptimas para un buen desempeño, al estar distraídas, preocupadas y agotadas, los actos de negligencia y errores en el desempeño aumentan: Presentismo). Con respecto a los profesores agresores, la violencia ejercida en contra de su pareja o expareja, aumenta los niveles de ausentismo para atender las consecuencias de la violencia (citas judiciales, acompañar a la mujer afectada a los servicios de salud para atender el daño, cárcel, entre otros) y aumenta también los niveles de distracción, agotamiento y negligencia en el ejercicio de su labor (presentismo).

Variable independiente: La violencia contra las mujeres

Existen diversas denominaciones utilizadas en la literatura sobre el concepto de violencia contra las mujeres: violencia familiar, violencia doméstica, violencia conyugal, violencia basada en género, violencia contra las mujeres y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, entre otras. Aunque parezcan similares, estos términos presentan diferencias significativas (Kearns et al. 2008; Duvvury et al. 2012; Vara-Horna, 2013).

En esta investigación se emplea el concepto de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, y contiene los siguientes elementos:

- a) Los ataques son infligidos por la pareja o expareja dentro de una relación íntima presente o pasada y considerando cualquier tipo de relación (enamorado*s, novi*s, cónyuges, convivientes, entre otros).
- b) La VcM adquiere múltiples formas: psicológica, económica, física y sexual (Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004; Swanberg et al. 2005; WHO, 2013; Adams et al., 2008; Bracken et al. 2010; Duvvury et al. 2013; Vara-Horna & López-Odar et al. 2016).
- c) La conceptualización de la VcM está basada en un enfoque de género, al contextualizar los ataques dentro de una relación inequitativa de poder entre hombres y mujeres. Es decir, la VcM sería un instrumento que ejercen los hombres contra las mujeres para que estas se mantengan sometidas y subordinadas a su autoridad. En este sentido, la VcM es usada para instaurar y mantener una subordinación, que ha sido construida, justificada y reforzada por un sistema de creencias patriarcales, pues los principales motivos para atacarlas recaen en el incumplimiento de sus roles y funciones socialmente exigidos (Weiss, 2000; Vara-Horna, 2014; Vara-Horna et al. 2015b).

Las exparejas también violentan. Lamentablemente, la VcM no siempre cesa cuando la relación de pareja termina. Las mujeres no solo son atacadas por su pareja; sino también, por la expareja con mayor intensidad y frecuencia, a pesar que la relación haya finalizado (Brownridge, 2006; Ornstein & Rickne, 2013). En este sentido, Fleury, Sullivan & Bybee (2000), realizaron un estudio longitudinal, donde encontraron que el 36% reportó haber sido atacada por su expareja durante un período de dos años, entre esas afectadas el 20% manifestó que fueron violadas por su expareja. En esta misma línea, Vara-Horna et al. (2015a) ha encontrado que 10.2% de mujeres dueñas de microempresas formales han sido atacadas por su expareja, con un promedio de 14 ataques al mes.

Tipos de VcM. La mayoría de las investigaciones se han centrado en evaluar la prevalencia y los efectos de la violencia física y/o sexual por parte de sus parejas (Coker et al. 2000; Sutherland et al. 2002; Swanberg & Logan, 2005a; Devries et al. 2013; García-Moreno et al. 2006; Bracken et al. 2010; Nouri et al. 2012; Duvvury et al. 2013); subestimado en medir la violencia psicológica y económica que, al igual que los otros tipos de violencia, generan consecuencias adversas para las afectadas (Postmus et al 2012; Asencios-Gonzalez, 2015; Arteaga-Cubas, 2016; Vara-Horna, 2015b). Además, los episodios de VcM suelen ser múltiples y combinados, es decir, las mujeres que experimentan violencia física y/o sexual también experimentan violencia psicológica, violencia económica y conductas de control coercitivo (Sutherland et al. 2002; Pico-Alfonso et al. 2006; Adams et al. 2008; Bracken et al.

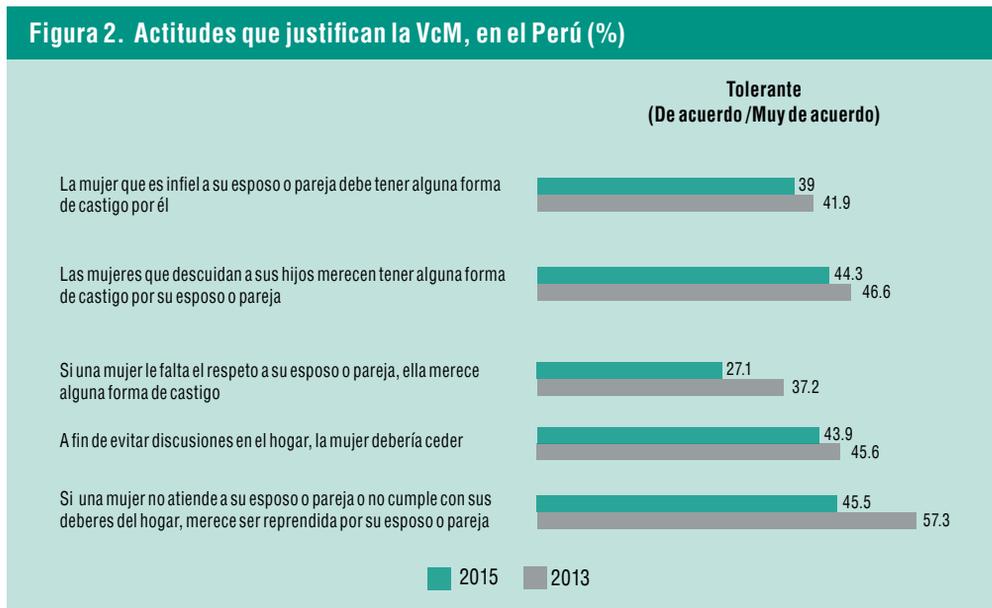
2010; Postmus et al 2012). Por eso, es importante distinguir entre las diversas manifestaciones de la VcM. **La violencia psicológica** es toda acción u omisión ejercida por la pareja o expareja en contra de las mujeres para controlar su conducta o restringir su autonomía. Incluye violencia psicológica leve (humillación, hostilidad) y violencia psicológica grave (amenazas, insultos, ataques verbales). **La violencia económica** son acciones o conductas infligidas por la pareja actual o pasada para restringir a la mujer el acceso y el empleo de los recursos económicos o bienes y uso de la manipulación o chantaje para su empleo o, directamente, para apropiarse de sus recursos económicos o patrimoniales. **La violencia física** se refiere a las acciones infligida por la pareja o expareja en contra de las mujeres, que incluye la violencia física leve (golpes, sujeciones, empujones, cachetadas, patadas) y violencia física grave (ataques con palos, armas punzo cortantes o armas de fuego). **La violencia sexual** es la acción ejercida por la pareja o expareja contra la libertad sexual de las mujeres. Incluye las relaciones sexuales forzadas y el uso de la amenaza para obligarla a tener relaciones sexuales.

La VcM no es esporádica, sino cíclica. La violencia contra las mujeres tiene un carácter cíclico porque atraviesa por fases violentas y de reconciliación y, con el tiempo, los ataques se agudizan (Walker, 1999 citado en Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004). Según Ruíz-Jarabo & Blanco (2004), *"si este ciclo no se rompe a tiempo, las agresiones se repetirán con más frecuencia y más intensidad, y con mayor gravedad y riesgo para las mujeres"* pudiendo llegar incluso hasta el femicidio.

VcM y subordinación de género. No se puede entender la VcM sino se usa un enfoque feminista. Según la Teoría Feminista de la dominación social, la principal causa de la VcM es la diferencia de poder en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres. El desequilibrio de ese ejercicio da como resultado la subordinación de género, donde los hombres se ubican en las posiciones privilegiadas y dominantes dentro de la sociedad, mientras que las mujeres están subordinadas (Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004; Sultana, 2012, Vara-Horna et al. 2015b). Al imponerle a las mujeres las tareas asociadas a la reproducción y el cuidado de la familia, se genera una desigualdad de poder entre hombres y mujeres, manifestado en lo sexual, económico, social y cultural. Esta desigualdad justifica que los hombres tengan autoridad y poder en el hogar para subordinar a las mujeres, convirtiendo así la VcM en un mecanismo para mantener la subordinación (Núñez, 2013; Usta, Makarem & Habib, 2013; Duvvury & Sriver, 2014; Vara-Horna, 2014; Heise, 2012; Yllo, 1993 citado en Zaatut & Haj-Yahia, 2016; Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004; Vara-Horna et al. 2015b).

En diversos estudios han encontrado que las actitudes patriarcales de los roles de género se correlacionan significativamente con las actitudes que apoyan la VcM, pues las normas sociales tradicionales tienden a justificarla y minimizarla, así como a culpabilizar a las mujeres (Haj-Yahia, 1998, 2002; Yoshihama et al. 2014; Zaatut & Haj-Yahia, 2016; Vara-Horna & López, 2017). Por ejemplo, en Israel, el 43% de mujeres justifican la VcM si ellas son infieles y, aproximadamente, el 50% de mujeres las culpa por la agresión recibida cuando no han cumplido sus roles de género de esposa o madre (Zaatut & Haj-Yahia, 2016). El Perú tampoco es una realidad ajena a las actitudes que justifican la VcM, pues se evidencia que

las mujeres peruanas justifican la agresión de las mujeres cuando no cumplen los roles de género socialmente construidos (ver Figura 2).



Fuente: Basado en ENARES 2013 y 2015 (INEI, 2015). Elaboración propia.

Según Heise (2012) y WHO (2013) en sociedades caracterizadas por la desigualdad de género, normas tradicionales que apoyan la dominación masculina y actitudes que justifican la VcM, definitivamente la prevalencia de las VcM será más alta. Por eso, hablar de VcM no solo implica considerar los ataques que puedan ocurrir en la pareja, sino el contexto en el cual ocurren. De lo dicho, la VcM sucede en un contexto de desigualdad y discriminación de género. En efecto, las estadísticas y estudios empíricos evidencian una disparidad persistente entre hombres y mujeres, donde se muestra que las mujeres son las perjudicadas. Por ejemplo, a nivel de **remuneraciones**, mujeres y hombres no ganan lo mismo por realizar el mismo trabajo o por trabajos de igual valor (Díaz, 2015). A nivel mundial, las mujeres ganan 24% menos que los hombres (PNUD, 2015). En caso de Perú, al año 2015, las mujeres ganan en promedio 28.6% menos frente a los hombres, siendo una de las razones de ello que las mujeres suelen trabajar menos horas para dedicarse a las labores del hogar y el cuidado de sus hij*s (INEI, 2016b). A nivel de **uso del tiempo**, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha incrementado las horas que ellas destinan al trabajo total. Según el INEI (2016b) las mujeres peruanas trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres por semana. Ello se debe que adicionalmente de sus obligaciones como trabajadora remunerada, las mujeres también dedican un tiempo significativo al trabajo doméstico sin pago alguno (la mantención de la casa, actividades asociadas a labores domésticas para la familia y al cuidado de otr*s) (PNUD, 2015; INEI, 2016b). Esta situación está presente en toda América Latina (ver Tabla 1). A nivel de **estatus jerárquico**, existe poca participación de las mujeres en los cargos directivos superiores y los cargos decisorios; asimismo, en los distintos niveles de los poderes del Estado (PNUD, 2015; INEI, 2016b),

principalmente por razones ligadas a la maternidad forzosa, las obligaciones y presiones familiares, así como los prejuicios sexuales dentro de las organizaciones (Grant Thorton, 2015; Sarrió et al, 2002). A escala mundial, las mujeres tienen escasa participación entre el personal directivo superior, dado que solo ocupan el 22% de los cargos directivos, y en el 32% de las empresas no hay ninguna mujer en puestos de alta dirección (Grant Thornton, 2015). Con respecto al Perú, en los cargos del Estado, casi la tercera parte de los gabinetes ministeriales son dirigidos por una mujer (31.6%), la proporción de mujeres que integran el parlamento nacional entre los periodos 2006-2016 fue de 21.5% y en los gobiernos locales, se apreció una mayor disimilitud (2.8%) (INEI, 2016). En el sector privado, la situación no es muy diferente.

Tabla 1

Tiempo de trabajo destinado por semana al trabajo remunerado y no remunerado por mujeres y hombres, en países de América latina

	Mujeres			Hombres		
	Remunerado	No remunerado	Dif. Prop.	Remunerado	No remunerado	Dif. Prop.
Argentina	15.6	43.0	73%	34.0	17.6	34%
Brasil	19.9	23.6	54%	37.0	5.9	14%
Colombia	20.2	32.6	62%	44.1	10.1	19%
Costa Rica	20.1	51.7	72%	38.6	21.3	36%
Ecuador	20.6	40.3	66%	44.0	10.2	19%
Guatemala	15.0	33.2	69%	41.8	5.1	11%
México	20.5	54.1	73%	44.9	19.5	30%
Panamá	23.3	34.2	59%	41.7	14.4	26%
Perú	22.6	42.7	65%	44.5	17.1	28%
Uruguay	20.3	36.3	64%	34.5	16.0	32%

Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), basado en las encuestas nacionales de uso de tiempo de los 10 países.

A nivel mundial y en el Perú se corrobora una desigualdad entre mujeres y hombres en materia de remuneración, tiempo, status, educación, salud y ocupación (Sarrió et al. 2002; Sánchez, 2015; Sultana, 2012; Díaz, 2015). La VcM es una pandemia mundial y no terminará hasta que la sociedad trate a las mujeres y hombres como iguales. Por eso, el estudio está enfocado en la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, ya que en nuestra sociedad aún existen relaciones inequitativas donde hay un desequilibrio de poder, que culturalmente ha atribuido a los hombres más poder y ha ubicado a las mujeres en una posición desfavorable. Si la situación fuera contraria, el estudio estaría enfocado en estudiar la violencia contra los hombres. Por otro lado, si existieran relaciones equitativas con un equilibrio de poder entre hombres y mujeres, hablaríamos de violencia bidireccional.

Variable mediadora: Morbilidad

La violencia contra las mujeres representa un riesgo significativo para la salud física, mental y reproductiva de las mujeres afectadas, incrementando la probabilidad de padecer enfermedades crónicas (Coker et al. 2002; Plichta, 2004; Garcia-Moreno & Watts, 2011; Cerulli et al. 2012). La literatura existente ha evidenciado que la violencia psicológica, física y sexual que sufren las mujeres les genera consecuencias adversas para su salud física. Por ejemplo, presentan mayores niveles de dolor crónico (dolor de espalda, dolor pélvico, dolor de cabeza, dolor abdominal), dificultad para caminar, problemas digestivos, problemas para dormir, tensión muscular, pérdida de apetito, artritis e hipertensión. En el caso de la salud reproductiva, reportan más abortos espontáneos, enfermedades de transmisión sexual, flujos vaginales, sangrados vaginales e infecciones ginecológicas (Coker et al. 2000; Sutherland et al. 2001; Coker et al. 2002; Campbell et al. 2002; Plichta, 2004; Ellsberg et al. 2008; Humphreys, 2011).

Con respecto a las implicancias para la salud mental, las mujeres agredidas presentan mayores niveles de depresión, angustia emocional, pérdida de memoria, tendencia suicida, ansiedad y trastornos de estrés postraumáticos (Constantino et al. 2000; Coker et al. 2002; Sutherland et al. 2002; Nixon et al. 2004; Pico-Alfonso et al. 2006; Ellsberg et al. 2008; Vung et al. 2009). El metanálisis realizado por Goldin (1999) ha encontrado que, entre las mujeres afectadas por la VcM, en 18 estudios reportan mayor depresión, 13 estudios reportan tendencia suicida y 11 estudios reportan estrés postraumático. Asimismo, los daños de la VcM en la salud física y mental de las mujeres tienen efectos a largo plazo; pues a pesar que la violencia haya cesado, continúan reportando problemas de salud y siguen siendo usuarias de los servicios de atenciones médicas (Rivara et al. 2007; Ellsberg et al. 2008; Bonomi et al. 2009; Fishman et al. 2010; Plichta, 2004; Bonomi et al., 2009).

La VcM no solo incrementa la morbilidad de las mujeres agredidas. Los agresores también tienen consecuencias en su salud. Aunque existe muy poca literatura empírica que evidencie la morbilidad del agresor producto de la violencia ejercida, existen algunos estudios que analizan sus vivencias afectivas sobre la base de emociones, estilos de apego, bienestar psicológico, satisfacción y calidad de vida (Holtzworth-Munroe & Stuart, 1994; Tweed & Dutton, 1998; Babcock et al. 2000; Loinaz, Echeburúa & Ullate, 2012; Barría & Macchiavello, 2012). Así, los agresores suelen experimentar emociones intensas, producto de ejercer un acto abusivo como la frustración, la irascibilidad, culpa, ansiedad, angustia, miedo y la celotipia, que también genera consecuencias en su salud física (Walker et al. 2010; Vara-Horna, 2014). Al respecto, Echeburúa y colegas (2004) señalaron que las agresiones contra las mujeres son el resultado de un estado emocional intenso (ira) hacia su pareja, que interactúa con actitudes hostiles (resultado de estereotipos machistas en relación con la necesidad de sumisión de la mujer), un repertorio de conductas inadecuadas para interactuar (déficit de habilidades de comunicación, asertividad, habilidades sociales) y factores precipitantes (celos patológicos y estrés). En esta misma línea, en un metaanálisis realizado por Norlander & Eckhardt (2005), de las 33 investigaciones que analizaron, concluyeron que los agresores presentan niveles altos de ira y hostilidad comparados con los no agresores. Este desborde cognitivo-emocional puede aumentar la morbilidad de los agresores y, consecuentemente,

impactar en su productividad laboral, tal como se evidencia en estudios recientes en universitarios y trabajadores de grandes y medianas empresas (Vara-Horna & López-Odar et al. 2016; Vara-Horna, 2013, 2015, 2016; GIZ, 2015a).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Partiendo del escenario del ámbito empresarial, los estudios realizados en Perú, Bolivia y Paraguay han evidenciado el impacto de la VcM en la productividad laboral de l*s colaborador*s que han vivido episodios de violencia en términos de ausentismo, tardanzas y presentismo, representando un costo económico para el sector empresarial (Vara-Horna, 2013, 2015, 2016) y GIZ (2015a). Esta misma lógica se puede trasladar a las instituciones educativas.

Presentismo

El presentismo es la disminución del desempeño de l*s colaborador*s que acudieron a trabajar, pero no fueron productiv*s por la presencia de algún problema y se cuantifica como la cantidad de tiempo perdido (Lerner et al. 2000; Lerner et al. 2001; Stewart et al. 2003; Hemp, 2004; Whitehouse, 2005; Allen et al. 2005; Schultz & Edington, 2007). El presentismo se manifiesta tanto en la colaboradora agredida o colaborador agresor por agotamiento físico, distracción laboral, dificultad para concentrarse, lentitud laboral; no solo implica disminución del desempeño, también incluye cero de productividad, es decir, horas perdidas de trabajo (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007; Duvvury et al. 2013; Vara-Horna, 2013, 2016). En general, el presentismo es mucho más costoso que el ausentismo (Hemp, 2004; Stewart et al. 2003), pues, a diferencia de éste último, el presentismo es una variable muy poco controlada por las organizaciones (Hemp, 2004).

Diversas investigaciones empíricas evidencian la existencia de presentismo en el sector educativo (Aronsson et al. 2000; Ferreira et al. 2012; Rhodes & Collins, 2014; Dudenhöffer et al. 2016; Panari & Simbula, 2016; Alker et al. 2015; Rosow et al. 2016). Al respecto, según Alker et al. (2015), el presentismo tendría un impacto desfavorable en la productividad de l*s docentes y ello afectaría al proceso de aprendizaje de l*s estudiantes y al éxito académico. Asimismo, se ha documentado que ocasiona un costo económico para las instituciones educativas públicas (Rosow et al. 2016).

Sin embargo, en el sector educativo muy pocas la han asociado a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. En investigaciones en contextos empresariales (microempresas, medianas y grandes empresas de diferentes rubros) se ha encontrado que el presentismo de l*s colaborador*s que viven situaciones de VcM, ocasiona entre 11 y 60 días de trabajo perdidos al año (Asencios-Gonzalez, 2015; Diaz-Silva, 2015; Vara-Horna, 2013, 2015, 2016; Vara-Horna et al. 2015a; Saucedo-Tapanache, 2016). Constituyendo la mayor pérdida económica para el empresariado (representa el 70.1% para Bolivia, el 68.4% para Paraguay y el 68% para Perú) (Vara-Horna, 2016).

Además, se ha evidenciado que el presentismo por VcM ocasiona accidentes o incidentes laborales, errores y retrasos de producción, mala calidad de servicio, aumento de reclamos, amonestaciones de l*s jefe*s y ataques de la clientela (ver Tabla 2). En el contexto escolar,

l*s docentes pasan gran parte de su tiempo en las instituciones educativas, tienen mayor acceso a niñ*s y adolescentes respecto a otras profesiones. Posiblemente, l*s docentes involucrados en episodios de VcM, también a causa del presentismo, incurran en actos de negligencia escolar.

Tabla 2

Indicadores de negligencia de colaborador*s involucrad*s en situaciones de VcM (agredidas / agresores) en medianas y grandes empresas (porcentaje)

Estudio	Muestra	Acciones y consecuencia de negligencia laboral
Vara-Horna (2013)	3,190 colaborador*s de empresas grandes y medianas en Perú	Agredidas: El 30.2% refiere haber recibido regaños o amonestaciones de sus jef*s o supervisor*s Agresores: El 19.2% refiere haber sufrido regaños o amonestaciones de sus jef*s o supervisor*s.
Vara-Horna (2015)	7,343 colaborador*s de empresas grandes y medianas en Bolivia	Tanto agredidas y agresores: El 38.1% recibieron regaños y amonestaciones. El 23.3% tuvo accidentes o incidentes laborales.
GIZ (2015a)	7,457 colaborador*s de empresas grandes y medianas en Paraguay	Agredidas: El 25.7% recibió llamadas de atención de su jef*, 10.1% tuvo accidente o incidente laboral. Agresores: El 35.1% recibió llamadas de atención y el 12.7% tuvo accidente o incidente laboral.
Asencios - Gonzalez (2015)	425 colaborador*s de un conglomerado comercial en Perú (microempresas)	Agredidas: 11.7% han perdido o malogrado mercadería, 48.5% ha recibido regaños y amonestaciones, 27.8% han cometido errores laborales y 18.6% ha tenido accidente o incidente laboral. Agresores: 15.9% ha perdido o malogrado mercadería, 48.8% ha recibido regaños y amonestaciones, el 28.8% ha cometido errores laborales y 8.5% ha tenido accidente o incidente laboral.
Diaz-Silva (2015)	354 colaborador*s de una empresa textil exportadora en Perú	Agredidas: El 12.7% cometió errores laborales, el 7.1% tuvo algún accidentes o incidente laboral Agresores: El 48.8% cometió errores laborales y el 5.2% tuvo algún accidente o incidente laboral.
Arteaga - Cubas (2016)	261 colaborador*s de una empresa bancaria en Perú	Tanto agredidas como agresores: El 47.9% cometió errores en su trabajo por problemas de concentración, el 28.9% realizo operaciones/transacciones mal realizadas, 17.9% tuvo reclamos y llamadas de atención por parte de su jef*.
Zevallos- Callupe (2017)	207 colaborador*s de cooperativas cafetaleras en la selva central de Perú	Tanto agredidas como agresores: Un 14.5% han cometido errores en la selección de granos. Un 12.9% han cometido errores en la mezcla de granos.

Elaboración propia.

Según Duvvury et al. (2013) y Vara-Horna et al. (2015b), el presentismo se asocia a la violencia más sutil, como la económica y la psicológica, de manera que los niveles de VcM, - por más leves que sean - no se pueden minimizar, pues tiene un impacto significativo en la capacidad de trabajo y la productividad. Por eso, la VcM –en cualquiera de sus formas- ocasiona daños emocionales en las agredidas, afectando sus capacidades cognoscitivas y generándoles incapacidad laboral relativa. Por ende, su desempeño laboral se ve perjudicado mientras trabajan porque no se encuentran en condiciones óptimas de salud ni bienestar, traducándose en los indicadores de presentismo (McFarlane et al., 2000; Brush, 2000; Sutherland et al. 2002; Swanberg & Logan, 2005; Swanberg, Logan & Macke, 2005; Reeves & O’Leary-Kelly, 2007; Yoshihama et al. 2009; Vara-Horna, 2016).

Los agresores también presentan altos niveles de presentismo por la violencia infligida contra su pareja o expareja (Asencio-González, 2015; Diaz-Silva, 2015; Vara-Horna, 2016). Al respecto, Vara-Horna (2013) señala que los agresores tienen presentismo por dos razones: a) la sobrecarga de lidiar con las consecuencias de un acto conciente y abusivo y b) usar el tiempo y los recursos de la empresa para atacar a la pareja. Esto también ha sido documentado por Walker et al. (2010), señalando que los agresores experimentan factores emocionales como consecuencia de su comportamiento violento, que afectan negativamente sus habilidades en el trabajo. En la otra razón, Vara-Horna (2013) encontró que los colaboradores reportan haber amenazado por teléfono o correo electrónico a sus parejas o exparejas mientras ellas trabajaban.



Ausentismo

El ausentismo de l*s docentes es un problema, pues tiene un impacto negativo en el desempeño de l*s estudiantes (Ehrenberg et al. 1991; Woods y Montagno, 1997; Brown & Arnell, 2012; Ganimian, 2014). Das et al (2005) encontró en Zambia, que el 5% de aumento en los índices de ausentismo de docentes reduce el aprendizaje entre 4% a 8% en los rendimientos de matemática e inglés. Por el contrario, en Indiana, se encontró que l*s estudiantes con docentes con menos ausencia en clases reportaron mejoras significativas en el rendimiento académico.

El ausentismo de l*s docentes genera costos altos para el gobierno (Campos & Pradhan, 2009; Chaudhury et al. 2006) (ver Tabla 3). Así también, en Estados Unidos, el costo por contratar sustitut*s debido al ausentismo de l*s docentes, representa aproximadamente 5 millones de dólares en el año escolar 2008/2009, en escuelas primarias (Finlayson, 2009). Igualmente, en Estados Unidos a nivel nacional en colegios públicos representan 4 mil millones de dólares al año (Miller, 2008).

Tabla 3

Costos directos del ausentismo de l*s docentes, en los países seleccionados

País	Costos directos del ausentismo como porcentaje del presupuesto público (gastos actuales en educación primaria)	Costo directo del ausentismo en la educación primaria (US\$ millones)
Bangladesh	Nd	81
Ecuador	Nd	16
India	22.1	2,032
Indonesia	15.4	173
Perú	10.3	77
Uganda	23.6	59
Zambia	16.2	17

Nota: nd: no disponible. Fuente: Basado en Campos & Pradhan (2009).

Como política laboral, según el reglamento peruano, el incumplimiento del calendario escolar de l*s docentes, da lugar a sanciones y descuentos remunerativos: *“El docente que de manera injustificada se ausenta por tres días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un periodo de dos meses, comete una falta considerada muy grave que puede ser sancionada hasta con la destitución”* (Ministerio de Educación, 2016). El ausentismo docente se ha definido como la cantidad de días que el o la docente no asiste a la institución educativa, sea justificado o no, generando una discontinuidad en la educación impartida, independientemente de los motivos que existan detrás de la inasistencia (Alcázar et al, 2006). Investigaciones previas encuentran que las principales razones del ausentismo de l*s docentes son: enfermedades o deberes oficiales, malas condiciones de trabajo, infraestructura deficiente, distancia del centro escolar, edad de l*s docentes, contrato estable, características de las escuelas y cuidados de l*s integrantes de la familia (Pitkoff, 1993; Alcázar et al, 2006; Bradley et al., 2007;

Miller, 2008). Sin embargo, no se ha explorado a la VcM como causal de ausentismo.

En el ámbito empresarial, se ha encontrado que la VcM ocasiona días perdidos por ausentismo (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007). En Estados Unidos, las mujeres agredidas físicamente reportan un promedio de 7.2 días de productividad perdida por ausentismo relacionado con el trabajo y 33.9 días perdidos asociados con otras actividades (Arias & Corso, 2005). En esta misma línea, en estudios desarrollados en medianas y grandes empresas en Perú, Bolivia y Paraguay, las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores pierden días de trabajo, ocasionando pérdidas monetarias para el empresariado. En promedio, las colaboradoras agredidas faltan entre 5 a 10 días al año producto del daño sufrido, entretanto los colaboradores agresores pierden en promedio 13 días de trabajo al año (Vara-Horna, 2016). Asimismo, investigaciones realizadas en Australia, Vietnam, Reino Unido y Estados Unidos han estimado el impacto económico que asume el sector empresarial debido a la VcM por los días perdidos por ausentismo y rotación de personal (CDC, 2003; Walby, 2004; Access Economics, 2004; Duvvury et al. 2012).

Mientras mayor sea la frecuencia e intensidad de la VcM, mayor será la probabilidad de perder días laborales, tanto para la agredida como para el agresor (Vara-Horna, 2013). El autor señala que se pueden originar tres situaciones en las que dejan de trabajar: 1) La agredida, para atender su salud física y mental, y en caso del agresor para acompañar a su pareja al



hospital y motivado por otras razones (culpa, intentos de reconciliación, evitar represalias, etc). 2) Para atender temas legales o financieros. 3) Atención directa a l*s familiares testig*s (principalmente hij*s).

En general, el ausentismo y el presentismo son dos variables que actúan en conjunto. Por eso, muchos estudios encuentran una fuerte relación entre ellas (Bergström et al. 2009; Taloyan et al. 2012; Caverley, Barton Cunningham, & MacGregor, 2007; Vara-Horna & López-Odar et al. 2016), ya que después de ausentarse se reincorporan a sus labores, pero se incrementan los niveles de presentismo.



2 METODOLOGÍA

2.1. Diseño

Se utilizó un diseño descriptivo-correlacional basado en información primaria, proveniente de una muestra representativa de docentes que trabajan en instituciones educativas públicas de educación básica (inicial, primaria y secundaria) de la Región Callao.

2.2. Población y Muestra

En la Región Callao, según el Censo Escolar 2015 (ESCALE, 2016), existen 6,169 profesor*s, 376 instituciones educativas públicas y 134,015 estudiantes en los niveles de inicial, primaria y secundaria, en los siete distritos que lo conforman (ver Tablas 4, 5 y 6).

Tabla 4

Cantidad de docentes en instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población)

Distritos	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Callao cercado	460	1,038	996	2,494
Ventanilla	462	907	956	2,325
Bellavista	51	147	252	450
Mi Perú	50	130	160	340
La Perla	44	102	132	278
Carmen de la Legua	29	112	117	258
La Punta	9	15	0	24
Totales	1,105	2,451	2,613	6,169

Fuente: Censo Escolar 2015 – Ministerio de Educación – Estadísticas de Calidad Educativa (ESCALE, 2016).

Tabla 5**Cantidad de instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población)**

Distritos	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Callao cercado	59	56	32	147
Ventanilla	76	52	40	168
Bellavista	6	6	6	18
Mi Perú	6	6	4	16
La Perla	3	6	4	13
Carmen de la Legua	3	6	2	11
La Punta	2	1	0	3
Totales	155	133	88	376

Fuente: Censo Escolar 2015–Ministerio de Educación – Estadísticas de Calidad Educativa (ESCALE, 2016).

Tabla 6**Cantidad de estudiantes en instituciones educativas públicas de la Región Callao (Población)**

Distritos	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Callao cercado	11,774	23,655	15,866	38,784
Ventanilla	12,051	26,041	18,177	22,112
Bellavista	1,266	3,004	4,245	15,614
Mi Perú	1,287	3,391	3,166	2,555
La Perla	534	1,899	1,695	5,959
Carmen de la Legua	794	2,577	2,169	5,051
La Punta	122	302	0	387
Totales	27,828	60,869	45,318	134,015

Fuente: Censo Escolar 2015–Ministerio de Educación – Estadísticas de Calidad Educativa (ESCALE, 2016).

La muestra inicial fue calculada utilizando la fórmula para muestras finitas cuantitativas, empleando un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5%, la probabilidad de ocurrencia del 0.5. Se usaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

1. Estado civil: todos, excepto l*s docentes que nunca tuvieron pareja.
2. Lugar de trabajo: instituciones educativas de gestión pública.
3. Modalidad educativa de las instituciones educativas: escolarizada.
4. Nivel: inicial, primaria y secundaria.
5. Tipo de contrato laboral: nombrad* y contratad*.
6. Solo docentes, excepto director*s, auxiliares y personal administrativo.

El tamaño mínimo esperado fue de 2,522 profesor*s encuestad*s; distribuyéndose estratificadamente de forma proporcional en siete distritos: Callao cercado, Ventanilla, Bellavista, Mi Perú, La Perla, Carmen de la Legua y La Punta. No obstante, debido a la colaboración de

las autoridades de la Dirección Regional de Educación del Callao, de l*s director*s de las instituciones educativas y del equipo de investigador*s de la Universidad San Martín de Porres (USMP), se consiguió una mayor muestra y con una tasa de respuesta de 97.3%. Como resultado, se encuestó a una muestra intencional de 2,753 profesor*s procedentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas de la Región Callao. Sin embargo, se eliminaron 73 encuestas porque estaban inválidas o incompletas al 50% o más; además se excluyó a l*s profesor*s que nunca tuvieron pareja (79 casos). Por consiguiente, la muestra final obtenida fue de 2,601 encuestad*s, donde 1,975 son mujeres (75.9%) y 626 (24.1%) son hombres.

Tal como se observa en la Tabla 7, en casi todos los distritos se encuestó a la totalidad de la muestra estimada. Sin embargo, en Bellavista se encuestó solo al 54.8% de docentes, esto se debe a que se excluyó la participación de cinco instituciones educativas, que colaboraron en la prueba piloto, la cual fue realizada previamente al trabajo de campo. Así también, en el distrito de Carmen de la Legua, solo se encuestaron al 66.6% de docentes, debido a que l*s profesor*s se negaron a participar.

Tabla 7

Población, muestra y encuestas válidas, según distritos

Distritos	Población de profesor*s		Muestra inicial estimada	Muestra final obtenida	Sexo	
	N	%			Mujeres	Hombres
Callao cercado	2,494	40.4%	766	1,046	843	203
Ventanilla	2,325	37.7%	754	787	545	242
Bellavista	450	7.3%	303	166	122	44
Mi Perú	340	5.5%	254	238	184	54
La Perla	278	4.5%	218	206	155	51
Carmen de la Legua	258	4.2%	204	136	107	29
La Punta	24	0.4%	23	22	19	3
Totales	6,169	100.0%	2,522	2,601	1,975	626

Fuente: Censo Escolar 2015– Ministerio de Educación – Estadísticas de Calidad Educativa (ESCALE, 2016).

En las tablas 8 y 9, se presentan las características laborales y demográficas de l*s docentes encuestad*s. En cuanto a las características laborales, en promedio, l*s profesor*s tienen una antigüedad laboral de 11 años; asimismo la mayoría de l*s participantes son personal “nombrad*” (71%). En cuanto a los estudios de especialización, existen más profesores con maestría que profesoras (20.8% más), la misma propensión ocurre con el doctorado, pero con una mayor brecha (106.7% más). Con respecto a las características demográficas, el 78.7% de profesoras y 87.8% de profesores tienen una relación actual de pareja. L*s profesor*s tienen un promedio de 16 años de relación con su pareja o última pareja. El 81.4% de las profesoras y el 82.4% de los profesores tienen un promedio de 2 hij*s con un rango que oscila entre 1 a 12. Las profesoras tienen más personas dependientes de ellas (9.2% más) (menores de edad, ancian*s, discapacidad*s, etc.), en comparación con los profesores.

Tabla 8
Características laborales de l*s docentes encuestad*s (n=2,601)

	Profesoras (n=1,975)	Profesores (n=626)
Antigüedad laboral		
Promedio (en meses)	137.80 (D.E 118.22)	129.19 (D.E 115.63)
Rango (en meses)	1-620	1-453
Horas laborales semanales		
Promedio (en horas)	29.94 (D.E 5.08)	29.93 (D.E 5.22)
Rango (en horas)	3-65	6-68
Contrato laboral		
Nombrad*	71.5%	70.4%
Contratad*	28.5%	29.6%
Nivel de enseñanza		
Inicial	21.4%	0.3%
Primaria	47.0%	32.0%
Secundaria	31.5%	67.6%
Inicial y primaria	0.1%	0%
Cursos		
Lógico – Matemática	67.6%	42.3%
Comunicación	70.8%	34.7%
Educación por el arte	47.8%	27.6%
Ciencias sociales	26.0%	22.7%
Personal, Familia y Relaciones Humanas	35.4%	16.6%
Educación Física	26.8%	27.8%
Educación religiosa	47.6%	27.1%
Ciencia y ambiente	63.6%	32.2%
Educación para el trabajo	9.2%	11.4%
Idioma extranjero	6.4%	2.3%
Tipo de institución educativa en la que trabaja		
Pública	97.4%	90.4%
Pública y privada	2.6%	9.6%
Enseña en otros colegios		
Sí	11.6%	32.6%
Estudios de especialización		
No	70.6%	68.0%
Diplomado o especialización	15.4%	11.2%
Segunda carrera	2.5%	5.5%
Maestría	10.1%	12.2%
Doctorado	1.5%	3.1%
Remuneración mensual promedio sin descuentos		
Promedio (Soles)	1,591.63 (D.E 409.24)	1,600.20 (D.E 470.24)
Rango (Soles)	300-4800	565-4800
Ingreso mensual total*		
Promedio (Soles)	1,761.23 (D.E 757.80)	2,042.46 (D.E 935.80)

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Nota: D. E.=Desviación Estándar. * Ingreso mensual total, incluye el total de ingreso percibidos por todas las actividades que realiza, es decir, remuneración mensual (como docente) más otras actividades que les genera un ingreso adicional.

Tabla 9**Características demográficas de l*s docentes encuestad*s (n=2,601)**

	Mujeres (n=1,975)	Hombres (n=626)
Edad		
Promedio (años)	46.06 (D.E 8.69)	47.44 (D.E 8.26)
Rango (años)	23-69	22-69
Tiene pareja		
Sí, actualmente	78.7%	87.8%
Tiene expareja		
He tenido hace menos de un año	3.5%	2.7%
He tenido hace más de un año	17.8%	9.5%
Tipo de relación con su pareja o expareja		
Enamorad*s	10.6%	9.0%
Novi*s	5.3%	4.7%
Casad*s o convivientes	72.5%	78.6%
Separad*s o divorciad*s	8.0%	4.7%
Otros	3.6%	3.0%
Años de relación con su pareja o expareja		
Promedio (meses)	191.31 (D.E 124.82)	176.58 (D.E 114.51)
Rango (meses)	1-624	1-516
Convive con su pareja o ha convivido con su expareja		
Sí	71.6%	79.6%
Condición laboral de la pareja o expareja		
Está desempleado*	5.1%	16.6%
También es docente	25.6%	49.2%
Trabaja para una empresa u organización	41.0%	14.6%
Independiente (cuenta propia, negocio propio, etc.)	28.4%	19.6%
Horas laborales semanales de la pareja o expareja		
Promedio	34.94 (D.E 14.24)	32.50 (D.E 10.03)
Rango	9-72	9-72
Ingreso mensual promedio sin descuentos de la pareja o expareja		
Promedio (soles)	2,148.86 (D.E 1428.24)	1,491.63 (D.E 774.07)
Rango (soles)	100-12,000	300-12,000
Tiene hij*s		
Sí	81.4%	82.4%
Promedio	2.03 (D.E 0.98)	2.31 (D.E 1.20)
Rango	1-12	1-12
Otras Personas dependientes (menores de edad, ancian*s, discapacitad*s, etc.)	65.3%	59.8%

Nota: D. E.=Desviación Estándar. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.



2.3. Instrumentos

Se diseñó un cuestionario estructurado bajo el formato de auto-reporte, con dos versiones equivalentes para profesoras y profesores (ver Anexo 1 y 2), los cuales contienen preguntas de información demográfica y laboral, así como seis escalas de medición.

Información demográfica y laboral

En cuanto a la primera parte, se registró la información demográfica de la profesora o profesor (edad, estado civil, número de hij*s, convivencia con la pareja, número de dependientes, características laborales de la pareja, años y tipo de relación con la pareja) y también la información laboral (sueldo mensual, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato, el grado de especialización, área curricular de los cursos que enseña).

Ausentismo

Es definido como la cantidad de días que l*s profesor*s no asistieron al trabajo por diversas razones. Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O'Learly-Kelly (2007) y adaptadas al español por Vara-Horna (2013, 2015), Vara-Horna et al. (2015b) y GIZ (2015a), quienes aplicaron en los estudios sobre costos empresariales de la violencia contra las mujeres tanto en microempresas, como en medianas y grandes empresas en Perú, Bolivia y Paraguay.

La escala fue elegida debido a los altos niveles de validez y confiabilidad reportados en los estudios previos, por ejemplo, en Bolivia el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.793. Se realizan preguntas a l*s profesor*s sobre el número de días que faltaron al trabajo en las últimas cuatro semanas (último mes). Las respuestas se registraron en una escala de 14 puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); 3 días (3); 4 días (4); 5 días (5); 6 días (6); 7 días (7); 8 días (8); 9 días (9); 10 días (10); de 11 a 15 días (11); de 16 a 20 días (16); más de 20 días (21).

La escala está conformada por tres subescalas: ausentismo por salud, ausentismo por otras razones y tardanza. A los ítems de las subescalas de ausentismo por salud y por otras razones, se otorgó pesos de 1, debido a que una falta es equivalente al 100% de un día laboral. En cuanto al ítem 7 que se refiere a tardanza, se ha establecido un peso de 0.167, (se asume que una hora de tardanza es equivalente al 16.7% de un día laboral de 6 horas pedagógicas)¹.

Para determinar el número de días perdidos por ausentismo al año se suma todos los ítems multiplicado por sus respectivos pesos y luego multiplicado por 12 (se consideró que el año escolar es equivalente a 12 meses); sin embargo, solo se considera el promedio de los dos primeros ítems, porque estos están relacionados y forman parte de un solo concepto denominado ausentismo por salud. Cabe resaltar, que los pesos son asignados de acuerdo a lo establecido por el autor Vara-Horna en sus investigaciones desarrolladas en el ámbito organizacional.

Tabla 10

Ítems, pesos y algoritmos de la escala de ausentismo

Sub escalas	Ítems	Pesos	Algoritmos
<i>Ausentismo por salud</i>	A1 Porque estaba enferm* o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	1	Ausentismo Anual (días)= $\Sigma((\bar{x}(A1, A2)), A3, A4, A5, A6, A7*0.167)*12$
	A2 Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	1	
	A3 Para atender la salud o cuidado de otr*s familiares.	1	
<i>Ausentismo por otras razones</i>	A4 Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarías, tramites documentales, etc.).	1	
	A5 Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	1	
	A6 Por otras razones (no incluya vacaciones ni permisos laborales).	1	
<i>Tardanza</i>	A7 No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	0.167	

Nota: Se considera que el año escolar es de 12 meses.

¹ La jornada de trabajo semanal de l*s docentes de educación básica regular en los niveles de inicial, primaria y secundaria es de 30 horas pedagógicas, que representan 6 horas al día (Ley de la Reforma Magisterial modificado por la Ley N.° 30541. Decreto Supremo N.° 290-2012-EF modificado por el Decreto Supremo N.° 070-2017-EF).

Presentismo

El presentismo se asocia con la pérdida de productividad, debido a la disminución del rendimiento o desempeño de l*s profesor*s mientras se encuentran trabajando, en el último mes. La escala de presentismo tiene cuatro dimensiones que representan cuatro efectos consecutivos y secuenciales: distracción y agotamiento; cero-productividad; acciones de negligencia escolar y consecuencias de negligencia escolar.

La dimensión de distracción y agotamiento se basa en los ítems de la escala de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003) y del Work Limitations Questionnaire-WQL de Lerner et al (2001) y adaptada al español por Vara-Horna (2013, 2015) y GIZ (2015a) en medianas y grandes empresas de Perú, Bolivia y Paraguay; sin embargo, se añadió el ítem “su desempeño estuvo por debajo de lo normal”, de acuerdo a la dinámica de trabajo de las instituciones educativas. De la misma manera, la dimensión cero productividad ha sido usado en contextos laborales. Estas dimensiones se han mostrado fiable y con validez en estudios previos como en Bolivia (Alfa de Cronbach = 0.776) (Vara-Horna, 2015).

Las otras dimensiones han sido diseñadas para la presente investigación. Por consiguiente, acciones de negligencia escolar y consecuencias de negligencia escolar, son dimensiones que indaga el incumplimiento de las funciones educativas de l*s profesor*s dentro de sus salones de clase (llamadas de atención de director*s, padres o madres de familia, quejas e incidentes), en las últimas cuatro semanas. Los ítems fueron adaptados al enfoque de Parent-Child Conflict Tactics Scales (CTSPC) (Straus et al. 1998), modificando la función de los padres y las madres en relación al descuido de las obligaciones para el desarrollo de las necesidades básicas de sus hij*s, por las funciones educativas que deben cumplir l*s docentes en el aula. Se emplearon también alternativas de respuesta ordinales de 14 puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); 3 días (3); 4 días (4); 5 días (5); 6 días (6); 7 días (7); 8 días (8); 9 días (9); 10 días (10); de 11 a 15 días (11); de 16 a 20 días (16); más de 20 días (21).

Para el cálculo total anual de esta escala, se promediaron los cinco primeros ítems (P1, P2, P3, P4, P5) que representa a los indicadores de distracción y agotamiento, asumiendo una pérdida de productividad laboral del 25% al día. Asimismo, se promedian los ítems de cero productividad (P6 y P7) y se asume una pérdida de productividad de 100% al día, equivalente a un día de ausentismo. Los pesos son asignados en base a los estudios previos desarrollados por Vara-Horna (2015) y GIZ (2015a). De igual manera, a los indicadores de acciones de negligencia escolar se le asignó un peso de 0.085 (media hora de pérdida de tiempo de un día laboral de 6 horas pedagógicas) y a los indicadores de consecuencias de negligencia escolar se le asignó un peso equivalente a 0.167 (se asume que esta dimensión es equivalente al 16.7% de un día laboral de 6 horas pedagógicas). La sumatoria de estos días es multiplicada por sus respectivos pesos; y luego es multiplicada por 12 (se consideró que el año escolar es equivalente a 12 meses).

Tabla 11

Ítems, pesos y algoritmos de la escala de presentismo

Dimensiones	Ítems	Pesos	Algoritmos
<i>Distracción y agotamiento</i>	P1 Tuvo dificultades para concentrarse o estaba muy distraíd*.	0.25	Presentismo anual (días)= $\Sigma((\bar{x}(P1, P2)) * 0.25, (\bar{x}(P3, P4, P5)) * 0.25, (\bar{x}(P6, P7)), P8*0.084, P9*0.084, P10*0.167, P11*0.167, P12*0.167) * 12$
	P2 Tenía preocupaciones ajenas al trabajo.	0.25	
	P3 Trabajó más lento de lo usual.	0.25	
	P4 Estuvo cansad*, agotad* o exhaust* en el trabajo.	0.25	
	P5 Su desempeño estuvo por debajo de lo normal.	0.25	
<i>Cero productividad</i>	P6 No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	1	
	P7 Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba.	1	
<i>Acciones de negligencia escolar</i>	P8 Dejó a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros.	0.084	
	P9 Cometió errores al corregir los exámenes o al presentar la clase.	0.084	
<i>Consecuencia de negligencia escolar</i>	P10 Los padres o madres de familia le han reclamado por alguna queja de sus hij*s.	0.167	
	P11 Ha recibido algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio.	0.167	
	P12 Presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases.	0.167	

Nota: Se considera que el año escolar es de 12 meses.

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

Es definida como toda acción ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación presente o pasada considerando todas sus formas (enamorado*s, novio*s, cónyuges, convivientes, expareja, entre otros), en un contexto de relaciones inequitativas de poder entre el hombre y la mujer; para que estas actúen en contra de su voluntad mediante la imposición del poder, las agresiones físicas, psicológicas, económicas y sexuales.

La VcM se mide a través de una escala bidireccional de 22 ítems que indaga si las profesoras sufrieron algún tipo de violencia (económica, psicológica, física o sexual) por parte de sus parejas o exparejas antes y durante los últimos doce meses de la encuesta, y si tuvieron daños físicos leves y graves por estas agresiones. Los ítems fueron acoplados del Conflict Tactics Scale (CTS-2) (Straus, 1997) y de la encuesta usada en el National Violence Against Women Survey (NVAWS) del Center for Disease Control and Prevention (Bachman, 2000; Tjaden & Thoennes, 2000), el CTS-2 es el método más empleado y con mayor validez y fiabilidad en

más de 40 países y más de 600 estudios empíricos (Vara-Horna, 2013). Asimismo, se busca determinar las agresiones que ejercen los profesores contra sus parejas o exparejas.

La VcM es una variable compleja y difícil de medir, por tratarse de una información sensible (moviliza emociones intensas como la culpa, el miedo, el resentimiento, el dolor, el odio y la esperanza); resistible (los actos de violencia experimentados pueden ser negados, minimizados, justificados y reprimidos) y es distorsionada por la deseabilidad social (las agredidas y agresores tienden a responder en función a los patrones deseados socialmente, de esta forma evitan la vergüenza, la culpa o que se vea afectada su imagen o reputación) (Vara-Horna et al. 2015b). Considerando estos parámetros y la recomendación del autor, se emplearon escalas bidireccionales para estimular la sinceridad en las respuestas (reduciendo la aquiescencia), lo cual contribuye a la obtención de datos más fiables, especialmente en los reportes de los hombres que tienden a responder negativamente. Por ello, se le pregunta primero por la violencia recibida, para asegurar respuestas más próximas a la realidad.

L*s participantes indicaron la frecuencia de la violencia sufrida y ejercida en una escala ordinal de 15 puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (99)²; 1 vez (1); 2 veces (2); 3 veces (3); 4 veces (4); 5 veces (5); 6 veces (6); 7 veces (7); 8 veces (8); 9 veces (9); 10 veces (10); de 11 a 15 veces (11); de 16 a 20 veces (16); más de 20 veces (21). En la escala se diferencian tres periodos: a) Prevalencia de la VcM en el último año: cualquier acto de violencia acontecido dentro de un periodo de 12 meses. b) Cese de violencia: violencia ocurrida en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año. c) Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja: es la sumatoria de ambos periodos. Considerando la prevalencia de la VcM en el último año, se determina la cantidad de ataques en promedio.

² Se asignó el valor de 99 a "pasó, antes y ahora no", para codificar en la matriz. Para los posteriores análisis se le asignó el valor de 0.5.

Tabla 12

Ítems y algoritmos de la escala de violencia contra las mujeres

Sub escalas	Ítems	Algoritmos
<i>Violencia Psicológica leve y grave</i>	VcM 1 Él/Ella la/o ha humillado, diciéndole cosas hirientes que le han hecho sentirse mal.	Prevalencia de la VcM durante la relación de pareja = \sum (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14, VcM15, VcM16, VcM17, VcM18, VcM19, VcM20, VcM21, VcM22).
	VcM 2 Usted la/o ha humillado, diciéndole cosas hirientes que le han hecho sentirse mal.	
	VcM 3 Él/Ella la/o ha acosado mientras usted estaba trabajando o saliendo del colegio.	
	VcM 4 Usted lo/a ha acosado mientras él/ella estaba trabajando o saliendo del trabajo.	
	VcM 5 Él/Ella la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
	VcM 6 Usted lo/a ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	
	VcM 7 Él/Ella la/o ha amenazado con no darle dinero si usted no le obedece.	
<i>Violencia Económica</i>	VcM 8 Usted lo/a ha amenazado con no darle dinero si él no la obedece.	
	VcM 9 Él/Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted su dinero.	
	VcM 10 Usted se ha apoderado o le ha quitado a él/ella su dinero.	
	VcM 11 Él/Ella la/o ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	Prevalencia de la VcM en el último año = \sum (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14, VcM15, VcM16, VcM17, VcM18, VcM19, VcM20, VcM21, VcM22). preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0
	VcM 12 Usted lo/a ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	
<i>Violencia Física leve</i>	VcM 13 Él/Ella ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	
	VcM 14 Usted lo/a ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	
<i>y grave</i>	VcM 15 Él/Ella la/o ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzocortantes o armas de fuego).	
	VcM 16 Usted lo/a ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	
	VcM 17 Él/Ella la/o ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	VcM ataques (veces) = $\sum \bar{x}$ (VcM1, VcM2, VcM3, VcM4, VcM5, VcM6, VcM7, VcM8, VcM9, VcM10, VcM11, VcM12, VcM13, VcM14, VcM15, VcM16, VcM17, VcM18, VcM19, VcM20, VcM21, VcM22), preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0.
	VcM 18 Usted lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	
<i>Violencia Sexual</i>	VcM 19 Él/Ella la/o ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	
	VcM 20 Usted lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	
<i>Daño físico</i>	VcM 21 Él/Ella le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	VcM17, VcM18, VcM19, VcM20, VcM21, VcM22), preliminarmente recodificado "paso antes, ahora no" a 0.
	VcM 22 Usted le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones).	

Morbilidad

Definida como los daños físicos o emocionales que sufren las profesoras en tres niveles: psicológicos, físicos leves y físicos graves en los últimos 12 meses, no precisamente ligados a la VcM, sino a cualquier causa. La escala fue construida con los síntomas físicos y mentales de una gama de morbilidades médicas que reportan las mujeres agredidas en investigaciones previas (Campbell et al. 2002; Coker et al. 2002; Golding, 1999; Constantino et al. 2000; Plichta, 2004; Pico-Alfonso et al. 2006). La escala está conformada por tres subescalas: morbilidad psicológica, morbilidad física y atención por morbilidad.

L*s profesor*s reportaron en una escala de respuestas ordinales de 14 puntos: nunca (0); 1 vez (1); 2 veces (2); 3 veces (3); 4 veces (4); 5 veces (5); 6 veces (6); 7 veces (7); 8 veces (8); 9 veces (9); 10 veces (10); de 11 a 15 veces (11); de 16 a 20 veces (16); más de 20 veces (21). Para el cálculo de la prevalencia anual de esta escala, se realizó la sumatoria de los ítems de las subescalas de morbilidad psicológica y física previamente recodificados; y se consideró solo dos valores binarios (ausencia=0, presencia ≥ 1). En caso de la cantidad incidentes de la morbilidad (número de veces), se promedia los ítems de las subescala de morbilidad psicológica y morbilidad física.

Tabla 13

Ítems y algoritmos de la escala de morbilidad

Sub escalas	Ítems	Algoritmos
Morbilidad psicológica	M1 Se ha sentid* deprimid* sin esperanza.	Morbilidad prevalencia año = $\Sigma (M1, M2, M3, M4, M5, M6)$,
	M2 Se ha sentid* temerosa, ansios*, angustiad*.	
	M3 Ha pensado en quitarse la vida.	
Morbilidad física	M4 Se ha sentido enferm* o con fuertes dolores en el cuerpo.	Morbilidad incidente año = $\Sigma \bar{x} (M1, M2, M3, M3, M4,$ M5. M6)
	M5 Ha caminado con dificultad o mucho dolor.	
	M6 Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo.	
Atención por morbilidad	M7 ¿Cuántas veces ha visitado al hospital, centro de salud o posta médica porque usted necesitaba atención?	Atención por morbilidad = $\Sigma (M7, M8)$
	M8* ¿Cuántos días ha estado hospitalizad*?	

Nota: En caso de las profesoras, el ítem M8, se agregó la consigna (no considerar parto).

2.4. Validez y Fiabilidad

Las escalas utilizadas en esta investigación se fundamentaron en los estudios previamente desarrollados por Vara-Horna (2013, 2015) y Vara-Horna et al. (2015a), donde las escalas fueron sometidas a un análisis de consistencia interna mediante el valor de Alfa de Cronbach y a una validez de constructo mediante el Análisis de Componentes principales con rotación

Promax y Varimax, empleados por la Teoría Clásica de los Tests (TCT). En este contexto, Vara-Horna & López, et al. (2016) sugieren que para la validez y fiabilidad de estas escalas se use Ecuaciones Estructurales de Varianza con Mínimos Cuadrados Parciales (SEM-PLS), pues la TCT tiene ciertas restricciones en sus criterios. Por ejemplo, I*s autor*s, empleando los criterios clásicos de la TCT para la validez de las escalas de VcM, encontraron que las únicas subescalas válidas son la violencia psicológica y física, eliminando a las otras subescalas (violencia económica y sexual), que representaron el 50% del constructo. Por consiguiente, uno de los supuestos de la TCT se fundamenta en que las escalas deben ser unidimensionales; sin embargo, la escala VcM es un constructo multidimensional y secuencial, al igual que las otras escalas que se caracterizan por tener subescalas.

Por tanto, se empleó Ecuaciones Estructurales (SEM) utilizando la técnica estadística de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS), procedimiento basado en la varianza; es un método estadístico robusto para examinar las relaciones de los constructos latentes (exógenas o endógenas), donde estos son medidos por las variables observadas (indicadores) (Hair et al., 2014). Por ende, la técnica de PLS es de carácter predictivo y exploratorio, el cual permite el desarrollo de teorías (Chin, Marcolin & Newsted, 2003).

Además, la ventaja de esta técnica es que no se requiere de supuestos restrictivos como: distribución de los datos (PLS no precisa que los datos provengan de una distribución normal), tamaño muestral (acepta muestras pequeñas) y niveles de medida (acepta escalas nominales, ordinal, intervalo o de razón) (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Por consiguiente, se utilizó el paquete estadístico Smart PLS 3.2.3 (Ringle, Wende & Becker, 2016), un software desarrollado para probar modelos estructurales.

En el SEM-PLS existen fundamentalmente dos tipos de relaciones, un modelo de medida y un modelo estructural. La validez de los constructos se verificó en el modelo de medida, debido a que muestra la relación entre los indicadores y los constructos correspondientes, el cual consta de dos tipos de validez: convergente y discriminante. En cuanto a la validez convergente, se refiere al grado en que un indicador se correlaciona positivamente con los otros indicadores del mismo constructo, por tanto, deberían compartir un alto porcentaje de varianza. Para establecer la validez convergente, se consideran las cargas factoriales de los indicadores, la regla general indica que debe ser mayor o igual a 0.708 (I*s autor*s sugieren no ser tan rígidos en las etapas iniciales del análisis) y la varianza extraída media (AVE), esta última es equivalente a la comunalidad de un constructo, se espera valores superiores a 0.50, el cual indican que, en promedio, el constructo explica más de la mitad (50%) de la varianza de los indicadores asociados (Hair, et al., 2017).

En relación con la validez discriminante de los constructos, evidencia que un constructo es único y captura fenómenos no representados por otros constructos en un modelo (Hair et al. 2014). Por ello, se empleó el criterio de Fornell-Lackers, la lógica de este método está basada en el criterio que un constructo debería compartir más varianza con sus indicadores asociados que con cualquier otro constructo, es decir, la raíz cuadrada de la varianza media extraída (AVE) compartida entre el constructo y sus indicadores debería ser mayor a las correlaciones con otro constructo (Hair et al. 2017).

Para evaluar la consistencia interna de los constructos se usaron: la fiabilidad compuesta³ y el RHO_A de Joreskog, no se usó el Alfa de Cronbach porque tiene ciertas limitaciones, por ejemplo, es sensible al número de ítems en la escala y generalmente tiende a subestimar la fiabilidad de la consistencia interna (Hair et al., 2014). Los valores de Fiabilidad Compuesta que oscilan entre 0.70 a 0.90 se considera aceptables y satisfactorios (Nunally & Bernstein, 1994).

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

La consistencia interna de los ítems de la escala de VcM presenta altos niveles de fiabilidad dentro de los valores aceptables. Tal como se observa en la Tabla 14, las seis subescalas de la VcM presentan valores de fiabilidad compuesta satisfactorios que oscilan entre 0.726 y 0.905. De igual modo, los valores de RHO de Joreskog se encuentran entre 0.628 y 0.803.

En cuanto a la validez de la escala, la mayor parte de los indicadores tienen cargas factoriales por encima del valor esperado (0.708), con una varianza media extraída (AVE) promedio por subescala (AVEs entre 55.0 y 82.6%), en casi todos los casos superiores al 50%; excepto la violencia económica que es inferior al 50%, esto se debe a los indicadores con bajas cargas factoriales, y ello puede deberse a la poca frecuencia de los indicadores que conforman la subescala. Sin embargo, no se excluye de la escala VcM, porque es de esperar que l*s participantes respondan con mayor frecuencia la violencia recibida y no la ejercida. Con respecto a la validez discriminante de la VcM utilizando el criterio de Fornell-Larcker, tal como se observa en Tabla 15, todas las subescalas cumplen con el criterio, ya que en cada subescala la raíz cuadrada del AVE es mayor que las correlaciones que presentan con el resto de las subescalas. En efecto, se evidencia que las manifestaciones de la VcM requieren ser medidas de forma separada, ya que cada subescala mide diferentes conceptos, pero engloba la definición de VcM.

³ La fiabilidad compuesta es una medida para evaluar la consistencia interna de forma precisa solo para constructos latentes con indicadores reflectivos. En comparación con el Alfa de Cronbach está técnica no es influenciada por el número de indicadores existentes en un constructo y no asume que todos los indicadores tienen una misma carga. Sin embargo, la interpretación de ambos índices es similar (Hair et al. 2017).

Tabla 14
Validez y fiabilidad de la escala violencia contra las mujeres

Sub escalas	Ítems	Carga factorial	Rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media
Psicológica leve	Él/Ella la/o ha humillado, diciéndole cosas hirientes que le han hecho sentirse mal.	0.867	0.794	0.826	0.550
	Usted lo/a ha humillado, diciéndole cosas hirientes que lo han hecho sentirse mal.	0.829			
	Él/Ella la/o ha acosado mientras usted estaba trabajando o saliendo del colegio.	0.677			
	Usted lo/a ha acosado mientras estaba trabajando o saliendo del trabajo.	0.549			
Psicológica grave	Él/Ella la/o ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.923	0.803	0.905	0.826
	Usted lo/a ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	0.894			
Económica	Él/Ella la/o ha amenazado con no darle dinero si usted no le obedece.	0.851	0.628	0.726	0.413
	Usted lo/a ha amenazado con no darle dinero si no le obedece.	0.532			
	Él/Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted su dinero.	0.677			
	Usted se ha apoderado o le ha quitado a él/ella su dinero.	0.433			
Física leve	Él/Ella la ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	0.872	0.790	0.843	0.578
	Usted lo/a ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	0.784			
	Él/Ella le ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	0.753			
	Usted lo/a ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	0.608			
Física grave	Él/Ella la/o ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	0.650	0.739	0.828	0.548
	Usted lo/a ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	0.784			
	Él/Ella le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	0.714			
	Usted le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones).	0.804			
Sexual	Él/Ella la/o ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.694	0.803	0.861	0.608
	Usted lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	0.844			
	Él/Ella la/o ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	0.825			
	Usted lo/a ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	0.748			

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Tabla 15**Validez discriminante de las subescalas de VcM usando el criterio de Fornell-Larcker**

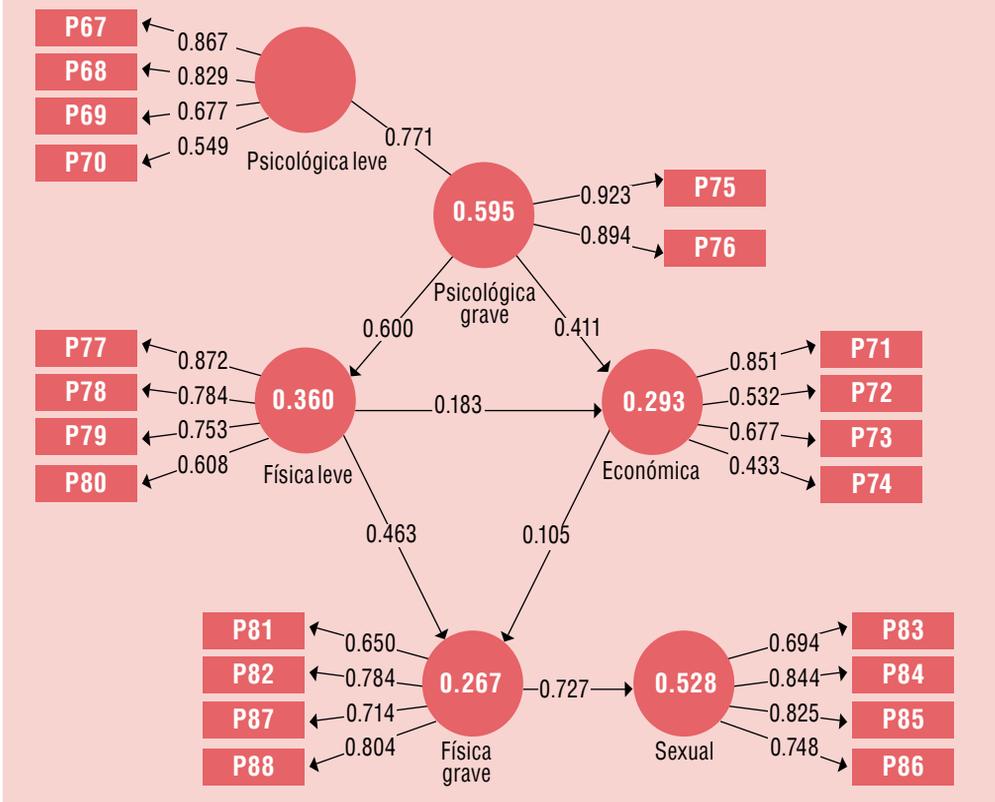
	Económica	Física grave	Física leve	Psicológica grave	Psicológica leve	Sexual
<i>Económica</i>	(0.643)					
<i>Física grave</i>	0.304	(0.740)				
<i>Física leve</i>	0.430	0.508	(0.760)			
<i>Psicológica grave</i>	0.521	0.326	0.600	(0.909)		
<i>Psicológica leve</i>	0.498	0.328	0.619	0.771	(0.741)	
<i>Sexual</i>	0.398	0.727	0.333	0.201	0.187	(0.780)

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Prueba de la intensidad creciente de la VcM

Se verifica la teoría de la intensidad creciente y cronicidad de la VcM, que Vara-Horna (2013, 2015) & Vara-Horna et al. (2015a) utiliza en sus investigaciones para ponderar los niveles de violencia; el autor se ha basado en el planteamiento de Walker (1999), donde señala que la VcM tiende a ser cíclica y de intensidad creciente. A través de los coeficientes de trayectoria (betas estandarizadas) de las subescalas, tal como se observa la Figura 3, se afirma que la VcM actúa como una escalada, es decir, la intensidad de los ataques va en aumento después de cada episodio de violencia, iniciando desde la violencia psicológica, pasando a la violencia física leve y/o económica, la violencia física grave y el abuso sexual. Por consiguiente, la violencia psicológica leve explica el 59.5% de la violencia psicológica grave (insultos y amenazas), y esta última explica el 36.0% de la violencia física leve, y ambas (psicológica grave y física leve) explican el 29.3% de la violencia económica. Cabe resaltar que la violencia económica tiene una fuerte relación con la violencia psicológica grave ($\beta=0.411$) en comparación con la violencia física leve ($\beta=0.183$). De lo dicho, se demuestra que las profesoras que viven y los profesores que ejercen violencia económica, reciben y ejercen más violencia psicológica grave (insultos y amenazas) que violencia física leve (golpes, empujones, cachetadas), respectivamente. En conjunto, la violencia física leve y económica explican el 26.7% de la violencia física grave y esta última explica el 52.8% de la violencia sexual.

Figura 3. Estructura factorial y causal de la VcM usando SEM-PLS, donde se evidencia la propiedad de intensidad creciente



Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Para corroborar la teoría de la intensidad creciente de la VcM, se realizó la validez discriminante de las relaciones de las subescalas. En efecto, las relaciones esperadas de la trayectoria de la intensidad creciente son mayores a las otras rutas alternas (ver Tabla 16).

Tabla 16

Efectos totales de coeficientes de ruta entre las dimensiones de VcM usando SEM-PLS

	Física grave	Física leve	Económica	Psicológica grave	Psicológica leve
<i>Física leve</i>	0.483 *				
<i>Económica</i>	0.105	0.183			
<i>Psicológica grave</i>	0.332	0.600 *	0.521 *		
<i>Psicológica leve</i>	0.256	0.463 *	0.402	0.771 *	
<i>Sexual</i>	0.727 *	0.351	0.076	0.242	0.186

Nota: *Según la ruta de intensidad creciente esperada teóricamente

Ausentismo y morbilidad

Todas las subescalas de ausentismo y morbilidad presentan altos niveles de consistencia interna, pues los valores de fiabilidad compuesta se encuentran por encima del nivel óptimo entre 0.745 y 0.856. En relación con el RHO de Joreskog se corrobora la confiabilidad de las subescalas; sin embargo, las subescalas de ausentismo por otras razones presentan niveles bajos, valores previsible porque los indicadores son mutuamente excluyentes, es decir, las razones para faltar al trabajo son distintas y una elección puede excluir la otra alternativa.

Con respecto a la validez de las escalas, casi la totalidad de los indicadores tienen cargas factoriales por encima del 0.708, con una varianza extraída media entre 53.8 y 66.8%. De igual manera, se comprueba la validez de los constructos a través del criterio de Fornell Lacker, donde las raíces cuadradas del AVE de las subescalas son mayores a las correlaciones con las otras subescalas (ver Tabla 18).

Tabla 17

Validez y fiabilidad de las escalas: ausentismo y morbilidad

Sub escalas	Ítems	Carga factorial	Rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media
Ausentismo por salud	Porque estaba enferm* o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	0.724	0.732	0.826	0.614
	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	0.813			
	Para atender la salud o cuidado de otr*s familiares.	0.810			
Ausentismo por otras razones	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarías, tramites documentales, etc.).	0.766	0.576	0.777	0.538
	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	0.741			
	Por otras razones (no incluya vacaciones ni permisos laborales).	0.693			
Morbilidad psicológica	Se ha sentido deprimid* o sin esperanza.	0.929	0.832	0.843	0.656
	Se ha sentido temeros*, ansios*, angustiad*.	0.922			
	Ha pensado en quitarse la vida.	0.504			
Morbilidad física	Se ha sentido enferm* o con fuertes dolores en el cuerpo.	0.885	0.808	0.856	0.668
	Ha caminado con dificultad o mucho dolor.	0.894			
	Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo.	0.650			
Atención por Morbilidad	¿Cuántas veces ha visitado al hospital, centro de salud o posta médica porque usted necesitaba atención?	0.934	0.581	0.745	0.606
	¿Cuántos días ha estado hospitalizad*? (no considerar parto)	0.582			

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Tabla 18**Validez discriminante de las escalas: ausentismo y morbilidad usando el criterio de Fornell-Larcker**

	Ausentismo por salud	Ausentismo otras razones	Morbilidad psicológica	Morbilidad física	Atención por morbilidad
<i>Ausentismo por salud</i>	(0.783)				
<i>Ausentismo otras razones</i>	0.596	(0.734)			
<i>Morbilidad psicológica</i>	0.156	0.142	(0.810)		
<i>Morbilidad física</i>	0.182	0.100	0.513	(0.818)	
<i>Atención por morbilidad</i>	0.223	0.154	0.331	0.523	(0.778)

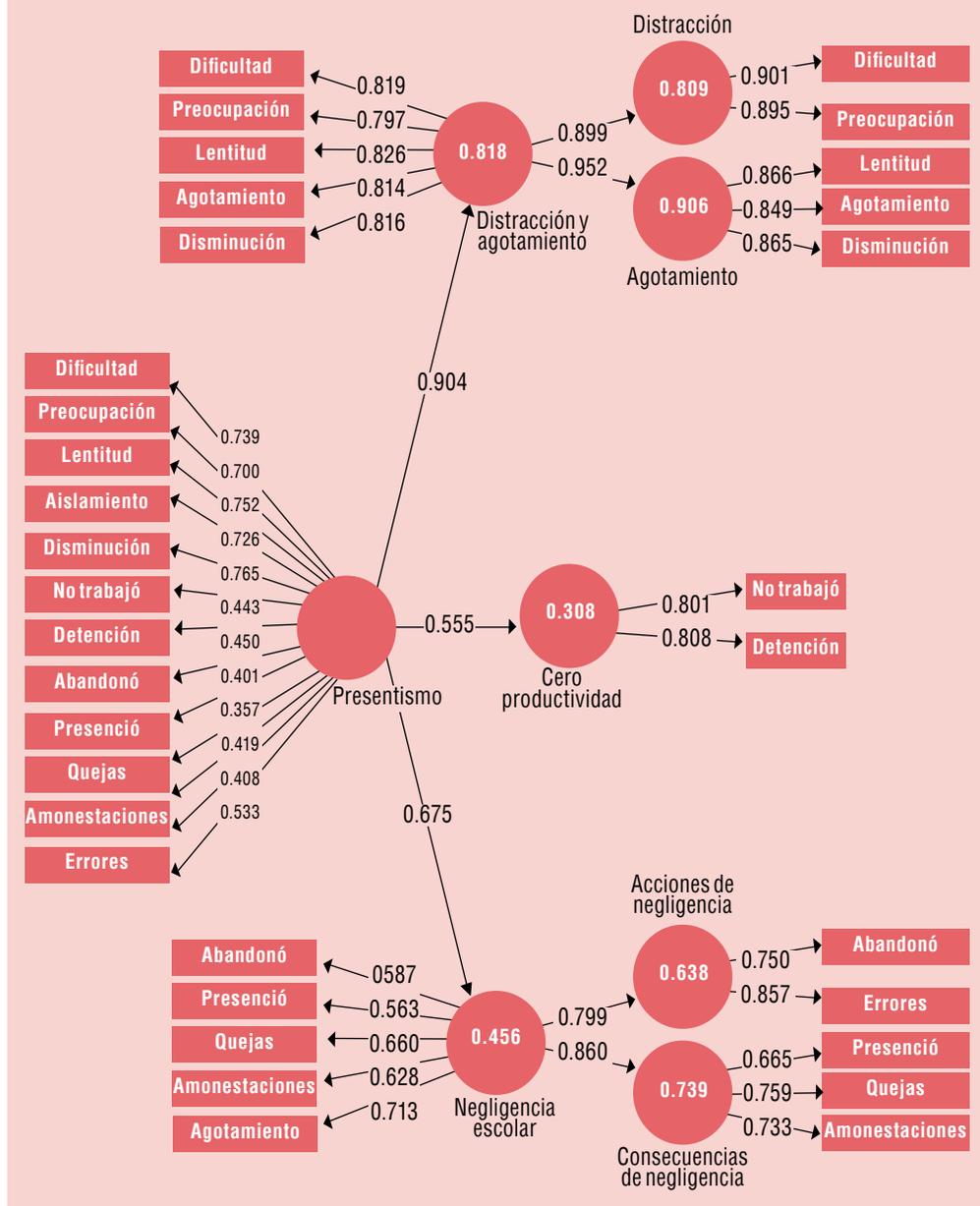
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Presentismo

En el primer orden, todas las cargas factoriales de las dimensiones de presentismo son significativas (por encima de 0.708); excepto el indicador "presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases" (0.665) (ver Figura 4).



Figura 4. Estructura factorial de tercer orden de la escala de presentismo usando SEM-PLS



Leyenda:

- Dificultades** (Dificultades para concentrarse o estaba muy distraída).
- Preocupación** (Preocupaciones ajenas al trabajo).
- Lentitud laboral** (Trabajó más lento de lo usual).
- Agotamiento** (Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo).
- Disminución** (Su desempeño estuvo por debajo de lo normal).
- No trabajó** (No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores).
- Detención** (Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba).
- Abandonó** (Dejó a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros).
- Presenció** (Presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases).
- Quejas** (Los padres o madres de familia le han reclamado por alguna queja de sus hij*s).
- Amonestaciones** (Ha recibido algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio).
- Errores** (Cometió errores al corregir los exámenes o al presentar la clase).

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Además, el porcentaje de la varianza extraída (AVE) de cada dimensión de presentismo y como para el mismo constructo es satisfactorio⁴ (AVEs entre 0.518 y 0.857). Con respecto a los valores de fiabilidad compuesta, se encuentran entre 0.762 y 0.923, concluyendo, que existe consistencia interna y validez convergente de la escala evaluada (ver Tabla 19).

Tabla 19

Validez y fiabilidad de presentismo y primer orden de las dimensiones

	Rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media
<i>Distracción</i>	0.760	0.893	0.806
<i>Agotamiento</i>	0.824	0.895	0.740
<i>Cero productividad</i>	0.455	0.786	0.647
<i>Acciones de negligencia</i>	0.525	0.803	0.671
<i>Consecuencia de negligencia</i>	0.539	0.763	0.518
<i>Distracción y agotamiento (Segundo orden)</i>		0.923	0.857
<i>Negligencia escolar (Segundo orden)</i>		0.816	0.689
<i>Presentismo (Tercer orden)</i>		0.762	0.527

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Asimismo, mediante el criterio de Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) se evalúa la validez discriminante de la escala presentismo, se utiliza este criterio porque este constructo se ha evaluado como un modelo de componentes jerárquicos, es decir, se ha medido por niveles (ver Figura 5). Tal como se observa la Tabla 20, los resultados indican validez discriminante en el primer orden, debido a que los valores del HTMT están por debajo del valor umbral conservador (0.90) y los intervalos de confianza no deben incluir a la unidad. Sin embargo, en el segundo y tercer orden, no se puede establecer validez discriminante, este resultado es de esperar ya que incluyen a los indicadores del primer orden. En este punto, los intervalos de confianza deben incluir a la unidad. Por tanto, la escala de presentismo es válida a través del criterio HTMT.

⁴ Para el cálculo de la fiabilidad compuesta y la varianza extraída media (AVE) de presentismo (tercer orden) se consideró los coeficientes de trayectoria (cero productividad= 0.555; distracción y agotamiento= 0.904; negligencia escolar=0.675).

Tabla 20

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

	Acciones de negligencia	Agotamiento	Cero productividad	Consecuencias de negligencia	Distracción	Distracción y agotamiento	Negligencia escolar
<i>Agotamiento</i>	0.485 [0.375; 0.604]						
<i>Cero productividad</i>	0.483 [0.290; 0.706]	0.572 [0.450; 0.724]					
<i>Consecuencias de negligencia</i>	0.709 [0.509; 0.901]	0.377 [0.288; 0.463]	0.458 [0.291; 0.648]				
<i>Distracción</i>	0.451 [0.342; 0.566]	0.912 [0.863; 0.956]	0.453 [0.337; 0.591]	0.392 [0.298; 0.477]			
<i>Distracción y agotamiento</i>	0.484 [0.376; 0.600]	1.122 [1.102; 1.148]	0.539 [0.423; 0.685]	0.394 [0.304; 0.476]	1.103 [1.078; 1.136]		
<i>Negligencia escolar</i>	1.367 [1.200; 1.623]	0.467 [0.400; 0.535]	0.517 [0.361; 0.692]	1.518 [1.338; 1.747]	0.461 [0.391; 0.525]	0.477 [0.411; 0.541]	
<i>Presentismo</i>	0.956 [0.826; 1.109]	1.002 [0.969; 1.034]	0.948 [0.825; 1.133]	0.957 [0.856; 1.048]	0.966 [0.932; 1.004]	1.015 [0.986; 1.043]	1.056 [1.002; 1.115]

Nota: Los valores entre paréntesis representan el intervalo de confianza del 95% bias-corrected, fueron obtenidas con un bootstrap de 5000 casos. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

2.5. Procedimiento

Trabajo de campo

Las instituciones educativas seleccionadas para el estudio proceden de la base de datos del portal de la Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación del Perú (ESCALE, 2016) actualizadas al año 2016, la cual ha sido elaborada en base al Censo Escolar 2015. La base de datos de ESCALE contiene información acerca de las instituciones educativas y los datos de ubicación registrados en un padrón de toda la Región Callao.

El procedimiento para la recolección de datos siguió un protocolo riguroso estandarizado con el objetivo de cumplir con las consideraciones metodológicas y éticas requeridas. De esta manera, garantizar la validez y fiabilidad de los datos recogidos (ver Anexo 3), ya que, la VcM es una variable compleja y difícil de medir. Ante esta situación seguir los procedimientos establecidos en el protocolo es clave para asegurar la obtención de datos fiables y válidos valga la redundancia.

El acceso a las instituciones educativas se realizó en dos fases. En la primera fase, se visitó a las autoridades de la Dirección Regional de Educación del Callao (DREC), donde se solicitó una reunión para mostrarle la ficha técnica y los objetivos del proyecto. Al finalizar la reunión la DREC decidió respaldar el proyecto. En efecto, emitió un oficio múltiple N° 130-2016-DG-DREC dirigido a l*s director*s de las instituciones educativas del Callao, solicitando facilitar la aplicación de las encuestas a tod*s l*s docentes de sus respectivas direcciones durante los meses de noviembre a diciembre del año 2016. En la segunda fase, l*s encuestador*s se acercaron a cada institución educativa seleccionada con el oficio

múltiple para presentarlo ante l*s director*s, solicitándole el permiso y la participación en la investigación; y a la vez informándoles sobre los objetivos, el impacto esperado y el protocolo riguroso estandarizado del estudio. Con la finalidad de cumplir con el protocolo, cada encuestador* acordó con el/la director* el día, hora y lugar de aplicación de la encuesta. Sin embargo, en otros casos dependiendo de la disponibilidad de l*s docentes se encuestó en la primera visita al colegio.

Previa coordinación con l*s director*s de las instituciones educativas seleccionadas, se encuestaron a l*s docentes en cinco oportunidades, según disposición de la dirección:

- 1) Durante su jornada laboral;
- 2) En reuniones internas de la institución educativa;
- 3) Durante el refrigerio;
- 4) En jornadas académicas;
- 5) En algunos de los casos a la hora de entrada o salida. El/la encuestador* se acercó a la institución educativa media hora antes de la hora acordada para preparar un ambiente cómodo, iluminado, privado y exclusivo.

La aplicación del cuestionario fue de forma grupal, es decir, se realizó en los laboratorios, auditorios y salones de clases. Antes que l*s docentes cumplimentaran las encuestas, se les informó sobre los objetivos y lo que se espera conseguir con la investigación. También sobre el consentimiento informado, donde l*s docentes que aceptaron participar en el estudio eran plenamente conscientes del enfoque voluntario. La participación fue anónima y se concedió garantías de confidencialidad, mediante la elaboración de ánforas para el depósito de las encuestas cumplimentadas e informando que los datos individuales no serían accesibles para la dirección de la institución educativa. Durante el desarrollo de la encuesta, se enfatizó en el anonimato, la confidencialidad y la importancia de la sinceridad de las respuestas. En un promedio de 18 minutos l*s docentes completaron la encuesta. Al culminar la sesión, el/la encuestador* agradeció la participación de l*s docentes, expresando la importancia de su colaboración.

Figura 5: Aplicación de cuestionario en instituciones educativas de la Región Callao



Fuente: Tomas propias.

Análisis de datos

Los datos fueron tabulados en una hoja de cálculo estándar del programa estadístico SPSS versión 23, donde dispone a las variables en columnas y los casos en filas. El procesamiento de los datos tuvo triple control de calidad: a) En el ingreso, se aseguró la originalidad de la fuente y se excluyeron a los cuestionarios inválidos o incompletos con el 50% de las preguntas sin contestar; b) En la tabulación, se realizaron comparaciones al azar entre el formato original y los datos ingresados; c) En los resultados, se verificó si los valores ingresados corresponden a las categorías establecidas, a través de tablas de frecuencia para detectar valores atípicos.

Los datos fueron analizados usando tres programas estadísticos: SPSS versión 23, Stata versión 14 y SmartPLS versión 3.2. Para el análisis de la fiabilidad y validez de los instrumentos se ha empleado el programa SmartPLS, donde los principales indicadores de fiabilidad son: Fiabilidad compuesta y el RHO_A de Joreskog. En caso de validez, se ha empleado la validez discriminante de Fornell- Larcker, Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) varianza media extraída (AVE) y el peso factorial de cada indicador.

En cuanto al análisis de los resultados, se eligió la técnica Chi cuadrado - χ^2 y el Coeficiente de Contingencia - C para las tablas de contingencia, el Análisis de varianza - ANOVA (mediante la prueba F) para la comparación de medias; solo se consideraron las variables que tienen diferencia significativa ($p < 0.05$) y el r de Pearson para el análisis de correlaciones de las variables.

Prueba de modelo causal. Mediante el uso de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (SEM- PLS) se evaluó en el modelo estructural, el impacto de la VcM mediada por la morbilidad en el desempeño laboral de l*s docentes en términos de ausentismo y presentismo. Los índices básicos que se utilizaron fueron: 1) los coeficientes estandarizados (β), representan las relaciones hipotéticas entre los constructos latentes, los valores deben ser mayor a 0.1 para ser significativos, cuando el β es más cercano a cero la relación es más débil, y no es significativo; 2) el coeficiente de determinación (R^2), es el porcentaje de la varianza explicada del constructo exógeno sobre el constructo endógeno, que debe ser superior a 0.1 para considerarse significativo (Hair et al. 2014; Hair et al. 2017) y 3) F^2 , es el tamaño del efecto que mide en qué grado el constructo exógeno influyen en la endógena (evalúa el R^2), para ello se consideraron tres valores 0.02, 0.15 y 0.35 para afirmar si son efectos pequeños, moderados y grandes, respectivamente (Cohen, 1988).

Para examinar la precisión de las estimaciones de los coeficientes de trayectoria (beta) y para realizar el contraste de hipótesis de significación de la prueba estadística, se utilizó la técnica de remuestreo Bootstrapping (muestra= 5,000 veces; casos= 26,01, utilizando la opción sin cambio de signo), esta técnica estima los errores estándar, que permite el cálculo de los valores de t de student y p_value de los coeficientes de trayectoria. Se consideran significativas cuando $p < 0.05$ y obtenido debe ser mayor que el valor crítico (1.96, nivel de significancia del 5%) (Hair et al. 2014).

Estimación de días perdidos. Para determinar la cantidad de días laborales perdidos por ausentismo y presentismo a causa de la VcM en las instituciones educativas de la Región Callao, se utilizaron los algoritmos presentados en cada escala. Se ha empleado un escenario concontractual, el cual ha sido delimitado en función a la variable VcM. En efecto, se ha creado dos grupos de comparación: grupo experimental (con VcM considerando la prevalencia durante la relación de pareja) y de control (sin VcM). Posteriormente, en ambos grupos se compararon los promedios (en días de clases perdidos al año) de los puntajes obtenidos de ausentismo y presentismo; y la diferencia de estos promedios fue asignada a los días perdidos a causa de la VcM. Para contrastar las diferencias entre las medias de los grupos concontractuales, se utilizó la técnica de análisis de la varianza (ANOVA), solo se consideró las diferencias significativas con un margen de error menor a 0.05, que es suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

Los resultados que se obtienen con la comparación de medias con la técnica ANOVA, pueden estar sesgadas debido a que los grupos de comparación no son equivalentes. Tal como se muestra en la Tabla 21 y 22, los grupos de VcM en el último año, antes del último año y sin VcM, presentan diferentes características laborales y demográficas.

Tabla 21

Diferencias laborales de l*s docentes según experiencia de VcM

		Nunca ha experimentado VcM (n=1292)	VcM antes del último año (n=488)	VcM actual (n=700)
<i>Antigüedad laboral</i>	Promedio (en meses)	144.2 (D.E 120.4)	124.7 (D.E 111.9)	123.6 (D.E 114.9)
<i>Horas laborales semanales</i>	Promedio (en horas)	30.2 (D.E 4.9)	29.4 (D.E 5.1)	29.8 (D.E 5.0)
<i>Contrato laboral</i>	Nombrad*	71.7	70.2	70.1
	Contratad*	28.3	29.8	29.9
<i>Nivel de enseñanza</i>	Inicial	16.7	15.7	16.3
	Primaria	42.8	41.2	44.3
	Secundaria	40.4	43.1	39.3
	Primaria y secundaria	0.1	0.0	0.1
<i>Tipo de institución educativa en que trabaja</i>	Pública	94.6	96.9	96.6
	Pública y privada	5.4	3.1	3.4
<i>Enseña en otros colegios</i>	Sí	17.9	15.7	16.1
	No	82.1	84.3	83.9
<i>Estudios de especialización</i>	No	69.3	70.9	69.9
	Diplomado o especialización	14.9	13.2	15
	Segunda carrera	3.4	3.8	2.4
	Maestría	9.9	10.8	11.9
	Doctorado	2.5	1.5	0.9
<i>Remuneración mensual promedio sin descuentos</i>	Promedio (Nuevo sol)	1,618.4 (D.E 448.0)	1,567.5 (D.E 406.5)	1,582.2 (D.E 401.4)
<i>Ingreso mensual total</i>	Promedio (Nuevo sol)	1,906.2 (D.E 882.7)	1,789.3 (D.E 728.3)	1,773.5 (D.E 763.0)

Nota: D. E.=Desviación Estándar. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Tabla 22

Diferencias demográficas de l*s docentes según experiencia de VcM

		Nunca ha experimentado VcM (n=1292)	VcM antes del último año (n=488)	VcM actual (n=700)
<i>Edad</i>	Promedio (años)	46.9 (D.E 8.5)	46.2 (D.E 8.6)	45.1 (D.E 8.6)
<i>Tiene Pareja</i>	Sí, actualmente	83.2	80.4	81.0
	He tenido hace menos de un año	3.1	3.6	3.7
	He tenido hace más de un año	13.8	16.0	15.2
<i>Tipo de relación con su pareja</i>	Enamorad*s	11.8	5.9	9.0
	Novi*s	5.5	5.1	4.1
	Casad*s o convivientes	74.8	76.1	74.7
	Separad*s o divorciad*s	4.6	9.3	9.6
	Otros	3.3	3.6	2.7
<i>Años de relación con su pareja</i>	Promedio (meses)	191.3 (D.E 124.9)	193.6 (D.E 120.4)	180.4 (D.E 119.3)
<i>Convive con su pareja</i>	Sí	74.7	73.0	75.0
	No	25.3	27.0	25.0
<i>Condición laboral de la pareja</i>	Está desempleada*	7.9	9.5	7.1
	También es docente	31.4	32.3	31.0
	Trabaja para una empresa u organización	36.1	32.3	33.1
	Independiente (cuenta propia, negocio propio, etc.)	24.5	26.0	28.8
<i>Remuneración mensual promedio sin descuentos de la pareja</i>	Promedio (Nuevo sol)	2,060.2 (D.E 1428.8)	1,931.2 (D.E 1311.9)	1,912.4 (D.E 1166.8)
<i>Tiene hij*s</i>	Sí	79.3	88.1	83.3
	No	20.7	11.9	16.7
<i>Otras Personas de pendientes (menores de edad, ancian*s, discapacitad*s, etc.)</i>	Sí	62.2	63.7	66.1
	No	37.8	36.3	33.9

Nota: D. E=Desviación Estándar. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

En consecuencia, debido a que los grupos concontractuales no son equivalentes, se usó la técnica de **Propensity Score Matching (PSM)** establecido por Rosenbaum & Rubin (1983) para emparejar las comparaciones y asegurar que los grupos sean cuasi-equivalentes, empleando el software estadístico Stata versión 14 (Prasad, 2015).

El PSM permite reducir el sesgo de selección en estudios observacionales, este sesgo se genera porque no se pueden asignar de manera aleatoria a los participantes, en un grupo experimental o de control. Por ello, por medio del balanceo de las covariables (características observadas) se equilibran los grupos concontractuales. En este sentido, esta técnica permite obtener una estimación más ajustada y precisa (no sesgada), en términos del cálculo del impacto de una variable independiente sobre una dependiente (Pan & Haiyan, 2015; Ovalle-Ramírez, 2015; Dehejia & Wahba, 2002).

Las puntuaciones de propensión han sido calculadas considerando solo las variables laborales y demográficas (covariables) que muestran relación significativa entre los grupos de comparación, usando el coeficiente de correlación de Pearson (r), con un nivel de significancia menor a 0.01. En efecto, tal como se observa en la Tabla 23, las relaciones que se muestran significativas entre los grupos concontractuales son: la edad, antigüedad laboral, horas laborales, ingreso mensual total y tenencia de hijos, estas variables continuas y categóricas significativas serán usadas en el cálculo del PSM como covariables.

Tabla 23

Matriz de correlaciones de las variables demográficas y laborales relacionadas con la VcM

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) <i>Violencia contra las mujeres (vida)</i>	1					
(2) <i>Edad</i>	-0.0820*	1				
(3) <i>Antigüedad laboral</i>	-0.0855*	0.5758*	1			
(4) <i>Horas laborales</i>	-0.0558*	0.0621*	0.0732*	1		
(5) <i>Ingreso mensual total</i>	-0.0768*	0.1326*	0.1355*	0.1078*	1	
(6) <i>Tenencia de hijos</i>	0.0782*	0.1830*	0.1202*	0.0052	-0.0083	1

Nota: Comando Stata: "pworth, 1, 2, 3, 4, 5, 6", star (0.01). Las correlaciones son significativas a un nivel de 0.01.

En definitiva, para el cálculo de los días perdidos al año por VcM, se usan los coeficientes obtenidos con PSM (ver Tabla 24). Se consideran solo a los coeficientes que cumplan los siguientes supuestos: a) el nivel de significancia (p_value) debería ser menor al 5% para rechazar la hipótesis nula ($B=0$), b) el error estándar debería ser más cercano a cero y c) el intervalo de confianza, entre el límite inferior y superior, no debería incluir el cero. Por tanto, solo se consideran los días perdidos por presentismo tanto en agredidas como agresores.

Tabla 24

Estimaciones de coeficientes logit (diferencia de días entre grupos de VcM) usando estimadores de Propensity Score Matching

	Coeficiente	Error estándar	Z	P> [z]	95% intervalo de confianza
Presentismo					
<i>Agredida</i>	8.86	1.500	5.91	0.000	5.923–11.804
<i>Agresor</i>	9.74	2.717	3.58	0.000	4.413–15.063
Ausentismo					
<i>Agredida</i>	22.20	11.555	1.92	0.055	-0.448–44.846
<i>Agresor</i>	-1.74	9.319	-0.19	0.852	-20.005–16.524

Nota: Comando Stata: “by sexo, sort: teffects psmatch (presentismo anual o ausentismo anual) (VcM+ covariables de emparejamiento a b c d e). Número de observaciones emparejadas, mujeres (presentismo=1289; ausentismo=499) y hombres (presentismo= 455; ausentismo=155). Se empleó modelo de regresión logit.

Costos económicos de la VcM⁵. La estimación de los costos económicos de la VcM para las instituciones públicas de la Región Callao se realizó en base a los días perdidos por presentismo, no se consideraron los días perdidos por ausentismo, ya que no es significativo y presenta alto margen de error. Se ha empleado el método de conversión de salarios propuesto por Mattke et al. (2007), el cálculo se fundamenta en la pérdida de productividad en función a la disminución del rendimiento autoreportado por l*s docentes, el cual es convertido en días de trabajo perdido multiplicado por el salario día. Por tanto, para la monetizar el costo del presentismo a causa de la VcM, por cada profesor* se ha multiplicado el número de días perdidos de la profesora agredida y el profesor agresor por el salario día, respectivamente. Además, se han considerado los siguientes valores reportados en la Tabla 25, para determinar el costo económico de la VcM de toda la Región Callao (costo de la VcM por profesor* multiplicado por la cantidad de profesoras agredidas y profesores agresores de toda la Región Callao, respectivamente) y para realizar la proyección del costo económico de la VcM para todo el Perú (costo de la VcM por profesor* obtenidos de la Región Callao multiplicado por la cantidad de profesoras agredidas y profesores agresores de todo el Perú, respectivamente).

⁵ Para la estimación de los costos de la VcM, se ha utilizado la metodología contable de costos indirectos de capital humano (captura el valor de la pérdida del tiempo del trabajo debido a la ausencia o baja productividad). Dentro del método contable, existen varios procedimientos para estimar costos, por ejemplo, el método de conversión de salarios de Mattke et al (2007).

Tabla 25**Valores considerados para la estimación de costos económicos**

Descripción de Variables	Valores
Región Callao	
<i>Profesora: salario día en soles (1)</i>	S/. 79.6 (D. E= 20.5)
<i>Profesor: salario día en soles (1)</i>	S/. 80.0 (D. E= 23.5)
<i>Número de profesor*s (2)</i>	6,317
<i>Número de profesoras(3)</i>	4,915
<i>Número de profesores(3)</i>	1,402
<i>Número de profesoras agredidas de toda la Región Callao(4)</i>	2,438
<i>Número de profesores agresores de toda la Región Callao(4)</i>	599
A nivel Nacional (todo el Perú)	
<i>Número de profesor*s(5)</i>	342,346
<i>Número de profesoras (6)</i>	221,498
<i>Número de profesores(6)</i>	120,848
<i>Número de profesoras agredidas de todo el Perú(7)</i>	109,863
<i>Número de profesores agresores de todo el Perú(7)</i>	51,602

Notas:

- (1) El salario día ha sido calculado en base a la remuneración promedio calculada a partir de lo reportado por l*s docentes en este estudio.
- (2) Número de docentes en toda la Región Callao, según el Censo Escolar 2016 (ESCALE, 2017).
- (3) Para determinar cuántas son profesoras y cuántos son profesores en toda la Región Callao, se ha considerado el reporte de la Encuesta a docentes (2014), donde se indica que el 77.8% son mujeres y el 22.2% son hombres (MINEDU, 2014).
- (4) Número de docentes afectados por la VcM en la Región Callao es igual al número de profesoras y profesores multiplicado por la prevalencia de la VcM durante toda la relación, profesoras agredidas (49.6%) y profesores agresores (42.7%), respectivamente.
- (5) Número de docentes en todo el Perú, según el Censo Escolar 2016 (ESCALE, 2017).
- (6) Para determinar cuántas son profesoras y cuántos son profesores en todo el Perú, se ha considerado el reporte de la Encuesta a docentes (2014), donde se indica que el 64.7% son mujeres y el 35.3% son hombres (MINEDU, 2014).
- (7) El número de docentes afectados por la VcM en todo el Perú, es igual al número de profesoras y profesores multiplicado por la prevalencia de la VcM durante toda la relación, profesoras agredidas (49.6%) y profesores agresores (42.7%), respectivamente.

Fuente: Elaboración propia

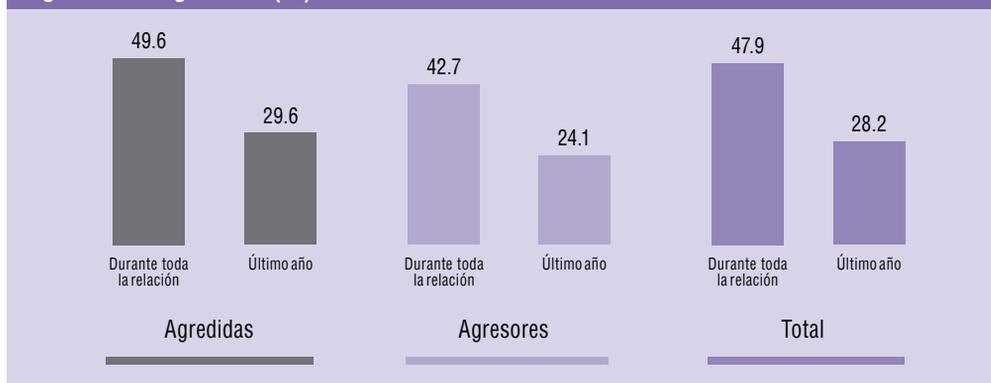
3 RESULTADOS

3.1. Prevalencia de la Violencia contra las Mujeres (VcM)

El 47.9% de l*s docentes de la Región Callao ha experimentado algún episodio de VcM durante toda su relación, como agredida o agresor. En otras palabras, 48 de cada 100 docentes han estado involucrad*s en situaciones de VcM. Así, 49 de cada 100 profesoras fueron agredidas por sus parejas o exparejas en algún momento de su relación, mientras que 42 de cada 100 profesores han agredido alguna vez a su pareja o expareja.

Considerando solo el último año (12 meses), el 28.2% del personal docente está experimentando situaciones de VcM, donde el 29.6% de las profesoras ha sido atacada por su pareja o expareja, con un promedio de 12 ataques al año (MD= 11.52, D.E =20.79) y el 24.1% de los profesores ha infligido violencia en contra de su pareja o expareja, con un promedio de 11 ataques al año (MD= 10.74, D.E =22.17). De estos grupos, el 20% de las profesoras agredidas reportó haber sido atacada por su expareja y el 15.1% de los profesores manifestó haber agredido a su expareja.

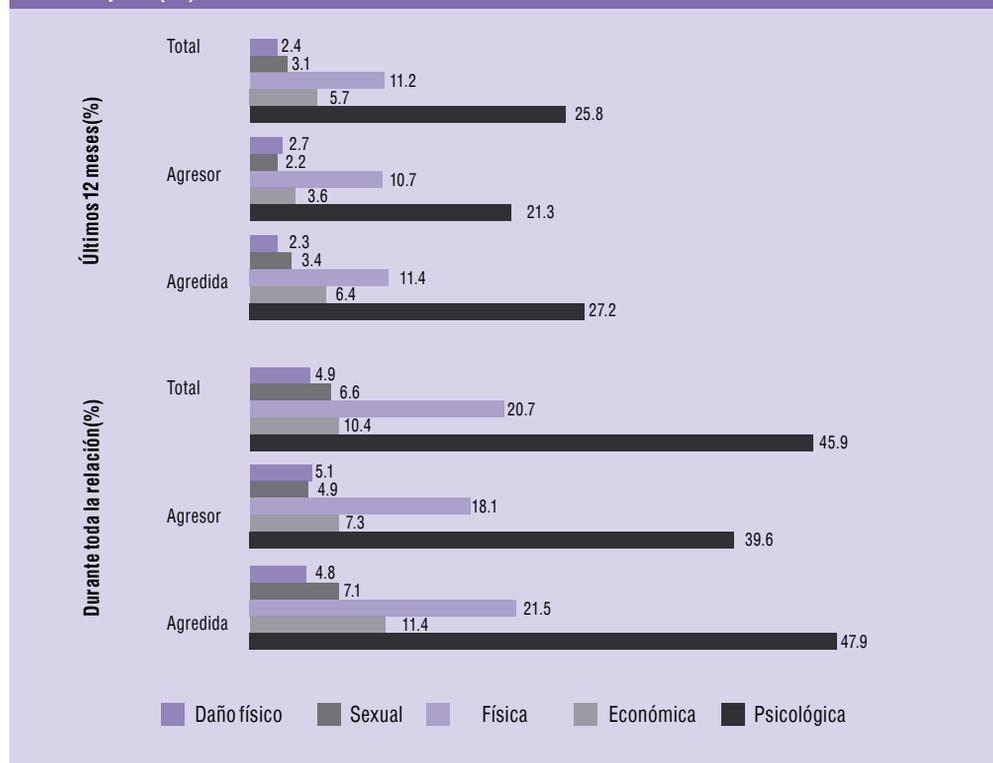
Figura 6. Profesor*s involucrad*s en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas (%)



Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

De tod*s l*s docentes que han experimentado algún tipo de VcM en el transcurso de su relación de pareja, la violencia psicológica (humillaciones, insultos y amenazas) ha sido la más frecuente (45.9%), seguida de la violencia física leve y grave (golpes, empujones, sujetado del brazo, cacheteado y ataques con armas de fuego o punzo cortantes, 20.7%), de la violencia económica (10.4%), sexual (6.6%) y daño físico producto de la violencia (4.9%).

Figura 7. Profesor*s involucrad*s en violencia contra las mujeres, según tipo de ataques (%)



Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

A nivel distrital, la prevalencia de la VcM tiene algunas variaciones significativas. El mayor porcentaje de docentes (profesoras y profesores) que han estado involucrad*s en situaciones de VcM durante toda su relación de pareja se encuentra en el distrito de Ventanilla (52.4%), seguido del distrito de Carmen de la Legua y Callao Cercado (48.4%). Y, un menor porcentaje se encuentra en el distrito de La Perla (39.9%).

Tabla 26**Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, por distrito (%)**

	Agredidas		Agresores		Total	
	Durante toda la relación ^a	Último año ^b	Durante toda la relación ^c	Último año ^d	Durante toda la relación ^e	Último año ^f
<i>Carmen de la Legua</i>	53.5	31.3	29.6	18.5	48.4	28.6
<i>Bellavista</i>	47.0	25.6	39.5	16.3	45.0	23.1
<i>Callao cercado</i>	50.1	29.8	41.5	20.5	48.4	28.0
<i>La Perla</i>	41.2	21.6	36.0	22.0	39.9	21.7
<i>Ventanilla</i>	54.1	34.3	48.5	30.3	52.4	33.1
<i>Mi Perú</i>	42.5	24.1	35.8	18.9	41.0	22.9

Nota: Diferencias significativas: Coeficiente de contingencia (C). ^aC=0.083, p=0.024; ^bC=0.085, p=0.019; ^cC=0.109, p=0.202; ^dC=0.122, p=0.106; ^eC=0.081, p=0.006; ^fC=0.085, p=0.003. Se excluyó del análisis al distrito la Punta (7 casos).

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas de la prevalencia de la VcM por nivel de enseñanza. Sin embargo, tal como se observa en la Tabla 27, existe una tendencia que la mayor prevalencia de la VcM se encuentra tanto en el nivel de secundaria como primaria y con mayor incidencia en las profesoras agredidas. Asimismo, en el nivel inicial, el 46.9% de profesoras han sufrido VcM durante su relación.

Tabla 27**Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o expareja, por nivel de enseñanza (%)**

	Agredidas		Agresores		Total	
	Durante toda la relación ^a	Último año ^b	Durante toda la relación ^c	Último año ^d	Durante toda la relación ^e	Último año ^f
<i>Inicial</i>	46.9	28.2	-	-	46.9	28.2
<i>Primaria</i>	49.3	30.3	41.9	24.2	48.0	29.2
<i>Secundaria</i>	51.4	29.2	43.3	24.6	48.1	27.3

Nota: Diferencias significativas: Coeficiente de contingencia (C). ^aC=0.033, p=0.368; ^bC=0.018, p=0.734; ^cC=0.013, p=0.747; ^dC=0.005, p=0.909; ^eC=0.009, p=0.907; ^fC=0.019, p=0.639. Se excluyó del análisis a profesores del nivel inicial (2 casos).

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

La prevalencia de la VcM según condiciones demográficas y laborales son diferentes tanto para las profesoras como profesores. Con respecto a las profesoras, la tenencia de hij*s, la condición marital y la condición laboral de la pareja están asociadas a mayores niveles de violencia contra las mujeres y presentan diferencias significativas. Por consiguiente, las profesoras que tienen hij*s, con una condición marital de separadas o divorciadas y aquellas

cuyas parejas tienen una condición laboral de independientes presentan mayor prevalencia (ver Tabla 28).

En cuanto a los profesores, la condición marital, la enseñanza en otros colegios y los estudios de especialización están relacionados con mayores niveles de actos violentos contra su pareja o expareja y presentan diferencias significativas. En efecto, los profesores que tienen una condición marital de separados y divorciados, los que no enseñan en otros colegios y aquellos que tienen una especialización de maestría presentaron mayores niveles de violencia ejercida en contra de su pareja o expareja (ver Tabla 28).

Tabla 28

Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en profesor*s a nivel de la Región Callao, por condiciones demográficas y laborales

	Agredida	
	Durante toda la relación (%)	Último año (%)
Condición marital^a		
<i>Enamorad*s</i>	36.3	25.8
<i>Novi*s</i>	43.0	23.7
<i>Casad*s o convivientes</i>	50.7	29.8
<i>Separad*s o divorciad*s</i>	63.2	36.0
<i>Otros</i>	50.0	22.4
Tiene hij*s^b		
<i>Sí</i>	51.8	29.9
<i>No</i>	39.3	27.6
Condición laboral de la pareja^c		
<i>Está desempleado</i>	50.0	25.6
<i>También es docente</i>	51.6	28.9
<i>Trabaja para una empresa u organización</i>	45.8	27.6
<i>Independiente (cuenta propia, negocio propio, etc.)</i>	54.8	34.8
	Agresor	
	Durante toda la relación (%)	Último año (%)
Condición marital^d		
<i>Enamorad*s</i>	42.0	24.0
<i>Novi*s</i>	42.3	19.2
<i>Casad*s o convivientes</i>	40.9	22.1
<i>Separad*s o divorciad*s</i>	77.8	51.9
<i>Otros</i>	33.3	27.8
Enseña en otros colegios^e		
<i>Sí</i>	36.9	20.0
<i>No</i>	45.9	26.2
Estudios de especialización^f		
<i>No</i>	46.0	26.2
<i>Diplomado o especialización</i>	29.4	16.2
<i>Segunda carrera</i>	37.5	21.9
<i>Maestría</i>	42.3	21.1
<i>Doctorado</i>	16.7	5.6

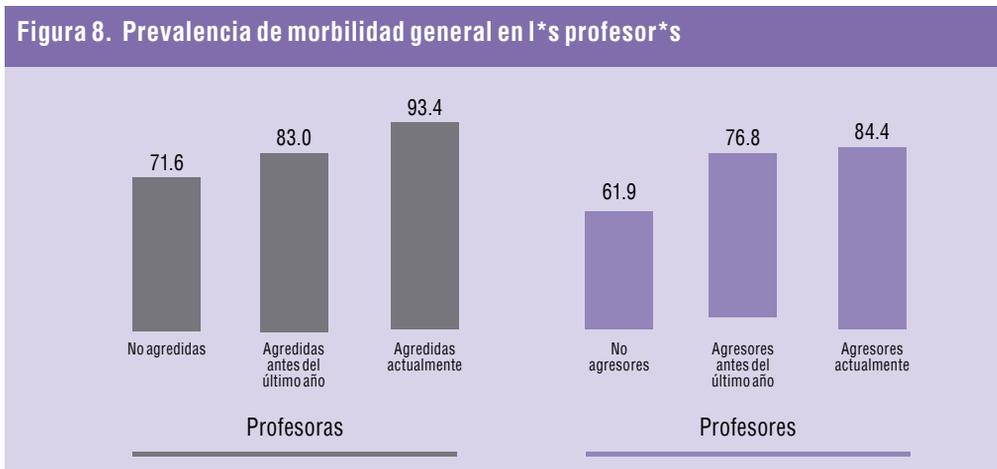
Nota: Diferencias significativas: Mujeres, ^aX²=25.248, p=0.000; ^bX²=16.594, p=0.000; ^cX²=9.425, p=0.024. *Diferencias significativas: Hombres, ^aX²=14.849, p=0.005; ^bX²=4.301, p=0.038; ^cX²=12.088, p=0.017. Solo se han incluido valores con diferencias significativas menores al p<0.05. Otras variables y categorías han sido excluidas para facilitar la lectura.

Fuente: Encuesta estructurada a 2.601 docentes.

3.2. Impacto de la VcM en la salud de l*s docentes

La VcM causa daños o lesiones que ocasionan un efecto pernicioso y significativo en la salud física y emocional (morbilidad) de las profesoras agredidas. Tal como se observa en la Figura 8, las profesoras agredidas en el último año (últimos 12 meses) tienen más daños emocionales o físicos (30% más). De igual forma, se ha evidenciado que los daños perduran tiempo después de que la violencia ha cesado. Las profesoras que han sufrido VcM antes del último año continúan con alguna morbilidad médica (16% más).

Por otro lado, los profesores agresores en el último año, han tenido 36% más consecuencias en su salud por la violencia ejercida.



Nota: Las diferencias son significativas: Profesoras, $\chi^2=104.301$, $p=0.000$; Profesores, $\chi^2=26.722$, $p=0.000$. Redondeado a un decimal. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

En cuanto a las profesoras agredidas por su pareja o expareja en el último año, frente al grupo de profesoras que no lo son, 192% más ha pensado en quitarse la vida, 81% más está deprimida o sin esperanza, 71% más se ha sentido temerosa, ansiosa y angustiada, 41% más ha caminado con dificultad o mucho dolor, 39% más se ha sentido enferma o con dolores en el cuerpo y 27% más sufrió contusiones, luxaciones o esguince en alguna parte del cuerpo. Por consiguiente, las agredidas han visitado al hospital, centro de salud o posta médica (12% más) que las no agredidas. En caso de los profesores agresores, también se genera mayor morbilidad en comparación con los no agresores (ver Tabla 29).

En términos de incidentes anuales de morbilidad, la VcM puede incrementarlos entre 21% y 70%, cuando las profesoras son violentadas y los profesores violentan a sus parejas o exparejas, frente a los que no.

Tabla 29

Prevalencia de daño físico o emocional (morbilidad) en l*s profesor*s, según estén involucrad*s en situaciones de VcM (%)

	Profesoras			Profesores		
	No agredidas	Agredidas antes del último año	Agredidas actualmente	No agresores	Agresores antes del último año	Agresores actualmente
Morbilidad psicológica						
<i>Se ha sentido deprimid* o sin esperanza.</i>	32.8	45.1	59.4	19.5	37.4	51.1
<i>Se ha sentido temeros*, ansios*, angustiad*.</i>	41.8	53.2	71.4	30.0	44.4	61.3
<i>Ha pensado en quitarse la vida.</i>	2.4	4.6	7.0	2.8	1.0	7.5
Morbilidad física						
<i>Se ha sentido enferm* o con fuertes dolores en el cuerpo.</i>	57.8	66.1	80.3	42.5	59.3	72.3
<i>Ha caminado con dificultad o mucho dolor.</i>	44.3	51.7	62.6	32.9	46.2	61.8
<i>Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo.</i>	30.8	30.3	39.1	31.5	34.6	48.5
Atención por morbilidad						
<i>¿Cuántas veces ha visitado al hospital, centro de salud o posta médica porque usted necesitaba atención?</i>	74.2	81.3	83.4	62.6	64.2	76.3
<i>¿Cuántos días ha estado hospitalizad*?ª</i>	11.1	9.8	16.1	5.7	9.8	14.6
<i>Incidentes morbilidad (promedio)ª</i>	11.2 (14.6)	11.1 (13.2)	13.6 (15.5)	8.4 (12.3)	11.8 (13.6)	14.3 (16.8)

Nota: ª En el caso de las profesoras, no se considera parto. º Las diferencias son significativas: promedios, profesoras, F=4.746, p=0.009; profesores, F=7.126, p=0.001. Redondeado a un decimal.
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

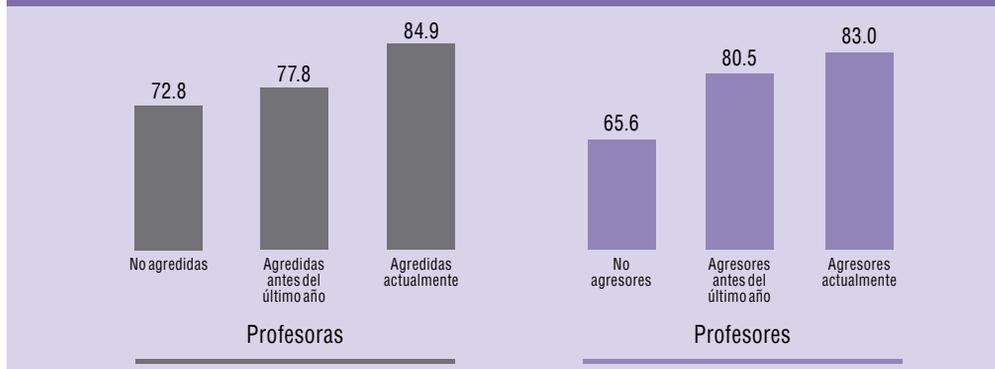
3.3. Impacto de la VcM en desempeño laboral de l*s docentes

3.3.1. Impacto de la VcM en la prevalencia del ausentismo y presentismo

La VcM ocasiona un impacto desfavorable en la salud física y emocional de las profesoras agredidas, aumentando la probabilidad de ausentarse de sus labores, pues la VcM tiende a producir incapacidad laboral absoluta. En general, se ha encontrado que las profesoras que han sido agredidas en el último año y antes del último año, tienen entre 7% y 17% más ausentismo laboral, en comparación al grupo de profesoras sin VcM.

No solo las profesoras agredidas tienen consecuencias laborales negativas a causa de la VcM, sino también los profesores agresores por la violencia ejercida en contra de sus parejas o exparejas. En consecuencia, de forma general, se ha encontrado que los profesores que han ejercido violencia en el último año y antes del último año, tienen entre 23% y 27% más ausentismo laboral en comparación al grupo de profesores no agresores.

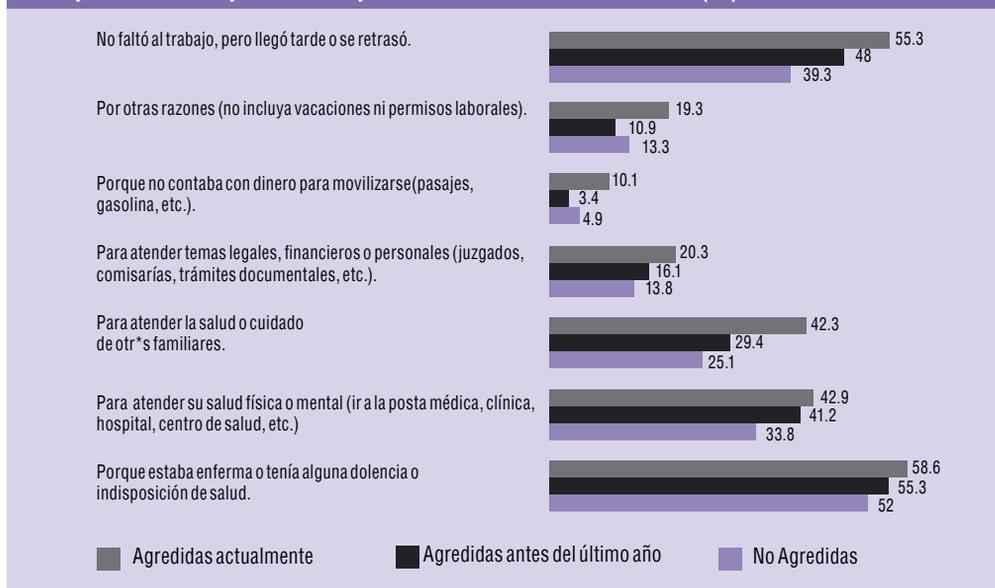
Figura 9. Prevalencia de ausentismo general en l*s profesora*s, según estén involucrada*s en situaciones de VcM (%)



Nota: Las diferencias son significativas: Profesoras: $\chi^2=10.998$, $p=0.004$; Profesores, $\chi^2=6.851$, $p=0.033$. Redondeado a un decimal. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

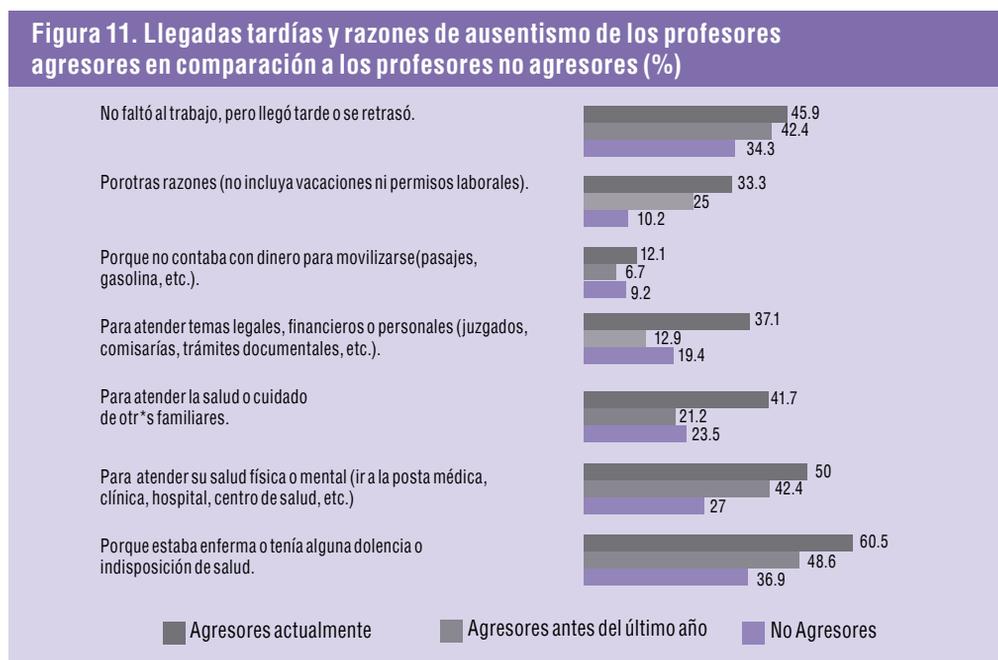
Tal como se observa en la Figura 10, las profesoras agredidas en el último año, en comparación con el grupo de profesoras que no han sido agredidas por sus parejas o exparejas, tuvieron mayor ausentismo, principalmente porque: no contaban con dinero para movilizarse (106% más), para atender la salud o cuidado de otr*s familiares (69% más), para atender temas legales, financieras o personales (47% más), por otras razones (45% más), para atender su salud física o mental (27% más), porque estaba enferma o tenía alguna dolencia (13% más) y 41% más profesoras han llegado tarde.

Figura 10. Tardanzas y razones de ausentismo de las profesoras agredidas en comparación a las profesoras que no viven situaciones de VcM (%)



Nota: Redondeado a un decimal. Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

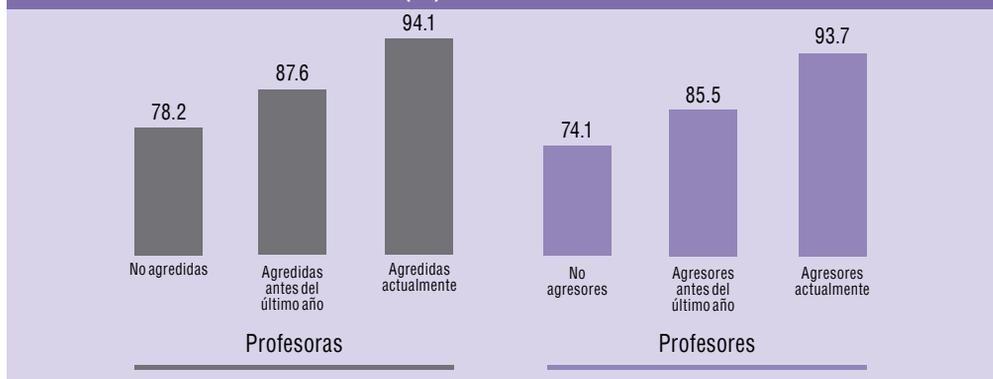
Tal como se observa en la Figura 11, los profesores agresores en el último año en comparación con los profesores que no han estado involucrados en situaciones de VcM, faltan 226% más por otras razones, 91% más para atender temas legales, financieros o personales, 85% más para atender su salud física o mental, 77% más para atender la salud o cuidado de otr*s familiares, 64% más porque estaba enfermo o tenía alguna dolencia, 32% más porque no contaba con dinero para movilizarse y 34% más de tardanza.



Nota: Redondeado a un decimal.
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Por otro lado, la VcM también ocasiona presentismo o incapacidad laboral relativa, entendida como la disminución del desempeño de las profesoras agredidas. En general, los hallazgos del estudio muestran que las profesoras agredidas en el último año y antes del último año, tienen 20% y 12% más niveles de presentismo durante su jornada laboral respectivamente, frente al grupo de profesoras sin ningún tipo de VcM. De manera general, se ha encontrado que los profesores agresores en el último año y antes del último año presentan entre 15% y 26% mayores niveles de presentismo en comparación a los que no son agresores.

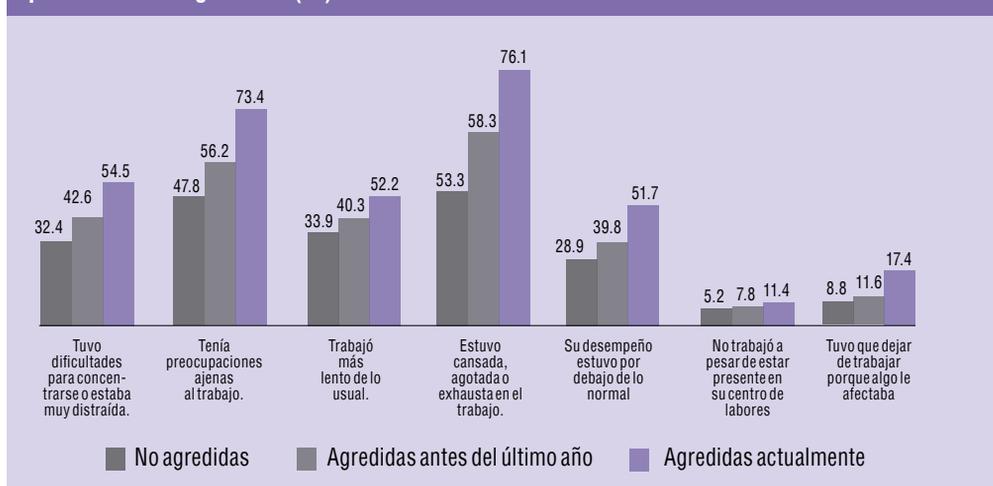
Figura 12. Prevalencia de presentismo general en l*s profesor*s, según estén involucrad* en situaciones de VcM (%)



Nota: Las diferencias son significativas: Profesoras: $\chi^2=70.255$, $p=0.000$; Profesores, $\chi^2=26.776$, $p=0.000$. Redondeado a un decimal.
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Tal como se observa en la Figura 13, comparando a las profesoras atacadas por sus parejas o exparejas en los últimos doce meses, frente a las que no lo son: dejaron de trabajar a pesar de estar presente en su centro de trabajo (119% más), tuvieron que dejar de trabajar porque algo les afectaba (98% más), tuvieron un desempeño por debajo de lo normal (79% más), tuvieron más dificultades para concentrarse o estaban muy distraídas (68% más), tenían más preocupaciones ajenas al trabajo (54% más), trabajaron más lento de lo usual (54% más) y finalmente estuvieron más cansadas, agotadas o exhaustas en el trabajo (43% más).

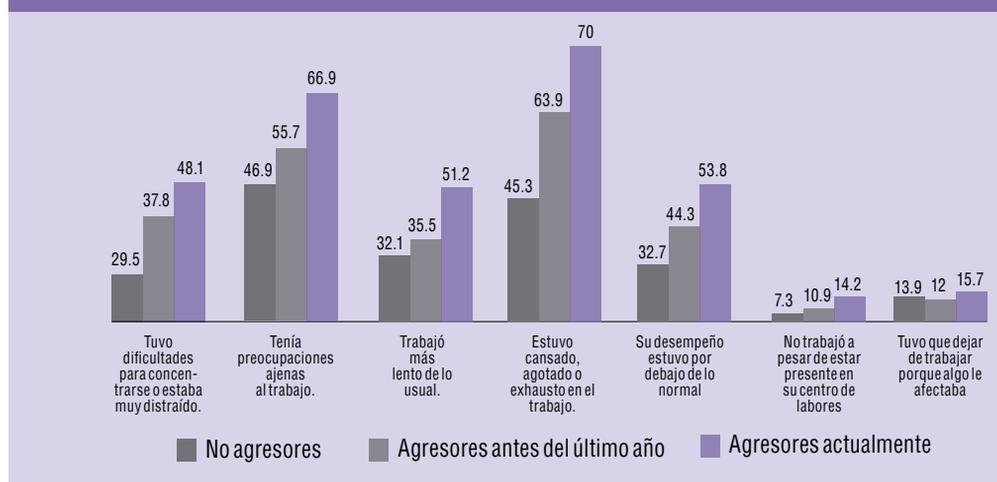
Figura 13: Indicadores de presentismo en las profesoras agredidas en comparación a las profesoras no agredidas (%)



Nota: Redondeo a un decimal.
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Por consiguiente, en la Figura 14, se muestra que el grupo de profesores agresores en los últimos 12 meses presentan mayores niveles de presentismo, frente al grupo de profesores que no han ejercido ningún tipo de violencia contra sus parejas o exparejas. Al comparar estos dos grupos, los profesores agresores no trabajaron a pesar de estar presente en su centro de labores (95% más), su desempeño estuvo por debajo de lo normal (65% más), tuvieron dificultades para concentrarse o estaban muy distraídos (63% más), trabajaron más lento de lo usual (60% más), estuvieron cansados, agotados, exhaustos en el trabajo (55% más), tenían preocupaciones ajenas al trabajo (43% más) y tuvieron que dejar de trabajar porque algo les afectaba (13% más).

Figura 14: . Indicadores de presentismo en los profesores agresores en comparación a los profesores no agresores (%)



Nota: Redondeo a un decimal.

Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

La VcM también ocasiona negligencia escolar, perjudicando las relaciones del profesorado con padres y madres de familia y l*s director*s por el incumplimiento de sus funciones. Tal como se observa en la Tabla 30, en el último año las profesoras agredidas y profesores agresores, en comparación al grupo de profesoras no agredidas y profesores no agresores, recibieron algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio (agredidas: 97% más y agresores: 107% más), dejaron a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros (agredidas: 83% más y agresores: 101% más), presenciaron algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases (agredidas: 78% más y agresores: 89% más), cometieron errores al corregir los exámenes o al presentar la clase (agredidas: 66% más y agresores: 43% más) y recibieron algún reclamos de los padres o las madres de familia por alguna queja de sus hij*s (agredidas: 54% más y agresores: 75% más).

Tabla 30

Prevalencia de la negligencia en l*s profesor*s, según viven situaciones de violencia (%)

	Profesoras			Profesores		
	No agredidas	Agredidas antes del último año	Agredidas actualmente	No agresores	Agresores antes del último año	Agresores actualmente
<i>Dejó a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros.</i>	17.4	20.7	31.9	15.0	24.8	30.2
<i>Presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases.</i>	19.8	27.9	35.2	17.1	23.1	32.4
<i>Los padres o madres de familia le han reclamado por alguna queja de sus hij*s.</i>	34.4	43.5	53.1	28.2	32.7	49.3
<i>Ha recibido algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio.</i>	14.5	20.8	28.5	16.0	19.8	33.1
<i>Cometió errores al corregir los exámenes o al presentar la clase.</i>	30.3	33.2	50.2	34.0	42.5	48.6

Nota: Redondeado a un decimal.

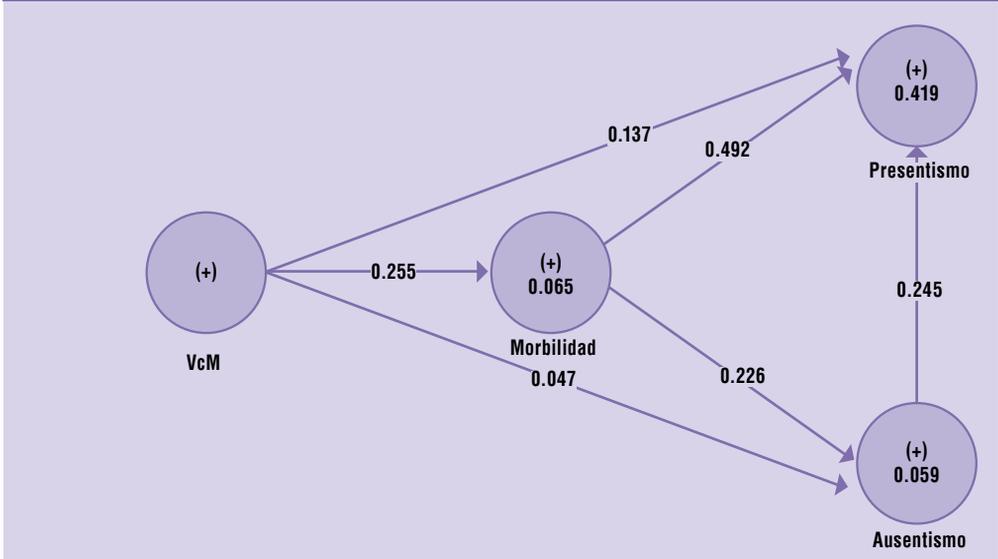
Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

3.3.2. Efectos de la VcM en el desempeño laboral

Tal como se planteó en el marco conceptual, la violencia contra las mujeres (VcM) tiene un efecto pernicioso en el desempeño laboral de l*s docentes, cuando la morbilidad es una variable mediadora. Por consiguiente, la VcM tiene un efecto significativo en el presentismo (Beta = 0.492) y ausentismo (Beta = 0.226). Es decir, la VcM genera una gama de morbilidades médicas a l*s docentes involucrad*s en episodios de VcM que impacta en su desempeño laboral explicando el 5.9% del ausentismo y 41.9%⁶ del presentismo. Asimismo, cabe resaltar que el impacto de la VcM en el desempeño laboral de l*s docentes es mayor cuando la morbilidad es una variable mediadora, a diferencia del impacto directo (ausentismo, Beta=0.047; presentismo, Beta=0.137). Por otro lado, se ha encontrado que el ausentismo es un predictor del presentismo (Beta=0.245) (ver Figura 15).

⁶ Aislando el impacto del ausentismo en el presentismo, la VcM explica el 36.4% del presentismo.

Figura 15: Ecuaciones estructurales de varianza que explica el impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral de l*s docentes



Fuente: Encuesta estructurada a 2,601 docentes.

Tal como se observa en la Tabla 31, las relaciones que se establecen en el modelo planteado son estables, pues los coeficientes estandarizados son semejantes a los parámetros poblacionales y, además, son significativos.

Tabla 31

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

Relación entre dimensiones (valores Beta)	Muestra original(O)	Promedio Muestral (M)	Error estándar	Estadísticos t	P
<i>Ausentismo -> Presentismo</i>	0.245	0.247	0.048	5.121	0.000
<i>Morbilidad -> Ausentismo</i>	0.226	0.232	0.043	5.311	0.000
<i>Morbilidad -> Presentismo</i>	0.492	0.490	0.024	20.441	0.000
<i>VcM -> Ausentismo</i>	0.047	0.052	0.038	1.245	0.213
<i>VcM -> Morbilidad</i>	0.255	0.261	0.033	7.687	0.000
<i>VcM -> Presentismo</i>	0.137	0.139	0.030	4.587	0.000

Nota: Técnica de remuestreo Bootstrapping remuestreo (5,000 veces).

A través del cálculo del tamaño del efecto (F2), se afirma que la VcM mediada por la morbilidad, tienen un efecto grande en el presentismo y un efecto pequeño en el ausentismo (ver Tabla 32).

Tabla 32

Tamaño de efecto de los coeficientes beta entre la VcM y las variables de productividad laboral

	F ² (0)	F ² Promedio muestral (M)	Error estándar	Estadísticos t	P
<i>Ausentismo -> Presentismo</i>	0.097	0.105	0.043	2.271	0.023
<i>Morbilidad -> Ausentismo</i>	0.051	0.056	0.022	2.312	0.021
<i>Morbilidad -> Presentismo</i>	0.370	0.372	0.044	8.420	0.000
<i>VcM -> Ausentismo</i>	0.002	0.004	0.005	0.436	0.663
<i>VcM -> Morbilidad</i>	0.069	0.075	0.021	3.327	0.001
<i>VcM -> Presentismo</i>	0.030	0.033	0.014	2.148	0.032

Nota: Simulación mediante Bootstrapping remuestreo (5,000 veces).

3.3.3. Días perdidos por ausentismo y presentismo: agredidas y agresores

Las escuelas públicas de la Región Callao, como consecuencia de la violencia contra las mujeres, la profesora agredida pierde al año 9 días hábiles de clases por presentismo y el profesor agresor pierden 10 días hábiles de clases por presentismo. Por otro lado, a pesar que existe una tendencia en los días perdidos por ausentismo en las profesoras agredidas, no se encontró diferencia significativa (ver Tabla 33).

Tabla 33

Días perdidos al año a causa de la violencia contra las mujeres, considerando ausentismo y presentismo según agredidas y agresores

	Días perdidos (medias sin ajuste)			Días perdidos (ajuste con Propensity Score Matching)		
	Ausentismo	Presentismo	Total	Ausentismo	Presentismo	Total
<i>Profesoras agredidas (n=931)</i>	8.2 ^a	8.1 ^b	8.1	22.2	8.9	8.9
<i>Profesores agresores (n=257)</i>	1.6 ^c	6.6 ^d	6.6	-1.7	9.7	9.7

Nota: Diferencias significativas: ^aF=2.157, p=0.142, no significativo; ^bF=62.534, p=0.000, significativo; ^cF=0.049, p=0.825, no significativo; ^dF=14.729, p=0.000, significativo. En la diferencia de medias sin ajuste se realizó la comparación contractual en cada caso; en cuanto a las profesoras, ausentismo (agredidas= 33.1 días (90.23) y no agredidas = 24.9 días (50.95)); presentismo (agredidas= 19.5 días (26.44) y no agredidas = 11.4 días (16.54)). En cuanto a los profesores, ausentismo (agresores= 29.6 días (45.21) y no agresores= 28.0 días (56.22)); presentismo (agresores= 18.3 días (23.47) y no agresores= 11.7 días (18.41)). Los días perdidos con Propensity Score Matching se calculó según los datos reportados en la Tabla 25.

Extrapolando estos resultados a la población de docentes de la Región Callao, como consecuencia de la VcM se pierden 165 mil 048 horas pedagógicas o 27 mil 508 días de clases al año por el presentismo de las profesoras agredidas y profesores agresores; un equivalente a 138 docentes con cero productividad durante todo el año (ver Tabla 34).

Tabla 34**Estimaciones del total de días perdidos, fuerza laboral y horas pedagógicas por año según agredidas y agresores**

	Días perdidos por agredida/agresor	Número profesor*s afectad*s por la VcM	Total, de días perdidos por VcM	Horas pedagógicas perdidas ^a	Fuerza laboral perdida ^b
	(A)	(B)	(AxB)	(AxB)x6	(AxB)/200
<i>Profesoras agredidas</i>	8.9	2,438	21,698	130,188	109
<i>Profesores agresores</i>	9.7	599	5,810	34,860	29
<i>Total</i>		3,037	27,508	165,048	138

Nota: Fuerza laboral perdida = días perdidos por VcM entre 200 días de trabajo al año de un docente a tiempo completo (1200 horas al año entre 6 horas al día).

3.3.4. Costos económicos de la VcM en las escuelas públicas de la Región Callao

Considerando solo el valor de los días perdidos en función del salario docente, el costo económico de la VcM para las instituciones educativas de la Región Callao es de US\$ 671 mil 608 dólares al año, calculados en base al presentismo de las profesoras agredidas y profesores agresores. Asimismo, tal como se muestra en la Tabla 35, de forma individual, los profesores agresores son más costosos (US\$ 238) que las profesoras agredidas (US\$ 217). Sin embargo, de forma general las profesoras agredidas representan el 79% de los costos económicos de la VcM, debido a que existe una mayor fuerza laboral femenina (77.8%) en las instituciones educativas públicas de la región.

Por otro lado, considerando la prevalencia y los costos de la VcM en la Región Callao, se puede proyectar el impacto económico de la VcM para todas las instituciones educativas públicas del Perú. Asumiendo que la prevalencia y los costos se mantienen sin variaciones, la VcM representaría un costo económico equivalente a US\$ 36 millones 121 mil 547 dólares al año. Asimismo, en todo el Perú como consecuencia de la VcM se estaría perdiendo un 1 millón 478 mil 320 días de clases al año, el cual equivale a 7,392 profesor*s (4,889 profesoras y 2,503 profesores) trabajando a tiempo completo con cero productividad durante todo el año.

Tabla 35**Cálculo de costo de la VcM por año, con datos de remuneraciones declaradas por l*s profesor*s**

	Costo de la VcM, por profesora*or (US\$)	Costo de la VcM (Total Región Callao por año) (US\$)	Proyección de costo de la VcM para todo el Perú (US\$)
<i>Profesoras agredidas</i>	217	529,046	23'840,271
<i>Profesores agresores</i>	238	142,562	12'281,276
<i>Total</i>		671, 608	36'121,547

Nota: Se considera el tipo de cambio S/ por US\$ del 17 Julio 2017 = US\$ 3.26 (Banco Central de Reserva del Perú, 2017).

4 DISCUSIÓN

Este es el primer estudio en determinar la prevalencia de la violencia contra las mujeres en el profesorado y en determinar los efectos de la VcM en el desempeño laboral de l*s docente en una muestra representativa de la Región Callao. Al respecto, consideramos que los resultados obtenidos son válidos y confiables, por cuanto se ha cumplido con los 4 tipos de validez requeridos en la investigación científica: **Validez de constructo**. Las escalas de medición son válidas y fiables. En efecto, los indicadores de fiabilidad (fiabilidad compuesta) y validez (pesos factoriales, la varianza explicada y el criterio de Fornell Lacker), respalda la consistencia interna y validez de constructo de las escalas. **Validez estadística**. Para determinar el impacto de la VcM en el desempeño laboral de l*s docentes, se ha empleado ecuaciones estructurales y escenarios contrafactuales. Con respecto, a los escenarios contrafactuales, el sesgo de selección se ha reducido utilizando la técnica del Propensity Score Matching, mejorando así la equivalencia de los grupos de comparación y minimizando los errores de medida y predicción. **Validez interna**. Este estudio ha seguido, tanto en el diseño, en el protocolo de aplicación, como en el análisis de los resultados, la teoría empleada en investigaciones sobre VcM en contextos organizacionales (Vara-Horna, 2013, 2015; GIZ, 2015a). Los hallazgos de esos estudios son congruentes con los reportados aquí, además que hay un modelo conceptual común. **Validez externa**. Los datos de este estudio provienen de una muestra representativa de docentes de educación básica regular en la Región Callao, en los niveles de inicial, primaria y secundaria; y de los 7 distritos que lo conforman. A pesar que el muestro utilizado es no-probabilístico de selección intencional, se obtuvo una muestra grande, con parámetros estables y semejantes a los poblacionales.

Niveles de violencia contra las mujeres

Lamentablemente, contrario a lo que se piensa, las escuelas son espacios donde la violencia es una experiencia cotidiana. En efecto, la violencia interpersonal está presente dentro de las instituciones educativas, ya sea producida durante el desarrollo de las clases entre docentes, estudiantes y compañer*s de clase; o importada desde los hogares. Así, en el primer caso, estudios realizados en diferentes países como Estados Unidos, Slovakia o Taiwán, muestran que l*s estudiantes del nivel primario y secundario ejercen agresiones

físicas, psicológicas y daños a la propiedad contra sus profesor*s (Dzuka & -Dalbert, 2007; Chen & Astor 2009; McMahan et al. 2011). Así también, se ha evidenciado que l*s estudiantes experimentan abuso emocional (humillaciones, insultos) en los salones de clase por parte de sus profesor*s (Shumba, 2002; Okoza et al. 2011). En el segundo caso, estudios centrados en el alumnado encuentran que l*s estudiantes expuest*s a la VcM tienen un desempeño académico y desarrollo cognitivo inferior a la de sus compañer*s no expuest*s (Wildin et al. 1991; Kernic et al. 2002; Peek-Asa et al. 2007; Jayasinghe et al. 2009; Graham-Bermann et al. 2010; Huth-Bocks et al. 2001; Artz et al. 2014; Kiesel et al. 2016). Por ejemplo, l*s estudiantes testig*s de la VcM tienen 2.8 veces más probabilidades de obtener una calificación reprobatoria a diferencia de sus pares no testig*s (Jayasinghe et al. 2009). En esta misma línea, Kernic et al (2002) encontró que l*s estudiantes expuest*s a la VcM eran 1.8 veces más probable de ser suspendid*s de la escuela y 1.6 veces más propensos a ausentarse de la escuela, que sus compañer*s no expuest*s.

A estos tipos de violencia, se suma ahora la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, encontrándose que el 49.6% de profesoras ha sido agredidas por su pareja o expareja a lo largo de su relación. Estas son las primeras cifras sobre la presencia de la VcM en las escuelas, no es posible compararlas con otras investigaciones donde se reporta la prevalencia de la VcM, debido a las distintas características demográficas y laborales que las diferencian. Sin embargo, este índice se encuentra dentro de los rangos de prevalencia de la VcM, reportados en otros contextos como: microempresas, medianas y grandes empresas, jóvenes universitarias y encuesta de hogares. En efecto, si se compara la prevalencia con los datos provenientes de empresas grandes peruanas, esta es 11% más alta (Vara-Horna, 2013). Sin embargo, con respecto a la prevalencia reportada a nivel nacional por la ENDES (2015), en Microempresas formales peruanas (Vara-Horna et al. 2015a) o en estudiantes universitarias (Vara-Horna & López-Odar et al. 2016), es una cifra 20% menor.

Asimismo, se ha encontrado que dos de cada diez profesoras reportó haber sido atacada por su expareja en el último año. Este resultado se corrobora con estudios previos, donde se ha evidenciado que las mujeres continúan siendo atacadas por sus exparejas (Brownridge, 2006; Ornstein & Rickne, 2013; Fleury y colegas, 2000; Vara-Horna et al. 2015a). Por otro lado, la prevalencia de la VcM durante toda la relación según el reporte de los profesores agresores (42.7%) es casi similar a la prevalencia reportadas por los colaboradores agresores de las medianas y grandes empresas, en Perú (43.1%) (Vara-Horna, 2013) y Bolivia (40.2%) (Vara-Horna, 2015).

En relación con las formas de VcM reportadas por las profesoras agredidas, durante toda su relación, la más frecuente fue la violencia psicológica (47.9%), seguida de la violencia física (21.5%), violencia económica (11.4%) y violencia sexual (7.1%). La misma tendencia se reporta en los estudios nacionales realizados en el ámbito organizacional con ligeras variaciones, pero la violencia psicología y la violencia física siempre son las más predominantes (Vara-Horna, 2013; Asencios-Gonzalez, 2015; Arteaga-Cubas, 2016) y también se corrobora esta tendencia con estudios realizados en diferentes países (Sutherland et al 2002; Pico-Alfonso et al. 2006; Nouri et al. 2012; GIZ, 2015a; Vara-Horna, 2015). Comparando con la ENDES 2015

(INEI, 2016a), el grupo de mujeres que tiene educación superior, tiene la misma tendencia (62.3% violencia psicológica, 24.5% violencia física, 4.6% violencia sexual); sin embargo, la ENDES 2015 no mide la violencia económica. Consideramos que la medición de todos los tipos de violencia permitirá identificar los comportamientos agresivos, y puede ser de gran valor para el desarrollo de intervenciones diseñadas para prevenir la VcM. Estos hallazgos aportan evidencia a la teoría de la intensidad creciente y cronicidad de la VcM, donde se ha planteado que la violencia se comporta de forma escalada, que inicia con ataques leves (violencia psicológica) y que van aumentando hasta llegar a episodios más agudos (Walker 1999 citado en Núñez, 2013; Vara-Horna, 2013; Vara-Horna & López-Odar et al. 2016).

Aunque parezcan cifras muy altas, estos resultados no deberían sorprender. Es inevitable que en las escuelas existan profesoras agredidas y profesores agresores, considerando que en el Perú 7 de cada 10 mujeres han sido atacadas por su pareja o expareja en algún momento de su relación, tal como reporta periódicamente la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar - ENDES (INEI, 2015). En efecto, ¿cuál debe ser la actitud del Estado ante la existencia de profesoras agredidas por sus parejas y de profesores agresores de sus parejas? ¿Escapa el problema a las funciones del Estado en materia educativa? ¿Debe considerarse como un tema privado o de interés público? En una primera aproximación se puede pensar que el Estado no debe inmiscuirse en la vida privada de sus docentes, pues se estaría atentando contra el derecho a la intimidad. Sin embargo, la violencia contra las mujeres es un asunto de interés público porque atenta contra la autonomía e integridad personal de millones de mujeres y porque trae impactos perniciosos para todos los estamentos de la sociedad (Duvvury et al, 2013). La libertad e integridad son bienes jurídicos de respeto irrestricto, por lo que la violencia contra las mujeres es inadmisibles en un Estado de Derecho, he allí que las leyes la condenan como una falta o un delito que debe ser sancionado.

Impacto de la VcM en la salud

Se ha encontrado que el 21.8% de profesoras agredidas en el último año, ha sufrido algún tipo de daño físico o emocional, que les ha generado una gama de morbilidades médicas. Las profesoras agredidas reportan altos niveles de estrés; depresión; pensamiento suicida; dolores en el cuerpo; dificultad para caminar; contusiones, luxaciones o esguince en alguna parte del cuerpo. Los resultados de este estudio concuerdan con estudios previos que indican que la VcM tiene un efecto negativo en la salud física y mental de las mujeres afectadas (Constantino et al. 2000; Coker et al. 2000; Sutherland et al. 2001; Coker et al. 2002; Campbell et al. 2002; Nixon et al. 2004; Plichta, 2004; Pico-Alfonso et al. 2006; Ellsberg et al. 2008; Vung et al. 2009). Asimismo, se ha encontrado que las profesoras agredidas han requerido más atención médica (13% más) frente a las que no; acudieron al centro de salud o posta médica y/o han estado hospitalizadas por el daño sufrido. Estos hallazgos son coherentes con los encontrados por investigaciones anteriores (Plichta, 2004; Bonomi et al. 2009).

Al comparar los resultados con la ENDES 2015 (INEI, 2016a), tomando como referencia el nivel de educación de las mujeres peruanas afectadas, en este caso el nivel superior, para una comparación más equiparable, muestra que el 58.8% de mujeres agredidas por sus parejas, ha tenido como consecuencia dolores y moretones, el 11.9% heridas, lesiones, huesos

o dientes rotos, quemaduras y el 10.2% tuvo que acudir al centro de salud (INEI, 2016a). Sin embargo, la ENDES 2015 mide las consecuencias solo de la violencia física, no incluye los otros tipos de VcM y no mide los efectos en la salud mental de las afectadas. Al respecto, en este estudio se evidencia que la VcM tiene consecuencias en la salud mental de las agredidas. Al igual que en el estudio de Ellsberg et al. (2008), realizado en 10 países, encontró que las mujeres peruanas que sufren violencia física y sexual, tienen más pensamientos suicidas frente a las que no (150% más).

Además, se ha encontrado que las profesoras agredidas antes del último año, reportan problemas de salud física y mental (16% más) en comparación a las no agredidas.; también, siguen acudiendo a centros de salud o posta médica para atender su salud (9% más). Este hallazgo evidencia que el efecto de la violencia en la salud de las agredidas dura mucho después de que la violencia haya terminado, por tanto, la VcM tiene efectos a largo plazo, tal como han documentado otros estudios (Rivara et al. 2007; Ellsberg et al. 2008; Bonomi et al 2009; Fishman et al. 2010).

Impacto de la VcM en el desempeño laboral

Las investigaciones previas demuestran que la VcM ocasiona presentismo y ausentismo de l*s colaborador*s, el cual influye adversamente en su productividad laboral (Arias & Corso, 2005; Swanberg & Logan, 2005; Swanberg et al. 2005; Reeves & O'Leary-Kelly, 2007; Tennessee Economic Council on Women, 2006; Duvvury et al. 20013; Vara-Horna, 2013, 2015; Ascencios-Gonzalez, 2015; Díaz-Silva, 2015; GIZ, 2015a; Arteaga-Cubas, 2016). Estos estudios se han enfocado en el ámbito organizacional. Asimismo, hace algunos años se tuvo el mismo debate en el seno de las empresas. Al principio, estas desentendían la VcM que sufrían sus colaboradoras o que ejercían sus colaboradores, pues la consideraban un asunto de la vida privada de su personal, que no tenía nada que ver con su núcleo de negocio. Sin embargo, esa percepción cambió cuando se les demostró el alto costo que la VcM genera a la empresa, por detrimento de la productividad laboral. En efecto, desde el año 2011, el Programa Regional ComVoMujer y la Universidad de San Martín de Porres han venido realizando una serie de investigaciones para estimar el impacto económico de la VcM en la productividad empresarial encontrando que la VcM afecta considerablemente el rendimiento laboral de agresores y agredidas, sin importar su profesión, irrogando enormes costos de producción para las empresas e instituciones (Vara-Horna, 2013; 2015; GIZ, 2015a).

La situación de las escuelas no es muy diferente a la de las empresas. Por ende, este es el primer estudio en el sector educativo que demuestra que la VcM es un factor determinante del presentismo y ausentismo de l*s docentes, el cual genera la disminución de su desempeño: en el desarrollo de sus clases y su asistencia. Los resultados obtenidos en la presente investigación corroboran los estudios citados, pero aportan un método más riguroso para estimar dicho impacto, ya que se utiliza técnica de segunda generación (SEM-PLS) y Propensity Score Matching (PSM), en comparación a los otros estudios que han utilizado técnicas de primera generación (ANOVA, regresión, etc.). Es innegable el impacto de la VcM en la productividad docente, tanto de profesoras como de profesores. Sin embargo, los efectos pueden trascender más allá de faltar a clases o disminuir el rendimiento, puede

afectar también la propia función docente. Por ello, consideramos que previniendo la VcM se puede mejorar el rendimiento laboral en la escuela; pues al mejorar la salud física y emocional de las profesoras, y no tener que lidiar con las consecuencias de las agresiones –en el caso de los profesores- mejora también la productividad.

Además, se ha encontrado que la VcM tiene efectos a largo plazo en la productividad de l*s docentes involucrad*s en episodios de VcM. Las profesoras agredidas y los profesores agresores antes del último año, presentan altos niveles de presentismo y ausentismo (en casi todos los indicadores), en comparación al grupo de no agredida y no agresores. Esto se corrobora con el estudio que muestran que la VcM tiene efectos a largo plazo en el ámbito empresarial (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007).

Asimismo, se incorporó una nueva dimensión a la escala de presentismo: la negligencia escolar. Se encontró que las profesoras agredidas y profesores agresores presentan altos niveles de negligencia escolar, frente al grupo de los que no son agredidas ni agresores, siendo los más predominantes las llamadas de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio. Este hallazgo confirma los estudios previos sobre cómo las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores recibieron regaños y amonestaciones de sus jef*s, por la disminución de su desempeño (Vara-Horna, 2013, 2015; GIZ; 2015a; Asencios-Gonzalez, 2015; Saucedo-Tapanache, 2016).

Por otro lado, se ha encontrado que la VcM ocasiona que se pierdan días de clases por presentismo; donde las profesoras agredidas pierden 9 días de clase y los profesores agresores pierden 10 días de clase al año. Analizando el costo de la VcM de forma individual, los profesores agresores son tan o más costosos que las profesoras agredidas; resultado concordante con estudios previos en el sector empresarial (Asencios-Gonzalez, 2015; Díaz, 2015; Arteaga-Cubas, 2016; Vara-Horna, 2016).

Al comparar los días perdidos por presentismo con el ámbito empresarial, estos valores son inferiores en: Perú (agredida=19 días, agresor=26 días), Bolivia (agredida=20 días, agresor=23 días) y en Paraguay (agredida=26 días, agresores=23 días) (Vara-Horna, 2016). Estos valores son inferiores, debido a que se ha empleado un algoritmo distinto, es decir, se han promediado los indicadores de las dimensiones de presentismo (distracción y agotamiento, cero productividad y negligencia escolar) y se han considerado los puntos mínimos. Se modificaron los algoritmos porque los escenarios son distintos; en caso del estudio, la muestra es uniforme, es decir, solo participaron docentes. A diferencia de los estudios realizados en el ámbito organizacional, donde participaron empresas con distintas características tanto en tamaño (pequeñas, medianas y grandes) como en el sector (servicios y comercio, manufactura, infraestructura y extractiva), no se podía promediar las dimensiones porque las muestras fueron distintas. Por ello, para obtener estimaciones más precisas se promediaron los indicadores y se decidió obtener estimadores mucho más conservadoras. A pesar que se utilizó otro algoritmo, al igual que el estudio citado, considerando Perú y Bolivia, se ha encontrado la misma tendencia, los agresores pierden más días por presentismo que las agredidas.

Respecto a los costos económicos de la VcM por presentismo para el sector educativo de la Región Callao es de US\$ 671 mil 608 dólares al año. Este hallazgo se corrobora con las investigaciones desarrolladas en el sector empresarial a nivel nacional e internacional, donde el presentismo a causa de la VcM genera un mayor costo empresarial que el ausentismo (Vara-Horna, 2016; Hemp, 2004 & Stewart et al. 2003). Este resultado coincide con un estudio realizado en el sector educativo, donde l*s docentes a causa de la difusión vocal (ronquido) generan un mayor costo por presentismo (US\$ 11, 913,375) que ausentismo (US\$ 1, 013,750) (Rosow et al. 2016). En consecuencia, las instituciones educativas deben prestar más atención al presentismo de l*s docentes pues su impacto en el desempeño es considerable.

Por otro lado, no se han encontrado diferencias significativas en los días perdidos por ausentismo, tanto en profesoras agredidas y profesores agresores. La ausencia de diferencias significativas, pueden deberse a la política laboral que reglamenta las faltas de l*s docentes en las instituciones educativas de gestión pública. Según el Ministerio de Educación (2016) ausentarse de manera injustificada por 3 días consecutivos o 5 días discontinuos en un lapso de dos meses, es una falta que puede ser sancionada hasta con la destitución. Sin embargo, es necesario que para futuras investigaciones en el sector educativo, la escala de ausentismo deba reformularse.

Cabe resaltar que la estimación de los costos económicos de la VcM, se han calculado en base a las remuneraciones reportados por l*s docentes. No se estimó el costo por valor agregado, debido a que el sector educativo no cuenta con el factor de productividad. Realizando las proyecciones de los costos económicos de la VcM para todas las instituciones educativas públicas del Perú, la VcM representaría por lo menos el 0.47% del presupuesto nacional en educación⁷.

⁷ El presupuesto de educación del año 2016 del Perú ascendió a S/. 24, 870 millones de soles (Ministerio de Economía y Finanzas, 2017).



5 SÍNTESIS DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

SÍNTESIS DE RESULTADOS

1. Prevalencia de la VcM según agredidas: 5 de cada 10 profesoras han sido atacadas por su pareja o expareja al menos una vez durante toda su relación. Considerando el último año, 3 de cada 10 profesoras han sido agredidas por su pareja o expareja, con un promedio de 12 ataques al año. Bajo estos criterios es probable que, en las instituciones educativas públicas de la Región Callao, 2438 profesoras hayan sufrido VcM al menos una vez durante toda su relación.

2. Prevalencia de la VcM según agresores: 4 de cada 10 profesores han atacado a su pareja o expareja al menos una vez durante toda su relación. Considerando el último año, 2 de cada 10 profesores han agredido a su pareja o expareja, con un promedio de 11 ataques al año. Bajo estos criterios es probable que, en las instituciones educativas públicas de la Región Callao, 599 profesores hayan ejercido VcM al menos una vez durante toda su relación.

3. Prevalencia de la VcM según distrito: El análisis de la prevalencia demuestra que la VcM es un fenómeno presente en toda la Región Callao. Sin embargo, el distrito con el mayor porcentaje de prevalencia de VcM es el distrito de Ventanilla (52.4%), seguido de Callao Cercado (48.4%) y Carmen de la Legua (48.4%).

4. Impacto en la salud física y emocional: La VcM impacta negativamente en la salud física y mental de las profesoras agredidas, en comparación al grupo sin VcM. No solo las que han sufrido violencia en el último año (30% más), sino también en aquellas que sufrieron violencia antes del último año (16% más). Este resultado evidencia que la VcM tiene efectos a largo plazo. En el caso de los profesores agresores, ellos tuvieron algún tipo de morbilidad frente a los profesores que no son agresores (36% más). Cabe resaltar, que la salud del agresor se ve afectada por las consecuencias de ejercer abusivamente violencia en contra de sus parejas o exparejas.

5. Impacto en el desempeño laboral: Los efectos en el desempeño laboral del presentismo y ausentismo causado por la VcM son significativos, incluso si la violencia ha ocurrido antes del último año o ha cesado recientemente. El impacto ha sido significativo en el presentismo. Un indicador del presentismo son los altos niveles de negligencia en el ejercicio de la función docente. Producto de la VcM l*s docentes tuvieron más errores al corregir los exámenes o al presentar la clase (66 % más), más amonestaciones de parte de l*s director*s (97% más), más reclamos de parte de las madres y padres de familias (54% más) y dejaron a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros (83% más), respectivamente.

6. Días perdidos: Las profesoras que son agredidas por sus parejas o exparejas pierden 9 días de clase al año. Los profesores que violentan a sus parejas o exparejas, pierden 10 días de clase al año. En total, se estima que las instituciones educativas públicas de la Región Callao pierden al año 27 mil 508 días de clase a causa de la VcM; un equivalente a 165 mil 048 horas pedagógicas al año. Considerando el número de días de clases anualmente por la VcM, se pierde la productividad de 138 profesor*s trabajando a tiempo completo, durante todo el año.

7. Costos económicos de la VcM: La VcM ocasiona un costo monetario de al menos US\$ 671 mil 608 dólares al año, a las instituciones educativas públicas de la Región Callao. A nivel nacional, las escuelas públicas del Perú estarían asumiendo una pérdida monetaria de US\$ 36 millones 121 mil 547 dólares al año, a causa de la VcM; representando el 0.47% del presupuesto anual en educación. Estas cifras serían significativamente mayores si –además de basarse en salarios- se incluyese el factor de productividad que representa la labor docente.

Recomendaciones

1. Académicas: Esta investigación es la primera evidencia del impacto pernicioso de la VcM en el desempeño laboral de l*s docentes en la Región Callao. Sin embargo, aún falta evidencia de los otros departamentos. Por ello, se sugiere replicar el estudio a nivel nacional, tanto en instituciones educativas públicas como privadas, considerando un muestreo probabilístico y cumpliendo con el protocolo estandarizado. Se sugiere, además, incluir una escala de testig*s de VcM para determinar la prevalencia y el impacto de la VcM en la productividad del personal que la atestigua, ya que existen estudios que evidencia dicho impacto en el contexto empresarial.

2. Para la gestión educativa: La presencia de la VcM en el personal docente y su impacto en el desempeño laboral con sus consecuentes costos de productividad, exigen que las escuelas inicien acciones de prevención. Se recomienda desarrollar modelos de prevención de la VcM enfocados en el profesorado y validar su viabilidad, pues de esta forma mejorará la calidad de vida de l*s docentes y, consecuentemente, su desempeño laboral. El modelo de prevención puede seguir el sistema de prevención primaria, detección secundaria oportuna y derivación terciaria efectiva. Este sistema de prevención efectiva por niveles es recomendado por Vara-Horna et al. (2015b) para prevenir la VcM en el contexto empresarial, y también puede ser usado para prevenir la VcM en las escuelas. A continuación, se detalla:

a) Prevención primaria: Debido a que aproximadamente el 52.1% de l*s docentes no sufren ni ejercen VcM, se debe evitar que este grupo la sufra (profesoras) o ejerza (profesores) en un futuro mediato. La labor de l*s docentes, no solo es la transmisión de conocimientos, sino también es ser un ejemplo o guía para l*s estudiantes, que puede extenderse hasta su adultez. Si un profesor es agresor, no será un buen ejemplo o guía para el estudiantado en temas de cultura de paz y relaciones igualitarias y de respeto. Por eso es necesario crear y/o modificar lineamientos de políticas, en el contexto de las instituciones educativas públicas, de tolerancia cero hacia la VcM. Otro aspecto importante es realizar programas de capacitación en temas de género, masculinidades, equidad y prevención de la VcM a tod*s l*s docentes de las instituciones educativas de la Región Callao, para promover escuelas libres de VcM. Existe un nuevo producto para apoyar a las escuelas en la prevención de la VcM enfocada en el profesorado, la certificación en línea: *Colegio Seguro: Libre de Violencia y Discriminación*, que permite informar y sensibilizar a bajo costo y con mucha flexibilidad en los horarios, a un gran número de docentes, contribuyendo a que se asuma una posición de **tolerancia cero** frente a la VcM. Además, existen programas de prevención de la VcM centrados en el estudiantado, que involucren al profesorado. Por ejemplo, la Ruta participativa – “De salto en salto a la violencia ponemos alto” (GIZ, 2015b) encaminada en la prevención de la VcM, o el proyecto “Paz escolar” orientadas en la prevención del bullying (Ministerio de educación, 2013).

b) Prevención secundaria y terciaria: Se recomienda que l*s director*s de las instituciones educativas cuenten con una guía clara de actuación ante casos detectados de VcM además de articular una red de servicios institucionales especializados para tratar psicológica, física y legalmente cada situación. Por tanto, se requiere crear un canal de derivación efectiva (hospitales, comisarías, casas de refugios de mujeres, Ministerio de la Mujer).

GLOSARIO

GLOSARIO

Presentismo

Consiste en asistir al trabajo a pesar que se tiene incapacidad laboral relativa para ejercer adecuadamente las funciones laborales. El presentismo disminuye el rendimiento y la productividad laboral porque el personal no está en condiciones óptimas de salud ni bienestar. Se traduce en distractibilidad, agotamiento, cero productividad y puede impactar en el aumento de incidencias laborales, siniestros y accidentes (Vara-Horna, et al., 2015b).

Prevalencia

Es un concepto epidemiológico que se refiere a la proporción de personas de una población que presentan una característica o evento determinado en un momento o en un período determinado. En el caso de la VcM, se define como el porcentaje de mujeres que han sido atacadas por sus parejas. Si los ataques han ocurrido alguna vez en toda la historia de vida de la mujer, se define como Prevalencia durante la relación de pareja. Si los ataques contemplan solamente el último año de vida de la mujer, se define como Prevalencia Año (Vara-Horna, et al., 2015b).

Incidencia

Es un concepto epidemiológico que se refiere a la cantidad de veces que un fenómeno o hecho ha ocurrido en un periodo de tiempo. En el caso de la VcM, se define como la cantidad de ataques u agresiones que las mujeres han recibido por parte de su pareja, durante el último año (Vara-Horna, et al., 2015b).

Negligencia escolar

L*s docentes pasan gran parte de su tiempo en las instituciones educativas, tienen mayor acceso a l*s estudiantes respecto a otras profesiones. La negligencia es el incumplimiento de las funciones educativas de l*s profesor*s dentro de sus salones de clases (Gorea, Gorea, Gorea, Arora, 2011; Alberta Teachers' Association, 2015).

Morbilidad

Es definido como daños psicológicos, daños físicos leves y daños físicos graves, no necesariamente ligados a la VcM, sino a cualquier causa. Según la WHO (2013) la VcM ocasiona impactos complejos y multifacéticos y abarca las consecuencias a la salud física, mental, sexual y reproductiva con implicancias a la morbilidad de las mujeres afectadas.



REFERENCIAS

REFERENCIAS

Access Economics (2004). *The cost of domestic violence to the Australian Economy*. Parte 1 y 2. Informe preparado para la Australian Government's Office of the Status of Women.

Adams, A., Sullivan, C., Bybee, D. & Greeson, M. (2008). Development of the scale of economic abuse. *Violence Against Women*, 14(5), 563-588.

Alberta Teachers Association. (2016). Substitute Teachers: Professional Replacements. Integration into the school system. Recuperado de <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Teachers-as-Professionals/MON-4%20Substitute%20Teachers%20Professional%20Replacements.pdf>

Alcázar, L., Halsey, F., Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., Muralidharan, K. (2006). Why are teachers absent? Probing service delivery in Peruvian primary schools. *International Journal of Educational Research*, 45, 117-136.

Alker, H., Wang, M., Pbert, L., Thorsen, N. & Lemon, S. C. (2015). Impact of school staff health on work productivity in secondary schools in Massachusetts. *Journal of School Health*, 85(6), 398-404.

Allen, H., Hubbard, D. & Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 658-670.

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

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

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

Artz, S., Jackson, M., Rossiter, K., Nijdam-Jones, A., Géczy, I. & Porteous, S. (2014). A comprehensive review of the literature on the impact of exposure to intimate partner violence on children and youth. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 5(4), 493–587.

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

Babcock, J., Jacobson, N., Gottman, J. & Yerington, T. (2000). Attachment, Emotional Regulation, and the function of Marital Violence: Differences Between Secure, Preoccupied, and Dismissing Violent and Nonviolent. *Journal of Family Violence*, 15 (4), 391-409.

Bachman, R. (2000). A comparison of annual incidence rates and contextual characteristics of intimate partner violence against women from the National Crime Victimization Survey (NCSV) and the National Violence Against Women Survey (NVAWS). *Violence Against Women*, 6(8), 839-867.

Ballou, D. (1996). *The condition of urban school finance: Efficient resource allocation in urban schools*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

Barría, J. & Macchiavello A. (2012). Hombres que ejercen maltrato hacia sus parejas: un actor desconocido Primera aproximación a los datos para el diseño de un perfil. *Revista de Familias y Terapias*, 33 (12), 54-65.

Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephon, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-638.

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

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

Bradley, S; Green, C & Leeves, G. (2007). "Worker Absence and Shirking: Evidence from Matched Teacher-School Data." *Labour Economics*, 14, 319–34.

Brown, S & Arnell, A. (2012). Measuring the Effect Teacher Absenteeism Has on Student Achievement at A "Urban but not too urban:" Title I Elementary School. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (17), 172-183.

Brownridge, D. (2006). Violence against women post-separation. *Aggression and Violent Behavior*, 11(5), 514-530.

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

Campbell, J., Jones, A., Dienemann, J., Kub, J., Schollenberger, J., O'Campo, P. & Wynne, C. (2002). Intimate partner violence and physical health consequences. *Archives of Internal Medicine*, 162(10), 1157-1163.

Campos, E. & Pradhan, S. (2009). *Las múltiples caras de la corrupción. Aspectos vulnerables por sectores*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Caverley, N., Barton Cunningham, J., & MacGregor, J. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.

CDC – Center for Disease Control (2003). *Cost of intimate partner violence against women in the United States*. Atlanta: CDC, National Center for Disease Control and Prevention.

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*. Recuperado de <http://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

Cerulli, C., Poleshuck, E., Raimondi, C., Veale, S. & Chin, N. (2012). "What Fresh Hell Is This?" Victims of Intimate Partner Violence Describe Their Experiences of Abuse, Pain, and Depression. *Journal of Family Violence*, 27, 773-781.

Chaudhury, N; Hammer, M; Kremer, K; Muralidharan & Rogers F. H. (2006). "Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries". *Journal of Economic Perspectives*, 20 (1), 91-116.

Chen, J. & Astor, R. (2009). Students' reports of violence against teachers in Taiwanese schools. *Journal of School Violence*, 8(1), 2-17.

Chin, W., Marcolin, B. & Newsted, P. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: results from a Monte Carlo simulation study and an electronic mail emotion/ adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.

Cohen, D. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Coker, A., Davis, K., Arias, I., Desai, S., Sanderson, M., Brandt, H. M., & Smith, P. H. (2002). Physical and mental health effects of intimate partner violence for men and women. *American Journal of Preventive Medicine*, 23(4), 260-268.

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

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

Das, J., Dercon, J; Habyarimana & Krishnan. (2005). "Teacher Shocks and Student Learning: Evidence from Zambia". Documento de trabajo sobre Investigación de Políticas 3602, Banco Mundial, Washington, DC.

Dehejia, R. & Wahba, S. (2002). Propensity score-matching methods for nonexperimental causal studies. *Review of Economics and Statistics*, 84(1), 151-161.

Devries, K., Mak, J., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J, Falder, G., et al. (2013). The global prevalence of intimate partner violence against women. *Science*, 340, 1527-1528.

Díaz, E. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*. Santiago de Chile.

Díaz-Silva, M. (2015). Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa textil exportadora de Lima: 2014. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 53-77.

- Dudenhöffer, S., Claus, M., Schöne, K., Letzel, S., & Rose, D. M. (2016). Sickness presenteeism of German teachers: prevalence and influencing factors. *Teachers and Teaching*, 23(2), 141-152.
- Duvvury, N & Sriver, S. (2014). *From domestic violence to gender-based violence: connecting the dots in Vietnam*. United Nations Viet Nam.
- Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. & Raghavendra, S. (2013). *Intimate Partner Violence: Economic Cost and Implications for Growth and Development*. Banco Mundial.
- Duvvury, N., Carney, P. & Nguyen, H. (2012). *Estimating the costs of domestic violence against women in Viet Nam*.
- Dzuka, J. y Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 253-260.
- Echeburúa, E., Corral, P., Fernández-Montalvo, J. y Amor, P.J. (2004). ¿Se puede y debe tratar psicológicamente a los hombres violentos contra la pareja?. *Papeles del Psicólogo*, 57, 10- 18.
- Ehrenberg, R., Ehrenberg, R., Rees, D., & Ehrenberg, E. (1991). School district leave policies, teacher absenteeism, and student achievement. *Journal of Human Resources*, 26, (1), 72-105.
- Ehrensaft, M., Brown, J., Smailes, E., Chen, H. & Johnson, J. (2003). Intergenerational transmission of partner violence: A 20 year prospective study. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(4), 741-753.
- Ellsberg, M., Jansen, H., Heise, L., Watts, C. & Garcia-Moreno, C. (2008). Intimate partner violence and women's physical and mental health in the WHO multi-country study on women's health and domestic violence: An observational study. *The Lancet*, 371(9619), 1165-1172.
- Estadística de la calidad educativa – ESCALE. (2017). *Censo Escolar 2016*. Ministerio de Educación - MINEDU, Lima.
- Estadística de la calidad educativa -ESCALE. (2016). *Censo Escolar 2015*. Ministerio de Educación - MINEDU, Lima.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390.
- Finlayson, M. (2009). *The Impact of Teacher Absenteeism on Student Performance: The Case of the Cobb County School District*. Dissertations, Theses and Capstone Projects.
- Fishman, P., Bonomi, A., Anderson, M., Reid, R., & Rivara, F. (2010). Changes in health care costs over time following the cessation of intimate partner violence. *Journal of General Internal Medicine*, 25(9), 920–925.
- Fleury, R. E., Sullivan, C. M., & Bybee, D. I. (2000). When ending the relationship does not end the violence: Women's experiences of violence by former partners. *Violence Against Women*, 6(12), 1363–1383.
- Franklin, C. & Kercher, G. (2012). The intergenerational transmission of intimate partner violence: Differentiating correlates in a random community sample. *Journal of Family Violence*, 27, 187-199.

- Ganimian, A. (2014). ¿Qué dicen los maestros sobre el liderazgo y la autonomía escolar? Serie de Briefs En Voz Alta (TALIS 2013). Ciudad de México. Mexicanos Primero.
- García-Moreno, C. & Watts, C. (2011). Violence against women: an urgent public health priority. *Bulletin of the World Health Organization*, 89(1), 2-2.
- García-Moreno, C., Jansen, H., Ellsberg, M., Heise, L., & Watts, C. (2006). Prevalence of intimate partner violence: Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *Lancet*, 368(9543), 1260-1269.
- GIZ. (2015a). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: GIZ & Pacto Global Paraguay.
- GIZ. (2015b). *Hoja informativa "Ruta Participativa ¡De salto en salto a la violencia ponemos alto!"* Lima: GIZ.
- Golding, J. M. (1999). Intimate partner violence as a risk factor for mental disorders: A meta-analysis. *Journal of Family Violence*, 14(2), 99-132.
- Gorea A, Gorea, L, Gorea R, Arora A (2011). Holistic approach to prevent injuries and corporal punishments in schools Egyptian. *Journal of Forensic Sciencies*.
- Graham-Bermann, S. A., Howell, K. H., Miller, L. E., Kwek, J., & Lilly, M. M. (2010). Traumatic events and maternal education as predictors of verbal ability for preschool children exposed to intimate partner violence (IPV). *Journal of Family Violence*, 25, 383-392.
- Grant Thornton. (2015). *Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección*. Grant Thornton International Business Report 2015. Londres. Recuperado de <http://www.grantthornton.es/archivos/women-in-business.pdf>. [03.05.2017].
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage.
- Haj-Yahia, M. (1998). Beliefs about wife-beating among Palestinian women: The influence of their patriarchal ideology. *Violence Against Women*, 4, 533-558.
- Haj-Yahia, M. M. (2002). Beliefs of Jordanian women about wife beating. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 282-291.
- Heise, L. (2012). *Determinants of partner violence in low and middle-income countries: Exploring variation in individual and population-level risk*. Tesis doctoral. London School of Hygiene Tropical Medicine.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82, 49-58.
- Hoeffler, A. & Fearon, J. (2014). *Conflict and violence assessment paper. Benefits and costs of the conflict and violence targets for the post - 2015 Development Agenda*. Copenhagen Consensus.
- Holtzworth – Munroe, A. & Stuart, G. (1994). Typologies of Male Batterers: Three Subtypes and the Differences Among Them. *Psychological Bulletin*, 116(3), 476 – 497.

- Humphreys, J. (2011). Sexually transmitted infections, pregnancy, and intimate partner violence. *Health Care for Women International*, 32(1), 23–38.
- Huth-Bocks, A. C., Levendosky, A. A., & Semel, M. A. (2001). The direct and indirect effects of domestic violence on young children's intellectual functioning. *Journal of Family Violence*, 16(3), 269–290.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2015). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales Violencia Familiar – ENARES*. INEI, Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2016a). Perú: *Encuesta ENDES 2015*. INEI, Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2016b). *Brecha de Género 2016, avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. INEI, Lima.
- Jayasinghe, S., Jayawardena, P. & Perera, H. (2009). Influence of intimate partner violence on behaviour, psychological status and school performance of children in Sri Lanka. *Journal of Family Studies*, 15(3), 274–283.
- Kearns, N., Coen, L., & Canavan, J. (2008). *Domestic violence in Ireland: an overview of national strategic policy and relevant international literature on prevention and intervention initiatives in service provision*. Galway: Child and Family Research Centre, NUI Galway.
- Kernic, M. A., Holt, V. L., Wolf, M. E., McKnight, B., Huebner, C. E., & Rivara, F. P. (2002). Academic and school health issues among children exposed to maternal intimate partner abuse. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 156(6), 549–555.
- Kiesel, L. R., Piescher, K. N., & Edleson, J. L. (2016). The relationship between child maltreatment, intimate partner violence exposure, and academic performance. *Journal of Public Child Welfare*, 10(4), 434–456.
- Lee, R., Walters, M., Hall, J. & Basile, K. (2013). Behavioral and attitudinal factors differentiating male intimate partner violence perpetrators with and without a history childhood family violence. *Journal of Family Violence*, 28, 85–94.
- Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72–85.
- Lerner, D., Amick, B. C. III, Malspeis, S., & Rogers, W. H. (2000). A national survey of health-related work limitations among employed persons in the United States. *Journal of Disability and Rehabilitation Research*, 23, 225–232.
- Loinaz, I. Echeburúa, E. y Ullate, M. (2012). Estilo de apego, empatía y autoestima en egresores de pareja [Attachment style, empathy and self in partner violent men]. *Terapia Psicológica*, 30(2), 61–70.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211–217.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211–217.
- Max, W., Rice, D., Finkelstein, E., Bardwell, R. & Leadbetter, S. (2004). The economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and Victims*, 19(3), 259–272.

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

McMahon, S., Espelage, D., Anderman, E., Lynne, K., Reddy, L., Reynolds, C., Brown, V. & Jones, A. (2011). *National Survey of Violence Against Teachers: APA Classroom Violence Directed Against Teachers Task Force Report*. American Psychological Association.

Miller, R., Murnane, R., Willett, J. (2008). Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal. Evidence from One Urban School District. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30 (2), 181-200.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *Guía de orientación al ciudadano Ley de Presupuesto 2017*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/GUIA_ORIENTACION_LEY_PRESUPUESTO_2017.pdf

Ministerio de Educación del Perú - (2016). *Normas Complementarias de la Ley de Reforma Magisterial*.

Ministerio de Educación del Perú - MINEDU. (2014). *Encuesta Nacional de Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas - ENDO*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación del Perú - MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*.

Nixon, R., Resick, P. & Nishith, P. (2004). An exploration of comorbid depression among female victims of intimate partner violence with posttraumatic stress disorder. *Journal of Affective Disorders*, 82(2), 315-320.

Norlander, B. y Eckhardt, C.I. (2005). Anger, hostility, and male perpetrators of intimate partner violence: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 25, 119-152.

Nouri, R., Nadrian, H., Yari, A., Bakri, G., Ansari, B. & Ghazizadeh, A. (2012). Prevalence and determinants of intimate partner violence against women in marivan county, Iran. *Journal of Family Violence*, 1-9.

Nunally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

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

Okoza, J., Aluede, O., & Ojugo, A. (2011). Sex and class of secondary school students in experiencing emotional abuse by teachers in Edo State, Nigeria. *J Soc Sci Hum*, 19, 385-392.

Ornstein, P. & Rickne, J. (2013). When does intimate partner violence continue after separation?. *Violence Against Women*, 19(5), 617-633.

Ovalle-Ramírez, C. (2015). Sobre la técnica de Puntajes de Propensión (Propensity Score Matching) y sus usos en la investigación en Educación. *Educación y Ciencia*, 4(43), 80-89.

Pan, W & Haiyan, B. (2015). *Propensity score analysis: Fundamentals and developments*. United States of America. Ney York. The Guilford Publications.

Panari, C. & Simbula, S. (2016). Presenteeism “on the desk” The relationships with work responsibilities, work-to-family conflict and emotional exhaustion among Italian schoolteachers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 84-95.

Peek-Asa, C., Maxwell, L., Stromquist, A., Whitten, P., Limbos, M. A., & Merchant, J. (2007). Does parental physical violence reduce children’s standardized test score performance? *Annals of Epidemiology*, 17(11), 847–853.

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

Pitkoff, E. (1993). Teacher absenteeism: What administrators can do. *NASSP Bulletin*, 77(551), 39–45.

Plichta, S. (2004). Intimate partner violence and physical health consequences: Policy and practice implications. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(11), 1296-1323.

Postmus, J., Plummer, S., McMahon, S., Murshid, N. & Kim, M. (2012). Understanding economic abuse in the lives of survivors. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(3), 411-430.

Prasad, K. (2015). Data analysis with Stata. Published by Packt Publishing Ltd. Bermingham UK.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015*.

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

Rhodes, S. M., & Collins, S. K. (2014). The Organizational Impact of Presenteeism. *Radiology Management*, 37(5), 27-32.

Ringle, C., Wende, S. & Becker, J. (2016). *SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH*.

Rivara, F., Anderson, M., Fishman, P., Bonomi, A., Reid, R., Carrell, D. & Thompson, R. S. (2007). Health-care utilization and costs for women with a history of intimate partner violence. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(2), 89-96.

Rosenbaum, P. & Rubin, D. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70, 41-55.

Rosow, D. E., Szczupak, M., Saint-Victor, S., Gerhard, J. D., DuPont, C., & Lo, K. (2016). The economic impact of vocal attrition in public school teachers in Miami-Dade County. *The Laryngoscope*, 126(3), 665-671.

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

Sánchez, T. E. (2015). Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes videntes en el proceso de empoderamiento de las mujeres. *Entorno*, (54), 32-41.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.

- Saucedo-Tapanache, E. (2016). Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el municipio de San Ignacio de Velasco, Santa Cruz-Bolivia, año 2014. *San Martín Emprendedor*, 7(1), 5-23.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547-579.
- Shumba, A. (2002). The nature, extent and effects of emotional abuse on primary school pupils by teachers in Zimbabwe. *Child Abuse & Neglect*, 26(8), 783-791.
- Stewart, W., Ricci, J., Chee, E. & Morganstein, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234-1246.
- Straus, M. (1997). *Conflict Tactics Scales. En: Encyclopedia of Domestic Violence*. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge.
- Straus, M. A., Hamby, S. L., Finkelhor, D., Moore, D. W., & Runyan, D. (1998). Identification of child maltreatment with the Parent-Child Conflict Tactics Scales: Development and psychometric data for a national sample of American parents. *Child abuse & Neglect*, 22(4), 249-270.
- Sultana, A. (2012). Patriarchy and women's subordination: A theoretical analysis. *Arts Faculty Journal*, 4, 1-18.
- Sutherland, C. A., Bybee, D. I., & Sullivan, C. M. (2002). Beyond bruises and broken bones: The joint effects of stress and injuries on battered women's health. *American Journal of Community Psychology*, 30(5), 609-636.
- Sutherland, C. A., Sullivan, C. M., & Bybee, D. I. (2001). Effects of intimate partner violence versus poverty on women's health. *Violence Against Women*, 7(10), 1122-1143.
- Swanberg, J. & Logan, T. (2005). Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- Swanberg, J., Logan, T. & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions. *Trauma, Violence & Abuse*, 6(4), 286-312.
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Hanson, L. M., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sick leave predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: a nationally representative study of the Swedish working population. *PLoS ONE*, 7(9), e44721.
- Tjaden, P. & Thoennes, N. (2000). Prevalence and consequences of male-to-female and female-to-male intimate partner violence as measured by the National Violence Against Women Survey. *Violence Against Women*, 6(2), 142-161.
- Tweed, R., & Dutton, D. (1998). A comparison of impulsive and instrumental subgroups of batterers. *Violence and Victims*, 13, 217-230.
- UNICEF. (2000). *Domestic violence against women and girls*. Innocenti Digest 6. Florence: UNICEF Innocenti Research Center.
- Usta, J., Makarem, N., & Habib, R. (2013). Economic Abuse in Lebanon Experiences and Perceptions. *Violence Against Women*, 20(10), 1-20.

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

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

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

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

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

Vara-Horna, A.; López-Odar, D. (2017). *“Sí, pero no”. La aceptación implícita de la violencia contra las mujeres en el Perú: un estudio nacional en jóvenes universitar*^s que demuestra la alta tolerancia hacia la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Lima: GIZ & USMP.

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

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

Vung, N., Ostergren, P & Krantz, G. (2009). Intimate partner violence against women, health effects and health care seeking in rural Vietnam. *European Journal of Public Health*, 19(2), 178-182.

Walby, Sylvia. 2004. *'The Costs of Domestic Violence'*, Women and Equality Unit, University of Leeds, Leeds.

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

Walker, L. (1979). *Battered women*. New York, Harper y Row Publishers.

Weiss, E. (2000). *Surviving domestic violence: Voices of women who broke free*. Sandy, UT: Agreka Books.

Whitehouse, D. (2005). Workplace presenteeism: How behavioral professionals can make a difference. *Behavioral Healthcare Tomorrow*, 14, 32.

Whitfield, C. L., Anda, R. F., Dube, S. R., & Felitti, V. J. (2003). Violent childhood experiences and the risk of intimate partner violence in adults: Assessment in a large health maintenance organization. *Journal of Interpersonal Violence*, 18, 166–185.

Widom, C. S., Czaja, W., & Dutton, M. A. (2014). Child abuse and neglect and intimate partner violence victimization and perpetration: A prospective investigation. *Child Abuse and Neglect*, 38(4), 650–663.

- Wildin, S. R., Williamson, W. D., & Wilson, G. S. (1991). Children of battered women: Developmental and learning profiles. *Clinical pediatrics*, 30(5), 299-304.
- Woods, R.C. y Montagno, R.V. (1997): "Determining the negative effect of teacher attendance on student achievement". *Education*, 112 (2), 307-317.
- World Health Organization - WHO. (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence*. Geneva: World Health Organization.
- Yoshihama, M., Blazeviski, J., & Bybee, D. (2014). Enculturation and attitudes toward intimate partner violence and gender roles in an Asian Indian population: Implications for community-based prevention. *American Journal of Community Psychology*, 53, 249-260, 249-260.
- Yoshihama, M., Horrocks, J., & Kamano, S. (2009). The role of emotional abuse in intimate partner violence and health among women in Yokohama, Japan. *American Journal of Public Health*, 99(4), 647-653.
- Zaatut, A. & Haj-Yahia, M. (2016). Beliefs about wife beating among Palestinian women from Israel: The effect of their endorsement of patriarchal ideology. *Feminism & Psychology*, 0(0) 1–21.
- Zevallos-Callupe, R. (2017). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral (Presentismo) y en la calidad de la cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016. *San Martin Emprendedor*, 8(1), 3-29.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario (Versión Mujeres)

Cuestionario Anónimo y Confidencial (Mujer)

Estimada profesora:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrentan l*s docentes en la Región Callao y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

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

Instrucciones

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

Consentimiento Informado

- | | |
|---|---------------|
| 1. He decidido libremente participar en el estudio. | SÍ () NO () |
| 2. Comprendo que mi participación es voluntaria. | SÍ () NO () |
| 3. He recibido información sobre los objetivos del estudio. | SÍ () NO () |

I. Información general

N° Preguntas

Alternativas de respuestas

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

1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta institución educativa? Si es menos de un año responda en meses.	_____ años _____ meses
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja en esta institución educativa?	_____ horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	() Nombrada () Contratada
5	¿A qué nivel enseña? (Puede marcar más de una opción)	() Inicial () Primaria () Secundaria
6	¿En qué área curricular se encuentran los cursos que enseña? (Puede marcar más de una opción)	() Lógico – Matemática () Educación Física () Comunicación () Educación religiosa () Educación por el arte () Ciencia y ambiente () Ciencias sociales () Educación para el trabajo () Personal, Familia y Relaciones Humanas () Idioma extranjero
7	¿En qué tipo de institución educativa trabaja?	() Pública () Ambas () Privada
8	¿Enseña actualmente en otros colegios?	() Sí () No
9	Actualmente ¿Está realizando algún estudio de especialización o posgrado?	() No () Segunda carrera () Maestría () Diplomado o especialización () Doctorado
10	¿Cuál es su remuneración mensual total, sin descuentos?	Soles _____ mensuales
11	¿Cuál es su ingreso mensual total, por todas las actividades que realiza?	Soles _____ mensuales
12	¿Tiene pareja (enamorado, novio, esposo, conviviente)?	() Sí, actualmente. () He tenido hace menos de un año. () He tenido hace más de un año. () Nunca he tenido (pase a la pregunta N°20).
13	¿Qué tipo de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	() Enamorad*s () Casad*s o convivientes () Novi*s () Separad*s o divorciad*s () Otros
14	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	_____ años _____ meses
15	¿Convive con su pareja? (o ha convivido con la última pareja)	() Sí () No
16	¿Qué tipo de trabajo realiza su pareja? (o su última pareja)	() Está desempleado (Pase a la pregunta N°19) () También es docente. () Trabaja para una empresa u organización. () Independiente (cuenta propia, negocio propio, etc.).
17	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja? (o su última pareja)	_____ horas
18	¿Cuál es el ingreso mensual en promedio de su pareja, sin descuento? (o su última pareja)	_____ nuevos soles, aproximadamente () No sé
19	¿Tiene hij*s? ¿Cuánt*s tiene?	() Sí () No Tengo _____ hij*s
20	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancian*s, discapacitad*s, etc.)	() Ninguna Dependen _____ personas (anote la cantidad de personas que dependen de usted)

II. Ámbito de trabajo

Todos los días nos enfrentamos a muchas situaciones personales o familiares que pueden afectar nuestro trabajo. A continuación, se preguntará sobre algunas de estas circunstancias. **Recuerde que nadie sabrá sus respuestas. Sea lo más sincera posible.**

¿Cuáles han sido las razones porque ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo? (marque con una "X" la cantidad de días (considerar solo las últimas cuatro semanas)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)													
	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
21 Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
22 Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
23 Para atender la salud o cuidado de otr*s familiares.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
24 Para atender temas legales, financieros o personales (jugados, comisarías, tramites documentales, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
25 Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
26 Por otras razones (no incluya vacaciones ni permisos laborales).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
27 No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
Mientras usted trabajaba..... (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)													
Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días	
28 Tuvo dificultades para concentrarse o estaba muy distraída.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
29 Tenía preocupaciones ajenas al trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
30 Trabajó más lento de lo usual.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
31 Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
32 Su desempeño estuvo por debajo de lo normal.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
33 No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
34 Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
35 Dejó a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
36 Presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
37 Los padres o madres de familia le han reclamado por alguna queja de sus hij*s.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
38 Ha recibido algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
39 Cometió errores al corregir los exámenes o al presentar la clase.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días

III. Salud general

A continuación, le presentamos preguntas sobre algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud que es importante registrar. Por favor tome en cuenta el último año como tiempo de respuesta.

En los últimos 12 meses, ¿Con qué frecuencia ha experimentado cualquiera de los siguientes problemas? (marque con una "X" la cantidad de veces)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar solo últimos 12 meses)															
	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
40 Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
41 Se ha sentido temerosa, ansiosa, angustiada.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
42 Ha pensado en quitarse la vida.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
43 Se ha sentido enferma o con fuertes dolores en el cuerpo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
44 Ha caminado con dificultad o mucho dolor.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
45 Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
46 ¿Cuántas veces ha visitado al hospital, centro de salud o posta médica porque usted necesitaba atención?	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces		
47 ¿Cuántos días ha estado hospitalizada? (no considerar parto)	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días		

IV. Situaciones vividas con la pareja o expareja

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

En los últimos 12 meses, su pareja actual... (o ex pareja, de ser el caso)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar últimos 12 meses)															
	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
48 Él la ha humillado, diciéndole cosas hirientes que le han hecho sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
49 Usted lo ha humillado, diciéndole cosas hirientes que lo han hecho sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
50 Él la ha acosado mientras usted estaba trabajando o saliendo del colegio.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
51 Usted lo ha acosado mientras él estaba trabajando o saliendo del trabajo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
52 Él la ha amenazado con no darle dinero si usted no le obedece.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
53 Usted lo ha amenazado con no darle dinero si él no la obedece.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
54 Él se ha apoderado o le ha quitado a usted su dinero.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
55 Usted se ha apoderado o le ha quitado a él su dinero.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
56 Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	

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

En los últimos 12 meses, su pareja actual... (o ex pareja, de ser el caso)		Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar solo últimos 12 meses)														
57	Usted lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
58	Él la ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
59	Usted lo ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
60	Él la ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
61	Usted lo ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
62	Él la ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
63	Usted lo ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
64	Él le ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
65	Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
66	Él le ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
67	Usted lo ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
68	Él le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
69	Usted le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces

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

ANEXOS

Anexo 2: Cuestionario (Versión Hombres)

Cuestionario Anónimo y Confidencial (Hombre)

Estimado profesor:

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrentan l*s docentes en la Región Callao y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

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

Instrucciones

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

Consentimiento Informado

- | | |
|---|---------------|
| 1. He decidido libremente participar en el estudio. | SÍ () NO () |
| 2. Comprendo que mi participación es voluntaria. | SÍ () NO () |
| 3. He recibido información sobre los objetivos del estudio. | SÍ () NO () |

I. Información general

N° Preguntas

Alternativas de respuestas

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

1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta institución educativa? Si es menos de un año responda en meses.	_____ años _____ meses
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja en esta institución educativa?	_____ horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado
5	¿A qué nivel enseña? (Puede marcar más de una opción)	<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria
6	¿En qué área curricular se encuentran los cursos que enseña? (Puede marcar más de una opción)	<input type="checkbox"/> Lógico – Matemática <input type="checkbox"/> Educación Física <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Educación religiosa <input type="checkbox"/> Educación por el arte <input type="checkbox"/> Ciencia y ambiente <input type="checkbox"/> Ciencias sociales <input type="checkbox"/> Educación para el trabajo <input type="checkbox"/> Personal, Familia y Relaciones Humanas <input type="checkbox"/> Idioma extranjero
7	¿En qué tipo de institución educativa trabaja?	<input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Ambas <input type="checkbox"/> Privada
8	¿Enseña actualmente en otros colegios?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
9	Actualmente ¿Está realizando algún estudio de especialización o posgrado?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Segunda carrera <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Diplomado o especialización <input type="checkbox"/> Doctorado
10	¿Cuál es su remuneración mensual total, sin descuentos?	Soles _____ mensuales
11	¿Cuál es su ingreso mensual total, por todas las actividades que realiza?	Soles _____ mensuales
12	¿Tiene pareja (enamorada, novia, esposa, conviviente)?	<input type="checkbox"/> Sí, actualmente. <input type="checkbox"/> He tenido hace menos de un año. <input type="checkbox"/> He tenido hace más de un año. <input type="checkbox"/> Nunca he tenido (pase a la pregunta N°20).
13	¿Qué tipo de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	<input type="checkbox"/> Enamorado*s <input type="checkbox"/> Casado*s o convivientes <input type="checkbox"/> Novio*s <input type="checkbox"/> Separado*s o divorciado*s <input type="checkbox"/> Otros
14	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja? (o ha tenido con la última pareja)	_____ años _____ meses
15	¿Convive con su pareja? (o ha convivido con la última pareja)	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
16	¿Qué tipo de trabajo realiza su pareja? (o su última pareja)	<input type="checkbox"/> Está desempleada (Pase a la pregunta N°19) <input type="checkbox"/> También es docente. <input type="checkbox"/> Trabaja para una empresa u organización. <input type="checkbox"/> Independiente (cuenta propia, negocio propio, etc.).
17	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja? (o su última pareja)	_____ horas
18	¿Cuál es el ingreso mensual en promedio de su pareja, sin descuento? (o su última pareja)	_____ nuevos soles, aproximadamente <input type="checkbox"/> No sé
19	¿Tiene hij*s? ¿Cuánt*s tiene?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Tengo _____ hij*s
20	¿Qué otras personas dependen de usted? (menores de edad, anciano*s, discapacitado*s, etc.)	<input type="checkbox"/> Ninguna Dependen _____ personas (anote la cantidad de personas que dependen de usted)

II. Ámbito de trabajo

Todos los días nos enfrentamos a muchas situaciones personales o familiares que pueden afectar nuestro trabajo. A continuación, se preguntará sobre algunas de estas circunstancias. **Recuerde que nadie sabrá sus respuestas. Sea lo más sincero posible.**

¿Cuáles han sido las razones porque ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo? (marque con una "X" la cantidad de días (considerar solo las últimas cuatro semanas))	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)													
	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
21 Porque estaba enfermo o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
22 Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
23 Para atender la salud o cuidado de otr*s familiares.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
24 Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarías, tramites documentales, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
25 Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
26 Por otras razones (no incluya vacaciones ni permisos laborales).	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
27 No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
Mientras usted trabajaba..... (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de días) (considerar solo las últimas cuatro semanas)													
28 Tuvo dificultades para concentrarse o estaba muy distraído.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
29 Tenía preocupaciones ajenas al trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
30 Trabajó más lento de lo usual.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
31 Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
32 Su desempeño estuvo por debajo de lo normal.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
33 No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
34 Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
35 Dejó a sus estudiantes en clases para atender asuntos personales u otros.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
36 Presenció algún accidente de sus estudiantes dentro del salón de clases.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
37 Los padres o madres de familia le han reclamado por alguna queja de sus hij*s.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
38 Ha recibido algún llamado de atención por parte de la dirección o alguna autoridad del colegio.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días
39 Cometió errores al corregir los exámenes o al presentar la clase.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días

III. Salud general

A continuación, le presentamos preguntas sobre algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud que es importante registrar. Por favor tome en cuenta el último año como tiempo de respuesta.

En los últimos 12 meses, ¿Con qué frecuencia ha experimentado cualquiera de los siguientes problemas? (marque con una "X" la cantidad de veces)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar solo últimos 12 meses)														
	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
40 Se ha sentido deprimido o sin esperanza.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
41 Se ha sentido temeroso, ansioso, angustiado.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
42 Ha pensado en quitarse la vida.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
43 Se ha sentido enfermo o con fuertes dolores en el cuerpo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
44 Ha caminado con dificultad o mucho dolor.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
45 Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo.	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
46 ¿Cuántas veces ha visitado al hospital, centro de salud o posta médica porque usted necesitaba atención?	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces	
47 ¿Cuántos días ha estado hospitalizado?	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 días	

IV. Situaciones vividas con la pareja o expareja

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

En los últimos 12 meses, su pareja actual... (o ex pareja, de ser el caso)	Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar últimos 12 meses)														
	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
48 Ella lo ha humillado, diciéndole cosas hirientes que le han hecho sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
49 Usted le ha humillado, diciéndole cosas hirientes que la han hecho sentirse mal.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
50 Ella lo ha acosado mientras usted estaba trabajando o saliendo del colegio.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
51 Usted le ha acosado mientras ella estaba trabajando o saliendo del trabajo.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
52 Ella lo ha amenazado con no darle dinero si usted no le obedece.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
53 Usted le ha amenazado con no darle dinero si ella no lo obedece.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
54 Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted su dinero.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
55 Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella su dinero.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
56 Ella lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces

En los últimos 12 meses, su pareja actual... (o ex pareja, de ser el caso)		Alternativas de respuesta (marque con una "X" la cantidad de veces) (considerar solo últimos 12 meses)														
57	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
58	Ella lo ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
59	Usted la ha empujado o sujetado del brazo con fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
60	Ella lo ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
61	Usted la ha golpeado (Ej. cacheteado, pateado o mordido).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
62	Ella lo ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
63	Usted la ha atacado con objetos (Ej. palos, armas punzo cortantes o armas de fuego).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
64	Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
65	Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
66	Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
67	Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales usando amenazas o la fuerza.	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
68	Ella le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces
69	Usted le ha causado daños físicos (Ej. moretones, esguinces, fracturas, lesiones).	Nunca	Pasó antes, ahora no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 a 15	16 a 20	+ 20 veces

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

ANEXOS

Anexo 3: Protocolo de Trabajo de Campo

I. Presentación

El protocolo sirve de guía y estandariza los procedimientos que se realizarán en el trabajo de campo. Su objetivo es orientar a l*s investigador*s y asegurar la aplicación del cuestionario bajo lineamientos metodológicos rigurosos y las consideraciones éticas de la investigación científica.

II. Aplicación del cuestionario

a) Aspectos generales

- Se debe elaborar ánforas para el depósito de las encuestas, para dar garantías de la confidencialidad de las respuestas.
- La aplicación del cuestionario es grupal y su desarrollo demandará aproximadamente 15 a 20 minutos al grupo. L*s profesor*s deben estar cómod*s. En efecto, sugerimos que se realicen en aulas o en el auditorio de la institución educativa, donde cada profesor* este ubicad* en cada carpeta.
- Es indispensable que la sesión se realice en un ambiente iluminado, cómodo, privado y exclusivo para esta actividad.
- El/la docente/encuestador* deberá conocer y entender todas las preguntas del cuestionario para que oriente a l*s docentes.

b) Instrucciones y aplicación del cuestionario

Esta etapa es vital para el estudio, pues su correcto desarrollo asegurará la obtención de datos fiables y válidos. Es responsabilidad del/la docente/encuestador* cumplir con las pautas que se describen a continuación:

Instrucciones

- Entregar a la profesora o profesor la versión del cuestionario que le corresponda (mujeres – hombres).
- Verificar que tod*s l*s profesor*s reciban la versión completa del cuestionario y organizado correctamente.
- La participación debe ser voluntaria, anónima y dando garantías de la confidencialidad de las respuestas.
- Una vez entregados los cuestionarios, se brindará las instrucciones generales a todo el grupo de profesor*s, generando un momento para responder a sus consultas. En efecto, se debe señalar las siguientes instrucciones:

“Buenos días/Buenas tardes estimadas y estimados docentes,

*Quien habla forma parte del Instituto de Investigación de la Universidad de San Martín de Porres. Estamos realizando una investigación para conocer las experiencias y dificultades en el ámbito laboral y personal que enfrentan las y los docentes en la Región Callao. Con los resultados que se obtengan se planteará mejoras en el bienestar laboral y calidad de vida para l*s docentes. Le pedimos que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible. Si tienen alguna duda de las preguntas, por favor, nos realizan las consultas.*

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió. Aunque la institución educativa 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 criticad o sancionad*. De antemano agradecemos su colaboración”.*

Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Hay preguntas dirigidas en las últimas cuatro semanas y el último año (12 meses).
4. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora o encuestador en privado.
5. Al terminar de llenar la encuesta, dóblela y deposítela en el ánfora.

c) Desarrollo del cuestionario

- Durante el desarrollo del cuestionario es importante promover un clima de privacidad y evitar todo tipo de distractores.
- Ante las consultas respecto a las opciones de respuesta, el sentido de los ítems o aclaraciones sobre posibles respuestas correctas, el/la encuestador* tendrá cuidado en no influir en la elección de l*s docentes. Se sugiere informar que no existen repuestas correctas o incorrectas y reiterar que se recogen opiniones con un carácter anónimo y confidencial.
- Es importante que en todo momento se enfatice el anonimato y calidad de secreto de sus respuestas.
- La profesora o el profesor que culmine el cuestionario deberá depositarlo al ánfora, posteriormente el/la docente/encuestador* deberá fomentar el silencio hasta que todos los participantes finalicen.
- Al culminar la sesión, el/la docente/encuestador* agradecerá la participación de l*s docentes, expresará la importancia de su colaboración.

Nota: Es necesario que el/la docente/encuestador* tenga información sobre los servicios que brindan las distintas organizaciones para víctimas de violencia contra las mujeres como la línea 100 y el chat 100 entre otros, en caso de consultas o que pidan alguna ayuda.

En caso que la profesora agredida pida ayuda el/la docente/encuestador*, el/la*s deberán proporcionar el afiche de los servicios de ayuda a las mujeres víctimas que proporciona el Ministerio de la Mujer, como son los siguientes:

- Centro de Emergencia Mujer
- Línea 100
- Chat 100
- Atención Residencial para Mujeres Gestantes
- Investigación Tutelar
- Desarrollo Integral de Familia
- Adopciones
- Centros de Referencia YACHAY
- Atención Residencial para niños, niñas y adolescentes
- Atención Residencial Adult* Mayor.

IMPACTO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
UNA ESTIMACIÓN DE LOS DÍAS PERDIDOS Y LOS COSTOS INVISIBLES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
EN RELACIONES DE PAREJA EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE LA REGIÓN CALLAO – PERÚ

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE

ACIERTO GRAFICO EIRL

RUC: 20600663730

TLF.: 333-1179

DIRECCIÓN: JR. HUIRACocha 1291 OF. 302

JESÚS MARÍA

DICIEMBRE 2017, LIMA-PERÚ