

Dr. Arístides Alfredo Vara-Horna

# 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





# **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

**Dr. Arístides Alfredo Vara-Horna**

La Paz, Febrero de 2015

**Publicado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

Programa Regional ComVoMujer  
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval, Piso 4,  
San Isidro, Lima 27/Perú  
T +51 1 442 1101  
I www.giz.de

Cámara de Comercio e Industria Boliviano – Alemana  
c. 15 Calacoto # 7791, Torre Ketal, Of. 311  
Casilla 2722, La Paz, Bolivia  
T + 591-2-279-5151  
I www.ahkbol.com

**Responsables**

Christine Brendel  
Directora Programa Regional  
ComVoMujer  
E christine.brendel@giz.de

Irma Campos, Coordinadora Nacional  
Programa Regional ComVoMujer Bolivia  
Av. Ecuador N° 2523, Sopocachi, Edificio Dallas, Piso 8  
La Paz, Bolivia  
E irma.campos@giz.de

**Elaboración**

Dr. Arístides Alfredo Vara-Horna  
*Investigador principal*

Psic. Paola Castro Chávez & Psic. Dolly Alcoba Meriles  
*Coordinadoras de trabajo de campo*

Mg. Claudia Gabriela Navarro Lange  
*Analista económica*

Lorena Gutierrez Pérez, Oscar Alejandro San Martín Cevallos, Natalia Gómez Téllez, Dely Ballesteros Saravia, Edilberto Huarachi Choque, Paola Vallejos Orellana, Mary Laidy Vaca Rodríguez, Carla Adriana Rojas Gonzales, Karla Vargas Torrico, Yessica Esther Roca Rivero  
*Encuestadoras/es*

**Diseño y Diagramación**

Diseño: Erika Hidrovo, Quito, Ecuador / Diagramación : Vicky Avalos, Lima, Perú

**Foto de la portada**

Xochiquetzal Fonseca/CIMMYT

**Fotos**

ElArreglador  
Programa Regional ComVoMujer

Primera edición, setiembre 2015

Derechos reservados

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de las/los editores/as. Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación, son responsabilidad exclusiva de sus autoras/es y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ.

# Contenido

---

Índice de tablas.....	6
Índice de figuras.....	7
Prólogo.....	8
Violentómetro empresarial: Bolivia 2014.....	9
Resumen.....	10
<b>I. Introducción.....</b>	<b>13</b>
Objetivos.....	16
Delimitación.....	16
Impacto.....	17
<b>II. Estado del arte.....</b>	<b>19</b>
<b>III. Metodología.....</b>	<b>29</b>
3.1. Diseño.....	31
3.2. Muestra.....	31
3.3. Instrumentos.....	33
3.3.1. Definición y operacionalización de variables.....	33
3.3.2. Análisis de fiabilidad y validez de las variables.....	36
3.4. Procedimiento y análisis.....	40
3.4.1. Cálculo de impacto de la VcM en la productividad laboral.....	40
3.4.2. Estimación de costos empresariales.....	41
<b>IV. Resultados.....</b>	<b>43</b>
4.1. Prevalencia de la VcM en las empresas.....	45
4.2. Personal que atestigua situaciones de VcM en sus colegas.....	48
4.3. Efectos de la VcM en el desempeño laboral.....	50
4.4. Pérdida de productividad por VcM.....	54
<b>V. Discusión.....</b>	<b>59</b>
5.1. Sobre la validez del estudio.....	61
5.2. Sobre la prevalencia de la VcM en las empresas.....	61
5.3. Sobre el impacto de la VcM en la productividad laboral.....	62
5.4. Sobre los costos empresariales de la VcM.....	63
<b>VI. Síntesis de resultados y recomendaciones.....</b>	<b>67</b>
6.1. Síntesis de resultados.....	69
6.2. Recomendaciones.....	70
<b>VII. Referencias.....</b>	<b>73</b>
<b>VIII. Anexo: Formato de cuestionario base.....</b>	<b>79</b>



# Tablas

---

Tabla 1. Costos mundiales de todo tipo de violencia.....	21
Tabla 2. Aspectos clave en la medición de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM).....	23
Tabla 3. Razones por las cuales la VcM se mantiene invisible dentro de las empresas.....	24
Tabla 4. Situaciones en que la VcM origina costos de productividad a las empresas, según agente involucrado/a.....	26
Tabla 5. Distribución muestral según sectores y números de colaboradores/as .....	31
Tabla 6. Descripción de la muestra según sexo.....	32
Tabla 7. Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as colaboradores/as- Análisis de consistencia interna.....	36
Tabla 8. Estructura factorial de factores rotados de los ítems de las cinco escalas .....	38
Tabla 9. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales .....	41
Tabla 10. Porcentaje de colaboradoras/es involucradas/os en situaciones de violencia de pareja .....	46
Tabla 11. Promedio de situaciones de VcM en el último año en colaboradoras/es involucradas/os.....	46
Tabla 12. Porcentaje de colaboradoras/es que no reconocen estar involucrados en VcM, pero que reportan consecuencias laborales por “peleas y discusiones” (Prevalencia durante el último año).....	47
Tabla 13. Días perdidos y costos por colaborador/a al año considerando presentismo y ausentismo (en USD) .....	54
Tabla 14. Días perdidos y costos por colaborador/a que atestigua VcM en sus colegas, pero que nunca la ha experimentado, al año considerando presentismo y ausentismo .....	55
Tabla 15. Días perdidos y costos por colaborador/a al año considerando presentismo y ausentismo (en USD).....	56
Tabla 16. Días perdidos, fuerza laboral perdida y costos anuales país de presentismo y ausentismo por VcM, considerando factor de productividad (en USD).....	57
Tabla 17. Costo mundial de la VcM en el mundo por regiones.....	64
Tabla 18. Costos empresariales por ausentismo y presentismo causado por la VcM, considerando el factor de productividad (costos anuales en USD).....	65

# Figuras

---

Figura 1. Estructura factorial de la escalas de VcM y ausentismo y presentismo.....	39
Figura 2. Personal boliviano afectado por la VcM, según reporte de agredidas y agresores (porcentaje).....	45
Figura 3. Personal involucrado en VcM (durante toda la relación), según tipo de ataque (porcentajes).....	47
Figura 4. Prevalencia vida y prevalencia anual de la VcM según sector empresarial en Bolivia (porcentajes).....	48
Figura 5. Personal que atestigua VcM en sus colegas (Porcentaje).....	49
Figura 6. Efectos laborales de la VcM según atestigua el personal (Porcentaje).....	49
Figura 7. Porcentaje de colaboradoras/es que han tenido consecuencias laborales perniciosas producto de la VcM.....	50
Figura 8. Personal que ha faltado al trabajo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de VcM (porcentaje).....	51
Figura 9. Ausentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, a causa de la VcM (porcentaje).....	51
Figura 10. Personal que ha tenido presentismo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de VcM (porcentaje).....	52
Figura 11. Presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, a causa de la VcM (porcentaje).....	53
Figura 12. Promedio de días laborales perdidos (por persona, al año) según vivan o no situaciones de violencia contra las mujeres. ....	53
Figura 13. Distribución de la muestra según hayan experimentado o no VcM y según hayan atestiguado o no VcM en sus colegas de trabajo. ....	54
Figura 14. Días perdidos de presentismo y ausentismo, en función de sufrir o no VcM y de atestiguar o no VcM en sus colegas.....	55

# Prólogo

---

La violencia contra las mujeres afecta el bienestar de millones de mujeres en todo el mundo y no es un problema privado de las agredidas o sus familiares. Por el contrario, afecta a toda la sociedad y las empresas no están a salvo. El sector empresarial vive una realidad no revelada, que genera pérdidas para su personal y para la empresa, independientemente de la actividad o tamaño de la misma.

Con el objetivo de demostrar los costos e impactos de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en las empresas bolivianas, la Cooperación Alemana implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica-ComVoMujer, encargó la primera investigación de esta índole en Bolivia. El estudio cuenta con la participación de 31 empresas medianas y grandes, pioneras en reconocer la importancia de este grave flagelo para su personal y organización.

Con preocupación, tengo a bien presentar este documento, donde se muestran los principales resultados de la investigación, que lamentablemente dan un mensaje muy claro, las empresas pierden y pierden muchísimo: 1.976.294.112 dólares americanos al año, producto de la violencia contra las mujeres; equivalentes al 6,5 % del Producto Interno Bruto (PIB) nacional de Bolivia.

Quiero agradecer a las empresas participantes por abrir sus puertas para la realización de este estudio; a la Cámara de Comercio Alemana por su apoyo en el proceso; al Dr. Vara-Horna y su equipo de investigación por su profesional y valiosa participación y por supuesto a las 2.705 mujeres y 4.638 hombres que respondieron la encuesta con veracidad y confianza.

Espero que la evidencia generada en este estudio constituya un importante paso hacia el cambio, hacia una realidad con menos violencia contra las mujeres y un punto de partida para que cada vez más organizaciones del sector privado y público sumen esfuerzos y participen activamente en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

**Christine Brendel**

**Directora**

Programa Regional- Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica- ComVoMujer



# Violentómetro empresarial: Bolivia 2014

<b>Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)</b>	Personal afectado (alguna vez en su relación de pareja)	57,9%
	Agredidas (mujeres)	54,8%
	Agresores (hombres)	59,7%
	La Paz/El Alto	59,7%
	Cochabamba	59,4%
	Santa Cruz	52,5%
	Personal afectado (último año)	51,9%
	Agredidas	48,7%
	Agresores	53,8%
	Número de ataques violentos por año (media)	22
	Agredidas	28
	Agresores	19
	Atestiguaron VcM en la empresa	36,1%
	Según atestiguan, afectó a la productividad	58,3%
<b>Impacto en la productividad (solo ausentismo y presentismo)</b>	Días perdidos por VcM por colaborador/a al año	34
	Días perdidos (agredidas)	27,5
	Días perdidos (agresores)	38,4
	Días perdidos (testigos/as en el trabajo)	13,7
<b>Costos empresariales (solo ausentismo y presentismo)*</b>	Costo por colaborador/a afectado/a por VcM al año (USD)	645
	Costo agresor (USD)	693
	Costo agredida (USD)	602
	Costo testigo/a (USD)	324
	Total de días perdidos por año	52.858.213
	Días perdidos (agredidas)	17.669.878
	Días perdidos (agresores)	31.294.617
	Días perdidos (testigos/as)	3.893.718
	Número de colaboradoras/es tiempo completo con productividad perdida al 100% durante un año (equivalencia)	183.534
	Agredidas	61.354
	Agresores	108.661
	Testigos/as	13.519
	Costos empresariales país por VcM incluyendo factor de productividad, por año, en USD(a nivel país)	1.976.294.112
Costos empresariales en términos de PIB(%)	6,46%	

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras/es, donde 2.705 fueron mujeres y 4.638 hombres, provenientes de 31 empresas grandes y medianas con sedes en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

Nota: \* Solo ausentismo y presentismo representan el 98% de los costos de VcM. Rotación de personal y tardanza representan el 2%. No se ha incluido tampoco PEA femenina desocupada por VcM.

## Resumen

---

Mediante un cuestionario estructurado aplicado a una muestra representativa de 7.343 colaboradoras/es procedentes de 31 empresas privadas grandes y medianas, todas con sedes ubicadas en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, se determinan los costos empresariales invisibles de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM).

Cuatro de cada diez colaboradoras han sido atacadas por sus parejas en un promedio de 28 veces, en el último año; mientras que cinco de cada diez colaboradores han agredido a sus parejas, 19 veces en promedio. El 39% de los ataques se realizaron en las instalaciones de la empresa o alrededores. Considerando el ausentismo y presentismo ocasionado por la VcM, los agresores irrogan más costos se pierden 38,4 días laborales por cada colaborador agresor y 27,5 días por cada colaboradora agredida. Por cada ataque de VcM, se pierde 1,18 días de trabajo.

Por cada 100 colaboradores/as, 36 han atestiguado situaciones de violencia en sus colegas. De este grupo, el 58,3% reporta algún efecto en la productividad. Atestiguar situaciones de VcM en la empresa cuesta 13,7 días de trabajo para las empresas.

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Bolivia está causando una pérdida empresarial en ausentismo y presentismo de 52 millones 858 mil días por año; un equivalente a 183 mil 536 colaboradoras/es trabajando a tiempo completo con cero productividad durante todo un año, y con una pérdida de 1.976 millones de dólares americanos al año (aproximadamente 13.640 millones de bolivianos), un equivalente al 6,46% del Producto Interno Bruto.

**Palabras clave:** violencia contra las mujeres, relaciones de pareja, mujeres, empresas, Bolivia, presentismo, ausentismo, costos empresariales.

# Abstract

---

To determine the costs for businesses caused by violence against women (VAW) in intimate partnerships, we conducted a structured questionnaire with a representative sample of 7,343 employees from 31 large- and medium-sized private companies located in La Paz, Cochabamba, and Santa Cruz.

Four out of ten female employees claimed to have been attacked by their partner on average 28 times within the last year; while five out of ten male employees claimed to have attacked their partner 19 times on average. 39% of the attacks happened within or near the companies. Taking into consideration absenteeism and presenteeism caused by VAW, these results demonstrate that attackers generate higher costs than victims do: While attackers caused the loss of 38.4 working days, victims only caused the loss of 27.5.

We can so postulate that every incident of VAW accounts for 1.18 lost working days.

36 out of 100 employees claimed to have witnessed VAW involving colleagues. 58.3% of those witnesses also reported that this VAW caused their productivity to decline. We found that being a witness of VAW within the companies caused the loss of 13.7 working days.

Violence against women in intimate relationships, which causes absenteeism and presenteeism, results in a loss of 52,858,000 working days a year for Bolivian businesses, which is equal to 183,535 employees working fulltime with zero productivity for an entire year. We can translate this into a monetary cost of USD 1.976 million a year (about 13,640 million Bolivianos), which equals 6.46% of Bolivia's GDP.

**Keywords:** violence against women, relationships, women, businesses, Bolivia, presenteeism, absenteeism, business costs.



# 1

---

## Introducción





# 1. Introducción

---

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) son todos los actos de violencia (económica, psicológica, física y sexual) basada en el género y ocurrida en cualquier tipo de relación de pareja (enamoramamiento, noviazgo, matrimonio, convivencia, ex parejas, entre otros), donde la mujer es la agredida y el hombre el agresor (Vara, 2013).

Según estadísticas oficiales, Bolivia es uno de los países con los niveles más altos de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (INE, 2008), y el país con el mayor índice de VcM en Latinoamérica (OPS & CDC, 2013). Entre el 43,5 y 53% de mujeres bolivianas ha sufrido violencia física, emocional o sexual por parte de sus parejas; y 25,5% reporta haber sufrido violencia física o sexual en el último año. Considerando toda forma de VcM, 7 de cada 10 mujeres bolivianas son afectadas por la violencia, existiendo una probabilidad muy alta de que en la empresa existan colaboradoras agredidas o colaboradores agresores. Por eso, está surgiendo un reciente interés empresarial por la violencia contra las mujeres (Cruz & Klinger, 2011; Soroptimist International of the Americas, 2011; Potter & Banyard, 2011; Pollack et al, 2010; Samuel et al, 2011), entendiéndola como un importante costo social y económico para el negocio, disminuyendo la productividad, la calidad de vida y el desarrollo.

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja produce un impacto negativo en la productividad laboral. Si bien la VcM no se originó en la empresa, sino que ésta proviene del contexto de la relación de pareja del personal, su impacto trasciende la esfera doméstica y afecta a las organizaciones. Estudios internacionales en países desarrollados, y un estudio realizado por ComVoMujer y la Universidad de San Martín de Porres en el Perú, encuentran que la VcM es muy costosa para las empresas, pero estos son costos invisibles, no identificados, ajenos a la producción pero que inciden directamente en el costo final del bien o servicio (Vara, 2013). Identificar esos costos invisibles y evitarlos, tal como se hace con el control de mermas y defectos de producción para controlar la calidad, es una acción inteligente que redundará en un mayor margen de ganancia, una mejor posición competitiva por el precio final del producto o servicio y un mayor compromiso del personal (Vara, 2015).

La VcM produce daños físicos y emocionales en las agredidas, así como efectos negativos en su entorno, sea familiar, social o laboral (Banco Mundial, 2014). La VcM produce incapacidad laboral y eso se traduce en tardanzas, ausentismo y rotación de personal. Pero no sólo eso, hay impactos más profundos en el clima organizacional, la imagen de la organización y el invisible "presentismo", que no es más que la reducción del rendimiento laboral, a pesar de estar presente en el trabajo (Braaf & Barrett-Meyering, 2011; Campbell, 2011; Tolman, 2011; Patel & Taylor, 2011). Por otro lado, los costos producto de la VcM, no sólo provienen de las agredidas. La violencia es sistémica y por eso genera impacto económico tanto desde las agredidas así como desde los agresores (Duvvury et al, 2013) e, incluso, desde el personal que atestigua indirectamente situaciones de violencia entre sus colegas (Vara, 2013).

## Objetivos

En la presente investigación se determinan los costos empresariales invisibles de la violencia contra las mujeres, producto del presentismo y ausentismo del personal en las empresas privadas de Bolivia. Específicamente, la investigación busca:

- Estimar la prevalencia y tipificación de casos de violencia contra las mujeres, reportados por el propio personal de las empresas privadas de Bolivia.
- Determinar la fuerza laboral perdida en función del monto anual de días productivos que las empresas pierden por ausentismo y presentismo causados por VcM, proveniente tanto de las mujeres agredidas, agresores y testigos/as.
- Determinar las pérdidas monetarias en productividad laboral que las empresas asumen por ausentismo y presentismo causados por VcM, proveniente tanto de las mujeres agredidas, agresores y testigos/as.

## Delimitación

Los resultados de la investigación se aplican solo para empresas pequeñas, medianas y grandes. No se aplican para microempresas o microemprendimientos informales, pues son realidades organizativas distintas y requieren investigaciones independientes. En efecto, el impacto de la VcM en las propietarias de micro-emprendimientos es diferente al de las colaboradoras remuneradas en empresas. Mientras que las mujeres empleadas tiene una remuneración relativamente estable, beneficios legales, un lugar donde trabajar y con normas y seguridad claramente establecidas, en horarios definidos; dueñas de micro-emprendimientos no tienen un ingreso estable, ni horario fijo de trabajo, ni un lugar de trabajo predefinido, ni normas laborales claramente definidas. Además, los micro-emprendimientos suelen ser informales, de poca escala, sin seguro de salud ni mayores beneficios crediticios, con muy poca inversión estratégica y muy poco personal remunerado. En estos casos, las propietarias realizan la mayoría de las funciones, sus ayudantes suelen provenir del seno familiar y no suelen separar los recursos de la familia y de la empresa (Vara, 2012).

La investigación se centra en la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja o ex pareja. No contempla otros tipos de violencia basados en el género. Por otro lado, dentro de la clasificación de tipos de violencia empresarial, la investigación se centra solo en la violencia tipo IV (violencia familiar: actos violentos ocurridos dentro o fuera del trabajo, causados por un victimario que no es colaborador de la empresa pero que tiene una relación personal con la colaboradora agredida).

## Impacto

Con esta investigación se demuestra que la VcM no es un problema privado que solo afecta a las mujeres o a las familias, por el contrario, afecta a toda la sociedad y las empresas no están a salvo. En efecto, la estimación de costos para las empresas bolivianas es una oportunidad estratégica para entender cómo la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja impacta en la productividad laboral y cómo genera un costo invisible significativo en merma de la rentabilidad.

Aunque el tema es relativamente nuevo y las acciones de prevención y tratamiento de la VcM en las empresas son aún incipientes, lo cierto es que las empresas pueden disminuir esa pérdida tangible y al mismo tiempo frenar y prevenir uno de los males sociales más endémicos de la humanidad. De lo dicho, cualquier inversión efectiva para atender este problema, repercutirá significativamente en la mejora de la productividad laboral, en la reputación empresarial ante los grupos de interés de la empresa y, sobre todo, en la calidad de vida y bienestar de las personas (Vara, 2015).



# 2

---

## Estado del arte





## 2. Estado del arte

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) no solo es una violación flagrante a los derechos humanos, sino también un grave problema de salud pública en todo el mundo. Cada año, al menos 3 de cada 10 mujeres sufren violencia física o sexual por parte de sus parejas (Organización Mundial de la Salud- OMS, 2013) y con enormes repercusiones en el bienestar y salud de la población.

La VcM constituye una enorme carga presupuestal para los gobiernos. Investigaciones internacionales demuestran que los países pierden gran porcentaje de su PIB para atender este mal o como consecuencias del mismo (Hoeffler & Fearon, 2014). Incluso, se puede afirmar que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja es el tipo de violencia más caro que asumen los países a nivel global, con una pérdida que supera los 4,5 billones<sup>1</sup> de dólares o el 5,2% del PIB mundial; mucho más caro que las guerras, el terrorismo y la violencia interpersonal y todo tipo de homicidios (ver tabla 1).

**Tabla 1. Costos mundiales de todo tipo de violencia**

Tabla 1. Costos mundiales de todo tipo de violencia		
Tipo de violencia	Costo en USD	Costo en % de PIB
Colectiva (guerras y terrorismo)	167.190.000.000	0,19
Interpersonal (crímenes violentos)	1.245.270.000.000	1,44
Homicidios -total	700.500.000.000	0,82
Hombres	557.500.000.000	0,65
Mujeres	105.300.000.000	0,123
<b>Feminicidio (pareja)</b>	<b>40.100.000.000</b>	<b>0,047</b>
Niños/as	37.700.000.000	0,044
Maltrato infantil	3.594.000.000.000	4,21
Abuso sexual de menores, reportados	36.800.000.000	0,043
<b>VcM en relaciones de pareja</b>	<b>4.423.000.000.000</b>	<b>5,18</b>
Violencia sexual contra las mujeres, reportados	66.700.000.000	0,078
<b>Total</b>	<b>9.533.000.000.000</b>	<b>11,16</b>

Fuente: Copenhagen Consensus Post 2015.

<sup>1</sup> En este estudio se utiliza la escala numérica larga, a diferencia de los países de habla inglesa, que suelen usar la escala numérica corta.

Es posible encontrar más de 40 investigaciones alrededor del mundo que han intentado estimar el costo de la violencia contra las mujeres. Algunos estiman costos directos (gastos que hace el gobierno para atender eliminar la VcM), mientras que otros estiman costos indirectos (el costo-oportunidad consecuencia de la VcM). Por ejemplo, Walby & Olive (2014) encuentran que una tasa de prevalencia de VcM de tan solo 6,9% al año cuestan 13.700 millones de Euros para Reino Unido. Mientras que CARE (2014) encuentran que el 25% de prevalencia de VcM en Bangladesh representa un costo de 1.800 millones de dólares o 2,05% del PIB, solo en servicios de atención directa. De igual forma, Zhang et al (2012) en Canadá encuentran que una prevalencia de 6% de VcM cuesta 7.400 millones de dólares solo en atención médica, hospitalización, pérdida de ingresos, días de escuela perdidos y destrucción de propiedad. Vyas (2013), en Tanzania, ha encontrado que el 36,8% de las mujeres afectadas por la violencia cuestan 1,2% del PIB solo en pérdida de ingresos de las mujeres.

Recientemente, algunos pocos estudios están intentando estimar el impacto que tiene la VcM en el sector empresarial (Ej. Duvvury et al, 2012, en Vietnam; Vara, 2012, 2013 en Perú y Ecuador). Aunque la mayoría de estudios internacionales precedentes se han basado en data secundaria para estimar costos y enfocándose en las variables de ausentismo y rotación de personal; estos estudios recientes están obteniendo data primaria para estimar costos más precisos. Basados en encuestas de hogares, Duvvury et al (2012) ha encontrado pérdidas de 2.260 millones de dólares o 1,78% del PIB en pérdida de productividad basado en salarios. Por otro lado, basado en encuestas a colaboradoras/es dentro de las empresas peruanas, se encontraron pérdidas por 6.700 millones de dólares, un equivalente al 3,7% del PBI, calculadas en función al valor agregado perdido por presentismo y rotación de personal (Vara, 2013). Aunque las diferencias de costos son mayores en Perú, estas se deben a que en este último estudio se introdujo, en el sistema de costos, una variable representativa de la productividad: el presentismo.

El presentismo es la disminución de la productividad de las/os colaboradoras/es, debido a problemas de salud o personales, y que la mayoría de las veces pasa desapercibido por las gerencias, a pesar que es hasta tres veces más costoso que el ausentismo y rotación juntas (Vara, 2013). En efecto, el presentismo es un problema grave para el entorno empresarial, pues hiere la productividad, la calidad de vida y la salud del personal. Por eso, dicho problema es considerado una amenaza significativa a la eficiencia laboral y a la seguridad en el trabajo (Baker-McCleary, Greasley, Dale, & Griffith, 2010). El personal con presentismo no se encuentra totalmente concentrado en su trabajo, en lugar de ello, está más propenso a cometer errores, es menos productivo, brinda baja calidad en el servicio, se vuelve menos innovador y más susceptible a sufrir siniestros. Por sí mismos, los errores accidentales, los siniestros y daños pueden resultar extremadamente costosos; por eso, estimar el impacto del presentismo en la productividad laboral y determinar los costos que originan, son preocupaciones estratégicas (Gilbreath & Karimi, 2012; Johns, 2010; García, 2011).

Producto de las investigaciones y experiencias continuas que ComVoMujer ha venido desarrollando en Latinoamérica, existen algunas consideraciones teóricas y metodológicas que requieren ser tomadas en cuenta al momento de realizar la medición de costos empresariales de la VcM en Bolivia (ver tabla 2).

**Tabla 2. Aspectos clave en la medición de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)**

<b>Organizacionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tamaño:</b> La dinámica de las empresas pequeñas, medianas, grandes empresas no son equiparables a las microempresas o microemprendimientos.</li> <li>• <b>Efectos multiplicadores:</b> La VcM tiene repercusiones organizacionales hasta ahora desconocidas. La forma más rápida de abordaje es desde el factor humano.</li> <li>• <b>Tipos de violencia que enfrenta la empresa:</b> La VcM es el tipo IV de violencia empresarial. Hay cinco tipos: I (extraños), II (clientela), III (colegas), IV (entorno familiar) y V (diseño organizacional). La medición debe discriminar entre ellas.</li> <li>• <b>Contexto:</b> La VcM no solo ocurre en el hogar, sino también en las instalaciones o alrededor de las empresas. Considerar también la medición de la VcM mientras se está trabajando.</li> <li>• <b>Valor agregado:</b> La estimación de costos debe contemplar el factor de productividad o valor agregado que aporta cada colaborador/a, no solo salarios, pues se subestimaría el costo real para las empresas.</li> </ul>
<b>Agentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No solo considerar las agredidas, incluir también a los agresores y al personal que no sufre VcM pero que atestigua situaciones de VcM en sus colegas.</li> </ul>
<b>Variables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tardanza y ausentismo</b> son variables relacionadas. Pueden ser incluidas como una sola. Rotación de personal genera costos directos e indirectos, considerar ambos.</li> <li>• <b>Presentismo:</b> Incluir el rendimiento disminuido por agotamiento, pérdida de concentración y cero productividad por siniestralidad o abandono de puesto.</li> <li>• <b>Violencia:</b> Medir prevalencia vida, prevalencia año e intensidad de los ataques (número de ataques y gravedad de los mismos). Incluir un espectro amplio de tipos de violencia, incluyendo la económica y el daño físico. También debe considerarse la VcM ejercida por la ex pareja.</li> <li>• <b>Resistencia:</b> Debido a que la VcM es una variable muy sensible, tiende a subestimarse o negarse. Considerar todos los aspectos éticos, metodológicos y de confidencialidad en el protocolo de recolección.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del enfoque organizacional, las empresas pueden sufrir pérdidas y asumir costos por varios tipos de violencia. Una estimación efectiva de los costos de la VcM en relaciones de pareja, requiere distinguir estos tipos de violencia, ya que cada una tiene una dinámica y costo diferente (Vara, 2015; Calnan & Kelloway, 2014). La violencia Tipo I es aquella donde personas extrañas al negocio irrumpen para sustraer mercancías o recursos, afectando la integridad física del personal (Ej. Ladrón/a de bancos, piratas, delincuentes a manos armadas, etc.). La violencia Tipo II es aquella donde la clientela ataca al personal del negocio, por diversas causas (Ej. Ataques a cajeras de supermercados, de bancos, etc.). La violencia Tipo III se refiere a los ataques que ocurren entre el propio personal, jefas/es, subordinadas/os (Ej. Acoso laboral, sexual, etc.). La violencia Tipo V ocurre cuando se crean condiciones de vulnerabilidad para el personal, debido a la forma de organización de la empresa (Ej. Las mineras, cuando por su sistema de trabajo de inmersión 21/7, ponen en riesgo la salud de su personal y vulneran sus vínculos sociales y familiares). Y, finalmente, la violencia Tipo IV, que es aquella donde el personal es atacado por alguien de su entorno familiar, en este caso, por su pareja.

Estudios previos en países de altos ingresos encuentran que aproximadamente el 20% de las mujeres que trabajan en empresas sufren violencia por parte de sus parejas. En Perú se encontró entre 23,1 y 25% para prevalencia año y entre 38,1 y 43% para prevalencia vida. Aunque la mayoría de estudios utilizan escalas estandarizadas para medir la VcM centradas en violencia física y sexual, muchas excluyen las formas de violencia emocional y económica, causando -posiblemente- que los resultados estén por debajo de lo real (Vara, 2014). Además, existen razones personales y organizacionales que pueden motivar a que el personal mantenga en secreto la VcM. En efecto, existen muchas razones por las cuales la VcM puede hacerse invisible dentro de las empresas (ver tabla 3). A nivel personal, el miedo, la desconfianza, la impotencia y la negación de las colaboradoras son las principales razones. A nivel organizacional, la ausencia de una política de actuación ante los casos de VcM y la falta de entrenamiento gerencial para detectar casos de VcM, son las principales razones (ver tabla 3).

**Tabla 3. Razones por las cuales la VcM se mantiene invisible dentro de las empresas**

Personales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo (se siente culpable de la violencia sufrida, tiene miedo que la critiquen, miedo que su pareja se entere y tome revancha, tiene miedo que la despidan).</li> <li>• Impotencia (cree que nada se puede hacer, que la empresa no puede apoyar, que nadie la va a comprender).</li> <li>• Desconfianza (confesar que sufre VcM puede afectar su imagen y reputación dentro de la empresa, su imagen ante sus amistades, subordinadas/os o jefas/es).</li> <li>• Negación (subestima la violencia sufrida, no le da importancia, cree que solo son peleas o discusiones, que es normal en una relación).</li> </ul>
Organizacionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa no tiene una política de protección o actuación ante casos de VcM.</li> <li>• El personal gerencial o supervisor no está entrenado para detectar o hacer frente a la VcM.</li> <li>• La empresa cree que los problemas "personales" de sus colaboradoras/es no incumben a los fines organizacionales, que es un asunto privado.</li> <li>• La información y atestiguamiento de casos de VcM queda a nivel operativo (entre colegas y amistades dentro de cada área) y no llega a los más altos niveles de decisión, como las gerencias o alta dirección.</li> </ul>

Fuente: Vara (2015).

Cuando se realizó el estudio de costos empresariales de VcM en Perú, la mayoría de gerencias afirmaba que en sus empresas no existía violencia contra las mujeres, es decir, que no existían colaboradoras que sufrían violencia por parte de sus parejas. Sin embargo, los resultados demostraron que las gerencias solo estaban viendo 1 de cada 10 casos, el cual ya había producido un gran impacto negativo en la productividad. La VcM estaba invisible ante los ojos gerenciales y de las/los agentes de decisión (Vara, 2013).

Diversas investigaciones han demostrado que la VcM destruye la productividad laboral de las agredidas, aumentando sus niveles de ausentismo y rotación de personal, pero también de presentismo (para una revisión exhaustiva véase Vara, 2013). La VcM produce daño físico y emocional (Cerulli et al, 2012; Devries et al, 2011; Dichter et al, 2011; Humphreys, 2011; Beydoun et al, 2012) con secuelas a largo plazo en la capacidad laboral de las agredidas. Las mujeres afectadas por la VcM faltan más al trabajo o llegan

tarde pues deben atender las consecuencias que la VcM genera, tanto en ellas, como en sus familiares o dependientes. Además, se ha encontrado que los efectos de la VcM suelen persistir incluso hasta muchos años después que la VcM ha cesado (Varcoe et al, 2011; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010; Patel & Taylor, 2011; Fishman et al, 2010; Cerulli et al, 2010). Por eso no resulta conveniente medir solo el impacto en las mujeres que han sufrido VcM durante el último año, sino que se requiere ampliar el periodo e incluir también el impacto de la VcM ejercido por las ex parejas, pues muchas veces la relación violenta no termina con la ruptura, sino que continua e incluso se hace más intensa (Thiara et al, 2012; Vara, 2013).

Los agresores también generan costos empresariales por razones semejantes. Se ha encontrado que el 75% de agresores han usado los recursos de la empresa para atacar a sus parejas. Además, entre el 48 y 57% de victimarios tienen problemas de concentración en sus empleos; y entre el 42 y 51.8% ha perdido días laborales como resultado de sus comportamientos violentos (Lim, Rioux & Ridley, citados en Vara, 2013). En Perú, los agresores representan un costo empresarial anual de 3.340 millones de dólares, en presentismo, ausentismo y tardanzas (Vara, 2013). Por eso, estimar los costos de los agresores es importante para calcular la verdadera dimensión de los efectos de la VcM; y esto es particularmente importante para las empresas donde su fuerza laboral es principal o exclusivamente masculina y que pueden subestimar el impacto de la VcM si no consideran los costos de los agresores.

La VcM tiene efectos sistémicos en las organizaciones, impactando también en el clima y el bienestar del personal. Se ha encontrado que la VcM no solo ocurre en el hogar, sino también mientras el personal trabaja (Soroptimist International of the Americas, 2011; Tolman, 2011; Vara, 2013). Ello explica por qué un porcentaje considerable del personal atestigua situaciones de violencia, y se ve afectado en su rendimiento. Al percibir el peligro para las compañeras agredidas, el nivel de distracción y miedo del personal también aumenta, tratando de apoyarlas, prestándoles atención adicional, recibiendo llamadas del agresor, sintiendo ansiedad e impotencia o siendo parte de rumores y distracciones. En Perú, cuando el personal atestigua VcM en sus colegas, las empresas asumen un costo en presentismo de 594.090.981 dólares por año (Vara, 2013). En la tabla 4 se presentan diversas situaciones en las que la VcM origina costos de productividad a las empresas.

**Tabla 4. Situaciones en que la VcM origina costos de productividad a las empresas, según agente involucrado/a**

Categorías de costos de VcM	Casuística	Días que se dejaron de trabajar/año (Perú, 2013)
<b>Costos originados por los agresores</b>		
<b>Tardanza y ausentismo</b>	Puestos operativos: No producir en los tiempos establecidos por la demora de uno de los eslabones de la cadena productiva, creándose "cuellos de botella" y deficiencias en la producción.	35 días
<b>Presentismo y uso de recursos de la empresa</b>	<p>Dependiendo del rubro de la empresa el mal uso de sus recursos puede crear diversos costos, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del teléfono: si es una empresa de servicios como el caso de los "centros de llamadas", la recepción de estas se verá afectada.</li> <li>- Uso del internet: medio para hostigar a través de correo electrónico.</li> <li>- Uso de vehículos: para acechar a la pareja o ex pareja.</li> </ul> <p>Uso de las horas laborales para acosar a la pareja o ex pareja o hacer el seguimiento una vez que ya la agredió.</p> <p>Directivos: Disminución de la capacidad estratégica. Mandos medios: Deficiencia en la toma de decisiones, coordinación y control. Puestos operativos: Disminución en la productividad y desempeño laboral, accidentes por falta de concentración en trabajos de alto riesgo (ejemplo: uso de maquinaria pesada).</p>	<p>26%</p> <p>(tardanza y ausentismo)</p> <p>74%</p> <p>(presentismo)</p>
<b>Costos originados por las agredidas</b>		
<b>Tardanza y ausentismo</b>	Puestos operativos: No producir en los tiempos establecidos por la demora de uno de los eslabones de la cadena productiva (factor de producción), creándose "cuellos de botella" y creando deficiencias en la producción.	24 días
<b>Presentismo y uso de recursos de la empresa</b>	<p>Dependiendo del rubro de la empresa el mal uso de sus recursos puede crear diversos costos, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del teléfono: si la afectada tiene labores orientadas a la recepción de llamadas, verá afectada su actividad laboral.</li> <li>- Uso de las horas laborales: para asistir al centro médico, para entablar la denuncia, para cubrirse los golpes antes de ir al trabajo.</li> </ul> <p>Directivas: Disminución de la capacidad estratégica. Mandos medios: Deficiencia en la toma de decisiones, coordinación y control. Puestos operativos: Disminución en la productividad y desempeño laboral, accidentes por falta de concentración (ejemplo: en el sector textil podrían sufrir accidentes con las máquinas de coser o con las cortadoras textiles).</p>	<p>39,7%</p> <p>(tardanza y ausentismo)</p> <p>60,3%</p> <p>(presentismo)</p>
<b>Costos originados por colegas que atestiguan</b>		
<b>Presentismo y uso de recursos laborales</b>	<p>La presencia de violencia en las instalaciones de la empresa puede generar miedo y sensación de inseguridad en quienes la atestiguan. Los rumores difamatorios creados por el agresor, en desprestigio de la agredida, pueden impactar causando tiempo perdido en interrogatorio a colegas de trabajo, ataques verbales, percepción de peligro, desprestigio de testigos/as y pérdida de autoridad ante el personal.</p> <p>Prestación adicional a la agredida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de tiempo en escucharla.</li> <li>- Uso de tiempo para atenderla en caso de agresiones físicas.</li> <li>- Uso del tiempo para suplir las actividades de la colega.</li> </ul>	<p>Testigos: 17 días</p> <p>Testigos: 9 días</p>
<p><b>Costos primarios de rotación de personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Costos de reclutamiento y selección, integración y entrenamiento, costos de desvinculación, indemnizaciones, pago anticipado, liquidaciones.</li> <li>- Reflejos en la producción: Pérdida de la producción causada por el vacío dejado por la empleada desvinculada, mientras no es substituida; producción generalmente inferior, por lo menos durante el periodo de ambientación de la nueva persona empleada que ha ocupado el cargo; inseguridad inicial de la nueva persona empleada y su interferencia en el trabajo de las/ los compañeras/os.</li> <li>- Costo extra-laboral: Gastos del personal extra y horas extras necesarias para cubrir el vacío existente o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo/a empleado/a; tiempo adicional de producción causada por la deficiencia inicial; tiempo adicional del/la supervisor/a que se emplea en la integración y en el entrenamiento.</li> <li>- Costo extra-operacional: Aumento de errores, repeticiones y problemas del control de calidad provocados por la inexperiencia del/la nuevo/a empleado/a.</li> <li>- Pérdidas en los negocios: La imagen y los negocios de la empresa pueden sufrir deterioro por la deficiente calidad de los productos en razón de la inexperiencia del/la novato/a.</li> </ul>		

Fuente: Vara (2015), basado en los resultados del estudio de costos empresariales de la VcM en Perú.







# 3

---

## Metodología



## 3.1. Diseño

Estudio descriptivo basado en cuestionarios estructurados aplicados al personal de 31 empresas privadas de Bolivia, mientras realizan sus labores, para determinar los niveles de VcM en las empresas y el impacto de la VcM en la productividad laboral. Para determinar los costos empresariales de la VcM se ha usado el diseño contable de costos indirectos del capital humano, que captura el valor de la pérdida del tiempo del trabajo debido a la ausencia o baja productividad (Duvvury, 2015), contabilizado en días laborales perdidos, salarios perdidos y luego corregido por el factor de productividad laboral individual.

## 3.2. Muestra

Se encuestó a una muestra intencional de 7.343 colaboradoras/es, donde 2.705 fueron mujeres y 4.638 hombres; procedentes de 31 empresas privadas grandes y medianas, todas con sedes ubicadas en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, de una población acumulada de 10.468 colaboradoras/es.

Para garantizar representatividad de la muestra, solo se consideraron empresas con sedes en las tres ciudades del eje troncal y de diversos sectores empresariales. Hay que resaltar que el eje troncal contribuye con el 67,2% del Producto Interno Bruto a la economía nacional y constituye el 84,3% de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO).

La muestra procede de cinco sectores empresariales. El 47,3% proviene de la industria manufacturera, el 24,5% del sector bancario, 11% del sector de telecomunicaciones, el 9,6% del rubro de servicios y el 7,7% son empresas dedicadas a la comercialización (ver tabla 5).

**Tabla 5. Distribución muestral según sectores y números de colaboradores/as**

Sector empresarial	Empresas	Colaboradores/as			Porcentaje
		Hombres	Mujeres	Total	
Intermediación financiera y seguros	4	876	924	1.800	24,5
Información y comunicaciones	2	453	354	807	11,0
Comercialización	4	451	111	562	7,7
Industria manufacturera	16	2.399	1.071	3.470	47,3
Servicios	5	459	245	704	9,6
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>4.638</b>	<b>2.705</b>	<b>7.343</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las colaboradoras y colaboradores encuestadas/os, en la tabla 6 se presentan sus características demográficas y laborales.

**Tabla 6. Descripción de la muestra según sexo**

	Mujeres (2.705)	Hombres (4.638)
<b>Edad</b>		
Promedio	31,42 años (D.E. <sup>a</sup> = 7,76)	32,5 años (D.E. = 9,06)
Rango	18-69 años	Rango: 18-73 años
<b>Ciudad</b>		
La Paz/El Alto	46,3%	56,4%
Cochabamba	29,6%	19,1%
Santa Cruz	24,1%	24,5%
<b>Tiene hijos/as</b>		
Sí	60,1%	68,6%
Número de hijas/os promedio	1,69 (D.E.=0,994)	2,05 (D.E.=1,14)
<b>Otras personas dependientes</b>		
Sí	42,6%	31,9%
<b>Tiene pareja actualmente</b>		
Sí	60,6%	78,5%
Vive con su pareja	53,9%	76,7%
<b>Años de relación</b>		
Menor de 3 años	32,7%	20,3%
Entre 3 a 5 años	23,2%	26,9%
Entre 6 a 10 años	20,7%	21,6%
Más de 10 años	23,4%	31,1%
<b>Antigüedad laboral</b>		
Menos de 4 años	59,1%	54,4%
Entre 4 y 10 años	30,3%	30,8%
Más de 10 años	10,7%	14,8%
<b>Contrato laboral</b>		
Comisiones	4,1%	2,9%
Contrato eventual	4,5%	5,1%
Contrato a plazo fijo	8,1%	9,7%
Contrato a plazo indefinido	79,3%	78,3%
Contrato a tiempo parcial	0,9%	1,4%
Otros	3%	2,6%
<b>Remuneración mensual promedio sin descuentos</b>		
Bolivianos <sup>b</sup>	4110,75 (D.E.= 2703,2)	4129,96 (D.E.= 3290,7)
Rango	100 a 25.000	140 a 56.000
USD	595,7	598,54
<b>Horas promedio de trabajo por semana</b>	46,60 (D.E.= 10,81)	48,72 (D.E.= 10,43)

Fuente: Encuestas a colaboradoras/es.

Notas: <sup>a</sup> D.E = Desviación estándar: indica cuánto pueden alejarse los valores respecto al promedio.

<sup>b</sup> Tasa de cambio: USD 6,9.

## 3.3. Instrumentos

---

Se diseñaron dos cuestionarios paralelos y equivalentes para hombres y mujeres, ambos previamente validados en Perú con 211 empresas de diversos sectores. Se realizó una adaptación de lenguaje y contexto, mediante entrevistas no estructuradas a algunas/os colaboradoras/es (ver anexo 1) y posteriormente se aplicó a una empresa para probar su aplicabilidad y conveniencia.

Se midieron las siguientes variables: demográficas, familiares, laborales, ausentismo, presentismo, testigos/os de violencia y violencia contra las mujeres en el contexto del hogar, en el contexto del trabajo y consecuencias laborales percibidas de la VcM.

### 3.3.1. Definición y operacionalización de variables

El cuestionario contiene las siguientes áreas y variables:

- 1. Información demográfica y laboral:** Registra la información demográfica del personal (edad, estado civil, número de hijos/as, número de dependientes, convivencia con la pareja) y también la laboral (sueldo mensual, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato).
- 2. Salario día:** Se pregunta sobre el monto de su sueldo mensual en bolivianos (en caso de tener sueldo fijo) o el promedio de su sueldo mensual en bolivianos (en el caso de ser variable). El salario día, se deriva de dividir el salario mensual entre el número de días-contrato del personal. En el caso de sueldo variable, por comisiones u horas extras, se considera la cantidad de horas reportadas –y no las del sueldo base– y luego convertidas a días. Se asume 8 horas laborales por día.
- 3. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el hogar:** Es definida como la presencia de, al menos, un episodio de cualquiera de los cuatro tipos de violencia (económica, psicológica, física y sexual) y su consecuencia (daño), por parte de la pareja o ex pareja, en un periodo de tiempo determinado. La VcM es una escala de seis ítems adaptados del CTS-2 (Straus, 2007) y de la encuesta usada en el National Violence Against Women Survey (NVAWS) del Center for Disease Control and Prevention (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002). Indaga la frecuencia en la que las colaboradoras han experimentado seis comportamientos o acciones específicas por parte de sus parejas o ex parejas: 1) Violencia económica (apoderarse de sus ingresos). 2) Ataque psicológico (amenazas, insultos, intimidación). 3) Ataque físico (golpes, cachetadas, patadas, mordidas, sujeciones). 4) Ataque físico con objetos (con arma blanca, correa, palos, armas de fuego). 5) Violencia sexual (contacto sexual no deseado). 6) Daño físico a consecuencia de la violencia, que requiera atención médica o descanso.
- 4. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el contexto laboral:** Escala adaptada de la Versión Modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los últimos 12 meses, la frecuencia en que ellas han experimentado tres conductas específicas de VcM por parte de sus parejas en los ambientes de trabajo: 1) Su pareja ha ido al lugar donde trabaja y la ha molestado o incomodado (acosado, amenazado, intimidado). 2) Su pareja la ha molestado o

incomodado insistentemente por teléfono o correo electrónico mientras usted estaba trabajando. 3) Su pareja la ha insultado/golpeado cuando usted estaba trabajando.

Para las variables de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el hogar y en el contexto laboral, las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 o 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. Se distinguen tres periodos: a) Prevalencia actual: Cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses. b) Prevalencia vida: Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual. c) Cese de violencia: Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año.

En el periodo de prevalencia actual se mide el nivel de intensidad de los actos violentos, en función de la cantidad de veces que han ocurrido. Las colaboradoras que no son afectadas por la violencia actualmente o a lo largo de la vida, son categorizadas como grupo “sin violencia”. Los seis ítems son ponderados según la intensidad y luego promediados para calcular el valor de victimización actual de violencia (solo para prevalencia actual).

- 5. Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral, cuando se pregunta como “peleas o discusiones”:** Escala de 5 ítems adaptada de la versión modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los últimos 12 meses, la frecuencia en la que el personal ha experimentado cinco consecuencias específicas por parte de la violencia de sus parejas en el contexto del trabajo, pero no asumiéndola necesariamente como VcM, sino como “peleas o discusiones”: 1) ha llegado tarde o perdido citas laborales; 2) ha perdido días de trabajo; 3) ha perdido la concentración o bajado su rendimiento; 4) ha recibido algún regaño o amonestación por culpa de su pareja; 5) ha tenido dificultades con la clientela; y 6) ha tenido dificultades o discusiones con colegas de trabajo.

Responden sobre la base de una escala de seis puntos: nunca; 1 o 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. La diferencia entre aquellas que no han reportado violencia en las escalas anteriores y las que han reportado consecuencias de peleas y discusiones en esta escala, es el porcentaje del personal que subestima las situaciones de VcM en las que vive.

- 6. Costos de ausentismo:** Este es definido como el monto de trabajo perdido por día ausente en función de la productividad del trabajo. Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) y adaptados al español por Vara (2013). En esta versión, las colaboradoras son preguntadas sobre el número de días que han faltado al trabajo durante las pasadas cuatro semanas (último mes), considerando los siguiente ítems: 1) El número de días dejados de trabajar por enfermedad o dolencia. 2) El número de días perdidos para atender su salud física o mental. 3) El número de días perdidos para atender la salud o cuidado de otros familiares. 4) El número de días perdidos para atender temas legales, financieros o personales. 5) El número de días dejados de trabajar porque no contaba con dinero para movilizarse. 6) El número de días perdidos porque no pudieron asistir por otras razones. 7) No faltaron pero llegaron tarde o se retrasaron. Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días. El total de ausentismo relacionado con las horas/días perdidos en un periodo de cuatro semanas estará en función de la acumulación de estos ítems (1, 2, 4, 8 y 15) y luego multiplicado por 12, para determinar el total de días perdidos por ausentismo año. Luego este valor es multiplicado por el salario/día de las encuestadas (método de conversión de salarios). En el caso del ítem 7 que se refiere a tardanza (“no faltaron



pero llegaron tarde o se retrasaron”), se ha considerado el 12,5% del valor perdido (se asume que una hora de tardanza al día es equivalente al 12,5% de un día laboral de 8 horas).

- 7. Costos de presentismo:** La escala de presentismo se basa en los ítems de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003) y del Work Limitations Questionnaire-WQL de Lerner et al (2001) y previamente adaptados por Vara (2013) en el Perú. Es definido como el monto del tiempo que las colaboradoras asistieron a la jornada pero no fueron productivas, en un periodo de cuatro semanas (último mes). Se usa la consigna: “Todos tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. Por favor indicar cuántas veces en el último mes: 1) Han tenido dificultades para concentrarse. 2) Han trabajado más lento de lo usual. 3) Estuvieron cansadas o exhaustas en el trabajo. 4) Tuvieron preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo. 5) No trabajaron a pesar de estar presentes. 6) Tuvieron que dejar de trabajar porque estaban preocupadas o algo les angustiaba. 7) Tuvo algún accidente o incidente laboral”. Los ítems 1, 2, 3 y 4 son indicadores de productividad disminuida (baja de rendimiento), se promedia los ítems asumiendo un 25% de pérdida de productividad día involucrado (en los casos de distracción laboral se pierden 2 horas de acuerdo a Vara, 2013). Los ítems 5 y 6 son indicadores de cero productividad, equivalente a un día de ausentismo, por eso se asume el 100% de pérdida día de productividad. El ítem 7 (“Tuvo algún accidente o incidente laboral”) es un indicador de siniestralidad, que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño y gastos asociados a su contención, por eso se asume el 200% de pérdida día de productividad. La sumatoria de estos días es multiplicada por el salario día para obtener el monto mensual y multiplicado por 12 para estimar el monto anual (conversión de salarios). Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días.
- 8. Testigos/as de la violencia:** Mide la prevalencia del personal que son agredidas o agresores en casos de violencia de pareja, según los reportes de sus compañeros/as de trabajo. Incluye tres niveles de reportes: a) sospechas o referidas por terceros/as, b) conocimiento por testimonio, c) conocimiento por observación in situ de incidentes. También indaga por los efectos percibidos en el desempeño, tanto propio, como de la agredida y de los/as compañeros/as testigos/as. Los efectos están escalados en función de las horas perdidas de trabajo, la disminución de la calidad productiva, pérdidas y despidos. Oscilan desde a) ningún efecto, b) poco (se han perdido algunas horas solamente), c) regular (se ha retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha retrasado el trabajo y afectado la producción/el servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos). Solo se consideran testigos/as a las mujeres que no son agredidas por sus parejas o a los agresores que no han atacado a sus parejas, durante el último año para ambos casos (prevalencia actual).

### 3.3.2. Análisis de fiabilidad y validez de las variables

En la versión peruana, el instrumento fue inicialmente validado por criterio de expertas/os. Doce especialistas peruanas/os en violencia contra las mujeres, provenientes de diversas instituciones, analizaron el contenido de las escalas y opinaron sobre la idoneidad de las mismas, tanto en su estructura como en su formato. Posteriormente, las escalas fueron sometidas a un análisis de consistencia interna mediante el valor Alfa de Cronbach y validez de constructo mediante relaciones lineales usando el Análisis de Componentes Principales (Vara, 2013).

Debido a que es muy complicado encuestar personal mientras están en sus labores dentro de las empresas, ya que disponen de poco tiempo, fue necesario seguir manteniendo escalas lo suficientemente cortas, para facilitar la obtención de información, pero lo suficientemente largas, para garantizar niveles mínimos de fiabilidad y validez. Para el estudio boliviano se hicieron adaptaciones del lenguaje y contexto de cada pregunta y se incorporaron algunos ítems para la escala de ausentismo y presentismo.

En cuanto a la consistencia interna, las escalas son fiables (ver tabla 7). La escala “VcM en el hogar” tiene un valor de consistencia interna buena (Alfa=0,783), considerando que solo se ha usado los ítems más representativos de las escalas originales (CTS-2 y NVAWS), para tener un instrumento breve y ligero para las encuestadas (6 ítems). La escala “VcM en el ambiente de trabajo” también tiene un valor de consistencia interna buena (Alfa = 0,746), considerando que solo cuenta con tres ítems. La escala de “consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres” es igualmente fiable (Alfa= 0,725), al igual que la escala de “costos de ausentismo” es alto (Alfa=0,793). Finalmente, la escala de “costos de presentismo” también es fiable (Alfa=0,776). Tal como ocurrió Perú, las escalas de costos de presentismo, costos de ausentismo y VcM en el hogar en Bolivia, son más confiables en el caso de las mujeres.

**Tabla 7. Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as colaboradores/as- Análisis de consistencia interna**

Escala	Número de ítems	Media de r entre ítems <sup>a</sup>	Alfa de Cronbach		
			Ambos	Mujeres	Hombres
<b>Violencia contra las mujeres (VcM) en el hogar</b>	6	0,375	0,783	0,816	0,724 <sup>c</sup>
<b>VcM en el ambiente de trabajo</b>	3	0,494	0,746	0,763	0,733
<b>Consecuencias laborales de la VcM</b>	6	0,305	0,725	0,724	0,728
<b>VcM (tres escalas juntas)</b>	15	0,237	0,823		
<b>Ausentismo</b>	6	0,390	0,793 <sup>b</sup>	0,892	0,672
<b>Presentismo</b>	7	0,331	0,776	0,812	0,757

Fuente: Cuestionario estructurado a hombres y mujeres.

Notas: <sup>a</sup> Promedio de correlación entre todos los ítems, corrigiendo atenuación.

<sup>b</sup> Alfa 0,719 si se considera el ítem referido a tardanza.

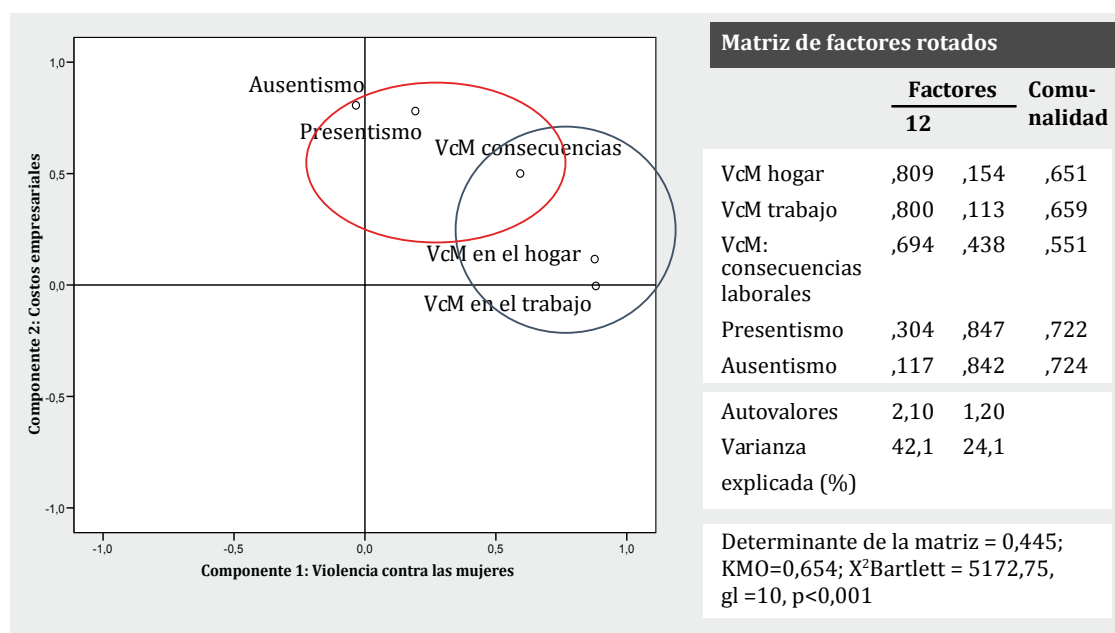
<sup>c</sup> Se ha agregado tres ítems bidireccionales que aumentan la fiabilidad de 0,633 a 0,724.

En cuanto a la validez de constructo, ésta se realizó en dos etapas, analizando primero la composición factorial de los ítems de las cinco escalas y, luego, la relación entre estas. En la siguiente tabla se muestra la estructura de pesos factoriales de todos los ítems, representando el 51% de los datos originales. Los resultados confirman la validez de constructo de cada una de las escalas, sin variaciones significativas a comparación de las escalas utilizadas en Perú.

En el primer factor satura el 100% de los ítems de la escala de “ausentismo”, incluido los ítems nuevos de cero productividad y siniestralidad. En el segundo factor satura el 100% de los ítems de la escala “violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el hogar”. En el tercer factor saturan los ítems de la escala de “presentismo”, correspondientes a distractibilidad. En el cuarto componente satura el 100% de los ítems de la escala “consecuencias laborales de la VcM”. Finalmente, en el quinto factor saturan el 100% de los ítems de la escala de “violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el trabajo”.



En la figura 1 se presenta la estructura factorial de las cinco escalas, representando el 66,2% de la varianza de los datos originales. Tal como ocurre en el estudio de Perú, las variables se agrupan en dos componentes, el primero representa a la VcM (violencia contra las mujeres en el hogar, consecuencias laborales de la VcM autoreportadas y violencia contra las mujeres en los ambientes de trabajo) y el segundo representa a los costos de la productividad laboral (presentismo y ausentismo). Dando evidencia de validez de las escalas, las cuales se comportan según el modelo teórico propuesto.



**Figura 1. Estructura factorial de las escalas de VcM y ausentismo y presentismo.**

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Método de extracción: Análisis de factores principales con rotación Promax. Se presenta la matriz estructural.

## 3.4. Procedimiento y análisis

---

El procedimiento de recolección de datos siguió un protocolo validado para cumplir con las exigencias éticas y metodológicas mínimas para garantizar la confidencialidad y validez de la información.

Previa coordinación con las gerencias de las empresas seleccionadas, se encuestaron a las/los colaboradoras/es durante su jornada laboral. Los cuestionarios tuvieron un formato de auto-informe, así que no necesitaba una entrevista individual, además que de esa forma alentaba a la sinceridad de las respuestas. La participación fue voluntaria, anónima y dando garantías de la confidencialidad de las respuestas, mediante el diseño de ánforas para el depósito de los cuestionarios e informando que los datos individuales no serán accesibles para las gerencias. En todo momento se enfatizó en el anonimato de sus respuestas. En un promedio de 20 minutos, las/los colaboradoras/es completaron los cuestionarios.

Los datos fueron tabulados y analizados usando el programa estadístico SPSS versión 21. Después de diseñar una matriz doble de tabulación para hombres y mujeres, estos fueron organizados en una sola matriz tipo R, donde las variables son columnas y las filas son casos. La tabulación tuvo un triple control de calidad: a) en el ingreso, controlando la originalidad de la fuente y eliminando los cuestionario inválidos o incompletos al 50% o más; b) en la tabulación, haciendo una comparación al azar del 1% de casos, entre la fuente original y la data ingresada; y c) en los resultados, analizando que los valores ingresados correspondan a las categorías establecidas, mediante la exploración de tablas de frecuencia; así como en la verificación de los outliers (casos con valores extremos que podrían cambiar el resultado, por ejemplo por errores en la tabulación de datos).

### 3.4.1. Cálculo de impacto de la VcM en la productividad laboral

Los efectos de la VcM en la productividad laboral fueron estimados usando los algoritmos presentados en cada variable. La literatura recomienda tener escenarios contra-factuales para determinar el impacto económico de la violencia, excluyéndolo de otros impactos. En ese sentido, la existencia de un grupo control de colaboradoras que no sufren violencia es clave para eliminar las diferencias aleatorias en los efectos y evitar sesgos en los resultados. Debido a que es imposible saber per se cuándo una persona sufre violencia o no, se tomaron medidas post hoc, creando grupos artificiales y haciendo equivalente su comparación. De lo dicho, se crearon dos grupos artificiales (sin VcM y con VcM considerando solo la prevalencia anual) que sirvieron de comparación para estimar el impacto de la VcM en la productividad laboral. Se usaron dos vías:

- Se compararon los promedios (en días perdidos al año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (ausentismo, presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto de la VcM, excluido de otros impactos. Solo se toman en consideración las diferencias significativas, usando prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 0,001.

- Se compararon los promedios (en costo-salario al año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (ausentismo, presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto de la VcM, excluido de otros impactos. Solo se toman en consideración las diferencias significativas, usando prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 0,001. Este valor no incluye factor de productividad.

### 3.4.2. Estimación de costos empresariales

1. Para el cálculo de costos, solo se toman como base la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) adecuadamente empleada.
2. Los impactos calculados en días perdidos de trabajo, son sumados considerando cada categoría de costos (ausentismo, presentismo) y por cada fuente de información (agredidas, agresores, testigos/as).
3. Los días perdidos causados por VcM en agredidas y agresores, son multiplicados por el total poblacional PEAO de hombres y mujeres involucradas en VcM. Lo mismo se hace para testigos/as que no sean agredidas ni agresores.
4. Dado que el/la colaborador/a boliviano/a promedio trabaja 288 días al año, perder esa cantidad de días es como perder la fuerza laboral del/a colaborador/a por un año. Se divide entonces la cantidad de días perdidos producto de la VcM entre 288 días-trabajo, obteniendo la fuerza productiva perdida por VcM (en personas)<sup>2</sup>.
5. La fuerza laboral es multiplicada por la productividad laboral promedio para Bolivia, que en el 2013, fue de USD 10.768 dólares. Los valores son convertidos a dólares americanos, asumiendo una tasa de cambio de 6,9 bolivianos por dólar.
6. Para la comparación con el PIB, se considera el valor de 30.600.000.000 dólares, según estimaciones del Banco Mundial e INE para el año 2013.

**Tabla 9. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales**

PEAO mujeres remuneradas (adecuadamente empleadas)	1.172.521
PEAO hombres remunerados (adecuadamente empleados)	1.365.099
Producto Interno Bruto (PIB, 2013) USD	30.601.157.742,4
Productividad laboral (Promedio nacional, 2013) USD	10.768
Días de trabajo anual por colaborador tiempo completo	288
Tasa de cambio dólares - bolivianos USD	6,9

Fuente: INE, Banco Mundial.

<sup>2</sup> Se adoptó el criterio estándar que recomienda la OECD (2001) de horas trabajadas como medida óptima del insumo trabajo, y no por ocupados o puestos de trabajo. De lo dicho, cada 288 días de trabajo efectivo tiempo completo equivalen recién a un puesto de trabajo productivo, evitando así la doble ocupación, el empleo parcial y la variación en las horas promedio por semana. En los antecedentes internacionales, el valor empleado es de 240 días, asumiendo una jornada laboral de 5 días por 8 horas diarias. En el caso de la realidad boliviana, se ha asumido una jornada laboral de 6 días por semana.





# 4

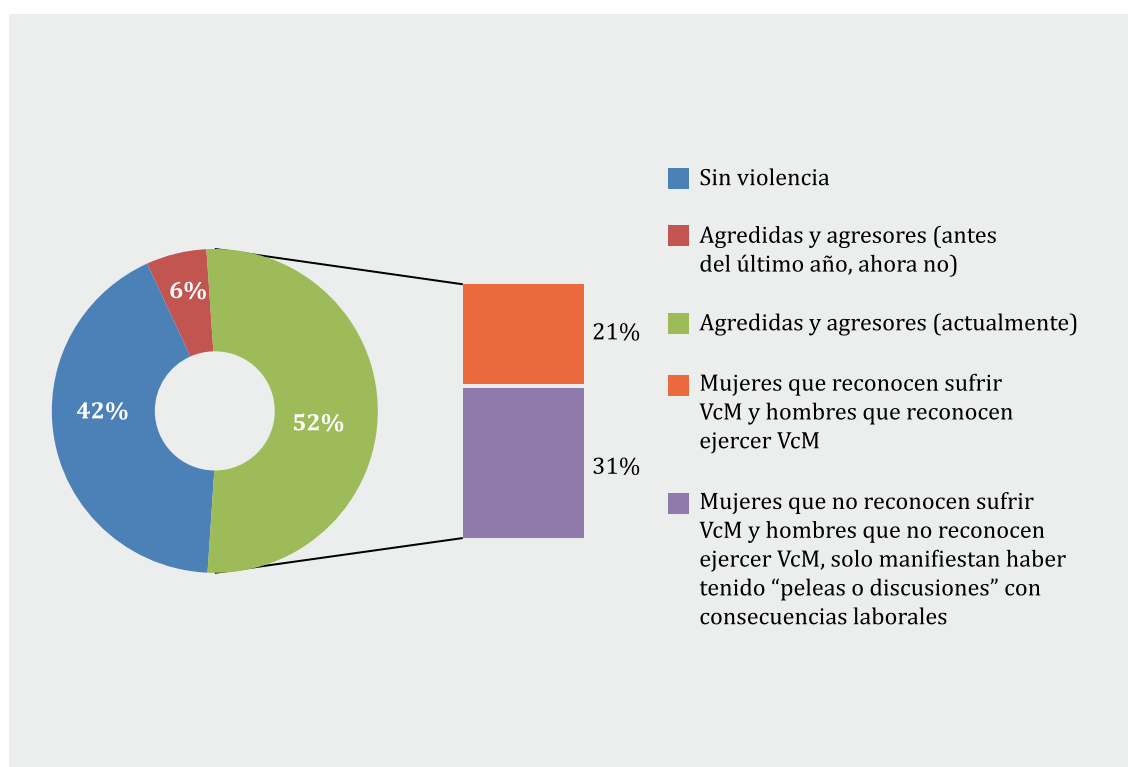
---

## Resultados



## 4.1. Prevalencia de la VcM en las empresas

El 58% de colaboradoras y colaboradores ha estado involucradas/os directamente en relaciones violentas con sus parejas, sea como agredidas (mujeres) o como agresores (hombres), en algún momento de su relación de pareja o ex pareja. En otras palabras, el 54,8% de las colaboradoras han sido agredidas por sus parejas o ex parejas, mientras que el 59,7% de colaboradores ha agredido a sus parejas o ex parejas. En el último año, 52% del personal ha experimentado episodios de VcM, sea como agredida (48,7%) o agresor (53,8%), mientras que 6% no reporta VcM en el último año, pero antes sí.



**Figura 2. Personal boliviano afectado por la VcM, según reporte de agredidas y agresores (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Tal como se muestra en la tabla 10, los episodios de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja no solo han ocurrido en los hogares de las/los colaboradoras/es (36,8%), sino también en las instalaciones de la empresa o alrededores de la misma (14,5%).

**Tabla 10. Porcentaje de colaboradoras/es involucradas/os en situaciones de violencia de pareja**

La VcM ha ocurrido...	Agresores		Agredidas		Total	
	Alguna vez	Último año	Alguna vez	Último año	Vida	Año
<b>En el hogar (1)</b>	38,1	19,2	34,5	19,4	36,8	19,3
<b>En el hogar o alrededores (2)</b>	16,2	6,5	13,6	6,7	14,5	6,6
<b>Trajo consecuencias laborales (3)</b>	-	50,3	-	45,5	-	48,5
<b>1+2 al mismo tiempo</b>	40,2	20,9	37,0	20,6	39,0	20,8
<b>1, 2, 3 al mismo tiempo</b>	59,7	53,8	54,8	48,7	57,9	51,9

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Considerando solo la violencia sufrida o ejercida en el último año, 49 de cada 100 colaboradoras han sido agredidas por sus parejas en un promedio de 28 veces por año. Mientras que 54 de cada 100 colaboradores han agredido a sus parejas en un promedio de 19 veces. Considerando a las agredidas y agresores, el número de episodios violentos experimentados ascienden a 22,05 veces por año.

Los episodios de VcM se han manifestado tanto en el hogar como en el ambiente de trabajo, ambos provocando graves efectos. En el último año, en promedio, las colaboradoras fueron violentadas 17 veces en el hogar y 11 veces en trabajo y alrededores. Es decir, el 39% de estos ataques se han realizado en las instalaciones de la empresa o alrededores.

**Tabla 11. Promedio de situaciones de VcM en el último año en colaboradoras/es involucradas/os**

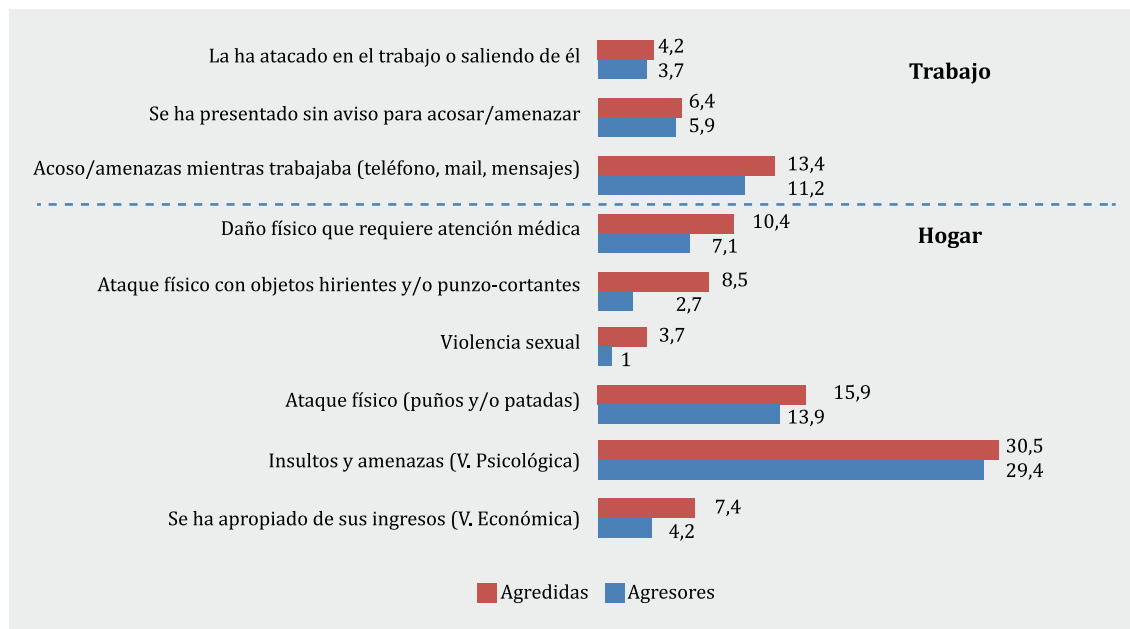
La VcM ha ocurrido...	Agresores	Agredidas	Total
<b>En el hogar (1)</b>	10,51 (17,6)	16,71 (27,9)	12,78 (22,1)
<b>En el trabajo o alrededores (2)</b>	8,4 (12,9)	10,98 (21,1)	9,37 (16,5)
<b>Trajo consecuencias laborales</b>	7,15 (8,57)	7,03 (7,78)	7,11 (8,3)
<b>VcM Hogar + Trabajo</b>	18,91	27,69	22,05

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Nota: ( ) = Desviación estándar.

Los episodios violentos más frecuentes, son los ataques psicológicos tipo insultos y amenazas (30,5%), seguido de los ataques físicos (15,9%) y acosos/amenazas mientras trabaja (13,4%). Por lo menos 7 de cada 10 mujeres reportan que sus parejas se han apoderado de sus ingresos, 4 de cada 100 que han sufrido violencia sexual y 10 de cada 100 colaboradoras reportan haber sufrido daño físico que requirió atención médica

(ver Figura 3). En la violencia económica, sexual, física extrema y los daños físicos que requieren atención médica, los hombres tienden a subestimar los ataques que realizan a sus parejas, pues reportan menos violencia ejercida.



**Figura 3. Personal involucrado en VcM (durante toda la relación), según tipo de ataque (porcentajes).**  
Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

La VcM es un fenómeno complejo y tiende a subestimarse o negarse hasta que ocurre en niveles extremos o el daño sea evidente. De lo dicho, aproximadamente, el 28,8% de colaboradoras no reconocen sufrir VcM, mientras que el 33,4% de colaboradores no reconoce ejercer VcM (principalmente los de índole de control psicológico, sexual o económico); a pesar que indican haber tenido efectos perniciosos en su desempeño laboral producto de las “discusiones o peleas” con sus parejas. Esto ocurre ya que la violencia suele asociarse solo en la forma física.

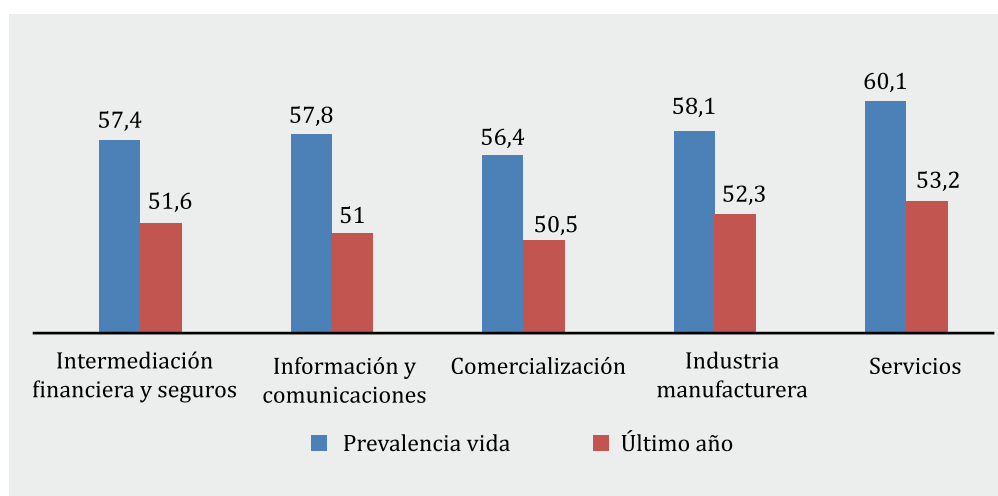
**Tabla 12. Porcentaje de colaboradoras/es que no reconocen estar involucrados en VcM, pero que reportan consecuencias laborales por “peleas y discusiones” (prevalencia durante el último año)**

	Hombres	Mujeres
No sufre VcM en el último año	46,2	51,3
Reporta VcM y consecuencias laborales	16,3	16,0
Reporta VcM, pero no consecuencias laborales	4,1	3,9
No reporta VcM, pero reporta efectos laborales de “peleas o discusiones”	33,4	28,8

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.  
Nota: Porcentaje excluyendo datos perdidos.

Por otro lado, según la ciudad y considerando la prevalencia vida de la VcM, en La Paz/ El Alto el 59,7% del personal, reporta estar involucrado/a en situaciones de VcM (como agredidas o agresores); seguido de Cochabamba (59,4%) y Santa Cruz (52,5%). En el caso de la prevalencia anual de VcM, los valores se mantienen semejantes (53,2% para La Paz, 54,5% para Cochabamba, y 46,6% para Santa Cruz).

Según el sector empresarial, la prevalencia de la violencia se distribuye de forma semejante, sin variaciones significativas. Es de resaltar que en las 31 empresas encuestadas se encontró VcM, con valores que oscilan entre el 43,6% y el 69% por empresa, para la prevalencia vida. Es decir, que las empresas privadas de Bolivia tienen entre 4 y 7 colaboradoras/es involucradas/os en situaciones de violencia de pareja.



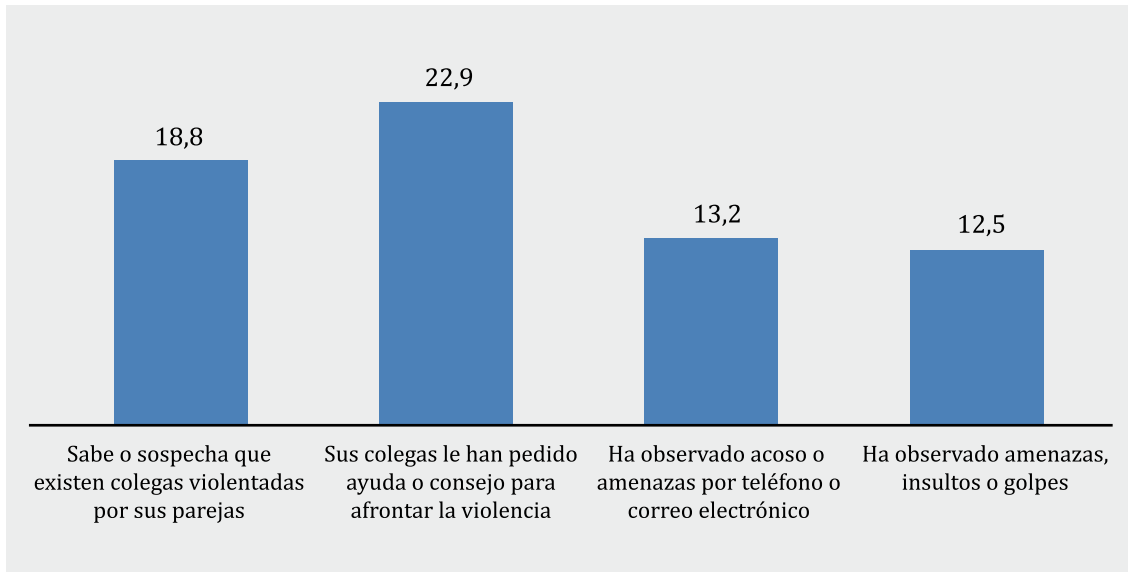
**Figura 4. Prevalencia vida y prevalencia anual de la VcM según sector empresarial en Bolivia (porcentajes).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Nota: Sin diferencias significativas (Prevalencia vida:  $X^2=1,981$ ;  $gl=4$ ;  $p=0,739$ ; Prevalencia año:  $X^2=1,36$ ;  $gl=4$ ;  $p=0,851$ ).

## 4.2. Personal que atestigua situaciones de VcM en sus colegas

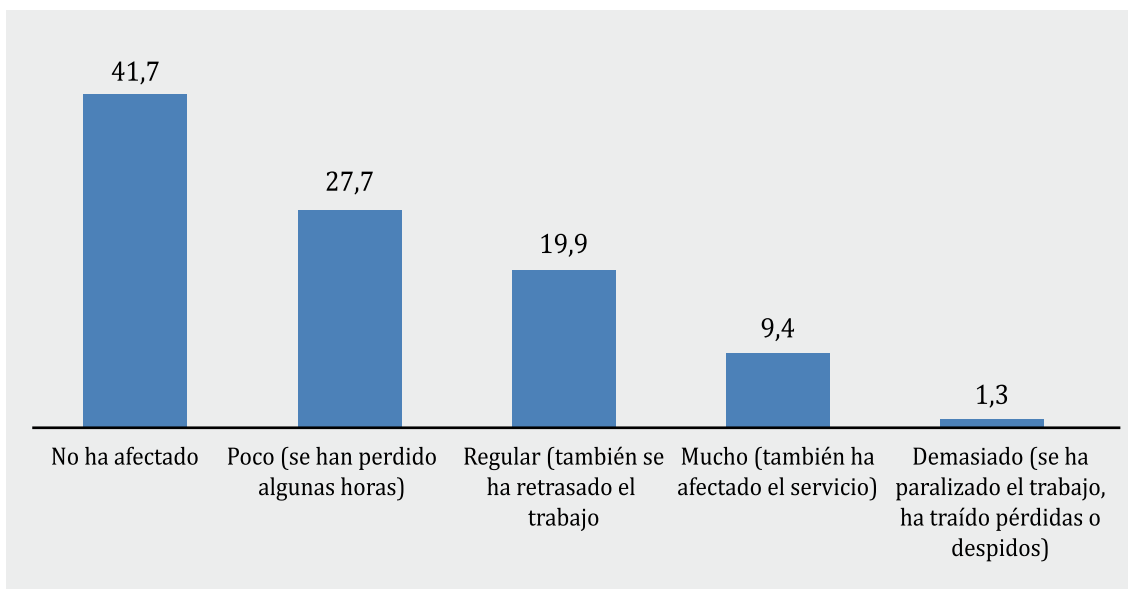
El 36,1% de colaboradoras/es ha atestiguado situaciones de VcM en sus colegas mujeres, principalmente porque las agredidas han solicitado apoyo o consejo o porque las/los colaboradoras/es han observado los actos violentos *in situ*. El 18,8% sabe o sospecha que en su centro de labores existen colegas violentadas por sus parejas; el 22,9% afirma que sus colegas le han pedido ayuda o consejo para afrontar la VcM; el 13,2% ha observado acoso o amenazas por teléfono o correo electrónico y el 12,5% ha observado directamente las amenazas, insultos o golpes.



**Figura 5. Personal que atestigua VcM en sus colegas (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

El 58,3% del personal que ha atestiguado situaciones de VcM en sus colegas mujeres, reportan algunas consecuencias perniciosas para el trabajo: Se han perdido algunas horas laborales (27,7%), se ha retrasado el trabajo (19,9%), se ha afectado la producción y el servicio (9,4%), ha traído pérdidas considerables o despidos (1,3%). Finalmente, según refiere el 13,3%, al menos una compañera que sufría VcM ya no trabaja en la empresa.

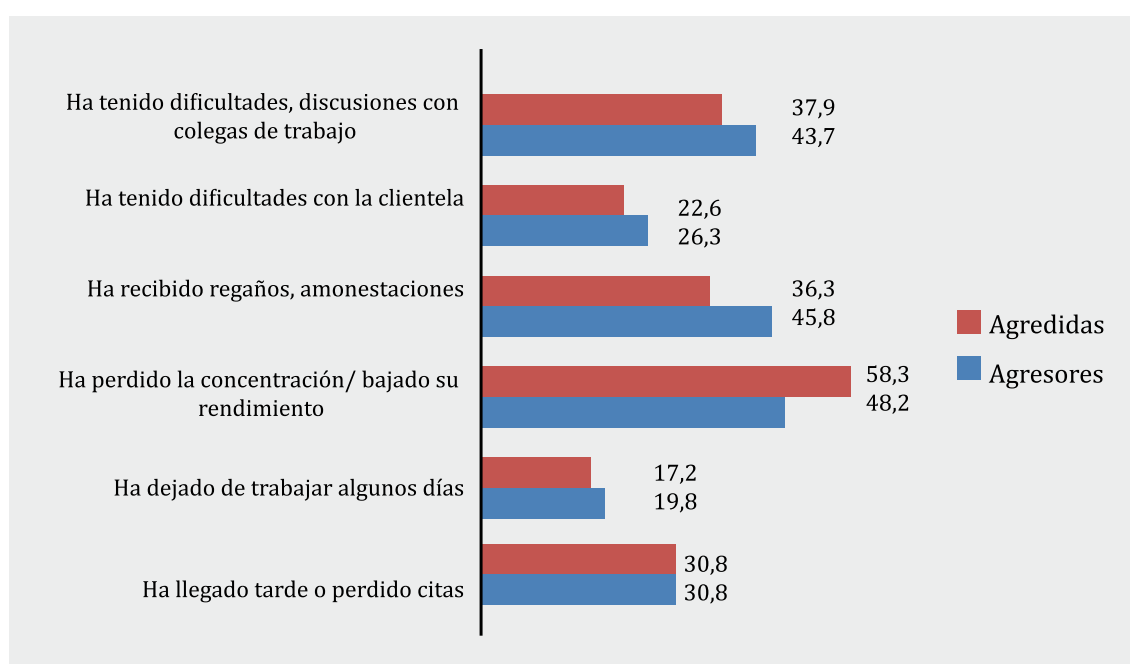


**Figura 6. Efectos laborales de la VcM según atestigua el personal (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

### 4.3. Efectos de la VcM en el desempeño laboral

El 48,5% del personal reporta haber tenido algún efecto negativo en su desempeño o rendimiento en el trabajo, como consecuencia de la violencia. En el caso del personal que reporta estar involucrado en la VcM, como agredida o como agresor, el 80% reporta consecuencias laborales perniciosas.



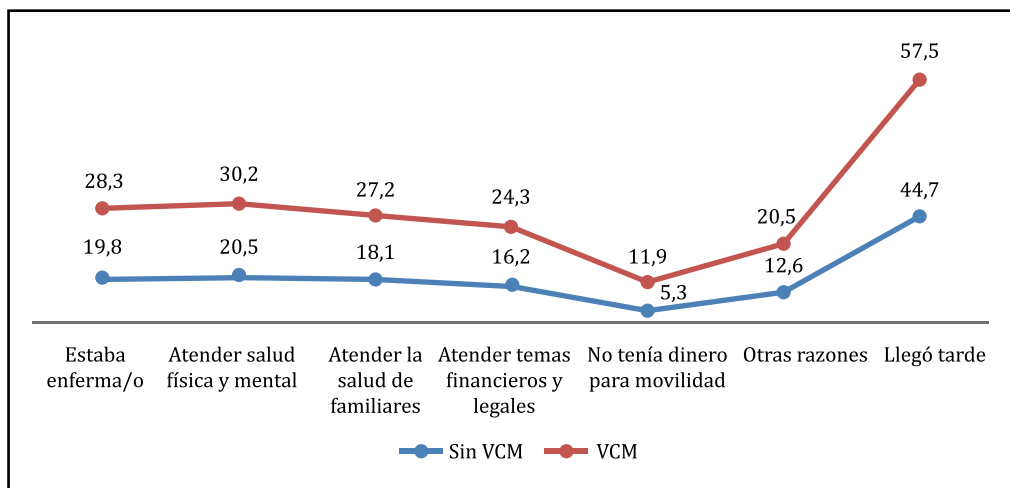
**Figura 7. Porcentaje de colaboradoras/es que han tenido consecuencias laborales perniciosas producto de la VcM.**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Según las agredidas y agresores, la principal consecuencia laboral ha sido la pérdida de concentración o disminución del rendimiento; el 58,3% de las colaboradoras agredidas y 48,2% de los colaboradores agresores, disminuyeron su rendimiento laboral (presentismo). Los agresores, en comparación con las agredidas, reciben más regaños o amonestaciones de su jefe/a (45,8%), tienen dificultades con colegas del trabajo (43,7%) y la clientela (26,3%). La tardanza y el ausentismo también han tenido un impacto notorio, tanto agredidas como agresores han llegado tarde o perdido citas laborales (30,8%), y han dejado de trabajar algunos días (19,8% agresores y 17,2% agredidas).

Aunque existen muchas razones para faltar al trabajo, el personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres (como agredidas o agresores), tienden a faltar más; pues la VcM tiende a producir incapacidad laboral (ver figura 8).

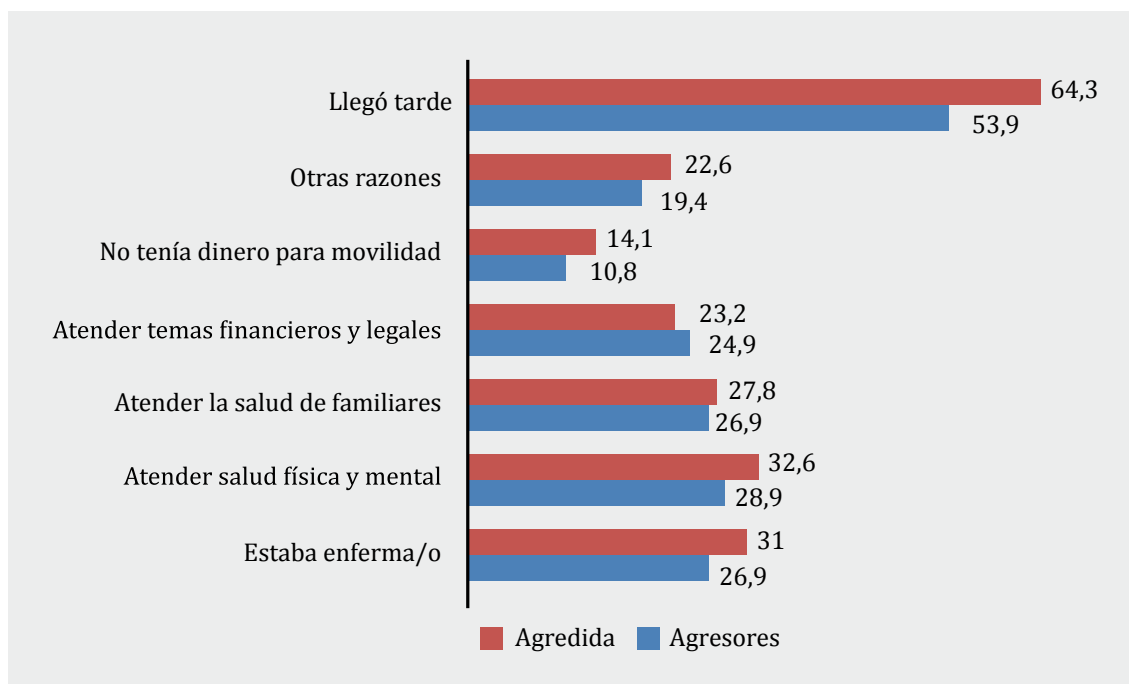




**Figura 8. Personal que ha faltado al trabajo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de VcM (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7343 colaboradoras y colaboradores.

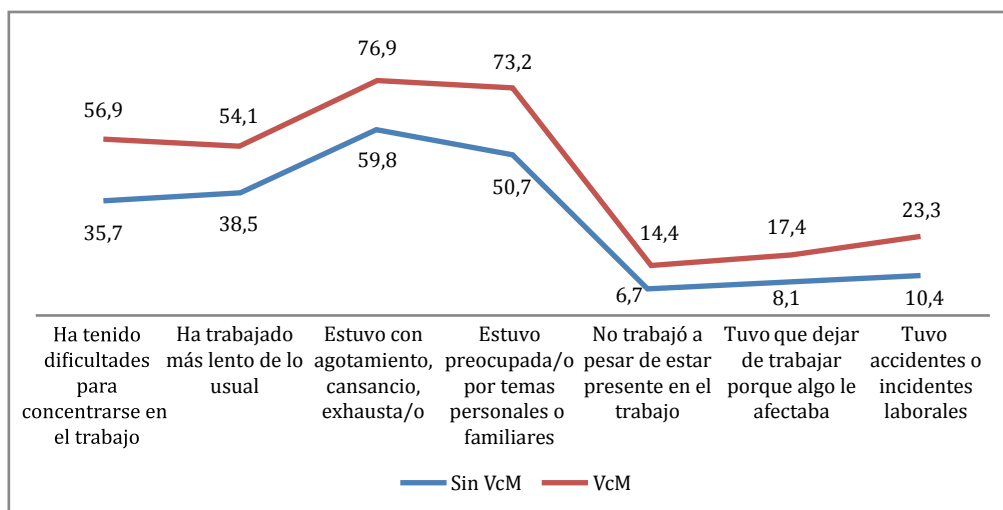
A diferencia de los agresores, las colaboradoras agredidas tuvieron más tardanzas en el último mes (64,3%), han faltado al trabajo al menos un día porque estaban enfermas (31%), debieron de atender su salud física y mental (32,6%) y porque no tenían dinero para movilizarse (14,1%). En contraste, los colaboradores agresores faltaron más días para atender temas financieros y legales (24,9%).



**Figura 9. Ausentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, a causa de la VcM (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

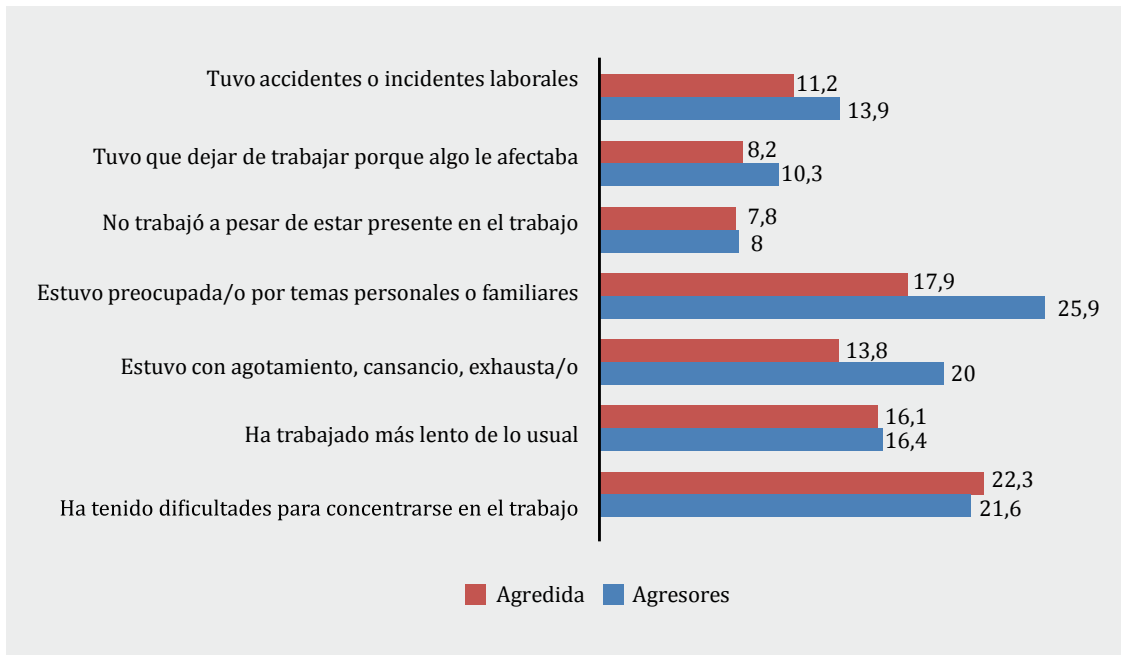
En el caso del rendimiento laboral, el personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres (como agredidas o agresores), tienden a sufrir más distracciones (21,2% más), preocupaciones (22,5% más), agotamiento (17,1% más), cero productividad (9,3% más) y accidentes e incidentes laborales (12,9% más); pues la VcM tiende a producir presentismo (ver Figura 10).



**Figura 10. Personal que ha tenido presentismo, al menos un día en el último mes, según si vive situaciones de VcM (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

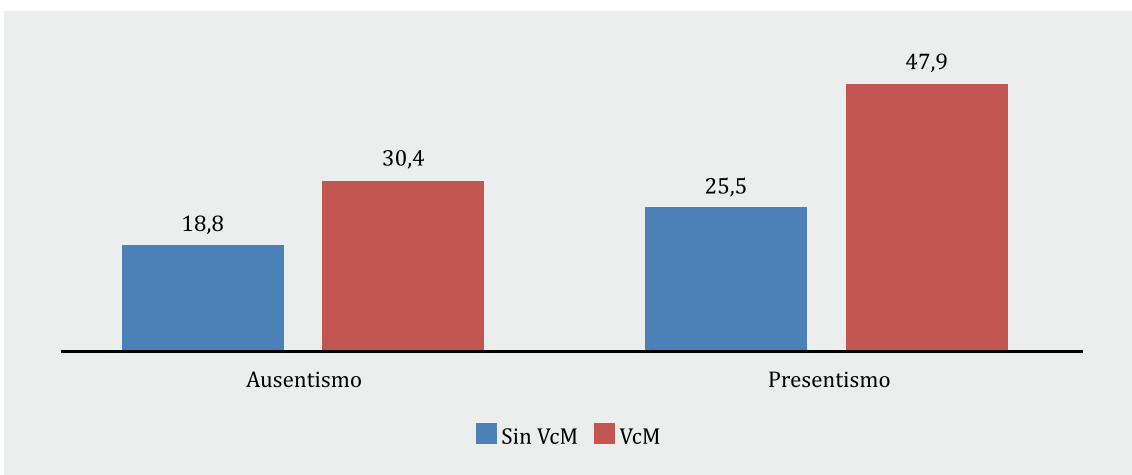
Tanto las colaboradoras agredidas como los colaboradores agresores han tenido dificultades para concentrarse (22%) y han trabajado más lento de lo usual (16%). A diferencia de las agredidas, los agresores tuvieron más preocupaciones personales o familiares (25,9%), agotamiento y cansancio (20%) accidentes e incidentes laborales (13,9%) y cero productividad (10,3%).



**Figura 11. Presentismo de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores, a causa de la VcM (porcentaje).**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Al comparar el promedio de días laborales perdidos por persona al año, las personas que viven situaciones de VcM, como agredidas o agresores, pierden más días laborales. En total, se pierden en promedio 34 días hábiles laborales por personal al año, donde 22,4 días laborales provienen del presentismo y 11,6 días por ausentismo, ambas como consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja



**Figura 12. Promedio de días laborales perdidos (por persona, al año) según vivan o no situaciones de violencia contra las mujeres.**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Nota: Presentismo (R=0,174; F=211,322; p<0,001; Coef.B. No estandarizado=22,417; Error Típico=1,542; t=14,537, p<0,001). Ausentismo (R=0,114; F=89,81; p<0,001; Coef.B.No estandarizado=11,609; Error Típico=1,225; t=9,477, p<0,001).

## 4.4. Pérdida de productividad por VcM

Los agresores pierden, entre ausentismo y presentismo, 38,4 días laborales por año a causa de la VcM, mientras que las agredidas pierden 27,5 días año. Sin considerar el factor de productividad y solo sobre la base de salarios promedios, por cada colaborador/a agresor o agredida, la empresa pierde 4.451 bolivianos al año, un equivalente a 645 dólares americanos.

**Tabla 13. Días perdidos y costos por colaborador/a al año considerando presentismo y ausentismo (en USD)**

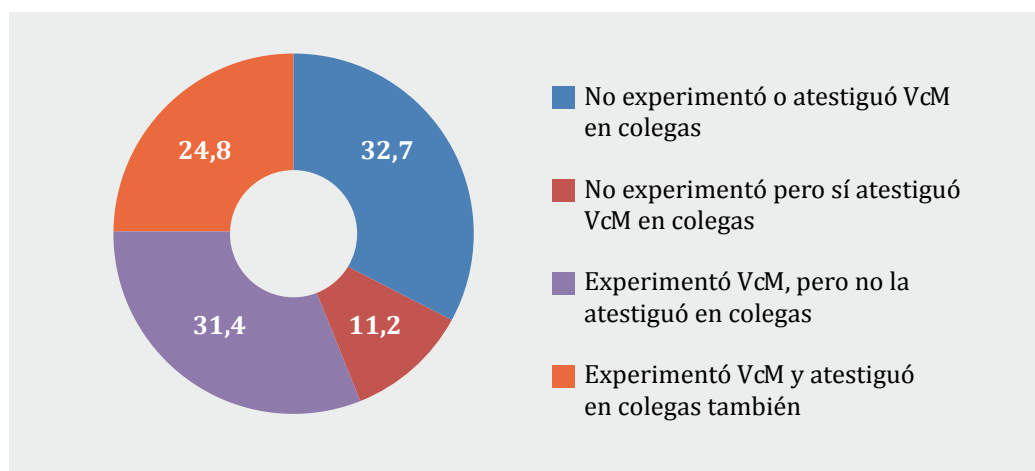
	Días perdidos por VcM			Costo por colaborador/a <sup>a</sup> (USD) <sup>b</sup>
	Ausentismo <sup>P</sup>	resentismo	Total	
<b>Agresores</b>	13,6	24,8	38,4	4.783,57 (693,32)
<b>Agredidas</b>	8,6	18,9	27,5	4.153,87 (602,01)
<b>Total (Media)</b>	11,6	22,4	34,0	4.450,87 (645,05)

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Notas: <sup>a</sup> No contempla factor de productividad. Cálculo en funciones de regresión basado solo en salarios.

<sup>b</sup> TC Boliviano a USD dólares: 6,9.

Existe una relación entre experimentar la VcM y ser testigo/a de ella en las colegas del trabajo. El 11,2% de la población laboral no ha experimentado directamente VcM, pero sí ha atestiguado incidentes de VcM en sus colegas (ver figura 11). Debido al efecto sistémico de la violencia, ser testigo también puede ser una fuente de costos empresariales.



**Figura 13. Distribución de la muestra según hayan experimentado o no VcM y según hayan atestiguado o no VcM en sus colegas de trabajo.**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

En efecto, tal como se muestra en la tabla 14, al comparar el grupo de colaboradoras/es que no experimentan la VcM pero que atestiguan la VcM en sus compañeras, con el grupo de colaboradoras/es que no la experimentan ni atestiguan; se encuentra que presenciar VcM en el trabajo genera una pérdida de 13,7 días por año, equivalente a 2.236 bolivianos anuales por colaboradora/or testiga/o.

**Tabla 14. Días perdidos y costos por colaborador/a que atestigua VcM en sus colegas, pero que nunca la ha experimentado, al año considerando presentismo y ausentismo**

	Días perdidos por VcM			Costo colaborador/a (USD) <sup>b</sup>
	Presentismo	Ausentismo	Total	
<b>Atestigua VcM (11,2%)</b>	32,9	21,9	54,8	
<b>No atestigua VcM (32,7%)</b>	23,2	17,9	41,1	
<b>Días perdidos por VcM</b>	<b>9,7</b>	<b>4,0</b>	<b>13,7<sup>a</sup></b>	<b>2.236,4 (324,1)</b>

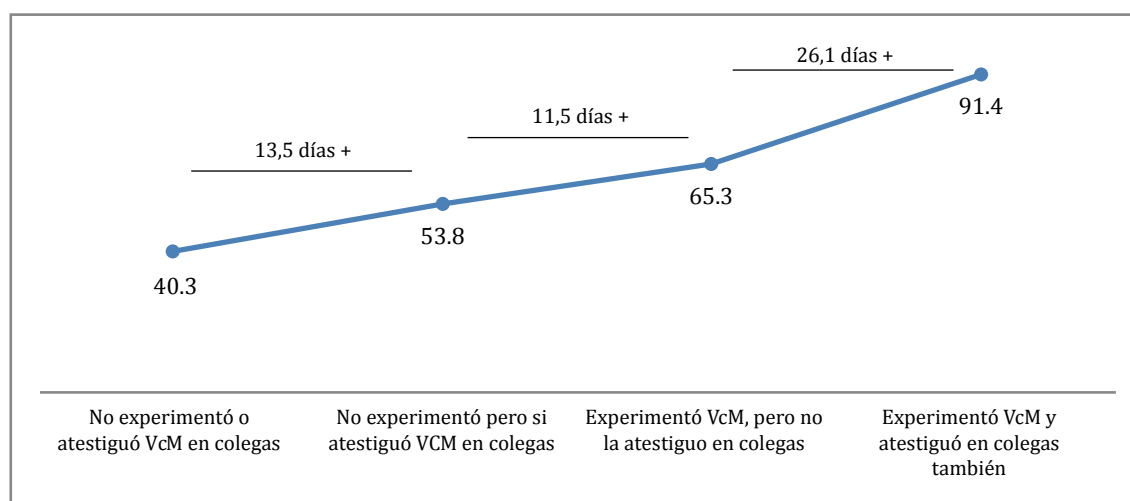
Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Notas: Presentismo (R=0,075; F=16,471; p<0,001; Coef.B. No estandarizado=13,7; Error Típico=3,276; t=4,058, p<0,001).

<sup>a</sup> No contempla factor de productividad. Cálculo en funciones de regresión basado solo en salarios.

<sup>b</sup> TC Boliviano a USD dólares: 6,9.

Tal como se observa en la Figura 12, los efectos de la VcM en la productividad laboral son mayores a medida que tienen mayor exposición en el personal. Los/as colaboradores/as involucrados en la VcM directamente (como agresores o agredidas) e indirectamente (como testigos/as) tienen mayores días perdidos por presentismo y ausentismo. Además, ya en los casos del personal que sufre (mujeres) o ejerce (hombres) VcM, se ha encontrado que por cada ataque sufrido o ejercido, se pierde 1,18 días laborales (R=0,222; F=360,266; p<0,001; Coef.B. No estandarizado=1,181; Error Típico=0,062; t=18,981, p<0,001).



**Figura 14. Días perdidos de presentismo y ausentismo, en función de sufrir o no VcM y de atestiguar o no VcM en sus colegas.**

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Nota: Diferencias significativas de medias (Anova: F=111,876; p<0,001).

En cuanto a la productividad perdida a nivel país, como consecuencia de la VcM, las empresas bolivianas están perdiendo 52.858.213 días laborales por año por presentismo y ausentismo; el equivalente en productividad de 183.534 colaboradoras/es tiempo completo. Los agresores representan el 59,2% de estos días perdidos, seguido de las agredidas (33,4%) y testigos/as (7,4%).

Debido a que en el estudio se ha detectado a 1.741.718 colaboradoras/es afectadas/os, directa o indirectamente por la VcM (agredidas, agresores, testigos/as), las pérdidas a la empresa - solo considerando ausentismo y presentismo - ascienden a 1.043.963.743 dólares por año; el equivalente a 7.203.349.827 bolivianos por año. Estas pérdidas no contemplan el valor agregado por productividad.

**Tabla 15. Días perdidos y costos por colaborador/a al año considerando presentismo y ausentismo (en USD)**

	Días perdidos y costos VcM por colaborador/a			Días perdidos y costos VcM país (año)	
	DíasC	osto USD <sup>a</sup>	Número de colaboradoras/as afectados por VcM	DíasC	osto anual <sup>b</sup>
<b>Agresores (1)</b>	38,4	693,32	814.964	31.294.617,6	565.030.840,5
<b>Agredidas (2)</b>	27,5	602,01	642.541	17.669.877,5	386.816.107,4
<b>Testigos/as (no agredidas ni agresores)</b>	13,7	324,11	284.213	3.893.718,1	92.116.275,4
<b>Total</b>			<b>1.741.718</b>	<b>52.858.213,2</b>	<b>1.043.963.223,3</b>

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Notas: <sup>a</sup> TC Boliviano a USD dólares: 6,9.

<sup>b</sup> No contempla factor de productividad. Cálculo en funciones de regresión basado solo en salarios.

Considerando el factor de productividad, las pérdidas empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ascienden a casi 2 mil millones de dólares por año, el equivalente a 13.640.000.000 bolivianos anuales. En términos de Producto Interno Bruto, la violencia contra las mujeres representa el 6,46% del PIB nacional.

<sup>3</sup> No se ha calculado los costos de rotación de personal, pero en estudios previos hechos en Perú, estos no representan más del 1% de los costos totales. El presentismo y ausentismo juntos representan el 98% de las pérdidas causadas por VcM.

**Tabla 16. Días perdidos, fuerza laboral perdida y costos anuales país de presentismo y ausentismo por VcM, considerando factor de productividad (en USD)**

	Días perdidos y equivalencia en fuerza laboral perdida (año)		Costo anual, considerando factor de productividad <sup>a</sup>	Comparación con el PIB (%) <sup>b</sup>
	Días perdidos	Fuerza laboral perdida		
<b>Agresores (1)</b>	31.294.617	108.661	1.170.061.648	3.82%
<b>Agredidas (2)</b>	17.669.878	61.354	660.659.872	2.16%
<b>Testigos/as (no agredidas ni agresores)</b>	3.893.718	13.519	145.572.592	0,48%
<b>Total</b>	<b>52.858.213</b>	<b>183.534</b>	<b>1.976.294.112</b>	<b>6,46%</b>

Fuente: Encuesta estructurada a 7.343 colaboradoras y colaboradores.

Notas: <sup>a</sup> Contempla factor de productividad, de 10.768 USD por colaborador/a (actualizado al 2013 por The Conference Board Total Economy Database, 2014).

<sup>b</sup> PIB = 30.601.157.742,4 según cifras del Banco Mundial al 2013 (211.454.000.000 bolivianos, según INE para el 2013).





# 5

---

## Discusión



## 5.1. Sobre la validez del estudio

---

La presente investigación ha utilizado la metodología contable de costos basado en el factor humano, metodología ya probada en la estimación de costos empresariales en Perú (Vara, 2013) y que está sirviendo de base para estudios semejantes en otros países de bajos ingresos (Williams, 2014).

A pesar que no se usó un muestreo probabilístico, por limitaciones de tiempo y presupuesto, el muestreo intencional resultó conveniente y válido por diversas razones. En primer lugar, para garantizar representatividad de la muestra, solo se consideraron empresas grandes y medianas con sedes en las tres ciudades del eje troncal (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz) y de diversos sectores empresariales. Hay que resaltar que el eje troncal en Bolivia contribuye con el 67,2% del producto interno bruto a la economía nacional y constituye el 84,3% de la población económicamente activa ocupada (PEAO).

A diferencia del estudio en Perú, donde se centró en más empresas y menos muestra de colaboradores/as; en Bolivia la estrategia fue conseguir la participación de menos empresas pero encuestando casi a la totalidad del personal en cada una de ellas. Estas 31 empresas, provenientes de seis sectores empresariales, sirvieron de base para demostrar que los niveles de VcM se mantienen constantes en todas ellas, es decir, que no hay empresa donde no exista VcM y que el porcentaje de VcM en cada sector es semejante al promedio nacional.

Por otro lado, los instrumentos diseñados originalmente en Perú, han resultados más fiables en este estudio; debido a las mejoras en las escalas de ausentismo y presentismo, ambas explicativas del 98% de los costos empresariales de VcM. En cuanto a la validez, se ha encontrado la misma estructura factorial que en Perú, demostrando la robustez de las variables.

## 5.2. Sobre la prevalencia de la VcM en las empresas

---

En el Perú se encontró que una de cada cuatro mujeres colaboradoras dependientes son agredidas por su pareja o ex pareja, considerando solo el último año; y, dos de cuatro, considerando la prevalencia vida (Vara, 2013). Estos valores son semejantes en diversas partes del mundo industrializado, con un impacto negativo en la productividad laboral en por lo menos dos tercios de las agredidas (Pollack, Austin & Grisso, 2010). Para Bolivia, considerando solo el último año y la dimensión de VcM en el hogar y trabajo, el porcentaje es semejante (21%); y considerando la prevalencia vida también (39%).

Sin embargo, a diferencia de los estudios previos, aquí se está identificando un porcentaje considerable de colaboradoras/es que viven situaciones de violencia pero que no la identifican como tal. El 31,7% de colaboradoras/es no reconocen sufrir o ejercer VcM, a pesar que indican haber tenido efectos perniciosos en su desempeño laboral producto de las “discusiones o peleas” con sus parejas. Debido a que suele asociarse violencia solo a la

forma física, tres de cada diez colaboradoras/es subestiman los episodios de VcM vividos, principalmente los de índole de control psicológico, sexual o económico.

La VcM tiene una dinámica conocida. Empieza con ataques muy leves, con mecanismos de control psicológico y social para dominar a la pareja; pero con el tiempo estos van aumentando en gravedad, incluso hasta llegar al feminicidio (Vara, 2013, 2015). En las primeras etapas, es frecuente que tanto las agredidas como los agresores no reconozcan estas experiencias como violencia, sino solo como “desavenencias o peleas o discusiones”. Las normas de género patriarcales tienden también a invisibilizar la violencia contra las mujeres, al considerarlas parte de las obligaciones y privilegios maritales (Banco Mundial, 2014).

Por otro lado, la conducta de pedir ayuda por causas de VcM es frecuente. En Bolivia, según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud, en el último año, el 31,5% de mujeres afectadas por VcM física o sexual, habló con familiares o amigos buscando ayuda (OPS & CDC, 2013). En la presente investigación se ha encontrado que el 22,9% ha solicitado ayuda a sus colegas de trabajo cuando han sufrido VcM; ello explica porque el 36% ha atestiguado situaciones de VcM en sus colegas. Pero atestiguar VcM no solo proviene por testimonio de las agredidas, sino por observación *in situ*; es decir, que las mujeres han sido atacadas mientras realizaban sus labores. En efecto, se ha encontrado que de los 22 ataques promedio al año que recibe una colaboradora por parte de su pareja, 9 han sido realizados en el trabajo o alrededores. Es preocupante que 40% de todos los ataques de VcM ocurran mientras el personal está trabajando, no solo por la seguridad de la organización, sino principalmente por la seguridad de la agredida. En Estados Unidos, Tiesman et al (2012) encontraron que el 33% de todos los casos de feminicidio de mujeres, mientras trabajaban, fueron a manos de la pareja y la mitad mientras salían del trabajo. Esta es la segunda causa de muerte, después de los asesinatos de violencia *Tipo I* (39%), es decir la proveniente de personas extrañas o intrusas a la empresa.

Finalmente, se ha encontrado que la VcM está presente en todas las empresas y sectores empresariales investigados. Valores sin diferencias significativas del promedio nacional y que demuestran la presencia invisible de la violencia contra las mujeres en las empresas.

## 5.3. Sobre el impacto de la VcM en la productividad laboral

---

Según cifras oficiales de Bolivia, entre el 70 y 75,4% de mujeres tiene temor, ansiedad y depresión por causa de la VcM, mientras que el 47,1% ha sufrido moretones, heridas o fracturas consecuencias de la VcM. Por eso, no es de extrañar que 20,2% de mujeres bolivianas han faltado a su trabajo debido a la violencia física de su parejas, o que 15,8% ha dejado de realizar actividades importantes (INE, 2008).

En la presente investigación, tal como indican estudios previos (Patel & Taylor, 2011; Soroptimist International of the Americas, 2011; Potter & Banyard, 2011; Vara, 2013; Duvvury, 2013), se ha encontrado que la VcM produce incapacidad laboral por los daños físicos y emocionales que genera. Por causa de la VcM, las empresas pierden 11,6 días laborales por año por personal en ausentismo; sin embargo, las pérdidas por presentismo son de 22,4 días año por cada agredida/agresor. En efecto, muchas gerencias subestiman

a la VcM, creen que solo la violencia física que produce daños evidentes (lesiones o incapacidad física) debe ser motivo de preocupación (ya que aumenta las tasas de ausentismo). Sin embargo, tal como se ha encontrado, estos costos solo representan menos del tercio de costos totales. La mayor parte de las pérdidas empresariales causados por la VcM provienen del presentismo (67,3% para Bolivia y 73% para Perú), variable de muy difícil control en las empresas y que se asocia fuertemente a la violencia más sutil como la económica y la psicológica (Vara, 2015).

Otro resultado significativo es el alto costo que representan los agresores para las empresas. En efecto, los agresores irrogan más costos que las agredidas, pues pierden 11 días laborables más que aquellas. Estos resultados son semejantes a los obtenidos en Perú, donde los agresores perdían 35 días al año por ausentismo y presentismo y, las mujeres, 24 días. Esta es una evidencia contundente para demostrar que la VcM no solo es costosa para las empresas donde la población laboral es principal o mayoritariamente femenina, sino que incluso las empresas que cuentan solo con colaboradores hombres tienen pérdidas cuando éstos atacan a sus parejas.

Debido al efecto sistémico de la violencia contra las mujeres, atestiguar situaciones de VcM en colegas de trabajo también trae costos significativos. Atestiguar VcM, así no sea agredida o agresor, cuesta 13,7 días de trabajo al año para las empresas bolivianas. Este valor es ligeramente menor a los 17 días que pierden las empresas peruanas por las mismas razones, pero representa un impacto negativo que exige tomar medidas laborales de prevención y contingencia.

En resumidas cuentas, en el caso del personal que sufre o ejerce VcM, se ha encontrado que por cada ataque sufrido o ejercido de VcM, se pierde 1,18 días laborales. De lo dicho, prevenir un ataque, uno solo, es evitar que se pierda la productividad de 1 día de trabajo.

## 5.4. Sobre los costos empresariales de la VcM

---

El sector empresarial de Bolivia está asumiendo costos invisibles pero contundentes a causa de la violencia que sufren sus colaboradoras y ocasionan sus colaboradores. Se pierde casi 53.000.000 días de trabajo por año, representado una pérdida mínima de 1.976.294.112 dólares americanos, un equivalente a 183.534 personas tiempo completo que han dejado de producir laboralmente. Considerando el Producto Interno Bruto (PIB) de Bolivia, el costo empresarial de la violencia contra las mujeres se aproxima al 6,5% del PIB.

Asumiendo solo los costos de presentismo y ausentismo por VcM (incluyendo tardanzas) para el caso de las empresas peruanas, el PIB perdido por VcM sería de 2,6%, un valor inferior al caso boliviano; considerando que la fuerza laboral perdida es semejante (170.186 para Perú y 183.534 para Bolivia), al igual que los días perdidos (49.013.670 para Perú y 52.858.213 para Bolivia). Mientras que los costos con valor agregado son mayores (4.712.918.846 USD para Perú y 1.976.294.112 USD para Bolivia).

Hoeffler & Fearon (2014) hicieron estimaciones del costo mundial de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Pero estas estimaciones la hicieron como costo país y no por sectores. Para el caso de América Latina, encontraron que el promedio de costo en función del PBI es de 7,65%. Hoeffler & Fearon (2014) utilizaron los cálculos hechos por McCollister et al (2010) para asumir un costo por afectada de 95.023 USD. Sin embargo, este cálculo lo hicieron usando los datos de las encuestas demográficas y de salud, encuestas que tienden a subestimar el valor real de los casos de violencia, a diferencia de las encuestas especializadas (Vara, 2014). Además, no incluyen los costos de los agresores y de las personas involucradas indirectamente (testigos/as). Se necesita, en definitiva, una aproximación integral y sistémica para abordar los costos país de la violencia contra las mujeres, pues hacerlo solo desde las agredidas subestima el impacto real; y, esta investigación, es una evidencia del inmenso costo económico de la VcM.

**Tabla 17. Costo mundial de la VcM en el mundo por regiones**

Región	Costo total de VcM en billones de USD	Promedio regional en % PIB	Promedio país en % PIB
<b>Países de altos ingresos</b>	1.360	3,06	2,93
<b>Asia del Este &amp; Pacífico</b>	894	5,29	4,81
<b>Europa y Asia Central</b>	333	6,08	5,81
<b>Latinoamérica y El Caribe</b>	605	8,01	7,65
<b>Medio Este &amp; +África del Norte</b>	286	10,55	10,15
<b>Asia del Sur</b>	600	9,87	9,52
<b>África Sub Sahariana</b>	345	14,94	14,28
<b>Mundo</b>	<b>4.423</b>	<b>5,18</b>	<b>8,02</b>

Fuente: Copenhagen Consensus Post 2015.

Nota: No incluye costo de feminicidio de 40.100.000.000 de USD.

Definitivamente estos son costos invisibles que minan la productividad de las empresas y que hasta ahora han pasado desapercibidas en su real magnitud. Si todo este tiempo perdido y toda esta producción paralizada se reinvirtiese en aumentar la productividad, las empresas tendrían márgenes de ganancias más elevadas, mayor capital para reinvertir en capacitación, en expansión y en bienestar; y sobre todo mayor compromiso y bienestar de todo su personal.

**Tabla 18. Costos empresariales por ausentismo y presentismo causado por la VcM, considerando el factor de productividad a (costos anuales en USD)**

	Agrididas	Agresores	Testigos/as	Total
Costo por persona (en USD)	602,01	693,32	324,11	
Número de colaboradoras/es	642.541	814.964	284.213	1.741.718
Ausentismo				33,6%
Días perdidos por VcM (por persona)	8,6	13,6	4	
Días perdidos por VcM (país)	5.525.853	11.083.510	1.136.852	17.746.215
Fuerza laboral perdida (personas)	19.187	38.484	3.947	61.618
Costo anual por ausentismo	206.605.616	414.395.712	42.501.296	663.502.624
Presentismo				66,4%
Días perdidos por VcM (por persona)	18,9	24,8	9,7	
Días perdidos por VcM (país)	12.144.025	20.211.107	2.756.866	35.111.998
Fuerza laboral perdida (personas)	42.167	70.177	9.572	121.916
Costo anual por presentismo	454.054.256	755.665.936	103.071.296	1.312.791.488
<b>Total costos empresariales de la VcM</b>	<b>660.659.872</b>	<b>1.170.061.648</b>	<b>145.572.592</b>	<b>1.976.294.112</b>
<b>Total fuerza laboral perdida<sup>b</sup> (personas)</b>	<b>61.354</b>	<b>108.661</b>	<b>13.519</b>	<b>183.534</b>
<b>Total de días perdidos por VcM (país)</b>	<b>17.669.878</b>	<b>31.294.617</b>	<b>3.893.718</b>	<b>52.858.213</b>
<b>Costos empresariales en términos de PIB</b>	<b>2,16%</b>	<b>3,82%</b>	<b>0,48%</b>	<b>6,46%<sup>c</sup></b>

Fuente: Cálculos usando el método contable. Análisis: Arístides Vara.

Notas: <sup>a</sup> Factor de productividad de USD 10.768 por colaborador/a (actualizado al 2013 por The Conference Board Total Economy Database, 2014).

<sup>b</sup> Fuerza laboral perdida: Días perdidos por VcM país /288 (días de trabajo anual por persona a tiempo completo).

<sup>c</sup> PIB = 30.601.157.742,4 según cifras del Banco Mundial al 2013 (211.454.000.000 Bolivianos, según INE para el 2013).



2

1



# 6

---

## **Síntesis de resultados y recomendaciones**



## 6.1. Síntesis de resultados

---

1. 6 de cada 10 colaboradoras/es de las empresas privadas de Bolivia han experimentado directamente la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, sea como agredidas (mujeres) o como agresores (hombres). En otras palabras, el 54,8% de las colaboradoras han sido agredidas por sus parejas, mientras que el 59,7% de colaboradores ha agredido a sus parejas o ex parejas
2. En el último año, 49 de cada 100 colaboradoras han sido agredidas por sus parejas en un promedio de 28 veces por año. Mientras que el 54 de cada 100 colaboradores ha agredido a sus parejas en un promedio de 19 veces.
3. 5 de cada 10 colaboradores/as ha atacado (hombre) o ha sido atacada (mujer) por su pareja un promedio de 22 veces. En el último año, en promedio, las colaboradoras fueron violentadas 17 veces en el hogar y 11 veces en trabajo y alrededores. Es decir, el 39% de estos ataques se han realizado en las instalaciones de la empresa o alrededores.
4. 36 de cada 100 colaboradoras/es han atestiguado situaciones de violencia en sus colegas. De este grupo, el 58,3% reporta algún efecto en la productividad. Atestiguar situaciones de VcM en la empresa cuesta 13,7 días de trabajo para las empresas.
5. Por causa de la VcM, anualmente se pierden 34 días laborales por persona, donde 22,4 días provienen del presentismo y 11,6 días laborales por ausentismo. Los agresores irrogan más costos que las agredidas (11 días más).
6. Por cada ataque que sufren las colaboradoras o ejercen los colaboradores, la empresa pierde la productividad de 1,18 días laborales.
7. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja está causando una pérdida en ausentismo y presentismo de 52.858.213 días por año; un equivalente a 183.534 colaboradoras/es a tiempo completo con cero productividad durante todo un año.
8. Considerando el factor de productividad, las empresas bolivianas están perdiendo por causa de la VcM, un mínimo de 1.976.294.112 dólares americanos (aproximadamente 13.640 millones de bolivianos anualmente), un equivalente al 6,46% del Producto Interno Bruto.

## 6.2. Recomendaciones

---

- 1. Empresas:** Existen experiencias exitosas de prevención de la VcM en las empresas. La Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica-ComVoMujer, tiene importantes iniciativas y un reciente modelo de gestión para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en las empresas. De lo dicho, se puede recuperar el valor de productividad perdida por VcM, mediante la aplicación de este sistema de prevención y con una política clara de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres. Para una prevención efectiva de la VcM en las organizaciones se requiere, como pilar, que la alta gerencia se comprometa con la implementación de una política empresarial de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, porque vulnera los derechos humanos universales y, destruye la productividad de la empresa.
- 2. Gobierno:** El gobierno puede cumplir su rol preventor de la VcM creando condiciones legales y facilidades tributarias para las empresas que inviertan en la prevención de la violencia contra las mujeres. El retorno del impuesto a la renta por capacitación o por inversión en programas de prevención de violencia contra las mujeres puede ser un excelente incentivo para las empresas. Además, lo dejado de recaudar por esta vía, repercutirá en el incremento de la productividad y valor agregado, con el consiguiente aumento de recaudación de impuestos.
- 3. Sociedad civil:** La sociedad civil necesita desarrollar una oferta de capacitación para atender las necesidades de atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en las empresas. Las empresas pueden ser excelentes aliadas para luchar contra la VcM, pero se requiere que la sociedad civil entienda su lenguaje y modus operandi; así como tener una estrategia de abordaje que beneficie a todos/as. El Programa ComVoMujer ha diseñado un marco conceptual y metodológico para facilitar este acercamiento.
- 4. Academia:** Estos resultados solo se aplican a la población laboral económicamente activa empleada, una población de solo 2.536.000 personas. Es necesario investigar el impacto de la violencia en el caso de las mujeres emprendedoras e independientes laboralmente, del cual hasta ahora no se tiene información para Bolivia.





# 7

---

## Referencias

## 7. Referencias

---

- Al-Modallal, Hall & Anderson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of A Worksite Harassment Tool—Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316.
- Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328.
- Banco Mundial (2014). Voice and Agency. Empowering women and girls for shared prosperity. World Bank Group, Washington DC.
- Beydoun, H., Beydoun, M., Kaufman, J., Lo, B., & Zonderman, A. (2012). Intimate partner violence against adult women and its association with major depressive disorder, depressive symptoms and postpartum depression: systematic review and meta-analysis. *Social Science & Medicine* (1982), 75(6), 959–975.
- Braaf, R. & Barret-Meyering. I. (2011). Seeking security: promoting women’s economic wellbeing following domestic violence. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse, Sydney.
- Calnan, K. & Kelloway, K. (2014). Workplace violence. *The Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*.
- Campbell, R. (2011). *The Financial cost of Domestic and Family Violence*. Sydney: Australian Domestic & Family Violence Clearing House.
- CARE (2014). The girls has no rights. Gender Based Violence in South Sudan. Care International.
- Cerulli, C., Edwardson, E., Duda, J., Conner, K., & Caine, E. (2010). Protection order petitioner’s health care utilization. *Violence against Women Journal*, 16(6), 679–690.
- 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.
- Cruz, A. & Klinger, S. (2011). Gender based violence comes at high social and economic cost. Geneva: International Labor Organization.
- Devries, K., Watts, C., Yoshihama, M., Kiss, L., Schraiber, L., Deyessa, N., et al. (2011). Violence against women is strongly associated with suicide attempts: Evidence from the WHO multicounty study on women’s health and domestic violence against women. *Social Science & Medicine*, 73(1), 79–86.
- Dichter, M., Cerulli, C., & Bossarte, R. (2011). Intimate partner violence victimization among women veterans and associated heart health risks. *Women’s Health Issues*, 21(4), 190–194.
- Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P. (2012). Estimating the costs of Domestic against Women in Vietnam. UN Women.



- Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. & Raghavendra, S. (2013). Intimate Partner Violence: Economic Cost and Implications for Growth and Development. Banco Mundial.
- Duvvury, N. (2015). Review of literature and evidence for estimating the social and economic costs of VAWG. Synthesis Report. Informe para WhatWorks to prevent violence. Irlanda.
- 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.
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-120.
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Helweg-Larsen, K., Kruse, M., Sorensen, J. y Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp 9-15.
- 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.
- Humphreys, J. (2011). Sexually transmitted infections, pregnancy, and intimate partner violence. *Health Care for Women International*, 32(1), 23-38.
- Instituto Nacional de Estadística-INE (2008). Encuesta Nacional de Demografía y Salud ENDSA 2008. La Paz: INE.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior* (31), 519-542.
- Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.
- McCollister, K., French, M & Fang, H. (2010). The cost of crime to society: New crime specific estimates for policy and program evaluation. *Drug and Alcohol Dependence* 108: 98-109.
- OECD (2001). Measuring Productivity. OECD Manual. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth. OECD Publications.
- OPS & CDC (2013). Violencia contra la mujer en América Latina y El Caribe. Análisis comparativo de datos poblacionales de doce países. Washington DC. Organización Panamericana de la Salud y Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades.

- Organización Mundial de la Salud – OMS (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.
- Patel, D. & Taylor, R. (2011). Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention. Washington: The National Academies Press.
- Pollack, K., Austin, W. & Grisso, J. (2010). Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. *Journal of Women's Health*, 19(4), 729-733.
- Pollack, K., McKay, T., Cumminskey, C., Clinton-Sherrod, M., Lindquist, C., Lasater, B., y otros. (2010). Employee Assistance Program Services for Intimate Partner Violence and Client Satisfaction with These Services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 819-826.
- Potter, S. & Banyard, V. (2011). The victimization experiences of women in the workforce: Moving beyond single categories of work or violence. *Violence and Victims*, 26(4), 513-532.
- 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.
- Reeves, C. & O'Learly-Kelly, A. (2009). Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace. Fayetteville: Department of Management University of Arkansas.
- Saltzman, L., Fanslow J., McMahon P., Shelley G. (2002). Intimate partner violence surveillance: Uniform definitions and recommended data elements, version 1.0. Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control.
- Samuel, L., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H., & Glass, N. (2011). Employers' Perceptions of Intimate Partner Violence among a Diverse Workforce. *Safety and Health at Work*, 2(3), 250-259.
- Soroptimist International of the Americas (2011). White Paper: Domestic Violence as a Workplace Concern. Philadelphia: Soroptimist.
- Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289, 3135-3144.
- Straus, M. (2007). Conflict Tactics Scales. En: *Encyclopedia of Domestic Violence*. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge.
- Thiara, R., Hague, G., Bashall, R., Ellis, B. & Mullender, A. (2012). Disabled women and domestic violence: responding to the experiences of survivors. London: Jessica Kingsley Pub.
- Tiesman, H., Gurka, K., Konda, S. Coben, J. & Amandus, A. (2012). Workplace Homicides among U.S. Women: The Role of Intimate Partner Violence. *Annals of Epidemiology*, 22(4), 277-284.

- Tolman, R. (2011). Impact of Intimate Partner Violence on Economic Well-Being. Wisconsin: Center of Financial Security.
- Vara, A. (2012). Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo-oportunidad de las propietarias de micro-emprendimientos de Ecuador. Quito: ComVoMujer.
- Vara, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Lima: ComVoMujer y USMP.
- Vara, A. (2014). ¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja? Nuevos argumentos para el debate. ComVoMujer: Lima.
- Vara, A. (2015). Modelo de gestión empresarial para prevenir la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Una propuesta integral basada en la Teoría de Género y en la filosofía Ganar-Ganar. ComVoMujer y USMP: Lima.
- Varcoe, C., Hankivsky, O., Ford-Gilboe, M., Wuest, J., Wilk, P., Hammerton, J., & Campbell, J. (2011). Attributing Selected Costs to Intimate Partner Violence in a Sample of Women Who Have Left Abusive Partners: A Social Determinants of Health Approach. *Canadian Public Policy*, 37(3), 359-380.
- Vyas, S. (2013). Estimating the economic costs of violence against women in Tanzania: Evidence from two waves of the Tanzania National Panel Survey. Banco Mundial.
- Walby, S. & Olive, P. (2014). Estimating the costs of Gender-Based Violence in the European Union. European Institute for Gender Equality.
- Williams, C. (2014). How to calculate the cost to business of gender-based violence in Papua New Guinea: Review of existing approaches and methodologies. ODI Report.
- Zhang T, Hoddenbagh J, McDonald S, Scrim K (2012). An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, ON: Department of Justice Canada, Research and Statistics Division.



# 8

---

## Anexo



# Anexo: Formato de cuestionario base

---

## CUESTIONARIO ANONIMO Y CONFIDENCIAL <sup>4</sup>

Estimada colaboradora,

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

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

### **Instrucciones:**

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

---

<sup>4</sup> Cuestionario similar para los colaboradores.

## I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativa de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximado).
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Comisiones <input type="radio"/> Contrato eventual <input type="radio"/> Contrato a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato por tiempo indefinido
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	_____ Bolivianos
6	¿Tiene pareja actualmente? (enamorado, novio, marido, esposo o conviviente)	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 9) <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
8	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
9	¿Tiene hijos/as? ¿Cuántos tiene?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos/as
10	¿Algunas otras personas dependen de usted? (menores de edad, ancianos/as, padre/madre, discapacitados/as) ¿Cuántas?	<input type="radio"/> Ninguna <input type="radio"/> Sí Dependen _____ personas



## II. Ambiente de trabajo

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

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
11	Porque estaba enferma o tenía una dolencia	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Para atender la salud o cuidado de otros/as familiares	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	Para atender temas legales, financieros o personales	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Porque no contaba con dinero para movilizarse (pasajes, gasolina, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Por otras razones	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	No ha faltado al trabajo, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
18	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
19	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
20	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
21	¿Tenía preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
22	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
23	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
24	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

### III. Testigos/as de maltrato

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

N°	Preguntas	Alternativa de respuesta
25	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeros(as)/colegas que son maltratadas/os por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado/a <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas mujeres <input type="radio"/> Sí hay, conozco colegas hombres
26	¿Algunos/as de sus compañeros/as de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí, colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, colegas hombres
27	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros/as de trabajo sean acosados/as o amenazados/as por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres
28	¿Ha observado alguna vez que sus compañeros/as sean amenazados/as, violentados/as o maltratados/as por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas mujeres <input type="radio"/> Sí, he visto a colegas hombres
29	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento en el trabajo?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
30	¿Cuántas compañeras que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	<input type="radio"/> No sé / no he visto <input type="radio"/> Todas siguen trabajando en la empresa _____ compañeras ya no están

#### IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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

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

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

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

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en el país. Si usted necesitará consejo u orientación sobre estos temas, por favor no dude en quedarse con la hoja siguiente.





Implementada por



Programa Regional  
ComVoMujer



Deutsch-Bolivianische  
Industrie- und Handelskammer  
Cámara de Comercio e Industria  
Boliviano-Alemana