

Volumen 7, Número 1, Enero-Junio de 2016, pp. 5-23
ISSN (e) 2220-9336

Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el municipio de San Ignacio de Velasco, Santa Cruz-Bolivia, año 2014

Marlies Saucedo Tapanache¹

Recibido: 15 de Octubre de 2015

Aceptado: 16 Enero de 2016

¹ Marlies Saucedo Tapanache. Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Becaria del Programa de Becas para Tesis de Grado sobre el "Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas", convocado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y la cooperación Alemana Programa implementada por la GIZ, a través de su Regional Combatir la Violencia contra la mujer en Latinoamérica – ComVoMujer.

Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el municipio de San Ignacio de Velasco, santa Cruz-Bolivia, año 2014

RESUMEN

*Bolivia es uno de los países cuyo índice de violencia contra las mujeres y la tasa de femicidio son los más altos de Latinoamérica. Según datos de la "Fuerza especial de la lucha Contra la Violencia" dichas estadísticas han aumentado para el año 2014. Detrás de cada mujer violentada o asesinada no solo se esconde una historia de sufrimiento, también acarrea consecuencias para quienes las rodean, como el centro donde laboran, sean estos públicos o privados. **Objetivo:** Determinar el impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el Municipio de San Ignacio de Velasco durante el año 2014 en Santa Cruz-Bolivia. **Método:** Se ha utilizado un diseño descriptivo simple, mediante la aplicación de un cuestionario. **Resultado:** 8 de cada 10 colaboradoras del Municipio de San Ignacio de Velasco han sido agredidas por sus parejas o exparejas alguna vez en su vida, con un promedio de 17 ataques al año. Asimismo, 8 de cada 10 colaboradores reporta haber agredido a su pareja o expareja alguna vez en su vida, con un promedio de 11 ataques al año. **Conclusiones:** A causa de la VcM las/os colaboradoras/res afectadas/os pierden en promedio 11 días de trabajo, por presentismo. Además, el 68.4% de las colaboradoras agredidas y el 60.5% de los colaboradores agresores han tenido consecuencias laborales desfavorables durante los últimos 12 meses a causa de las peleas/discusiones con su pareja o ex parejas.*

Palabras claves: violencia contra la mujer, presentismo, ausentismo, tardanza.

Impact of intimate partner violence against women in the productivity of San Ignacio de Velasco municipality, Santa Cruz- Bolivia, 2014

ABSTRAC

*Bolivia is one of the countries where the rate of violence against women and femicide is the highest in Latin America. According to the "Special Force Fight Against Violence" these statistics have increased by 2014. Behind every abused woman not only a story of suffering is hidden, also has effects for those around them, like their workplace, even if is a private or public company. **Objective:** To determine the impact of intimate partner violence against women (IPVAW) in the productivity of San Ignacio de Velasco municipality in 2014 in Santa Cruz-Bolivia. **Method:** simple descriptive design, by applying questionnaires to female and male employees. **Results:** 8 out of 10 female employees of San Ignacio de Velasco municipality have been assaulted by their partners or former partners once in their life (an average of 17 attacks a year). Furthermore, 8 out of 10 male employees reported having assaulted his partner or former partner at some time in their lives, (an average of 11 attacks a year). **Conclusions:** Employees affected by IPVAW lost 11 working days in a year due to presenteeism. The 68.4% of assaulted women and 60.5% of aggressors have had problems at work for the past 12 months because of the fights / arguments with their partners or former partners.*

Keywords: Intimate partner violence against women (VAW), presenteeism, absenteeism and tardiness.

Introducción

A nivel mundial la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) genera elevados costos económicos y sociales y genera un efecto dominó en todas las sociedades. Por tanto, debe ser considerado como una preocupación para la salud pública, los organismos públicos y privados. El 35% de las mujeres en el mundo han sido agredidas alguna vez en sus vidas por sus parejas, causándoles graves daños físicos, mentales, sexuales, familiares, los cuales les genera incapacidad laboral, menor participación en el mercado laboral y menor salario (OMS, 2014).

La VcM genera daños físicos y emocionales en las colaboradoras agredidas, generándoles incapacidad laboral absoluta (días dejados de trabajar /ausentismo) e incapacidad relativa (disminución del rendimiento por agotamiento, distracción o siniestralidad /presentismo), afectando a la productividad de las empresas y su desempeño laboral (Vara et al. 2015).

Un estudio realizado en 12 países de América Latina y el Caribe, señala que en el 2008 Bolivia presenta la mayor prevalencia actual (12 meses precedentes) de violencia física y sexual contra las mujeres infligida por la pareja (25.5%) en comparación a otros países como Perú (14.9%), Ecuador (11.1%) y Paraguay (8%) (Bott, Guedes, Goodwin & Mendoza, 2013).

Bolivia ocupa el cuarto lugar en la región en tener los mayores niveles de tolerancia de la VcM. Según el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia [INE] (2009) entre el 2000-2008 la violencia física y sexual ha aumentado en un 95.5%, reflejando el problema y las consecuencias latentes en los diferentes sectores sociales. Asimismo, según la Defensoría del pueblo (2013) durante el año 2013, 4 681 mujeres solicitaron atención médica en centros de salud del país, después de ser agredidas por su pareja. Además, en el año 2003 un estudio realizado en 6 municipios de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, encontró que el 57.7% de las mujeres fueron agredidas por sus parejas (Caballero, 2003 citada en Arauco, 2007). A pesar, de que el Estado boliviano ha creado normas

legislativas para erradicar y prevenir la VcM, como la ley No 1674 (1995) “*Ley contra la violencia a la mujer y a la familia*” y la ley No 348 (2013) “*Ley Integral para garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia*”, estas leyes no han resultado ser eficaces, ya que en América Latina y el Caribe, Bolivia ocupa el primer lugar en violencia física y el segundo en agresión sexual, después de Haití (Bott, Guedes, Goodwin & Mendoza, 2013). Además, en la última ley No 348 (2013) se han identificado 16 tipos de violencia a las que son sometidas las mujeres, el cual evidencia a Bolivia como una sociedad machista y patriarcal (Almerás & Calderón, 2012).

Existen pocos estudios que hayan determinado el impacto económico de la VcM en las empresas. Sin embargo, en Perú, Vara (2013) ha encontrado que 23 de cada 100 colaboradoras remuneradas peruanas han experimentado algún tipo de violencia ejercido por sus parejas o exparejas, donde pierde por presentismo y ausentismo. Estos días perdidos representan una pérdida de US\$ 6744 millones de dólares equivalente a casi el 4% del Producto Bruto Interno.

Por otro lado, en Paraguay, anualmente las empresas pierden en promedio 35.1 días por cada colaboradora/or involucrada/o en la VcM, equivalente a casi 21 millones de días a nivel nacional. Esta pérdida de día se traduce a US\$ 734 millones, equivalentes al 2.4% del Producto Bruto Interno. Además, se ha encontrado que el presentismo afecta negativamente el rendimiento laboral, ya que el personal involucrado en situaciones de VcM (como agredidas o agresores) tiende a experimentar más cansancio y agotamiento (24.9% más) que el personal no afectado por la VcM (GIZ 2015).

En Bolivia, se estimó el impacto económico de la VcM en las empresas bolivianas privadas grandes y medianas. Los resultados muestran que 49 de cada 100 colaboradoras han sido agredidas por sus parejas perdiendo 28 días de trabajo al año por ausentismo y presentismo, mientras 54 de cada 100 colaboradores ha agredido a su pareja, perdiendo 38 días laborables al año. Considerando el factor productividad, las

empresas están perdiendo casi US\$ 2 mil millones de dólares, equivalente al 6.46% del Producto Bruto Interno (Vara, 2015). Considerando el costo total de ausentismo y presentismo en los tres países, el mayor porcentaje recae en el presentismo, equivalente a más del 50% de todas las pérdidas.

Respecto a estudios que estimen el impacto de la VcM en las entidades públicas, en Perú se encontró que el 17% de las colaboradoras de una entidad pública sufrieron algún tipo de VcM y el 14.1% de los colaboradores manifestaron ser o haber sido agresores. Anualmente se pierden al año, 18 días de trabajo por el ausentismo de las agredidas y agresores, mientras que las personas que atestiguan la VcM pierden 7 días para asistir a amistades o familiares que han sido afectados por la VcM. Estos últimos, generan una pérdida de US\$ 4 308.8 (Aldave, 2015).

Si bien, diversos estudios han determinado el impacto de la VcM en las empresas privadas medianas y grandes, aún existe un vacío de información acerca del impacto de la VcM en la productividad de una institución del sector público en Bolivia. En el Municipio de San Ignacio de Velasco, ubicado en el departamento de Santa Cruz de la Sierra, la fuerza laboral femenina representa al 50% de la planilla; por lo que es muy probable que las colaboradoras del municipio hayan sido o estén siendo afectadas por la VcM.

Con la presente investigación, se pretende determinar el impacto laboral de la VcM en el Municipio de San Ignacio de Velasco y demostrar que la VcM, afecta también a las empresas públicas. Se espera, que los resultados de esta investigación, contribuyan a desarrollar acciones eficaces para prevenir la VcM, considerando a la institución pública con una aliada estratégica para erradicar la VcM.

Objetivos

Determinar el impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el Municipio de San Ignacio de Velasco en Santa Cruz-Bolivia durante el año 2014.

1. Determinar la prevalencia de la VcM en el personal del Municipio de San Ignacio de Velasco de acuerdo al reporte de las

colaboradoras agredidas y colaboradores agresores.

2. Determinar los efectos de la VcM en la productividad medido a través del presentismo, ausentismo y tardanzas en el Municipio de San Ignacio de Velasco.
3. Determinar los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo, producto de la VcM en el Municipio de San Ignacio de Velasco.
4. Determinar la correlación de las dimensiones de la VcM (hogar, trabajo y consecuencias laborales), las situaciones de control y las escalas de presentismo y ausentismo.

Metodología

Diseño de investigación

Se ha utilizado un diseño descriptivo simple.

Población y procedimiento muestral

En la municipalidad de San Ignacio de Velasco trabajan 290 colaboradoras y colaboradores en distintos sectores como secretaría, recursos humanos, del Hospital Centro, centros nutricionales, centro cultural, contabilidad y gerencia. El tipo de muestreo es no probabilística de selección intencional. Además, para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, en la cual se obtuvo un nivel de confianza=90% y un margen de error=0.03. La muestra asciende a 95 colaboradoras/es (57 colaboradoras y 38 colaboradores)

A continuación se presentan las características demográficas y laborales de las/los colaboradoras/res encuestadas/os (ver Tabla 1).

Tabla 1. Características demográficas y laborales de las/los colaboradoras/res encuestadas/os del municipio de San Ignacio de Velasco (n=95)

Mujeres (57)	Hombres (38)
<p>Edad Promedio = 30 años (D.E* =6.6) Rango: 19-47años</p> <p>Nivel de educación Primaria= 7% Secundaria = 19.3% Técnico superior= 38.6% Superior = 35.1%</p> <p>Número de hijos/as Promedio= 1.65 hijos/as (D.E.=1.609) Rango= 1-7 hijos/as</p> <p>Tipo de contrato laboral Comisiones= 7% Contrato eventual= 45.6% Contrato a plazo fijo= 21.1% Contrato por tiempo indefinido= 26.3%</p> <p>Tiempo de trabajo en el municipio Menos de 1 año= 26.3% Entre 1 y 2 años= 33.3% Entre 3 y 5 años= 33.3% Entre 6 y 10 años= 7%</p> <p>Tiene pareja actualmente No= 28.1% Sí= 71.9%</p> <p>Vive con la pareja No= 47.4% Sí= 52.6%</p> <p>Años de relación con la pareja Menos de 1 año= 10.5% Entre 1 y 2 años= 8.8% Entre 3 y 5 años= 14% Entre 6 y 10 años= 15.8% Más de 10 años= 35.1%</p>	<p>Edad Promedio = 38 años (D.E.=11.43) Rango: 21-59 años</p> <p>Nivel de educación Primaria= 5.3% Secundaria = 28.9% Técnico superior= 39.5% Superior = 26.3%</p> <p>Número de hijos/as Promedio= 2.42 hijos/as (D.E.= 1.981) Rango= 1-8 hijos/as</p> <p>Tipo de contrato laboral Comisiones= 0% Contrato eventual= 44.7% Contrato a plazo fijo= 34.2% Contrato por tiempo indefinido= 21.1%</p> <p>Tiempo de trabajo en el municipio Menos de 1 año= 15.8% Entre 1 y 2 años= 39.5% Entre 3 y 5 años= 21.1% Entre 6 y 10 años= 23.7%</p> <p>Tiene pareja actualmente No= 21.1% Sí= 78.9%</p> <p>Vive con la pareja No= 31.6% Sí= 68.4%</p> <p>Años de relación con la pareja Menos de 1 año= 10.5% Entre 1 y 2 años= 10.5% Entre 3 y 5 años= 15.8% Entre 6 y 10 años= 18.4% Más de 10 años= 31.6%</p>

Fuente: Elaboración propia. Nota: (*) D.E=Desviación Estándar.

Instrumentos

Se ha utilizado un cuestionario estructurado basado en el estudio realizado sobre costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Perú (Vara, 2013), las variables interés fueron las 3 dimensiones de la VcM (en el hogar, en el trabajo y consecuencias laborales) donde la colaboradora es la agredida por algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja (esposo, conviviente, novio, enamorado) y el colaborador es el agresor (Vara, 2013). Además, se han incluido las variables de ausentismo, tardanza (número de días laborales perdidos, por las faltas de las/os colaboradoras/es afectados por la VcM, en los últimos 12 meses) y presentismo (número de

días laborales perdidos, debido a la disminución de la productividad de las/os colaboradoras/es afectados por la VcM, en los últimos 12 meses). Sin embargo, se han adaptado algunos ítems de acuerdo a la realidad laboral del Municipio de San Ignacio de Velasco. Además, se ha incluido una escala de situación de control por la pareja o expareja (ver Tabla 2 y Tabla 3).

Fiabilidad y validez

Se analizó la consistencia interna de los tres indicadores de la VcM y las escalas de ausentismo y presentismo mediante el Alfa de Cronbach, el cual se obtuvo alta consistencia interna en todas las escalas (ver Tabla 4). Por tanto, el instrumento empleado fue fiable.

Tabla 2. Escalas y algoritmo según las dimensiones de la VcM

Dimensiones de la Violencia Contra las Mujeres		Peso	Ecuación total
Violencia contra las mujeres en el trabajo			<i>Prevalencia VcM trabajo vida= VT1+ VT2;</i> <i>Prevalencia año (últimos 12 meses) los valores nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1) se excluyen.</i> <i>Intensidad VcM trabajo-promedio= VT1+VT2*2</i>
VT1	Le ha acosado o amenazado en su trabajo por teléfono, correo electrónico o personalmente.	1	
VT2	Le ha insultado o golpeado en su centro de trabajo o mientras salía de él.	2	
Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral			<i>Prevalencia consecuencias de la VcM vida y año =</i> <i>CV1+ CV2+ CV3+CV4+CV5+CV6+CV7</i>
CV1	Ha llegado tarde, perdido citas laborales	1	
CV2	Ha dejado de trabajar algunos días	1	
CV3	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	1	
CV4	Ha recibido regaños o amonestaciones de el/la jefe/a	1	
CV5	Ha tenido dificultades para cumplir sus funciones.	1	
CV6	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo.	1	
Violencia contra las mujeres en el hogar			<i>Prevalencia de la VcM en el hogar vida</i> <i>=VH1+VH2+VH3+VH4+VH5+VH6+VH7+VH8+VH9,</i> <i>Prevalencia año los valores (últimos 12 meses) nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1) se excluyen.</i> <i>Intensidad-promedio =VH1+VH2+VH3+VH4*3+VH5*3+VH6*3+VH7*2+VH8+VH9</i>
VH1	Le administra su sueldo.	1	
VH2	Le ha quitado sus ingresos o sueldo.	1	
VH3	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	1	
VH4	La ha violentado físicamente dejándole lesiones como moretones o heridas.	3	
VH5	La ha golpeado, pateado o sujetado fuertemente del brazo.	3	
VH6	La ha atacado con correas, palos u otros objetos hirientes.	3	
VH7	La ha obligado a tener relaciones sexuales.	2	
VH8	Si se niega a tener relaciones sexuales le ha molestado o a motivado a discutir.	1	
VH9	Le ha manifestado que está indispuesta por salud, y a él le ha dado igual para tener relaciones sexuales	1	
Violencia Total (prevalencia vida) <i>Violencia Total = VcM en el hogar + VcM en el trabajo + consecuencias de la VcM, se excluye los valores nunca (0) y pasó antes pero ahora no (1)(Prevalencia vida)</i>			
Situación de control			
S1	Le ha controlado los horarios de trabajo.	1	<i>Situaciones de control = S1+S2+S3</i>
S2	Le ha espiado en el trabajo.	1	
S3	Le ha controlado o celado con sus amigos o compañeros de trabajo.	1	

Fuente: Cuestionario de hombres y mujeres (A. Vara, en comunicación personal, 15 de octubre, 2015)
Elaboración propia.

Tabla 3. Escalas y algoritmo del presentismo y ausentismo

Variables de impacto laboral en la empresa		Peso	Ecuación total
Ausentismo			<i>Ausentismo=A1+A2+A3+A4+A5</i>
A1	Para atender su salud física o mental.	<i>1</i>	
A2	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	<i>1</i>	
A3	Para atender temas legales, financieras o personales.	<i>1</i>	
A4	Por otras razones.	<i>1</i>	
A5	Pediste permiso para abandonar tu puesto de trabajo.	<i>1</i>	
Tardanza			<i>Tardanza=T1+T2+T3</i>
T1	Ha llegado tarde hasta más de 90 minutos.	<i>1</i>	
T2	Ha llegado tarde hasta más de 30 minutos.	<i>1</i>	

T3	Ha llegado tarde hasta más de 60 minutos.	1	$Presentismo = P1*0.25 + P2*0.5 + P3*1 + P4*0.25 + P5*0.25 + P6*0.5$
Presentismo			
P1	Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo o preocupaciones constantes ajenas al trabajo.	0.25	
P2	Ha recibido algún regaño o amonestación porque no termino a tiempo su trabajo o cometió errores.	0.50	
P3	No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	1	
P4	Se ha olvidado de hacer alguna tarea en el trabajo y lo ha dejado para el día siguiente.	0.25	
P5	Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo afectada.	0.25	
P6	Tú desempeño y rendimiento laboral ha disminuido.	0.5	
AUSENTISMO TOTAL ANUAL = Ausentismo*12			
PRESENTISMO TOTAL ANUAL = Presentismo*12			

Fuente: (A. Vara, en comunicación personal, 15 de octubre, 2015) Elaboración propia.

Tabla 4. Fiabilidad y validez de las escalas de las dimensiones de la VcM

Escala	Fiabilidad (Alfa de Cronbach)	Número de ítems
	Mujer / Hombre	
VcM – en el hogar VcM en el contexto laboral	0.842	11
Consecuencias de la VcM en el ámbito laboral.	0.780	6
Situaciones de control	0.810	3
Ausentismo/ Tardanza	0.767	8
Presentismo	0.692	6

Fuente: Cuestionario Hombres y mujeres. Elaboración propia.

La validez de constructo de la escala de ausentismo y presentismo, se analizó mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser. Tal como se aprecia en la Tabla 5, se muestran los pesos factoriales de cada ítem, los cuales representan el 61.8% de los datos. Por tanto, se confirma la validez interna de las escalas.

- El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala de Ausentismo (con pesos factoriales entre 0.511 y 0.677) y un menor peso a los ítems de la escala de presentismo (pesos factoriales entre 0.451 y 0.646), siendo el

ítem de disminución del desempeño y rendimiento laboral, el que obtuvo un mayor peso factorial (0.646).

- El segundo componente otorga mayor peso factorial a los ítems de la escala Presentismo, con pesos factoriales entre 0.483 y 0.610. Asimismo, el ítem “no trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores” obtuvo un mayor peso factorial de 0.610. A pesar, que los ítems de la escala de presentismo se encuentran distribuidos en los dos componentes, se constata la validez, ello puede deberse al tamaño de la muestra.

Tabla 5: Validez de constructo de los ítems de las escalas de ausentismo, tardanza y presentismo mediante el Análisis de Componentes Principales con rotación Varimax

	Componente			
	1	2	3	4
Para atender a su salud física o mental.	,556		,510	
Para atender familiares.	,515	-,506		
Para atender temas legales, financieros o personales.	,567	-,536		

Por otras razones.	,574			,397
Para abandonar el puesto de trabajo.	,511	-,489	,366	
Para llegar a su puesto de trabajo después de la hora de entrada.	,577		-,271	-,437
Ha llegado tarde hasta más de 30 minutos.	,643		-,509	-,255
Ha llegado tarde hasta más de 60 minutos.	,677		-,439	
Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo o preocupaciones constantes ajenas al trabajo.	,501	,375	,448	-,347
Ha recibido algún regaño o amonestación porque no termino a tiempo su trabajo o cometió errores.	,373	,483	-,344	
No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	,344	,610		,397
Se ha olvidado de hacer alguna tarea en el trabajo y lo ha dejado para el día siguiente.	,451	,392		
Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo afectada.	,641		-,283	,475
Tú desempeño y rendimiento laboral ha disminuido.	,646	,297	,470	
Autovalores iniciales	4.23 0	1.803	1.623	1.001
Varianza explicada (%)	30.2 13	12.876	11.592	7.148

Determinación de matriz= 0.009; KMO=0.719; X2Bartlett=404,879; gl=91; p<0.000. Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento

Trabajo de Campo

La investigación se realizó ejecutando el siguiente procedimiento: Se envió una carta del Director de la Carrera de Sociología de la Universidad Gabriel René Moreno dirigida al Alcalde del Municipio de San Ignacio de Velasco solicitando su permiso y colaboración para realizar la investigación y levantamiento de datos en dicha institución pública. Posteriormente, se capacitó sobre el protocolo para el trabajo de campo, al equipo conformado por tres profesionales (maestra, contadora y una psicóloga de la Casa de la Mujer del municipio) a través de conferencias por Skype, en coordinación con el programa de becas.

Aplicación del cuestionario

Con previa coordinación se acordó la fecha para la aplicación de cuestionarios en las instalaciones del municipio y se entregaron credenciales al equipo capacitado. El cuestionario fue rellenado por las/los colaboradoras/es de la Alcaldía Municipal de San Ignacio de Velasco. El equipo de trabajo de campo informó sobre la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, el objetivo de

la investigación y respondió a las consultas del personal.

Análisis de datos

Se realizó la tabulación de la data en el programa estadístico SPSS versión 22. Posteriormente, se analizó la data utilizando el método propuesto por Vara (2013) que consiste en la comparación de medias de 2 grupos: el grupo de personas afectadas por la VcM y el grupo de personas sin VcM. La diferencia se asigna al impacto de la VcM en la productividad.

Además, para el cálculo de los días perdidos por VcM se realizó mediante regresión lineal, controlando las variables: Número de hijos, tiempo de trabajo en el municipio, años de relación con su pareja, contrato eventual. Con el objetivo de obtener una comparación no sesgada entre el grupo con VcM y sin VcM.

Resultados

Prevalencia de la violencia contra las mujeres

El 80.7% de colaboradoras del Municipio de San Ignacio de Velasco (MSIV) han sido

afectadas por algún tipo de violencia (económica, psicológica, física y/o sexual) infligidas por sus parejas o exparejas alguna vez en su vida. En promedio, las mujeres sufrieron 17 ataques al año, casi un ataque por mes, dentro de sus hogares o mientras trabajaban. Mientras que el 78.9% de los colaboradores reportan haber agredido a sus parejas o exparejas dentro de sus hogares o

mientras trabajaban, con un promedio de 10 ataques al año. Sin embargo, el 17.5% de agredidas subestiman la VcM y el 21% de los agresores no reconoce el daño originado por la violencia, considerándola/o solo como peleas o discusiones, pero sí reconocen las consecuencias de la VcM en su productividad laboral durante los últimos 12 meses.

Tabla 6. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el reporte de las colaboradoras y colaboradores del Municipio de San Ignacio de Velasco

Variables	Prevalencia vida		Prevalencia año (actual)		Número de ataques por año	
	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores	Agredidas	Agresores
Violencia en el hogar y trabajo	63.2%	57.9%	36.8%	34.2%	17.1 (D.E=43.65)	10.6(D.E= 16.04)
Consecuencias laborales	68.4%	60.5%	68.4%	60.5%	-----	-----
Prevalencia total	80.7%	78.9%	80.7%	73.7%		

Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

En los hogares, la violencia psicológica ha sido el tipo de agresión más frecuente de acuerdo a las agredidas y agresores. Mientras que en el ámbito laboral, las amenazas por teléfono o correo electrónico ha sido la más frecuente (ver Figura 1).

Efectos de la VcM en la productividad laboral del Municipio de San Ignacio de Velasco

Ausentismo y tardanza

Tal como se presenta en la Figura 2, la VcM genera mayor ausentismo y tardanzas en las personas involucradas en situaciones de violencia (colaboradoras agredidas y colaboradores agresores) que en el grupo sin VcM. En caso de las tardanzas, el grupo con VcM presenta valores superiores entre 18 y 32 puntos porcentuales en comparación al grupo sin VcM.

Mientras que el ausentismo del grupo con VcM, presenta valores superiores entre 10 y 30%. Además el principal motivo de ausentismo fue para atender su salud física o mental (51.3%) (Ver Figura 2).

Presentismo

Los indicadores de presentismo muestran que los valores porcentuales son más significativos en el grupo con VcM. Tal como se observa en la Figura 3, las personas involucradas en situaciones de VcM tienen mayor distracción (29% más), disminución de desempeño laboral (27.6% más), mayor dificultad para concentrarse (18.4% más), más errores laborales (10.2% más). Además tienden a experimentar más preocupaciones que les hacen parar su trabajo (21.1% más) frente al grupo de personas no involucradas/os en situaciones de VcM. (ver Figura 3).

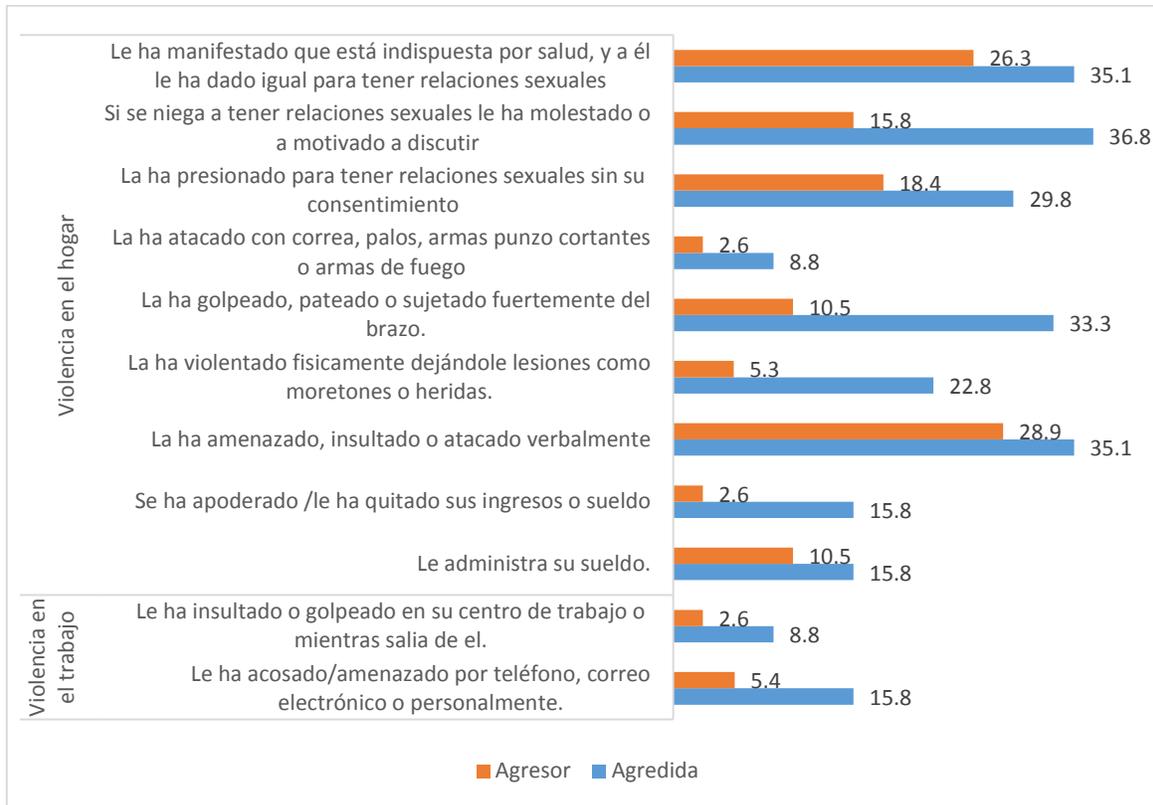


Figura 1. Porcentaje de los tipos de VcM, según el informe de las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores del Municipio de San Ignacio de Velasco. (Prevalencia Vida). Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

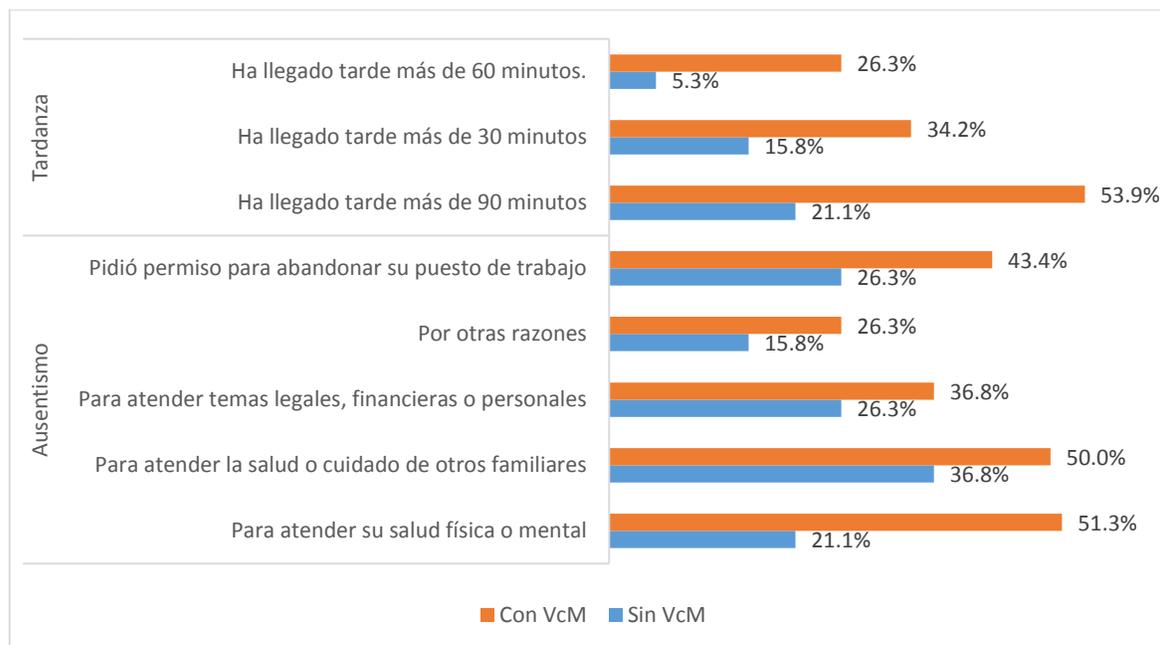


Figura 2. Tardanzas y razones de ausentismo según el reporte de las personas involucradas (colaboradoras agredidas/colaboradores agresores) y no involucradas en situaciones de VcM. Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

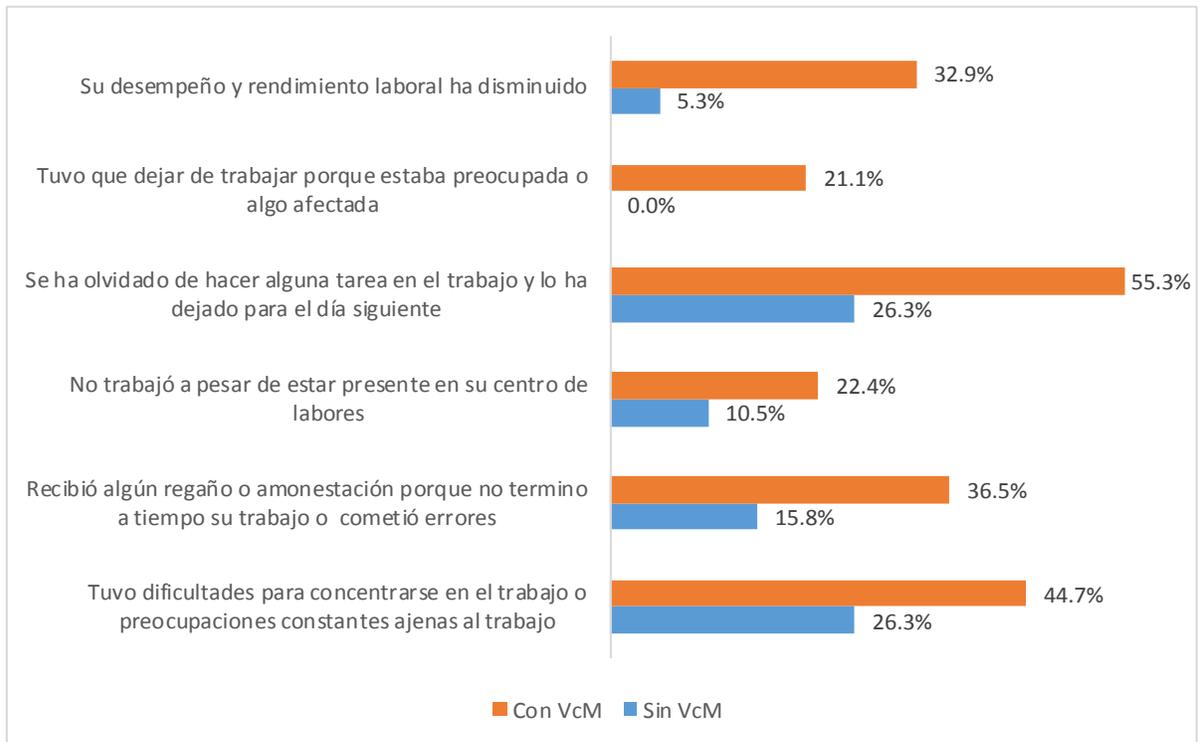


Figura 3. Presentismo según el reporte de las personas involucradas (colaboradoras agredidas/colaboradores agresores) y no involucradas en situaciones de VcM. Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Consecuencias laborales

En efecto, Producto de las peleas y discusiones, el 68.4% de las colaboradoras agredidas y el 60.5% de los colaboradores agresores del Municipio de San Ignacio de

Velasco han tenido consecuencias laborales desfavorables. Las más significativas son: la pérdida de concentración y las dificultades o discusiones con las/los colegas de trabajo (ver Figura 4).

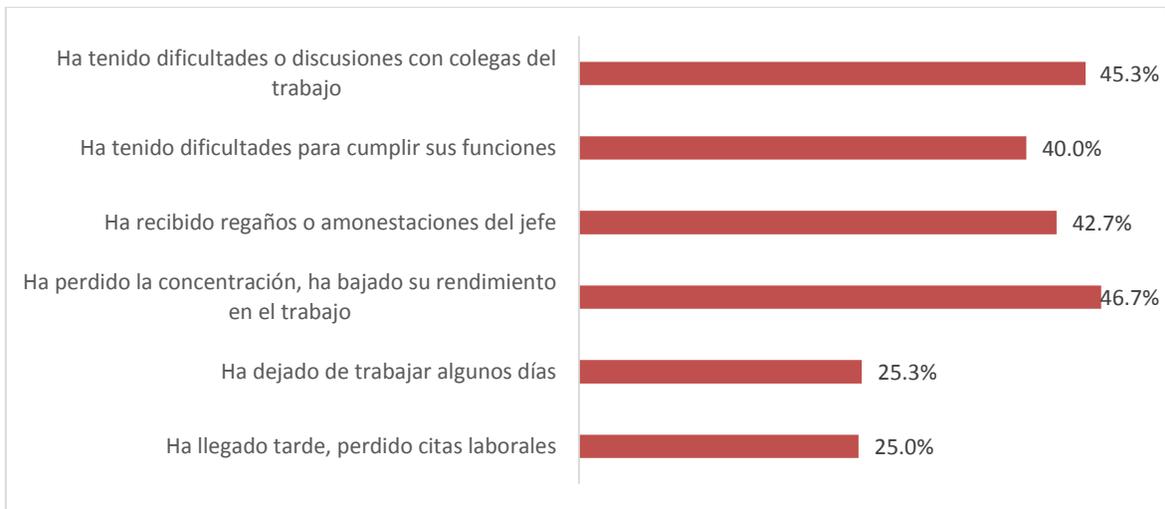


Figura 4. Consecuencias laborales de la VcM por culpa de las peleas/discusiones con su pareja o expareja en los últimos 12 meses, según el reporte las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores del Municipio de San Ignacio de Velasco. Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

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

El Municipio de San Ignacio de Velasco pierde 2 438 días de trabajo al año por el presentismo del personal involucrado en situaciones de VcM (colaboradoras agredidas

y colaboradores agresores). Sin embargo, no se consideran los días perdidos por ausentismo y tardanza debido a que la muestra del estudio fue pequeña y no cumple con el nivel de significancia requerido ($p < 0.05$); no obstante, existe un impacto significativo de 27 días de trabajo perdidos al año por cada agredida/agresor.

Tabla 7. Días perdidos al año por VcM

	Ausentismo y Tardanza	Presentismo
Días perdidos por VcM (año)* por colaboradora/or agredida/agresor	27.29 a No significativo	10.51b Significativo
Total de días perdidos por VcM (año)	2 mil 438 días	

*Estimado luego de multiplicar la cantidad de tiempo perdido por VcM (agredida y agresor al año) por el número de personas involucradas en situaciones de VcM (232) colaboradoras/es de la Alcaldía de San Ignacio de Velasco. Diferencias significativas: a $t=1.721$, $p=0.89$; b $t=2.382$, $p=0.19$; Fuente: Elaboración propia. * Controlando las variables: Número de hijos, tiempo de trabajo en el municipio, años de relación con su pareja, contrato eventual. Obtenido mediante regresión lineal.

Situación de control

Las colaboradoras/es señalan haber vivido situaciones de control por la pareja o expareja. Tal como se observa en la Figura 5, las

colaboradoras experimentan más situaciones de control que los colaboradores.

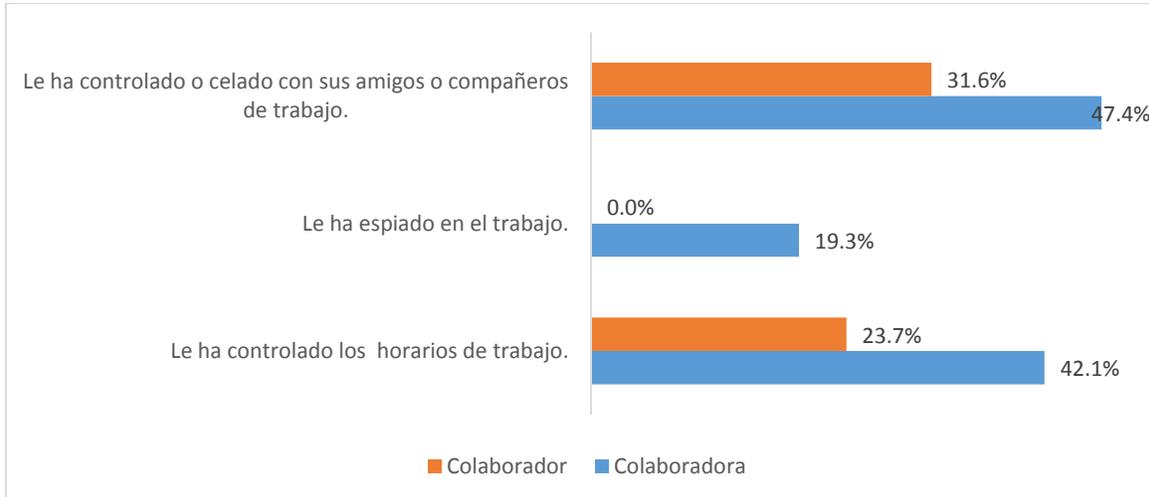


Figura 5. Situación de control por la pareja o expareja según el reporte de las/os colaboradoras/es del Municipio de San Ignacio de Velasco. Fuente: Cuestionario a 95 colaboradoras/es. Elaboración propia.

Correlación de las dimensiones de la VcM, las situaciones de control y las escalas de presentismo y ausentismo.

En la Tabla 8, se presenta la matriz de correlaciones (r de Pearson) utilizada para el

análisis entre las escalas de: las tres dimensiones de VcM (hogar, trabajo y consecuencia laboral), las situaciones de control, el presentismo, el ausentismo y las tardanzas. Se encontraron correlaciones

positivas entre las cinco escalas.

Además, se encontró que las situaciones de control de la pareja, se correlacionan significativamente a la VcM en el hogar y el trabajo (.813**), demostrando que las colaboradoras agredidas también

experimentan situaciones de control. Asimismo, consecuencias laborales se correlaciona con ausentismo (.268**) y presentismo (.390**) y violencia total (.802**).

Tabla 8. Matriz de correlaciones entre escalas

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) VcM hogar y trabajo	1					
(2) Consecuencia laboral	.326**	1				
(3) Ausentismo y Tardanza	.154	.268**	1			
(4) Situación de control	.813**	.100	.049	1		
(5) Presentismo	.279**	.390**	.687**	.171	1	
(6) VcM total	.826**	.802**	.257*	.573**	.408**	1

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

Discusión

Los hallazgos del estudio muestran, que las colaboradoras han sido agredidas por sus parejas o exparejas en diferentes contextos, generando un impacto negativo a la productividad del Municipio de San Ignacio de Velasco. En efecto, el 63.2% de las colaboradoras del Municipio de San Ignacio de Velasco han sido agredidas en sus hogares y mientras trabajaban, cifra superior a la prevalencia de la colaboradoras que trabajan en empresas privadas grandes y medianas ubicadas en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz (37.0%) (Vara, 2015). Sin embargo, en cuanto al número de ataques al año, los valores son inferiores (17 ataques al año) en comparación a las colaboradoras agredidas de las grandes y medianas empresas (28 ataques al año).

Además, se ha encontrado que el 57.9% de los colaboradores del Municipio de San Ignacio de Velasco, ha ejercido algún tipo de violencia contra sus parejas o exparejas dentro de sus hogares y mientras trabajaban, valores superiores a los encontrado por Vara (2015), donde el 40.2% de colaboradores ha agredido a sus parejas o exparejas. Asimismo, existe una diferencia en el número de ataques al año, donde los colaboradores agresores de las empresas privadas grandes y medianas atacan

a sus parejas o exparejas en promedio 19 veces (Vara, 2015), mientras que los colaboradores agresores del Municipio de San Ignacio de Velasco ejecutan un promedio de 11 ataques al año, casi un ataque al mes.

Por otro lado, se ha encontrado que la VcM trae consecuencias laborales significativas para las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores. Vara (2013) encontró la existencia de una correlación directa entre VcM y consecuencias laborales reportadas por las colaboradoras. El 68.4% de las colaboradoras y el 60.5% de los colaboradores señalan haber tenido consecuencias laborales desfavorables. Estos valores son superiores a las consecuencias laborales de las colaboradoras (50.3%) y colaboradores (45.5%) que trabajan en empresas privadas grandes y medianas ubicadas en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz (Vara, 2015).

En cuanto al tipo de violencia que han experimentado las colaboradoras del Municipio de San Ignacio de Velasco, la más frecuente ha sido la violencia psicológica (35.1%), superior a la que experimentaron las colaboradoras de empresas privadas grandes y medianas (30.5%) (Vara, 2015). Asimismo, los colaboradores agresores del Municipio de San Ignacio de Velasco manifestaron haber

ejercido violencia psicológica (28.9%), al igual que los agresores de las empresas privadas grandes y medianas (29.4%) (Vara, 2015).

La VcM genera incapacidad laboral a la colaboradora agredida debido a los daños físicos y emocionales que sufre, estos se traducen en días perdidos y disminución del rendimiento laboral (Vara, 2015b). Los días perdidos a causa de la VcM en el Municipio de San Ignacio de Velasco es de 11 días de trabajo por presentismo (tiempo que la agredida y el agresor asistieron al trabajo pero no fueron productivos/as por estar preocupada/os o cansadas/os). Esta cifra es menor a los 22 días que pierden las/os colaboradoras/es, de empresas privadas grandes y medianas, por presentismo (Vara, 2015).

Es importante mencionar que el personal involucrado en situaciones de VcM del Municipio de San Ignacio de Velasco pierde 27 días de trabajo al año por ausentismo y tardanza, pero no se considera en el estudio por no cumplir con el nivel de significancia requerido (por el tamaño de la muestra); no obstante, existe un impacto directo de días perdidos a causa de la VcM. Este valor es superior a los encontrados por Vara (2015) en el estudio nacional en empresas privadas grandes y medianas, donde las/os colaboradoras/es involucrados en situaciones de VcM pierden 12 días por ausentismo.

Se han considerado 3 ítems de tardanza, encontrando que el 21% de las/os colaboradoras/es ha llegado tarde más de 60 minutos, el 18.4% más de 30 minutos y el 32.8% más de 90 minutos, a causa de la VcM; valores superiores a los encontrados en Perú donde el 10.5% de las/os colaboradores ha llegado tarde más de 60 minutos, el 19.7% más de 30 minutos y el 6.4% más de 90 minutos (Vara, 2013).

La principal limitante de la investigación, es el no haber estimado los días perdidos por ausentismo y tardanza, ya que para ello se requería que la muestra sea representativa. Asimismo, no se calcularon los costos de la VcM a pesar que se demuestra el impacto significativo de la VcM, debido a que en el cuestionario no se incluyó una pregunta sobre remuneraciones.

Conclusión

1. En el Municipio de San Ignacio de Velasco, 6 de cada 10 colaboradoras han sido agredidas alguna vez en su vida, por sus parejas o exparejas dentro de sus hogares y mientras trabajaban. No obstante, en los últimos 12 meses (prevalencia anual), 4 de cada 10 han sido afectadas por algún tipo de violencia (económica, psicológica, física o sexual), con un promedio de 17 ataques al año. Además, 2 de cada 10 colaboradoras agredidas subestima la violencia sufrida; considerándola como peleas o discusiones; pero sí reconocen las consecuencias de la VcM en su productividad laboral.
2. Seis de cada diez colaboradores del Municipio de San Ignacio de Velasco afirman haber agredido a sus parejas o exparejas dentro de sus hogares y mientras trabajaban, alguna vez en su vida. Sin embargo, en el último año 3 de cada 10 colaboradores ha agredido a sus parejas o exparejas, con un promedio de 11 ataques al año, casi un ataque por mes.
3. El 68.4% de las colaboradoras agredidas y el 60.5% de los colaboradores agresores han tenido consecuencias laborales desfavorables durante los últimos 12 meses a causa de las peleas/discusiones con su pareja o ex parejas, siendo las de mayor impacto la pérdida de concentración (46.7%) y las discusiones con colegas de trabajo (45.3%).
4. Se ha encontrado que las/os colaboradoras/es afectadas/os, han faltado al trabajo por motivos relacionados a la VcM, donde el 30.2% ha faltado para atender su salud física y mental, el 13.2% para atender la salud física o cuidado de otros familiares y el 10.5% para atender temas financieros y legales relacionados con la VcM.
5. En general, las personas involucradas en situaciones de VcM tienen mayor presentismo que el grupo de personas sin VcM, los indicadores de presentismo muestra que el grupo con VcM tienen mayor distracción (29% más), también dificultad para concentrarse (18.4% más) y

más errores laborales (10.2%) frente al grupo sin VcM.

6. A causa de la VcM, se dejan de trabajar 11 días por el presentismo de las/os colaboradoras/es involucrados en situaciones de VcM. Sin embargo, existe un impacto significativo en los días perdidos por ausentismo y tardanza a causa de la VcM de 27 días de trabajo al año; pero no se consideran por no cumplir con el nivel de significancia requerido ($p < 0.05$).
7. Existe una correlación significativa, entre las situaciones de control de pareja y la VcM hogar y trabajo (.813**). En efecto, el personal involucrado en situaciones de VcM también presentan situaciones de control por parte de su pareja o expareja. Además, existe una correlación significativa alta entre VcM total y consecuencia laboral (.802**).

Recomendación

Para las Municipalidades

1. Se recomienda desarrollar programas de capacitación en todas las áreas, sobre la prevención de la VcM, con el objetivo de informar y sensibilizar a las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores.
2. Debido a que se ha encontrado una alta prevalencia de la VcM según el reporte de los agresores, se recomienda brindar programas de capacitación sobre nuevas masculinidades, VcM y género, que permitan propiciar espacios de reflexión y análisis sobre las normas sociales, el machismo y se planteen formas de vida basadas en la no violencia, la justicia y la equidad.
3. Además, se recomienda establecer políticas de tolerancia cero a la VcM, para ello se debe diseñar e implementar protocolos de atención ante casos de VcM y derivación para las colaboradoras en situaciones de VcM. Así como alianzas con instituciones estatales o de la sociedad civil que brinden servicios de atención de la VcM.

Para la academia

4. Se recomienda replicar el estudio en otras municipalidades, pero con una muestra representativas e incluyendo la estimación

de los costos de la VcM. Ello debido a que existe una tendencia de días perdidos por ausentismo y tardanza a causa de la VcM.

Referencias

- Aldave, E. (2015). "Impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el ausentismo laboral en una organización del sector público de Lima: 2014. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 79-98. Lima: USMP
- Almerás, D., Calderón, C. (2012). Si no se cuenta, No cuenta. Información sobre la violencia contra las mujeres. http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/2/46612/cuaderno99_WEB.pdf
- Arauco, E., Mamani, R. & Rojas, J. (2007). Violencia contra la mujer en la pareja: respuestas de la salud pública en El Alto, Bolivia. CEPAL.
- Bott, S. Guedes, A. Goodwin, M. y Mendoza, J. (2013). Summary Report Violence Against Women In Latin America and the Caribbean A Comparative Analysis of Population base data from 12 countries. http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=21426&Itemid=
- Defensoría del pueblo (2013). *Informe sobre el Ejercicio de los derechos Humanos en el Estado Plurinacional de Bolivia Defensoría del Pueblo 2013*. La paz. pp 163. http://www.defensoria.gob.bo/sp/noticias_proc.asp?Seleccion=566
- GIZ (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay. Asunción: GIZ & Pacto Global Paraguay.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2009). Mujeres y hombres de Bolivia en cifras. La Paz. Autor. <http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/mujeres-hombres-cifras.pdf>
- OMS (2014). *Violencia contra las mujeres: La pareja y la violencia sexual contra las mujeres: La pareja y la violencia sexual tienen graves problemas de salud, física, mental y sexual y reproductiva a*

corto y largo plazo para los sobrevivientes.
<http://apps.who.int/iris/handle/10665/112325>.

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

Vara, A. et al. (2015). *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas.* Lima: ComVoMujer & USMP.

Vara, A. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en*

Bolivia. Una estimación del impacto invisible para la productividad de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. La Paz: ComVoMujer.

Anexo

CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

(MUJERES Y HOMBRES)

Estimada/o colaboradora/or:

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

Instrucciones:

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

Descripción de las variables

I. Información general

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años

2	¿Cuál es el nivel de estudios que Ud. tiene?	<input type="radio"/> primaria <input type="radio"/> secundaria <input type="radio"/> técnico superior <input type="radio"/> superior
3	¿Tiene hijos? ¿Cuántos?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos
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 tiempo lleva trabajando en la municipalidad?	<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
6	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
7	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Si
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

II. Ambiente de trabajo (Presentismo y tardanza)

Cuántas veces ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
9	Para atender su salud física o mental	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
10	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
11	Para atender temas legales, financieras o personales	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
12	Por otras razones	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	¿Pediste permiso para abandonar tu puesto de trabajo?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	Ha llegado tarde hasta más de 90 minutos.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Ha llegado tarde hasta más de 30 minutos.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Ha llegado tarde hasta más de 60 minutos.	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				
17	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el trabajo o preocupaciones constantes ajenas al trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
18	¿Ha recibido algún regaño o amonestación porque no termino a tiempo su trabajo o cometió errores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
19	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
20	¿Se ha olvidado de hacer alguna tarea en el trabajo y lo ha dejado para el día siguiente?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
21	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo afectada?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días
22	¿Tu desempeño y rendimiento laboral ha disminuido?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Casi todos los días

III. Experiencias personales de violencia de pareja

En los últimos 30 días su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
23	¿Le ha controlado los horarios de trabajo?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
24	¿Le ha espiado en el trabajo?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
25	¿Le ha Controlado o celado con sus amigos o compañeros de trabajo?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

En los últimos 30 días su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
26	¿Le administra su 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
27	¿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
28	¿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
29	¿La ha violentado físicamente dejándole lesiones como moratones o heridas?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	¿La ha golpeado, pateado o sujetado fuertemente del brazo?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
31	¿La ha atacado con correas, palos u otros objetos hirientes?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

32	¿La ha obligado a tener relaciones sexuales?	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	¿Si se niega a tener relaciones sexuales le ha molestado o a motivado a discutir?	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	¿Le ha manifestado que está indispuesta por salud, y a él le ha dado igual para tener relaciones sexuales?	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	¿Le ha acosado o amenazado en su trabajo por teléfono, correo electrónico o personalmente?	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 insultado o golpeado en su centro de trabajo o mientras salía 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

IV. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN PAREJA

Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja), Usted...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
37	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
38	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
37	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
40	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
41	Ha tenido dificultades para cumplir sus funciones	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
42	Ha tenido dificultades o discusiones con colegas del trabajo	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces