TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD

"PRESENTISMO LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE PAREJA EN TRABAJADORES DE CINCO DISTRITOS POPULOSOS DE LIMA METROPOLITANA, MAYO - JULIO 2025"

Tesis para optar el grado académico de:

MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE

Presentado por:

Dennis Tai Yong (0009-0006-3091-4219)

Mairim Julissa Valle García (0009-0003-6416-6472)

Asesor:

Christian Richard Mejia Alvarez (0000-0002-5940-7281)

Lima - Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 21: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS[13]

Lima, 05 de Enero del 2026

Señor,
Carlos Zavalaga
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Dennis Tai Yong y Mairim Julissa Valle García, estudiante/egresado de la carrera de Maestria en salud ocupacional con mención en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Christian Richard Mejia Alvarez, declaramos que este informe final de tesis titulado: PRESENTISMO LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE PAREJA EN TRABAJADORES DE CINCO DISTRITOS POPULOSOS DE LIMA METROPOLITANA, MAYO - JULIO 2025, sustentado para obtener el grado de Maestro en Salud Ocupacional con mención en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [14], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista 1
DNI: 40505738

Firma del asesor de tesis
DNI: 42339113

Firma tesista 2
DNI: 43344320

[13] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

DEDICATORIA

A Catalina, por ser nuestra mayor motivación, fuente de amor y razón para seguir creciendo personal y profesionalmente.

De manera especial a la memoria de Julio Valle Montoya, por creer en nosotros, su apoyo incondicional y por el ejemplo que ha guiado este camino académico y profesional. Asimismo, a la memoria de Julio Tai, cuyo recuerdo, enseñanzas y legado permanecen presentes en cada paso importante de nuestras vida.

A nuestras familias y amigos, por ser soporte y motivación en este camino académico y profesional.

A todos ellos, con profundo cariño, gratitud y respeto.

AGRADECIMIENTO

A todos los que nos apoyaron en la realización de esta investigación, a los expertos que nos apoyaron a revisar el instrumento, a los expertos estadísticos que apoyaron en la confección y revisión de los resultados, en general, a todos los que nos apoyaron y aconsejaron desde el inicio del proyecto y que siempre estuvieron para que esta investigación culmine de la mejor forma.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE GENERAL

Carátula 1
Índice General 5
Índice de Tablas 6
Índice de Figuras.....7
Índice de anexos 8
Resumen 9
Abstract 10
Introducción 11
Planteamiento de problema 13
Justificación 14
Objetivos 16
Metodología 17
Aspectos Èticos.....24
Resultados 25
Discusión 34
Referencias bibliográficas 41
Anexos 51

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características socio-laborales de los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana ……..25

Tabla 2. Respuestas desagregadas en las preguntas de problemas con la pareja entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana ……..26

Tabla 3. Respuestas desagregadas en las preguntas de presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana ……..28

Tabla 4. Análisis bivariado de los factores socio-laborales asociados al presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana ……..30

Tabla 5. Análisis multivariable de los factores socio-laborales asociados al presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana ……..32

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distritos de residencia de los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana 26

Figura 2. Presentismo laboral según percepción violencia de pareja en trabajadores en cinco distritos populosos de Lima Metropolitana. 29

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....50

Anexo 2 54

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

Objetivo: Determinar la asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana. **Material y métodos:** Estudio transversal analítico, que utilizó la escala de Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), para evaluar el presentismo laboral. Asimismo, se incluyeron preguntas adaptadas de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) para evaluar la percepción de violencia de pareja y otras variables de caracterización. Se realizó un análisis descriptivo, seguido de un análisis bivariado y un modelo multivariable mediante regresión de Poisson con varianza robusta para estimar razones de prevalencia ajustadas y sus respectivos intervalos de confianza al 95% (IC95%). **Resultados:** Se encuestó a 856 trabajadores en Lima. El 65,54% no presentó presentismo y el 34,46% sí lo presentó. Asimismo, el 63,55% reportó percepción de violencia de pareja y el 36,45% no la reportó. En el análisis multivariable, se encontró asociación con la percepción de violencia de pareja (RPa: 2,72; Intervalo de confianza al 95% (IC95%): 2,05-3,61), el sexo femenino (RPa: 1,61; IC95%: 1,31-1,99), los años en la empresa (RPa: 1,04; IC95%: 1,01-1,07) y el tener 2 o más rubros laborales (RPa: 0,53; IC95%: 0,32-0,89), ajustado por edad, nivel educativo y faltas por otros motivos. **Conclusión:** Se encontró asociación entre presentismo laboral y percepción de violencia de pareja, observándose una prevalencia de presentismo 2,72 veces mayor entre quienes reportaron violencia de pareja.

Palabras clave: Salud ocupacional, presentismo, violencia de pareja, Perú.

(fuente: DECS BIREME)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ABSTRACT

Objective: To determine the association between perceived intimate partner violence and workplace presenteeism among workers from five populous districts of Metropolitan Lima. **Material and methods:** Analytical cross-sectional study The Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) was used to assess workplace presenteeism. In addition, adapted questions from the Demographic and Family Health Survey (ENDES) were included to assess perceived intimate partner violence and other participant characteristics. Descriptive and bivariate analyses were performed, followed by a multivariable Poisson regression model with robust variance to estimate adjusted prevalence ratios and their respective 95% confidence intervals (95% CI).**Results:** A total of 856 workers in Lima were surveyed. Overall, 65.54% did not present presenteeism and 34.46% did. Likewise, 63.55% reported perceived intimate partner violence and 36.45% did not. In the multivariable analysis, an association was found with perceived intimate partner violence (aPR: 2.72; 95% CI: 2.05-3.61), female sex (aPR: 1.61; 95% CI: 1.31-1.99), years working in the company (aPR: 1.04; 95% CI: 1.01-1.07), and having two or more labor sectors (aPR: 0.53; 95% CI: 0.32-0.89), adjusted for age, education level, and absences for other reasons. **Conclusion:** An association was found between workplace presenteeism and intimate partner violence, with a 2.72-fold higher prevalence of presenteeism among workers who reported intimate partner violence.

Keywords: occupational health, presenteeism, intimate partner violence, Peru.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INTRODUCCIÓN

El presentismo laboral se define como el estado en el que los trabajadores asisten a realizar actividades propias laborales pese a presentar problemas ya sea de salud u otras condiciones que merman su desempeño y productividad laboral (4-6). En salud ocupacional, este fenómeno es relevante porque afecta directamente el desempeño del trabajador durante la jornada, reduce su rendimiento y genera repercusiones en la productividad de la organización donde labora (7-10). La literatura internacional apunta a que el presentismo es frecuente. En una revisión sobre presentismo por enfermedad infecciosa, la prevalencia reportada resultó entre 35% y 97%, mientras que en un metaanálisis en personal de enfermería estimó prevalencia global del 49,2%. (65, 66).

Existen diversos estudios donde se evidencia que el presentismo constituye un problema muy importante en el ámbito ocupacional, ya que puede comprometer el desempeño y por tanto la productividad de los trabajadores ademas de afectar la seguridad en el trabajo (7-10). Entre los factores desencadenantes o de mayor relevancia no solo se encuentran las condiciones de salud física o mental, sino también factores de tipo psicosocial externos al ambito laboral, como problemas familiares, económicos o incluso de pareja, que pueden afectar en el bienestar del trabajador y su capacidad de desempeño en el entorno laboral (1-3).

Por otro lado, la violencia de pareja constituye un problema importante en salud pública con repercusiones ya sean físicas, psicológicas, sociales y laborales. A nivel mundial, se estima que 27% de mujeres de 15 a 49 años con pareja han

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

experimentado violencia física o sexual a lo largo de su vida y 13% en el último año. Asimismo, estudios relacionados como los expuestos por García-Moreno C et al, de tipo multicéntricos demuestran prevalencia de violencia física o sexual por parte de la pareja a lo largo de la vida y esta varía entre 15% y 71%, y en el último año entre 4% y 54% (34). En el Perú, la ENDES (Encuesta Demográfica y de Salud Familiar) del 2023 reportó que 53,8% de las mujeres han sufrido en algún momento de violencia psicológica, física o sexual por parte del esposo o compañero; 49,3% a violencia psicológica o verbal, 27,2% a violencia física y 6,5% a violencia sexual (63). Asimismo, el INEI (Instituto Nacional de Estadistica e Informatica) en el 2022 mostró que, 35,6% de las mujeres de 15 a 49 años reportó violencia por parte de la pareja (60).

Las situaciones de violencia en la relación afectan el bienestar emocional, la salud mental y la funcionalidad de las personas, con repercusiones directas en el desempeño ocupacional. En este sentido, estudios diversos han indicado que la violencia de pareja se asocia a pérdida de productividad laboral, incluyendo ausentismo y presentismo. En Perú, Asencios-Gonzalez et al. indicaron que la violencia de pareja se relaciona con pérdidas de productividad laboral, además, que la morbilidad mediaba esta relación (43). De manera similar, Vara-Horna et al. reportaron en un estudio en Bolivia y Paraguay que existían pérdidas anuales de productividad asociadas a violencia de pareja en mujeres del sector financiero (61).

Sin embargo, la evidencia sobre la asociación entre violencia de pareja y presentismo laboral sigue siendo limitada y poco específica en contextos latinoamericanos y, particularmente, en el Perú. Esta ausencia de estudios y pruebas el contexto nacional constituye un vacío de conocimiento importante a considerar, dado que no permite

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

conocer con claridad cómo influyen entre sí ambos fenómenos en trabajadores de Lima Metropolitana.

Por tanto, resulta relevante el evaluar si existe asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de Lima Metropolitana.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se reconoce que los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral pueden impactar en la salud de los trabajadores, tanto de manera favorable como desfavorable (14). En este contexto, los factores psicosociales y el presentismo han mostrado relación con diversas características sociodemográficas, como el estado civil y el sexo (15). Asimismo, se vinculan con la disminución de la productividad y la eficiencia, lo que implica pérdidas de tiempo y costos para las organizaciones (9,10,16). En entornos como el nuestro, resulta fundamental considerar la violencia en las relaciones de pareja o en el hogar; algunos estudios incluso señalan que estas situaciones generan pérdidas significativas en días laborales: alrededor de 20,2 millones por año en Paraguay, 47,2 millones en Bolivia y 148,3 millones en Perú (17). En el caso peruano, la violencia en las relaciones de pareja se mantiene en niveles altos y persistentes, aun cuando varios de sus indicadores han mostrado una reducción (18). Investigaciones señalan que la violencia contra las mujeres guarda relación con el nivel educativo (0,1%), el consumo de alcohol (2,6%), los celos (1,3%), la agresión verbal (10,5%) y la agresión emocional (22,2%) ejercida por la pareja (19). Otro aspecto vinculado es la edad de inicio de la primera relación sexual, que en algunos estudios se sitúa entre los 10 y 14 años (20).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En este contexto, los trabajadores peruanos enfrentan incidentes laborales que podrían estar influenciados por factores familiares. Una investigación evidenció que la distracción del trabajador (66%) y la falta de señalización de riesgos por parte de la empresa (44%) ocasionaron accidentes, con repercusiones tanto en el empleado (74%) como en su familia (66%) (21). Asimismo, se ha identificado una relación entre problemas de salud y presentismo en profesionales de enfermería (22). En un servicio de esta área, el 65% de los trabajadores reportó una disminución en su rendimiento laboral atribuida a la violencia familiar, lo que se traduce en un promedio de 20 días de presentismo anual (23).

Es importante detallar que también se presentan problemáticas como la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual puede manifestarse en sociedades con rasgos machistas y convertirse en un factor que favorece la violencia contra la mujer (24). Un ejemplo de ello se observa en un estudio realizado en mujeres trabajadoras de entre 18 y 59 años, donde se identificó una probabilidad del 32,2% de sufrir violencia doméstica en el ámbito de pareja (25). Por lo tanto, resulta relevante analizar si existe una relación entre el presentismo laboral y la percepción de violencia en la relación de pareja.

JUSTIFICACIÓN

En el Perú, la violencia de pareja tiene repercusiones laborales y económicas que ya han sido documentadas en algunos contextos específicos. Por ejemplo, En Cusco, mujeres artesanas textiles pierden días laborales al año a causa de la violencia de pareja, y en Lambayeque se ha descrito que la violencia contra la mujer se relaciona con la productividad de las trabajadoras que sufrieron violencia por sus parejas o exparejas (26,27). Asimismo, en otros países de América Latina se ha descrito que la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

violencia en la relación de pareja se asocia con afectación del desempeño laboral y pérdidas de productividad (28-30).

Sin embargo, aunque existen antecedentes que relacionan violencia de pareja y productividad laboral, la evidencia sigue siendo limitada en población trabajadora peruana, especificamente si se quiere relacionar violencia de pareja y disminución en el desempeño laboral por presentismo. En este sentido, el presente estudio no se justifica por aplicar una metodología novedosa, sino por abordar un vacío de conocimiento en un grupo de trabajadores de Lima Metropolitana, donde no se dispone de suficiente evidencia sobre la asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral.

La importancia de este estudio radica en que los resultados permitirán enriquecer con evidencia local sobre un problema que existe, pasa desapercibida muchas veces y tiene trascendencia por que vincula a salud pública, salud mental, factores psicosociales y desempeño laboral. Esta información podría ser útil para orientar futuras investigaciones, diseñar nuveas políticas y fortalecer bajo un enfoque más claro una vigilancia de riesgos psicosociales en salud ocupacional además de contribuir al diseño de estrategias de apoyo y prevención en población trabajadora.

Por lo que se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar la asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos:

- Describir la distribución de respuestas de las seis preguntas de la escala Stanford Presenteeism Scale (Sps-6) utilizadas para evaluar el presentismo laboral en los trabajadores participantes.
- Describir las características de la violencia percibida por los trabajadores entrevistados.
- Evaluar la asociación entre las características sociodemográficas y el presentismo laboral en los trabajadores encuestados.
- Evaluar la asociación entre las características y el presentismo laborales en los trabajadores encuestados.

Hipótesis Nula:

- No existe asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana.

Hipótesis alterna:

- Existe asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

El diseño metodológico adoptado fue de tipo transversal, dado que cada participante fue considerado en una única ocasión. Asimismo, se caracterizó por ser analítico, en la medida en que, tras una primera fase descriptiva de las variables, se procedió a examinar las asociaciones entre aquellas de mayor relevancia, lo que implicó la aplicación de técnicas de estadística analítica. En consecuencia, el estudio se enmarca en un diseño transversal analítico.

Población

La población considerada fueron los trabajadores de todos los rubros, que residían y trabajaban en los distritos de alta concentración poblacional de Lima Metropolitana, seleccionados con base en información demográfica oficial del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (60),

Debido al tipo de muestreo empleado, los resultados no pueden extrapolarse a la totalidad de trabajadores de dichos distritos ni al conjunto de Lima Metropolitana.

Criterios de inclusión

- Población mayor de 18 años al momento de la encuesta.
- Personal que en la actualidad tengan un trabajo independientemente formal o informal (en planilla, independientes, free lance e informales).
- Que residan en Lima Metropolitana con un mínimo de 03 meses de residencia.
- Que acepte participar en la investigación a través del consentimiento verbal que está al inicio de la encuesta.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Que cuenten con pareja sentimental actualmente (enamorados, novios, convivencia o matrimonio), sin tiempo mínimo de relación, bajo todo tipo de relaciones de pareja (heterosexuales y no heterosexuales).

Criterios de exclusión

- Información que se encuentren en el control de calidad.
- Participantes que omitieron información en alguna de las preguntas del cuestionario de presentismo

Muestreo

Tipo de muestreo

Se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a limitaciones logísticas y a la ausencia de un marco muestral completo de trabajadores de Lima Metropolitana que permitiera realizar una selección probabilística de los participantes. La captación se realizó de forma presencial en zonas de alta afluencia de personas en plazas públicas de los distritos seleccionados. Este tipo de muestreo puede introducir sesgo de selección, ya que la recolección de datos se realizó en horario diurno (9:00 a.m. a 5:00 p.m.), lo que podría subrepresentar a trabajadores con turnos nocturnos, horarios laborales rígidos o pertenecientes a ciertos sectores laborales. Sin embargo, este tipo de estrategia es utilizada con frecuencia en estudios analíticos realizados en poblaciones urbanas cuando no se dispone de un marco muestral completo de la población trabajadora.

Estudio piloto

Debido a que no se encontró una investigación previa que evalúe específicamente la asociación entre percepción de violencia de pareja y presentismo laboral en población trabajadora de Lima Metropolitana, se realizó un estudio piloto en un grupo de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aproximadamente 30 a 50 trabajadores, a quienes se les aplicó la encuesta completa, con la finalidad de evaluar la comprensión de las preguntas, el tiempo de aplicación del cuestionario y la factibilidad del procedimiento de recolección de datos.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos consistió en una encuesta estructurada, compuesta por tres secciones principales y 35 preguntas/ items en total. La primera sección incluyó 17 preguntas relacionadas con las características sociodemográficas y laborales de los participantes. La segunda sección correspondió a la evaluación de la percepción de violencia de pareja mediante 12 ítems adaptados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES). La tercera sección correspondió a la evaluación del presentismo laboral mediante la Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), compuesta por seis ítems. La encuesta fue implementada en formato virtual mediante Google Forms.

Procedimiento de enrolamiento y recolección de datos

El enrolamiento de los participantes se realizó de forma presencial. El encuestador abordó a potenciales participantes en zonas de alta afluencia y verificó previamente el cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos en el estudio. Una vez explicado el objetivo del estudio, se solicitó el consentimiento verbal de los participantes para proceder con la aplicación de la encuesta.

Para ello se acudió a las plazas principales de los distritos de San Juan de Lurigancho, Comas, San Martín de Porres, Ate y Villa el Salvador. En cada plaza el encuestador se ubicó en zonas de alta afluencia de personas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La encuesta se desarrolló en días hábiles, en el horario de 9:00 a.m. a 5:00 p.m. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta virtual en Google Forms, a la cual los participantes accedían a través de un código QR proporcionado por el encuestador. El encuestador permanecía en el lugar durante el llenado del formulario para resolver dudas en caso fuera necesario y verificar que el participante completara la encuesta. No obstante, este horario de recolección podría introducir sesgo de selección, ya que podría subrepresentar a trabajadores con jornadas laborales formales continuas durante el día o a aquellos que realizan labores en turnos nocturnos.

Un único encuestador realizó todas las mediciones.

Debido al muestreo no probabilístico por conveniencia y a la captación de participantes en espacios públicos, el estudio no contó con un marco muestral formal de la población trabajadora de Lima Metropolitana. Asimismo, no se registró de manera sistemática la tasa de rechazo o participación durante el enrolamiento.

Variables de estudio

Variable dependiente:

Presentismo: Se midió mediante la Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), instrumento compuesto por seis ítems que evalúa el grado en que los problemas de salud afectan el desempeño y la productividad del trabajador durante su permanencia en el trabajo. Cada ítem se responde en escala tipo Likert y permite obtener una puntuación global. Se obtuvo un puntaje total a partir de la escala SPS-6, y siguiendo lo establecido en el proyecto del estudio, se clasificó como con presentismo a los participantes ubicados en el tercil superior de la distribución del puntaje.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La elección de esta escala se sustentó en que es un instrumento breve, de uso frecuente en investigaciones sobre salud ocupacional y presentismo laboral, y cuenta con antecedente de aplicación y evaluación psicométrica en contextos cercanos. En Colombia, la SPS-6 fue validada en instituciones del sector salud, reportándose adecuadas propiedades psicométricas (38). Asimismo, en Perú se encontraron evidencias de validez y confiabilidad en docentes de nivel primario de la ciudad de Trujillo (39).

No obstante, se reconoce que la escala no cuenta con una validación amplia en población trabajadora peruana general, lo que constituye una limitación metodológica del estudio. A pesar de ello, se consideró pertinente su uso por tratarse del instrumento más cercano al constructo de interés y por disponer de antecedentes de aplicación y evaluación psicométrica en población de habla hispana (38,39).

En la muestra del estudio se evaluó la consistencia interna de la escala SPS-6 mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor global de 0,8685. Al evaluar el alfa de Cronbach si se eliminaba cada ítem, los valores oscilaron entre 0,83 y 0,86.

La dicotomización de esta variable pudo generar pérdida de información respecto al puntaje continuo original

Variables Independientes:

Violencia de pareja: Se evaluó mediante preguntas adaptadas de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las cuales exploran experiencias de violencia psicológica, física o sexual dentro de la relación de pareja. No se utilizó el módulo completo de violencia de pareja de la ENDES, sino una selección de ítems considerados pertinentes para el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

objetivo del estudio. El cuestionario incluyó 12 ítems orientados a identificar manifestaciones de violencia ejercida por la pareja actual. Las respuestas de estos ítems se registraron en cuatro categorías: “No”, “No del todo”, “Algunas veces” y “Frecuentemente”. La violencia psicológica incluyó conductas de humillación, amenazas de daño y amenazas de abandono, retiro de ayuda económica o separación de los hijos; la violencia sexual incluyó el uso de la fuerza para obligar a tener relaciones sexuales y la imposición de actos sexuales no aprobados; y la violencia física incluyó empujones, sacudidas, lanzamiento de objetos, bofetadas, torcedura del brazo, golpes, patadas, arrastre, intento de estrangulamiento o quemadura, así como amenazas o agresiones con arma.

Para el análisis, la variable se operacionalizó de forma dicotómica: se clasificó como “con percepción de violencia de pareja” a los participantes que reportaron al menos una respuesta indicativa de violencia en cualquiera de los 12 ítems evaluados, y como “sin percepción de violencia de pareja”, a aquellos que no reportaron ningún episodio de violencia.

Si bien las preguntas permiten identificar distintos tipos de violencia, en el presente estudio la variable fue tratada como binaria, con el objetivo de evaluar su asociación con el presentismo laboral. Se reconoce que esta aproximación puede limitar el análisis de posibles gradientes de intensidad o relaciones de dosis-respuesta, lo cual constituye una limitación del estudio.

Sexo: Variable categórica autorreportada por el participante, clasificada como masculino y femenino.

Edad: Variable cuantitativa continua registrada en años al momento de la encuesta.

Nivel educativo: Variable categórica que incluyó los niveles: secundaria, educación técnica y educación universitaria.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Años de trabajo en la empresa: Variable cuantitativa continua que representa el tiempo de permanencia del trabajador en su empleo actual.

Número de empleos: Variable categórica que identificó a los trabajadores con un solo empleo o dos o más empleos al momento de la encuesta.

Faltas laborales por otros motivos: Variable cuantitativa discreta que registró el número de ausencias laborales reportadas por el trabajador en el último año por causas distintas a enfermedad.

Procesamiento y análisis estadístico

Para el análisis estadístico, en primer lugar se elaboraron tablas descriptivas y gráficos para caracterizar las variables principales del estudio. Posteriormente, se realizó el análisis bivariado utilizando la prueba de chi cuadrado para evaluar la asociación entre variables categóricas, previa verificación de los supuestos de frecuencias esperadas, y la prueba de suma de rangos para variables que no cumplieron los supuestos de normalidad.

Finalmente se realizaron análisis bivariados y multivariados para estimar razones de prevalencia crudas y ajustadas, respectivamente. Para ello se utilizó regresión de Poisson con varianza robusta, mediante modelos lineales generalizados con función de enlace log. Los análisis estadísticos se realizaron en el programa Stata versión 18. Asimismo, se calcularon intervalos de confianza al 95% y valores p.

En el modelo multivariable se incluyó la variable principal de exposición (percepción de violencia de pareja), así como covariables sociodemográficas y laborales seleccionadas con base en su plausibilidad epidemiológica y su posible relación con la exposición y el desenlace.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ASPECTOS ÉTICOS

El procedimiento de recolección de datos se diseñó para llevarse a cabo de manera anónima, con el propósito de garantizar que los participantes pudieran responder con plena sinceridad y sin temor a ser identificados. Esta característica, ampliamente utilizada en diversas investigaciones, contribuye además al resguardo de los principios éticos. Por tal motivo, no se solicitó un consentimiento informado escrito, a fin de preservar el anonimato, optándose únicamente por un consentimiento verbal otorgado por cada participante. Dicho procedimiento fue aprobado por el comité de ética encargado de la evaluación de la propuesta.

El proyecto se desarrolló conforme a los principios fundamentales de la investigación, sustentados en diversos códigos de ética y acuerdos internacionales. Asimismo, fue sometido a la evaluación y aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación de la UCSUR, el cual otorgó el registro POS-74-2024-01069 con fecha 23 de diciembre de 2024, requisito indispensable para que los dos autores principales pudieran acceder al grado de magíster. La información recopilada se mantuvo bajo estrictas medidas de seguridad, almacenada en un equipo de cómputo propiedad del investigador principal y protegida mediante clave de acceso y contraseña.

Considerando que el estudio incluyó preguntas vinculadas a la violencia en la relación de pareja, se reconoce que la exploración de estas experiencias podría ocasionar malestar emocional en algunos participantes. Debido al carácter anónimo del instrumento de recolección de datos, no fue posible implementar un protocolo de derivación psicológica inmediata para quienes reportaran situaciones de violencia activa. Esta circunstancia constituye una limitación ética del presente estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESULTADOS

En la muestra total de 856 trabajadores, 295 (34,46%) presentaron presentismo y 561 (65,54%) no lo presentaron. Asimismo, 544 (63,55%) reportaron percepción de violencia de pareja y 312 (36,45%) no la reportaron.

De los 856 trabajadores encuestados en Lima Metropolitana, el 60,5% (518) fueron mujeres, la mediana de edad fue 32 años (rango intercuartílico: 25-40 años), el 40,0% tenían hasta educación secundaria, el rubro más común fue el de servicios con 34,0% (291), tenían una mediana de 3 años en la actual empresa (rango intercuartílico: 2-7 años), el tipo operario era el más común de los trabajos con 59,7% (511), 8 fueron las medianas de horas que trabajaban al día (rango intercuartílico: 8-10 horas, 1 fue la mediana de trabajos que tiene (rango intercuartílico: 1-1) y las medianas por faltas en el último año por enfermedad, motivos personales y otros fue de 2, 1 y 0; respectivamente.

Respecto al distrito de residencia, los más frecuentes fueron San Juan de Lurigancho (26,1%), Villa María del Triunfo (20,2%), Ate (19,3%) y Villa El Salvador (14,7%). **Tabla 1 y Figura 1.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

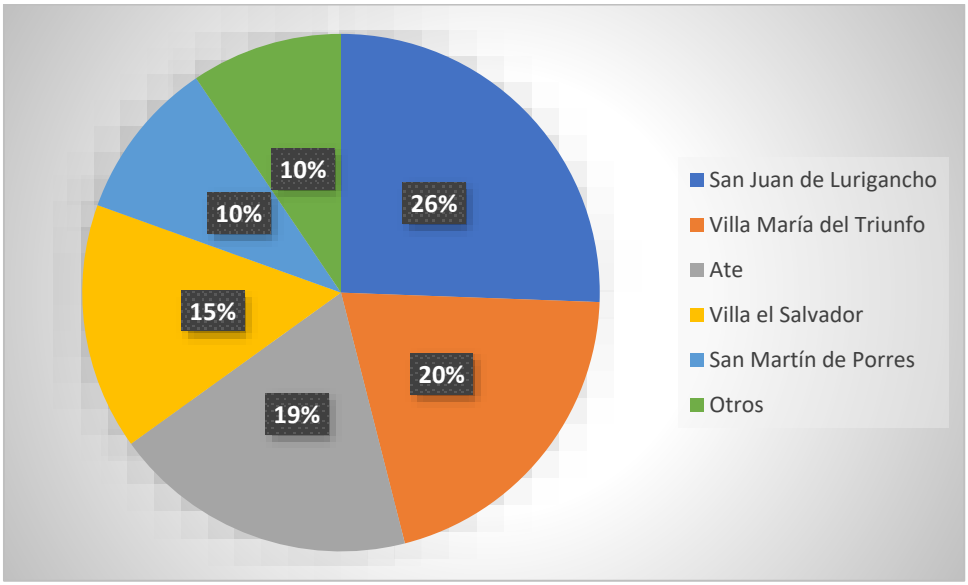
Tabla 1. Características socio-laborales de los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Masculino	338	39,5%
Femenino	518	60,5%
Edad*	32	25-40
Educación		
Hasta secundaria	342	40,0%
Estudios técnicos	221	25,8%
Estudios universitarios	293	34,2%
Rubro laboral		
Otros	95	11,1%
Servicios	291	34,0%
Alimentación	134	15,7%
Salud	79	9,2%
Educación	61	7,1%
Construcción	52	6,1%
Sector público	50	5,8%
2 o más rubros	94	11,0%
Años con la empresa*	3	2-7
Tipo de trabajo		
Ambos	141	16,5%
Administrativos	204	23,8%
Operario	511	59,7%
Horas que labora por día*	8	8-10
Faltas por enfermedad*	2	1-2
Faltas por motivos personales*	1	1-2
Faltas por otros motivos*	0	0-1
Cantidad de trabajos que tiene*	1	1-1
Distrito de residencia	223	26,1%
San Juan de Lurigancho	173	20,2%
Villa María del triunfo	165	19,3%
Ate	126	14,7%
Villa el Salvador	169	19,7%
Otros distritos		

*Se presenta la mediana y el rango intercuartílico. Las faltas se preguntaron en el último año.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 1. Distritos de residencia de los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.



Entre las respuestas reportadas con mayor frecuencia en las preguntas sobre problemas con la pareja se encontraron: "Le ha hecho cosas para humillarle delante de los demás (4% frecuentemente y 12% algunas veces), "Le amenazo con irse de la casa, quitarle a las hijas e hijos o la ayuda económica" (2% frecuentemente y 18% algunas veces) y "Le empujó, sacudió o le tiró algo" (2% frecuentemente y 19% algunas veces). **Tabla 2.**

Tabla 2. Respuestas desagregadas en las preguntas de problemas con la pareja entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.

Su pareja…	No	NDT	AV	F
¿Le ha dicho o le ha hecho cosas para humillarle delante de los demás?	584 (68%)	136 (16%)	102 (12%)	34 (4%)
¿Le ha amenazado con hacerle daño a usted o a	691 (81%)	94 (11%)	51 (6%)	20 (2%)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

alguien cercano a usted?				
¿Le amenazó con irse de la casa, quitarle a las hijas e hijos o la ayuda económica?	590 (69%)	95 (11%)	152 (18%)	19 (2%)
¿Ha utilizado la fuerza física para obligarle a tener relaciones sexuales, aunque usted no quería?	717 (84%)	86 (10%)	37 (4%)	16 (2%)
¿Le obligó a realizar actos sexuales que usted no aprueba?	731 (85%)	76 (9%)	31 (4%)	18 (2%)
¿Le empujó, sacudió o le tiró algo?	533 (62%)	146 (17%)	158 (19%)	19 (2%)
¿Le abofeteó o le retorció el brazo?	621 (73%)	111 (13%)	107 (12%)	17 (2%)
¿Le golpeó con el puño o con algo que pudo hacerle daño?	761 (89%)	50 (6%)	31 (3%)	14 (2%)
¿Le ha pateado o arrastrado?	810 (95%)	26 (3%)	11 (1%)	9 (1%)
¿Trató de estrangularle o quemarle?	821 (96%)	19 (2%)	10 (1%)	6 (1%)
¿Le amenazó con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?	831 (97%)	9 (1%)	11 (1%)	5 (0%)
¿Le atacó / agredió con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?	838 (98%)	7 (1%)	6 (1%)	5 (0%)

NDT: No del todo. AV: Algunas veces. F: Frecuentemente.

En la escala de presentismo laboral, en el ítem “Debido a la condición descrita, el estrés de mi trabajo fue mucho más difícil de manejar”, el 16% de los participantes respondió “totalmente en desacuerdo” y el 17% “en desacuerdo”. Asimismo, en el ítem “Me sentía desesperado por terminar ciertas labores en mi trabajo, debido a mi condición”, el 6% respondió “totalmente de acuerdo” y el 11% “de acuerdo”. **Tabla 3.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 3. Respuestas desagregadas en las preguntas de presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.

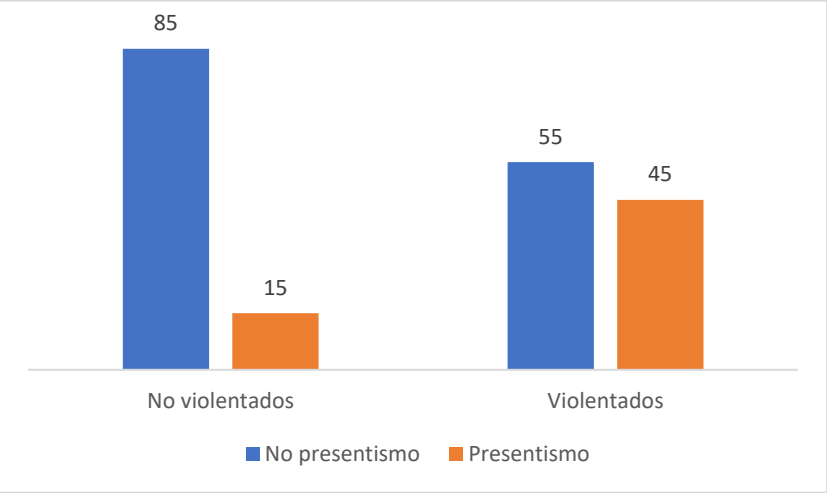
En mi trabajo...	TDC	DC	I	DA	TDA
A pesar de tener mi condición, fui capaz de terminar mis labores más difíciles.	23 (3%)	62 (7%)	19 (14%)	389 (45%)	263 (31%)
Mi condición no me permitió disfrutar mi trabajo.	171 (20%)	212 (25%)	220 (26%)	207 (24%)	46 (5%)
Me sentía desesperado por terminar ciertas labores en mi trabajo, debido a mi condición.	247 (29%)	333 (39%)	129 (15%)	95 (11%)	52 (6%)
Pude concentrarme en lograr mis objetivos en el trabajo a pesar de mi condición.	25 (3%)	98 (12%)	169 (20%)	363 (42%)	201 (23%)
A pesar de tener mi condición, me sentía lo suficientemente energético para completar todo mi trabajo.	44 (5%)	151 (18%)	265 (31%)	222 (26%)	174 (20%)
Debido a la condición descrita, el estrés de mi trabajo fue mucho más difícil de manejar.	133 (16%)	148 (17%)	221 (26%)	223 (26%)	131 (15%)

TDC: Totalmente en desacuerdo. DC: Desacuerdo. I: Intermedio. DA: De acuerdo. TDA: Totalmente de acuerdo.

Al analizar el presentismo según percepción de violencia de pareja, se observó que 48 de 312 trabajadores sin violencia (15,38%) presentaron presentismo, mientras que 247 de 544 trabajadores con violencia (45,40%) lo presentaron. Esta diferencia fue estadísticamente significativa (chi cuadrado de Pearson = 79,1148; p < 0,001). **Figura 2.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 2. Presentismo laboral según percepción de violencia de pareja en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana.



Al realizar el análisis bivariado entre presentismo y las demás variables, se encontró asociación con la percepción de violencia de pareja (RPa: 2,95; IC95%: 2,24-3,98; valor p<0,001), entre las mujeres (RPa: 1,33; IC95%: 1,09-1,63; valor p=0,005), la edad (RPa: 1,02; IC95%: 1,01-1,03; valor p<0,001), entre los que tenían estudios técnicos (RPa: 0,68; IC95%: 0,52-0,89; valor p=0,005), entre los que trabajaban en empresas de servicios (RPa: 0,65; IC95%: 0,48-0,89; valor p=0,006), según el tener 2 o más rubros (RPa: 0,47; IC95%: 0,29-0,75; valor p=0,002), según la cantidad de años en la empresa (RPa: 1,04; IC95%: 1,02-1,05; valor p<0,001), en cuanto a la cantidad de faltas por enfermedad (RPa: 1,09; IC95%: 1,03-1,16; valor p=0,002) y las faltas por otros motivos (RPa: 1,07; IC95%: 1,01-1,13; valor p=0,022). **Tabla 4.**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 4. Análisis bivariado de los factores socio-laborales asociados al presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.

Variable	Presentismo n (%)		Razón de prevalencia
	No	Si	(IC95%) valor p
Violencia en la relación			
No	264 (84,6)	48 (15,4)	Categoría de comparación
Si	297 (54,6)	247 (45,4)	2,95 (2,24-3,98) <0,001
Sexo			
Masculino	241 (71,3)	97 (28,7)	Categoría de comparación
Femenino	320 (61,8)	198 (38,2)	1,33 (1,09-1,63) 0,005
Edad*	31 (25-38)	34 (27-42)	1,02 (1,01-1,03) <0,001
Educación			
Hasta secundaria	217 (63,5)	125 (36,5)	Categoría de comparación
Estudios técnicos	166 (75,1)	55 (24,9)	0,68 (0,52-0,89) 0,005
Estudios universitarios	178 (60,8)	115 (39,2)	1,07 (0,88-1,31) 0,484
Rubro laboral			
Otros	56 (59,0)	39 (41,0)	Categoría de comparación
Alimentación	76 (56,7)	58 (43,3)	1,05 (0,77-1,44) 0,737
Construcción	34 (65,4)	18 (34,6)	0,84 (0,54-1,32) 0,452
Educación	39 (63,9)	22 (36,1)	0,88 (0,58-1,33) 0,538
Sector público	22 (44,0)	28 (56,0)	1,36 (0,97-1,92) 0,077
Salud	45 (57,0)	34 (43,0)	1,05 (0,74-1,45) 0,791
Servicios	213 (73,2)	78 (26,8)	0,65 (0,48-0,89) 0,006
2 o más rubros	76 (80,9)	18 (19,1)	0,47 (0,29-0,75) 0,002

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tipo de trabajo			
Ambos	91 (64,5)	50 (35,5)	Categoría de comparación
Administrativos	125 (61,3)	79 (38,7)	1,09 (0,82-1,45) 0,540
Operario	345 (67,5)	166 (32,5)	0,92 (0,71-1,18) 0,501
Años con la empresa*	3 (2-6)	4 (2-8)	1,04 (1,02-1,05) <0,001
Horas que labora por día*	8 (8-10)	8 (8-10)	0,99 (0,94-1,03) 0,591
Faltas por enfermedad*	1 (1-2)	2 (1-2)	1,09 (1,03-1,16) 0,002
Faltas por motivos personales*	1 (1-2)	2 (1-2)	1,02 (0,96-1,09) 0,527
Faltas por otros motivos*	0 (0-1)	0 (0-1)	1,07 (1,01-1,13) 0,022
Cantidad de trabajos que tiene*	1 (1-1)	1 (1-1)	1,05 (0,82-1,35) 0,712

*Se presenta la mediana y el rango intercuartílico. Las faltas se preguntaron en el último año. Las razones de prevalencia, los intervalos de confianza al 95% (IC95%) y los valores p fueron obtenidos con los modelos lineales generalizados (familia Poisson, función de enlace log y modelos para varianzas robustas).

Al realizar el análisis multivariable del cruce del presentismo versus las variables que resultaron en el modelo bivariado, se encontró que hubo asociación con el padecer violencia dentro de la relación (RPa: 2,72; IC95%: 2,05-3,61; valor p<0,001), entre las mujeres (RPa: 1,61; IC95%: 1,31-1,99; valor p<0,001), según la cantidad de años en la empresa (RPa: 1,04; IC95%: 1,01-1,07; valor p=0,007) y según el tener 2 o más rubros (RPa: 0,53; IC95%: 0,32-0,89; valor p=0,016); ajustado por la edad, la educación con la que contaban y las faltas por otros motivos. **Tabla 5**

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 5. Análisis multivariable de los factores socio-laborales asociados al presentismo entre los trabajadores encuestados en Lima Metropolitana.

Variable	Razón de prevalencia (IC95%) valor p
Violencia en la relación	
No	Categoría de comparación
Si	2,72 (2,05-3,61) <0,001
Sexo	
Masculino	Categoría de comparación
Femenino	1,61 (1,31-1,99) <0,001
Años con la empresa*	1,04 (1,01-1,07) 0,007
Faltas por otros motivos*	1,04 (0,99-1,10) 0,134
Educación	
Hasta secundaria	Categoría de comparación
Estudios técnicos	0,78 (0,59-1,03) 0,086
Estudios universitarios	1,20 (0,91-1,58) 0,198
Edad*	0,99 (0,98-1,01) 0,316
Rubro laboral	
Otros	Categoría de comparación
Alimentación	0,91 (0,67-1,22) 0,511
Construcción	0,90 (0,57-1,42) 0,654
Educación	0,65 (0,41-1,03) 0,067
Sector público	1,25 (0,83-1,90) 0,290

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Salud	0,92 (0,61-1,38) 0,694
Servicios	0,76 (0,55-1,04) 0,090
2 o más rubros	0,53 (0,32-0,89) 0,016

Las faltas se preguntaron en el último año. Las razones de prevalencia, los intervalos de confianza al 95% (IC95%) y los valores p fueron obtenidos con los modelos lineales generalizados (familia Poisson, función de enlace log y modelos para varianzas robustas).

DISCUSIÓN

El principal hallazgo en la presente investigación responde al objetivo general del estudio, que es identificar la asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral. En el modelo ajustado (Rpa), los trabajadores que reportaron violencia en su relación presentaron una prevalencia de presentismo 2,72 veces mayor que aquellos que no la reportaron. Este hallazgo resulta relevante, por que sugiere una asociación entre las dificultades en la relación de pareja y el presentismo laboral. No se puede establecer causalidad por el tipo del estudio. Resultados relacionados han sido reportados en estudios latinoamericanos y multicéntricos recientes. En Perú, Asencios-Gonzalez et al. encontraron que la violencia de pareja contra la mujer se relacionó con pérdidas de productividad laboral, incluyendo presentismo, observándose además que la morbilidad mediaba dicha relación (β = 0,336; p < 0,001) **(43)**. De manera similar, Vara-Horna et al. reportaron en Bolivia y Paraguay pérdidas anuales de productividad asociadas a violencia de pareja contra la mujer, estimando 7,640 y 12,037 días perdidos por presentismo, respectivamente en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajadoras del sector financiero **(61)**. Asimismo, Duvvury et al. describieron en Ghana, Sudán del Sur, Bolivia y Paraguay una mayor impacto en la productividad laboral entre trabajadores expuestos a violencia de pareja **(41)**. Si bien las poblaciones, los contextos laborales y las estrategias analíticas no son iguales a los del presente estudio, estos antecedentes sugieren relación entre violencia de pareja y afectación del desempeño laboral. Considerando estos hallazgos respaldan la relevancia de esta relación y la importancia en el ámbito de la salud ocupacional.

Uno de los hallazgos secundarios fue que las mujeres presentaron mayor prevalencia de presentismo que los hombres. En el modelo ajustado, las mujeres presentaron una prevalencia de presentismo 61% mayor en comparación con los hombres. Esta diferencia podría estar relacionada con factores no evaluados en el presente estudio, por lo que su interpretación debe realizarse con cautela. Algunos estudios han descrito resultados en la misma dirección; por ejemplo, Fiorini LA. durante la pandemia identificó que las mujeres con trabajos remotos tenían mayor presentismo que los varones (44); del mismo modo, en Corea se ha identificado que las mujeres tienen más factores de riesgo que los varones (42) y de este modo, Min A et al indica que las trabajadoras en el área de salud tuvieron un 33 % más de probabilidad de reportar presentismo (45). En Países de Europa entre los años 2010 y 2021 el presentismo femenino fue más prevalente, ya que, este hallazgo se ha relacionado con factores emocionales (46).

Otro hallazgo es que a mayor cantidad de años en la empresa se tuvo un mayor presentismo, es decir, por cada año adicional que tenía en la empresa hubo un 4% más de presentismo entre los encuestados, lo que sugiere que la antigüedad laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

podría estar asociada con el presentismo. Los estudios muestran que los trabajadores más antiguos sufren problemas relacionados con el trabajo; Liu T et al, en China, aplicó un cuestionario sobre presentismo a trabajadores del sector salud y se identificó que el personal con 6 o más años de antigüedad tenían puntuaciones más elevadas que el personal de 5 años o menos (47). De la misma forma, otro estudio publicado por Shan G et al, demostró que la prevalencia del presentismo de enfermeras aumentó significativamente con el aumento de la edad y la antigüedad (48). Li Z et al, en su estudio demostró que aquellas enfermeras con 11 años de servicio o más tenían 16,31 ± 5,21 de presentismo, en comparación con aquellas enfermeras con 5 años de servicio o menos que tenían 17,86 ± 4,66 (49). No obstante, estos antecedentes corresponden principalmente a personal de enfermería y a contextos hospitalarios, por lo que sus resultados no son completamente extrapolables a una muestra población de estudio ya que son de múltiples rubros. Esta asociación presentada se deberá estudiar con más profundidad, para tratar de determinar que estaría pasando en cuanto al presentismo según la antigüedad laboral.

Un resultado no esperado fue el hecho que aquellos que tuvieron 2 o más rubros laborales tuvieron menos presentismo que aquellos con solo un solo rubro. Esto podría deberse a que al tener diversidad en los rubros laborales podría asociarse con mayor diversidad de actividades y menor rutina laboral. Sin embargo, este hallazgo no se ve reflejado en la literatura existente.

Lo que si fue encontrado en estudios hallazfos relacionados a múltiples empleos. Un estudio realizado en Uganda por Majwala H. demostró que la mayoría de los profesores que tenían o incurrían en presentismo tenían múltiples empleos (51). Otro estudio publicado por Son S-Y et al, sugiere que aquellas mujeres con pluriempleo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

presentan mayor probabilidad de presentismo por acumulación de carga laboral (52). Todo esto genera la necesidad de plantearse como un tema de futuras investigaciones.

Respecto a los resultados descriptivos, las formas de violencia más comunes fueron la humillación, las amenazas y la violencia física, donde muchos estudios muestran que estos son algunos de los problemas más comunes en las relaciones de pareja; una revisión sistemática y metaanálisis entre el año 2012 y 2020 por White SJ et al, identificaron que la forma de violencia de pareja más prevalente fue el tipo psicológico (53). También, otro estudio por Van Gelder NE, revelaron que tanto la violencia psicológica como la sexual, fueron prevalentes, y se demostró que el 97% de los participantes experimentó violencia psicológica y que el 76% experimento violencia física (55); una revisión sistemática y metaanálisis realizada por Ghahramani S, demostró que durante la pandemia por COVID-19, la forma más frecuente de violencia fue la psicológica (33%), seguido del económico, físico y sexual (19,1%, 9,5% y 8,5%, respectivamente) (56).

Por último, el no poder controlar el estrés fue el problema más frecuente que se mostraba entre las características del presentismo laboral. El estrés laboral es un fenómeno frecuente, y los resultados del presente estudio sugieren que podría intensificarse en presencia de características de presentismo. En un estudio realizado por Gerlach M et al, los resultados indicaron que la prevalencia de presentismo en enfermeras varía entre el 32% y el 94%, sobre todo debido al estrés laboral, las horas extras y las exigencias del trabajo (57). Del mismo modo, Jia H et al, en China ha demostrado que cuanto mayor es el estrés laboral, el presentismo se torna más grave

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y el rendimiento dismuye en distintas actividades (58). Así mismo, otro estudio desarrollado por Wu J, en China demostró que cuanto mayor sea el nivel de estrés laboral percibido, mayor será el presentismo en las enfermeras del área de unidad de cuidados intensivos (59). Sin embargo, estos estudios fueron realizados principalmente a personal de salud y en contextos específicos, por lo que su comparación con la población del presente estudio debe interpretarse con cautela.

Limitaciones del estudio

Existe potencial sesgo de información por sub reporte, especialmente en las preguntas relacionadas con violencia de pareja, debido a la naturaleza sensible del tema. Este riesgo pudo verse incrementado por el cuestionario de tipo presencial en espacios públicos y por la presencia de un único encuestador durante la aplicación y guiamiento de la encuesta, a pesar de que el cuestionario fue autoadministrado de forma virtual. Además, al no haberse registrado la tasa de rechazo o participación durante el cuestionario, no fue posible evaluar con precisión el posible sesgo de no respuesta, especialmente en preguntas sensibles como violencia de pareja.

Otra limitación se dio debido a que no se podrán extrapolar los resultados a los trabajadores de los rubros evaluados, de los distritos tomados en cuenta o de la totalidad de Lima Metropolitana, esto debido al tipo de muestreo transversal que se aplicó y al hecho que en esta investigación más se tratase de evaluar la asociación inicial de las dos variables principales, futuras investigaciones deberán tomar los resultados que tuvimos para poder tener algunos datos primarios de esta temática.

Otro punto que evaluar es la no inclusión en el análisis de algunas variables confusoras relevantes, como problemas de salud mental, consumo de alcohol, carga

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral, clima organizacional, carga doméstica o nivel socioeconómico, por lo que no puede descartarse confusión residual en la asociación evaluada.

Es de importancia que no puede descartarse la influencia del contexto post-pandemia como factor temporal de confusión, ya que este pudo haber afectado tanto la dinámica de violencia en la pareja como el desempeño laboral y el presentismo en la población estudiada.

Es relevante indicar que no se realizaron análisis estratificados por sexo, por lo que no fue posible evaluar si la asociación entre percepción de violencia de pareja y presentismo laboral difiere entre hombres y mujeres.

Algunas asociaciones secundarias presentaron intervalos de confianza relativamente amplios, como en la variable “2 o más rubros”, lo que sugiere menor precisión en la estimación de sus efectos. Por ello, estos hallazgos deben interpretarse con cautela.

Debido al diseño transversal del estudio, no es posible establecer la temporalidad entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral. Por ello, no puede descartarse causalidad inversa, de modo que trabajadores con mayor estrés o deterioro del desempeño laboral también podrían reportar mayor conflicto en la relación de pareja. Esta relación deberá ser explorada en estudios longitudinales que permitan evaluar mejor la temporalidad entre ambas variables. Por el momento, los resultados del presente estudio solo permiten señalar la existencia de una asociación entre la percepción de violencia de pareja y el presentismo laboral.

Implicancias prácticas

Los hallazgos del presente estudio tienen implicancias prácticas en el ámbito de la salud ocupacional. Estos resultados sugieren la conveniencia de incorporar, dentro de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

las evaluaciones psicosociales u ocupacionales, preguntas de tamizaje sobre factores extra laborales que puedan afectar el desempeño, incluyendo situaciones de violencia en la relación de pareja, siempre bajo criterios de confidencialidad y voluntariedad. Asimismo, sería pertinente que las empresas cuenten con rutas claras de orientación y referencia para apoyo psicológico, trabajo social o atención especializada cuando se detecten situaciones de riesgo.

Estos resultados respaldan la necesidad de fortalecer políticas institucionales de apoyo psicosocial, sensibilización sobre violencia y promoción de entornos laborales más protectores para trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Conclusión

En conclusión, se encontró asociación entre el presentismo laboral y la percepción de violencia de pareja en trabajadores de distritos de alta concentración poblacional de Lima Metropolitana. Estos hallazgos deben interpretarse considerando las limitaciones del estudio expuestas.

Se recomienda que se realicen más investigaciones, que profundicen el hallazgo identificado sobre la relación entre violencia de pareja y presentismo laboral, así como otros factores asociados. Estos hallazgos podrían ser usados en el ámbito de salud ocupacional, especialmente para fortalecer la vigilancia de factores psicosociales y orientar estrategias de apoyo para la población laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Referencias bibliográficas

1. Calzaretta AV. Presentismo laboral. [Internet] Cienc. Trab: 2007; A27-A27. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-489171
2. García RF. El presentismo laboral: una amenaza silenciosa. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención. 2011; 83: 34-39.
3. Páez AL, ABELLÁN BR. Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. Medicina Legal de Costa Rica. 2015; 32(1): 146-153.
4. García A, et al. Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Medicina y seguridad del trabajo. 2011; 57(223): 111-120.
5. Rozo EML, Casallas MIR. Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. [Internet] 2015. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/8995
6. Isaac M. Presentismo laboral: una mirada desde la salud ocupacional como nuevo factor de riesgo laboral. [Internet] 2017. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://pure.urosario.edu.co/es/publications/presentismo-laboral-una-mirada-desde-la-salud-ocupacional-como-nu
7. Flores-Sandí G. Presentismo: potencialidad en accidentes de salud. Acta médica costarricense. 2006; 48(1): 30-34.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

8. Argandoña WAI. El presentismo en la productividad de trabajadores en una empresa. [Internet] 2019. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/1239
9. Jaramillo JS. Presentismo: un problema que afecta la salud laboral análisis desde la psicología organizacional y del trabajo. [Internet] 2011. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/81582751-1b96-4cbf-acdc-8348392ab5c9
10. Loza DHV. Los costos ocultos del presentismo laboral en las empresas manufactureras de Lima: 2012. Quipukamayoc. 2015; 23(43): 131-142.
11. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. Who.int. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health
12. Silva-Peñaherrera M, Ayala-Garcia A, Mayer EA, Sabastizagal-Vela I, G Benavides F. Informal employment, working conditions, and self-perceived health in 3098 Peruvian urban workers. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022;19(10):6105. Available from: http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19106105
13. Rebelo P, Girón LG, Buchta W, Koehncke N, Fischer FM, Buosi D, et al. Manifesto of Rio de Janeiro on public occupational health policies: towards strengthening, follow-up and implementation. Rev Bras Med Trab [Internet]. 2018;16(4):521–3. Available from: http://dx.doi.org/10.5327/Z1679443520180002

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

14. Com.mx. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://www.advisorsgroup.com.mx/adwp2012/wp-content/uploads/2020/02/426283347-Nom-035-8-PREGUNTAS.pdf
15. Córdova Cárdenas GM, León Pinto CA, editors. Perpectivas contextuales de salud y bienestar. Qartuppi; 2019.
16. Morales Mendoza, Rubén Alejandro (2022). El presentismo y su relación con el compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Facultad de Psicología, UNAM. Recuperado de https://repositorio.unam.mx/contenidos/3575893
17. Pintor Pirzkall HC, Gorjón (Directora) Barranco MC. Cómo convertir las empresas en zonas de paz para luchar contra la violencia de género en América Latina: el proyecto ComVo Mujer II. 2020 [cited 2024 Sep 26]; Available from: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/45037
18. Gob.pe. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/violencia_de_pareja.pdf
19. Factores determinantes de la violencia física hacia la mujer en el Perú, periodo 2015-2019. Ciencia Latina [Internet]. 2021;5(4):6973–92. Available from: http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.825
20. Gob.pe. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1821/libro.pdf
21. Mejia CR, Torres-Riveros GS, Chacon JI, Morales-Concha L, Lopez CE, Taipe-Guilln YF, et al. Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: causas y posibles consecuencias. Rev Asoc Esp Espec Med Trab

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 26];28(1):20–7. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

22. Cardenas Valdivia HG. Problemas de salud y presentismo laboral en enfermeras de una institución pública peruana. rev cuban salud trabajo [Internet]. 2024 [citado 25 Sep 2024]; 25 (2) . Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/576
23. Edu.pe. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9634
24. Castillo Sinisterra NA. Violencia económica y patrimonial en mujeres afroesmeraldeñas: un enfoque interseccional. Mundos Plur - Rev Latinoam Políticas Acción Pública [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 26];7(1):97–116. Available from: http://143.198.112.220/index.php/mundosplurales/article/view/4274
25. Vera A, Fátima CL. Estudio sobre la relación entre participación laboral femenina y la probabilidad de ser víctima de violencia doméstica en el Perú 2009- 2019. [Tesis para optar el Título Profesional de Economista, Universidad de Lima] Repositorio Institucional de la Universidad de Lima https://hdl.handle.net/ [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 26];20:500. Available from: https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13260
26. Agramonte Enríquez G. Impacto laboral y económico de la violencia contra las mujeres artesanas productoras de textiles de la Región Cusco en el año 2017 – 2018. Universidad Andina del Cusco; 2019.
27. Researchgate.net. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://www.researchgate.net/profile/Ines-Santi-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Huaranca/publication/332798047_LA_VIOLENCIA_CONTRA_LAS_MUJERES_EN_LAS_EMPRESAS_PERUANAS_UN_ENFOQUE_REGIONAL/links/5cc9f65a92851c8d2213f08a/LA-VIOLENCIA-CONTRA-LAS-MUJERES-EN-LAS-EMPRESAS-PERUANAS-UN-ENFOQUE-REGIONAL.pdf

28. Edu.co. [cited 2024 Sep 26]. Available from: https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3681
29. López, V. G., Moreno, L. R., González, V.M., y Valenzuela, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. Revista De Ciencias Sociales, XXIX(2), 199-215.
30. De las Casas Alegre, Mónica. (2019). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador: Resumen ejecutivo. Quito: GIZ, Programa PreViMujery Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2445
31. Carrillo J, Fuentes L, Indriago Y. Interpretación del presentismo laboral en los departamentos administrativos de una empresa dedicada a la construcción. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración. 2018; 8(2): 288-302.
32. Cuero NVC, Banguero ICG, Martínez TAO. Causas de presentismo laboral en los docentes de la Fundación Universitaria Maria Cano extensión Santiago de Cali. [Internet] 2007. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://repositorio.fumc.edu.co/handle/fumc/108
33. Huaranca IFS. Pérdidas económicas del ausentismo y presentismo laboral en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque-2016. [Internet] 2018. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://repositorio.lamolina.edu.pe/items/00bed057-e6cb-44bb-b72d-c7e79ae64f86

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

34. Garcia-Moreno C, Jansen HAFM, Ellsberg M, Heise L, Watts C. Prevalence of intimate partner violence: findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. Lancet. 2006;368(9543):1260-1269.
35. Sanabria BOR, Atará-Piraquive ÁP, Cantor-Cutiva LC. Factores asociados al presentismo laboral y la calidad de vida relacionada con la voz en docentes universitarios colombianos dictando clases virtuales en tiempos de COVID-19. Revista de investigación e innovación en ciencias de la salud. 2023; 5(2), 164-177.
36. Gonzalez A, Beatriz Z. Influencia de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de microempresas utilizando ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales. Universidad Nacional Agraria La Molina; 2019.
37. Apaza Roldan MA, Vasquez Valenzuela ML. Salud ocupacional en el entorno laboral de las organizaciones. Revisión sistemática de la literatura. Universidad César Vallejo; 2021.
38. Arroyave EA, Martinez VO, Medrano RMT, Molano CER, Aljure LRB. Validación de la STANFORD PRESENTEEISM SCALE (SPS-6) para instituciones del sector salud en Colombia. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2023; 13(1), 1-7.
39. Valverde JDB, Hernandez NMG. Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Presentismo Stanford-6 en docentes de nivel primario de la ciudad de Trujillo. [Internet] 2023. [Accedido: 13 de noviembre del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126534
40. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. [citado 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

41. Duvvury N, Vara-Horna A, Brendel C, Chadha M. Productivity impacts of intimate partner violence: Evidence from Africa and south America. SAGE Open [Internet]. 2023;13(4). Disponible en: http://dx.doi.org/10.1177/21582440231205524

42. Song I. Prevalence and risk factors of presenteeism during the COVID-19 pandemic in Korea: analysis of population-based panel data. Int J Occup Med Environ Health [Internet]. 2024;37(6):617–29. Disponible en: http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02490

43. Asencios-Gonzalez ZB, Vara-Horna A, McBride JB. Intimate partner violence against women and labor productivity: the mediating role of morbidity. Violence Against Women. 2024;30(12-13):3057-3079. doi:10.1177/10778012231163572.

44. Fiorini LA. Remote workers' reasons for changed levels of absenteeism, presenteeism and working outside agreed hours during the COVID-19 pandemic. SAGE Open [Internet]. 2024;14(1). Disponible en: http://dx.doi.org/10.1177/21582440241240636

45. Min A, Ji Y, Baek W. How the pandemic shaped presenteeism trends between healthcare and non-healthcare workers using the Korean working conditions surveys (2010-2023). Sci Rep [Internet]. 2025;15(1):30653. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1038/s41598-025-13582-3

46. Antczak E, Miszczyńska K. The determinants of presenteeism in selected European countries - modelling from geographical and gender perspectives. Cent Eur J Econ Model Econom [Internet]. 2024;191–225. Disponible en: http://dx.doi.org/10.24425/cejeme.2024.152689

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

47. Liu T, Wang W, Shan G, Zhang Y, Liu J, Li Y. Job crafting and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplaceability. Front Public Health [Internet]. 2022;10:930083. Disponible en: http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083

48. Shan G, Wang S, Wang W, Guo S, Li Y. Presenteeism in nurses: Prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. Front Psychiatry [Internet]. 2020;11:584040. Disponible en: http://dx.doi.org/10.3389/fpsyt.2020.584040

49. Li Z, Luo Z, Chen L, Chen L, Chang Y, Ma X, et al. Present situation and influencing factors of presenteeism among nurses in China: a cross-sectional multicenter study. BMC Nurs [Internet]. 2025;24(1):448. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1186/s12912-025-03095-9

50. Starc J, Fabjan TR. Employee affiliation and presenteeism in health-care settings. Open Access Maced J Med Sci [Internet]. 2023 [citado el 28 de septiembre de 2025];11(E):338–47. Disponible en: https://oamjms.eu/index.php/mjms/article/view/11654

51. Majwala H. Prevalence and correlates of sickness presenteeism among secondary school teachers in the bukedi region of Eastern Uganda. 2025; Disponible en: http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.14584047

52. Son S-Y, Min J-Y, Ryoo S-W, Choi B-Y, Min K-B. Association between multiple jobs and physical and psychological symptoms among the Korean working population. Ann Occup Environ Med [Internet]. 2024;36(1):e21. Disponible en: http://dx.doi.org/10.35371/aoem.2024.36.e21

53. White SJ, Sin J, Sweeney A, Salisbury T, Wahlich C, Montesinos Guevara CM, et al. Global prevalence and mental health outcomes of intimate partner

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

violence among women: A systematic review and meta-analysis. Trauma Violence Abuse [Internet]. 2024;25(1):494–511. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1177/15248380231155529

54. Periyasamy C, Narayanan G, Ezhumalai S. Group intervention for intimate partner violence among female spouses of men with alcohol dependence syndrome: An open-label, single-group study. Indian J Psychiatry [Internet]. 2025;67(3):340–5. Disponible en: http://dx.doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_641_24

55. van Gelder NE, Ligthart SA, van Rosmalen-Nooijens KA, Prins JB, Oertelt-Prigione S. Effectiveness of the SAFE eHealth intervention for women experiencing intimate partner violence and abuse: Randomized controlled trial, quantitative process evaluation, and open feasibility study. J Med Internet Res [Internet]. 2023;25:e42641. Disponible en: http://dx.doi.org/10.2196/42641

56. Ghahramani S, Najjari B, Bayattork R, Arab-Zozani M. Prevalence and factor influencing Intimate Partner Violence against women during COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. Med J Islam Repub Iran [Internet]. 2024;38:104. Disponible en: http://dx.doi.org/10.47176/mjiri.38.104

57. Gerlach M, Hahn S, Rossier C, Geese F, Hamers J, Backhaus R. Presenteeism among nurses: An integrative review. Int J Nurs Stud Adv [Internet]. 2024;7(100261):100261. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100261

58. Jia H, Shang P, Gao S, Cao P, Yu J, Yu X. Work stress, health status and presenteeism in relation to task performance among Chinese medical staff during COVID-19 pandemic. Front Public Health [Internet]. 2022;10:836113. Disponible en: http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2022.836113

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

59. Wu J, Li Y, Lin Q, Zhang J, Liu Z, Liu X, et al. The effect of occupational coping self-efficacy on presenteeism among ICU nurses in Chinese public hospitals: a cross-sectional study. Front Psychol [Internet]. 2024;15:1347249. Disponible en: http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1347249

60. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perú: Perfil sociodemográfico de Lima Metropolitana [Internet]. Lima: INEI; 2022 [citado 2026 Mar 7]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe

61. Vara-Horna A, Asencios-Gonzalez ZB, McBride JB. Intimate partner violence against women and workplace productivity in the financial sector of two Latin American societies. *Violence Against Women*. 2024;30(15-16):3854-3878. doi:10.1177/10778012231201923.

62. Sardinha L, Maheu-Giroux M, Stöckl H, Meyer SR, García-Moreno C. Global, regional, and national prevalence estimates of physical or sexual, or both, intimate partner violence against women in 2018. Lancet. 2022;399(10327):803-813.

63. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2023. Lima: INEI; 2024.

64. Webster RK, Liu R, Karimullina K, Hall I, Amlôt R, Rubin GJ. A systematic review of infectious illness presenteeism: prevalence, reasons and risk factors. BMC Public Health. 2019;19(1):799. doi:10.1186/s12889-019-7138-x

65. Min A, Kang M, Park H. Global prevalence of presenteeism in the nursing workforce: A meta-analysis of 28 studies from 14 countries. J Nurs Manag. 2022;30(7):2811-2824. doi:10.1111/jonm.13688.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO VERBAL PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(ENCUESTA GENERAL)	
Título del estudio	"Presentismo laboral según la percepción de violencia de pareja en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana, febrero 2025"
Investigadores	• Mairim Julissa Valle García • Dennis Tai Yong
Institución	Universidad Científica del Sur

Información Clave

El siguiente es un breve resumen de este estudio para ayudarte a decidir si deseas participar en esta investigación. Más adelante en este formulario, se muestra información más detallada.

Introducción

Reciba usted mi cordial saludo, somos los investigadores Dr. Dennis Tai Yong y Dra. Mairim Julissa Valle García médicos ocupacionales de profesión. Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: "Presentismo laboral según la percepción de violencia de pareja en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana, febrero 2025".

A continuación, te voy a brindar información e invitarte a ser parte de este estudio. Antes de que decidas participar, puedes hablar con nosotros o cualquier otra persona con quien te sientas cómoda sobre esta investigación. Si tienes alguna pregunta o duda relacionada con el estudio no dudes en consultarme. Estaremos atentos para

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

resolver cualquier inquietud y duda que puedas tener antes durante y después del estudio.

Propósito del Estudio:

El propósito de este estudio es conocer la relación entre el presentismo laboral (cuando, estando en el trabajo, el individuo se encuentra mentalmente preocupado por problemas domésticos, familiares o de pareja) y la percepción de violencia, entendida como situaciones de maltrato, agresión o condiciones adversas en el entorno personal y social que puedan afectar el bienestar del trabajador. Comprender esta relación puede ayudar a diseñar estrategias de prevención, promoción de la salud mental y mejora en las condiciones laborales.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

Completar un cuestionario en formato físico, cuyas preguntas se enfocan en sus experiencias laborales, su estado emocional en el trabajo, y su percepción de violencia en el entorno personal.

No se le solicitarán muestras biológicas ni se le realizarán exámenes médicos. Su participación se limita a responder las preguntas planteadas.

Riesgos e incomodidades:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Beneficios:

Si bien no se garantizan beneficios personales directos, su participación contribuirá a la generación de conocimiento sobre la relación entre el presentismo laboral y la percepción de violencia. Esta información puede ser útil para la comunidad laboral con el fin de implementar iniciativas que promuevan el bienestar y la salud mental en el trabajo.

Costos y compensación

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, es decir, no le ocasionarán gasto alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Sin embargo, su colaboración es muy valiosa para el avance del conocimiento en esta área.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Solo los investigadores tendrán acceso a la base de datos del estudio.

Derechos del participante:

Su participación en esta investigación es voluntaria. Si usted ha decidido participar en el estudio, usted puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si así usted lo decide. Ello no le debe causar ningún tipo de represalia o sanción. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al Dr. Dennis Tai Yong al teléfono 943039009 o a la Dra. Mairim Valle García al

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

número 971331949, o escriba al siguiente correo electrónico 100018441@cientifica.edu.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar:

Comité Institucional de Ética Comité Institucional de Ética en Investigación Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA)	Panamericana Sur Km 19, Villa Portal: https://investigacion.cientifica.edu.pe/ciei-cientifica/ Correo: ciei_ucsur@cientifica.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 2

Encuesta final

Presentismo laboral según la percepción de violencia de pareja en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana, enero - febrero 2025

Distrito de la encuesta: San Juan de Lurigancho ( ) San Martín de Porres ( ) Ate ( ) Comas ( ) Villa El Salvador ( )

Hace cuántos años vive en ese distrito: _____

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad (años cumplidos): _____

¿Actualmente tiene una pareja sentimental? No ( ) Si ( )

Si la respuesta anterior fue si, mencione en qué fase de la pareja están: Enamorados ( ) Novios ( ) Convivientes ( ) Casados ( ) Otra: _____

Nivel educativo: Hasta secundaria ( ) Técnico o universitario ( )

Ocupación o profesión: _____

Rubro de su empresa en donde trabaja: Educación ( ) Salud ( ) Construcción ( )
Servicios ( ) Entidad pública ( ) Alimentación ( ) Otros: _____

Su vínculo con la empresa es: formal/con contrato ( ) Trabajadores independientes ( ) Free lance/trabajador libre de una empresa ( ) Otros:_____

Años que está en el actual trabajo: _____

Tipo de trabajo que realiza: Administrativo/oficina ( ) Operario/campo ( ) Ambos ( )

Horas promedio que labora por día: _____

¿Cuántas veces faltó al trabajo en el último año por enfermedad?: _____

¿Cuántas veces faltó al trabajo en el último año por motivos personales?: _____

¿Cuántas veces faltó al trabajo en el último año por otros motivos?:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

_____

¿Cuántos trabajos tiene actualmente? _____

Fuente: Preguntas relacionadas con las características sociodemográficas y laborales. Elaboración propia.

Su pareja…	No	No del todo	Algunas veces	Frecuentemente
¿Le ha dicho o le ha hecho cosas para humillarle delante de los demás?				
¿Le ha amenazado con hacerle daño a usted o a alguien cercano a usted?				
¿Le amenazó con irse de la casa, quitarle a las hijas e hijos o la ayuda económica?				
¿Ha utilizado la fuerza física para obligarle a tener relaciones sexuales, aunque usted no quería?				
¿Le obligó a realizar actos sexuales que usted no aprueba?				
¿Le empujó, sacudió o le tiró algo?				
¿Le abofeteó o le retorció el brazo?				
¿Le golpeó con el puño o con algo que pudo hacerle daño?				
¿Le ha pateado o arrastrado?				
¿Trató de estrangularle o quemarle?				
¿Le amenazó con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?				
¿Le atacó/agredió con un cuchillo, pistola u otro tipo de arma?				

Fuente: Items adaptados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) , Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

En base a lo previamente mencionado, se entiende por “condición” si tuvo uno o más problemas previamente descritos con su pareja. En base a ello conteste:

En mi trabajo…	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Intermedio	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A pesar de tener mi condición, fui capaz de terminar mis labores más difíciles de mi trabajo.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Mi condición no me permitió disfrutar mi trabajo.					
Me sentía desesperado por terminar ciertas labores en mi trabajo, debido a mi condición.					
Pude concentrarme en lograr mis objetivos en el trabajo a pesar de mi condición.					
A pesar de tener mi condición, me sentía lo suficientemente energético para completar todo mi trabajo.					
Debido a la condición descrita, el estrés de mi trabajo fue mucho más difícil de manejar.					

Fuente: Evaluación del presentismo laboral mediante la Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CONSTANCIA N°799-CIEI-CIENTÍFICA-2024

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, **ha sido aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de Registro: **POS-74-2024-01069**

Título: **Presentismo laboral según la percepción de violencia de pareja en trabajadores de cinco distritos populosos de Lima Metropolitana, enero - febrero 2025**

Investigador(a): **Dennis Tai Yong; Mairim Julissa Valle García**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente.

La aprobación del proyecto de investigación corresponde a los siguientes documentos:

1. Protocolo de investigación, versión 1.1 de fecha 28 de noviembre del 2024
2. Consentimiento Informado, versión 1.1 de fecha 28 de noviembre del 2024

La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **22 de junio del 2026.**
Todo trámite para la renovación de la aprobación tendrá que ser por lo menos 30 días antes de su vencimiento.
Tome atención del comunicado **799- CIEI-CIENTÍFICA-2024** que se adjunta a su constancia de aprobación.

Villa El Salvador, 23 de diciembre del 2024

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR – Comité Institucional de Ética en Investigación – UCSUR

Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

COMUNICACIÓN N° 799 - CIEI-CIENTÍFICA-2024

En consideración a la aprobación de su proyecto de investigación el CIEI-CIENTÍFICA considera establecer algunos alcances y precisiones para su conocimiento:

1.- Si su investigación, se va a desarrollar en una Institución externa a la Universidad Científica del Sur, usted deberá enviar (la) (el) aprobación/permiso institucional de dicha institución externa al correo del CIEI-CIENTÍFICA ciei_ucsur@cientifica.edu.pe antes de iniciar la ejecución de su proyecto de investigación para el pase respectivo.

2.- La presente aprobación de su estudio no podrá continuar ejecutándose, si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

3.- La aprobación de este proyecto es válida solo para el proyecto que ha sido evaluado por el CIEI-CIENTÍFICA, cualquier otro proyecto que se quiera llevar a cabo utilizando la información recogida como parte de este proyecto, debe solicitar la evaluación ética correspondiente.

4.- La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses **(hasta el 22 de junio del 2026)**, periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

5.- Toda aprobación del CIEI-CIENTÍFICA tiene alcance a nivel nacional, si es que la propuesta de investigación considera el empleo de información de personas de otros países, el tesista/investigador tendrá que contar con la aprobación del acceso y uso de dicha información por la Institución de ese país y tendrá que declarar en su proyecto que la propuesta de investigación será revisada y aprobada por un Comité de ética del país de donde provienen los datos.

Comité Institucional de Ética en Investigación
Universidad Científica del Sur
CIEI-CIENTÍFICA

T /(511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
Asesoría al postulante
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE CARRERA No. 924- DACMH-DAFCS-U. CIENTIFICA-2024

Lima, 26 de diciembre del 2024

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: **"PRESENTISMO LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE PAREJA EN TRABAJADORES DE CINCO DISTRITOS POPULOSOS DE LIMA METROPOLITANA, ENERO - FEBRERO 2025".**

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y el reglamento y Procedimientos de trabajos de Investigación para obtener el **Grado de Maestro.**

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

ART. 1° Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: **"PRESENTISMO LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE PAREJA EN TRABAJADORES DE CINCO DISTRITOS POPULOSOS DE LIMA METROPOLITANA, ENERO - FEBRERO 2025",** presentado por los alumnos: Dennis Tai Yong y Mairim Julissa Valle García con N° de registro **POS-74-2024-01069,** con vigencia para solicitar sustentación hasta el 22 de junio del 2026.

ART. 2° Nombrar al docente Christian Richard Mejia Alvarez, como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - Decano de la Carrera de Medicina Humana - UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Mg. JORDI GRAU MONGE
DECANO
CARRERA DE MEDICINA HUMANA

c.c. Archivo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis