

Incidencia de la violencia de pareja en el desempeño laboral de
trabajadoras administrativas
Incidence of intimate partner violence in the work performance
of administrative workers

Irma Sangüesa Figueroa
Trabajo Social, Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia
E-mail: irsanfi015@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0562-1493>

Fecha de recepción: 3 de mayo de 2022
Fecha de aceptación: 6 de septiembre de 2022

*Declaro no tener ningún tipo de conflicto de interés que haya influido en mi artículo.

Resumen: La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es una problemática estructural y compleja cuyos impactos son inconmensurables. La universidad no es ajena a esta realidad y entre su personal están mujeres que han sido agredidas por sus parejas, lo cual ha dejado huellas imborrables en su vida. El objetivo de este estudio fue determinar la incidencia de la VcM en la vida personal y en el desempeño laboral de mujeres trabajadoras de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. La metodología definió un enfoque mixto, desarrollando un análisis cuantitativo a partir de encuestas y una observación cualitativa con entrevistas a mujeres que vivieron violencia. Los resultados develan que la VcM provoca lesiones emocionales con secuelas y traumas perennes y efectos en el trabajo que se traducen en presentismo en su desempeño laboral.

Palabras clave: violencia contra las mujeres, violencia de pareja, desempeño laboral, presentismo, ausentismo

Abstract: Violence against women in intimate partner relationships (VaW) is a structural and complex problem whose impacts are immeasurable. The university is no stranger to this reality and its staff includes women who have been assaulted by their partners, which has left indelible traces in their lives. The objective of this study was to determine the incidence of VaW in the personal lives and work performance of female employees of the Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. The methodology defined a mixed approach, developing a quantitative analysis based on surveys and a qualitative observation with interviews with women who experienced violence. The results reveal that VaW causes emotional injuries with perennial sequels and traumas, and effects at work that become into presenteeism in their work performance.

Keywords: violence against women, intimate partner violence, work performance, presenteeism, absenteeism

INTRODUCCIÓN

En Bolivia, durante la gestión 2021, se reportaron 11.133 casos de delitos asociados a la VcM, enmarcados en la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (Ley 348). Asimismo, se registró 9.109 denuncias de violencia familiar o doméstica, seguidas de 554 casos de violación y 522 casos de abuso sexual (Fundación Construir, 2021). El Instituto de Investigaciones Forenses (IDIF) reportó 108 feminicidios, de los cuales en 83 casos se identificó a los agresores como parejas o exparejas de las víctimas; de éstas, 44 víctimas tenían entre 21 a 30 años (Fiscalía General del Estado, 2021).

La VcM es una problemática latente que ha penetrado en todos los espacios de la sociedad; la universidad no ha sido ajena a ésta. La universidad –donde la presencia de mujeres es significativa (docentes, estudiantes, trabajadoras administrativas)– es un escenario en el que la violencia contra las mujeres ha sido silenciada y encubierta durante muchos años. La violencia que ejercen los hombres (maridos, enamorados, parejas o exparejas) contra las mujeres trabajadoras es la expresión de una cultura machista, de la demostración del ejercicio de poder de los hombres y una manifestación patriarcal en el mundo laboral recurrente en la universidad. Sin embargo, todavía sigue encubierta por una estructura institucional patriarcal que ha impedido visibilizar el problema en su verdadera dimensión.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados de la investigación “Incidencia de la violencia de pareja en el desempeño laboral de trabajadoras administrativas en la “Universidad”, que fue realizada entre los meses de octubre de 2021 a marzo de 2022 en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), La Paz, Bolivia. Esta investigación fue parte del proyecto “Fortalecer el capital científico para prevenir la violencia contra las mujeres en las organizaciones en Bolivia y Perú”, que contó con la participación de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), Perú, la UMSA, la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB), y con el respaldo de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Dos son las preguntas que guiaron la investigación: ¿qué expresiones tiene la violencia que viven las mujeres en la relación con su pareja?, y ¿qué incidencia tiene la VcM en el desempeño laboral de las trabajadoras ad-

ministrativas? Entre los hallazgos más importantes resalta que la condición de las mujeres trabajadoras de la UMSA, que cuentan con trabajo estable, con un alto grado de instrucción y que contribuyen económicamente de manera significativa a sus hogares, entre otros rasgos de su perfil, no las exime de sufrir violencia de parte de sus parejas. Esto deja en ellas secuelas con efectos inmediatos e irreversibles en su vida.

Las mujeres trabajadoras que sufrieron violencia reconocen haber sido objeto de diferentes formas de violencia simultáneamente, atravesando en su relación un proceso de episodios violentos de manera progresiva con acumulación de tensiones que fueron acrecentándose cuando sus parejas consumían alcohol. En el ámbito laboral, la violencia que sufrieron estas mujeres tuvo consecuencias en su trabajo, provocando presentismo laboral y disminuyendo su rendimiento. En el presente artículo analizamos las características y el perfil de las mujeres trabajadoras, las expresiones de la violencia contra ellas, la naturalización de la violencia, el mandato de masculinidad y protección entre hombres y las repercusiones de la VcM en el ámbito laboral: presentismo y ausentismo.

MARCO TEÓRICO

La exploración bibliográfica realizada da cuenta de una extensa literatura sobre género y violencia de género desde diferentes aproximaciones teóricas y metodológicas. Éstas han permitido explicar las situaciones de desigualdad y exclusión que sufren las mujeres y aportan a la comprensión de la violencia, sus raíces y fundamentos donde se producen y reproducen brechas de desigualdad y asimetrías sociales. Entre algunos aportes, se puede señalar los trabajos de Raquel Osborne y Cristina Molina (2008), quienes refieren los aportes de Simone de Beauvoir, Kate Millet, G. Rubin y Judith Butler; Marcela Lagarde (2005), Rita Segato (2003, 2018) y Martha Lamas (2018).

En el tema de la influencia de la VcM en la relación de pareja en las empresas u organizaciones, se puede referir los de Aristides Vara-Horna, en Ecuador y Perú (2013), y Mónica de las Casas, en Ecuador (2013). Una revisión de la literatura brinda diferentes reflexiones (López Roza y Riaño Casallas, 2015). En Bolivia, se han desarrollado aún muy pocos estudios

sobre este tema; así, tenemos los de Vara-Horna (2022), Marlies Saucedo Tapanache (2016) y Adriana Montenegro (2020). Se trata de estudios con énfasis de incidencia en la productividad de las empresas. En instituciones de servicios, como son las Universidades, no son muy frecuentes los estudios o prácticamente no los hay, por lo que se tiene muchos vacíos de análisis que permitan dimensionarla y explicarla adecuadamente.

La “cuestión de género es una de las tareas más complejas, y pensarla históricamente, historizarla, lo es más todavía” (Segato, 2018, p. 20). Bajo este encuadre, se entiende que la categoría *género* no debe abordarse como si fuera un tema separado de la situación exterior de la vida, sino como una categoría que pretende dar cuenta de cómo las representaciones dominantes y hegemónicas organizan el mundo de la sexualidad, de los roles sociales y de la personalidad. Debe ser pensada como algo no determinado en la biología y sí en una estructura de designación arbitraria de posiciones en un campo relacional. Así, la violencia de género no debe ser vista como una cuestión exclusivamente vinculada con la relación entre hombres y mujeres sino como el modo en que esas relaciones se producen en el contexto de las circunstancias históricas, conforme señala Segato (2018).

El patriarcado hace referencia al carácter estructural de la desigualdad sexual y se asienta sobre la dominación primaria de los sexos y otros sistemas de dominación, como el racista y el clasista, generando una desigualdad fundante en todas las relaciones entre hombres y mujeres, con independencia de las características propias de cada individuo.

Este poder patriarcal, según Lagarde (2005), consiste en decidir sobre la vida del otro; quien ejerce el poder establece obligaciones, circunscripciones, prohibiciones e impedimentos. También somete, vuelve inferior e impone hechos. En síntesis, ejerce el control y se arroga el derecho al castigo y a conculcar bienes reales y simbólicos. La influencia del patriarcado como sistema de dominación estructural dentro de los procesos de la violencia contra las mujeres es la expresión de la dominación masculina o expresión de los “pactos patriarcales”, como lo define Amorós (1990).

En esa misma línea, la violencia contra las mujeres debe entenderse como un fenómeno estructural, cimentado en la organización y funcionamiento de la sociedad, que es parte de un ordenamiento sociocultural pa-

triarcual que resguarda el poder para los hombres mediante normas, rutinas, patrones de comportamiento y actitudes, que discrimina y subalterniza a las mujeres, reproduciendo y naturalizando las desigualdades sociales. Se trata de una sólida construcción de relaciones, prácticas, instituciones sociales y el Estado que generan, preservan y reproducen poderes de los varones sobre las mujeres (Hansen Grasselin, 2017). Esta violencia tiene repercusiones sociales múltiples, que se expresan en todos los ámbitos de la vida de múltiples formas, cuya característica común es el uso del poder, el control y el dominio sobre los cuerpos de las mujeres, su sexualidad y su reproducción (Aliaga, Ahumada y Marfull, 2013).

La VcM afecta también al ámbito laboral en la productividad y/o rendimiento de las empresas u otras organizaciones, y puede expresarse en presentismo y ausentismo laboral. Por un lado, el presentismo se refiere a la presencia física de las y los trabajadores en su centro laboral, pero que desarrollan sus tareas más lentamente, con un mayor número de errores, distracción y, en algunos casos, en condiciones de deterioro de su salud física o mental. Esto ocasiona una disminución en la productividad y en la calidad de su trabajo, lo que podría ser medido con indicadores como las ausencias y atrasos de las y los trabajadores o días improductivos en el trabajo. Estas situaciones se manifiestan en desmotivación, distracción, lentitud y otros en el desempeño laboral de las y los trabajadores (Reeves y O'Leary-Kelly, 2007). El ausentismo es el abandono de una persona a su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable. La "ausencia" es el período no previsto de tiempo perdido y "ausente" del trabajador que no concurre a su labor; "ausentista" es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana (Camarota, 2015, p. 43). Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los períodos vacacionales, las huelgas y el ausentismo de causa médica, como el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión" (2018). Este ausentismo afecta a las organizaciones y/o empresas en su eficiencia, eficacia, productividad y utilidades.

METODOLOGÍA

Dada la complejidad de la problemática abordada y para lograr los objetivos definidos en la investigación, el estudio optó por un enfoque mixto, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, tratando de optimizar el uso de ambas y complementando constantemente la información obtenida de ambos procedimientos. El análisis e interpretación de la información obtenida fueron respaldados con teorías en la búsqueda de interpretaciones argumentadas construidas a partir de los datos.

En primera instancia, se realizó un abordaje cuantitativo no experimental, de carácter descriptivo, con un corte transversal y correlacional, de acuerdo con un muestreo intencional no probabilístico. Éste fue realizado a partir de la aplicación de un cuestionario estructurado con preguntas que consignaron información demográfica, laboral y violencia a través de una encuesta online enviada mediante WhatsApp y correo electrónico a la totalidad de las trabajadoras administrativas que ascienden a 532 mujeres trabajadoras (personal administrativo de la UMSA durante 2021). Este cuestionario, que estuvo en línea por el lapso de 30 días, fue respondido sólo por 158 mujeres trabajadoras, de las cuales 98 trabajadoras refirieron haber tenido pareja los dos últimos años, lo cual representa al 19,17% de mujeres trabajadoras de la universidad que fueron objeto de este análisis.

La parte cualitativa fue sustentada con entrevistas dirigidas a mujeres trabajadoras que sufrieron violencia, asumiendo que la única forma de recuperar a los sujetos sociales era a través de conocer su palabra, estableciendo una conversación directa con ellas. De las nueve entrevistas programadas inicialmente, sólo se logró gestionar cinco, tres entrevistas de mujeres que vivieron violencia y dos trabajadoras administrativas; las cuatro restantes, con diferentes argumentos y pretextos, evadieron y postergaron constantemente las entrevistas programadas, aun cuando se habían comprometido a participar de la misma, develando que el tema de la violencia aún es considerado un tema tabú y de carácter privado.

Si bien se esbozó una guía de la entrevista, ésta fue constantemente ajustada durante su realización conforme las tendencias y énfasis de las respuestas de las entrevistadas. Estos cambios ayudaron a profundizar la narración y recuperar la palabra de cada una de ellas, palabras cargadas

en todos los casos de sentimientos y de vivencias dolorosos y fuertes. Finalmente, para realizar el análisis de la información brindada, primero se transcribió las entrevistas y su contenido fue ordenado de acuerdo con los temas abordados, para luego proseguir con el análisis de ciertos contenidos de la entrevista.

RESULTADOS

Características y perfil de las mujeres trabajadoras

Son parte sustancial de la investigación 98 trabajadoras de la universidad pública (19,17% del total de la población de mujeres trabajadoras) que pertenecen a todas las áreas administrativas de la universidad en estudio, cuya media de antigüedad en su trabajo es 16,23 años (D.E. = 11,21). El 61,2% de trabajadoras tiene licenciatura, el 22,4% es bachiller y el 14,3% cuenta con maestría.

La media de edad de las trabajadoras es de 46,23 años (D.E. = 10,56), el 24,5% reportó que no tiene hijos o hijas. En el cuadro 1, se observa las características demográficas y laborales de las 98 trabajadoras que se consideraron para el estudio.

El perfil de las mujeres trabajadoras y de los violentadores es el siguiente: las mujeres trabajadoras tienen un promedio de edad de 46,23 años (D.E. = 10,56). El 24,5% reportó que no tiene hijas e hijos. Su grado de instrucción puede considerarse alto, en tanto el 61,2% corresponde a profesionales con grado de licenciatura y el 14,3% tiene el grado de maestría y un 1% no tiene grado alguno de instrucción. Son mujeres que combinan su trabajo con el trabajo doméstico y el trabajo del cuidado de sus familias, lo que constituye el primer desafío que encaran en el marco de los moldes patriarcales vigentes. Los hombres perciben el trabajo femenino remunerado como una amenaza a su hombría, en tanto que su machismo no sólo se extiende al control sobre el cuerpo de la mujer sino en la insistencia de que las mujeres “deben atender al hombre” para preservar su matrimonio.

Cuadro 1. Características demográficas y laborales

Sobre la encuestada		Sobre su pareja
Grado de instrucción:	Tiene hijas e hijos:	Situación legal:
Sin grado: 1%	Sí: 75,7%	Soltera: 3,0%
Primaria: 1%	No: 24,3%	Casada: 45,4%
Bachiller: 22,4%	Nº de hijas e hijos:	Conviviente: 12,4%
Licenciatura: 61,2%	Promedio: 2,20	Divorciada / separada:
Maestría: 14,3%	D.E.: 2,00	10,3%
Año de incorporación:	Tiene hijas o hijos	Trabaja de forma:
Promedio: 2005,01	menores de 18 años:	Cuenta propia: 39,2%
D.E.: 11,3913	Sí: 46,9%	Asalariada: 56,8%
Edad:	No: 53,1%	Labores de casa: 4,1%
Promedio: 46,23	Nº de hijos o hijas	Gana:
D.E.: 10,56	menores de 18 años:	Menor que Ud.: 44,6%
	Promedio: 1,61	Igual que Ud.: 10,8%
	D.E.: 0,74	Más que Ud.: 35,1%
	Años de relación:	No sabe: 9,5%
	Promedio: 14,97	
	D.E.: 11,03	

D.E.: Desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas (2021).

El control y las violencias que ejercen los hombres sobre las mujeres no tienen nada que ver con su nivel de instrucción pues, independientemente del nivel educativo que ellos tengan, siguen siendo violentos: “a pesar que era con profesión, era celoso hasta de mi sombra, veía en su cabeza fantasmas y se imaginaba que andaba con todos” (Jana, 6-10-2021)¹. De igual manera, otras trabajadoras señalan: “mi exmarido era técnico en computación, es profesional, pero igual me pegaba. Sus compañeros y amigos por eso no creían que me pegaba, me decían ‘es profesional’” (Tina, 14-10-2021); “tenemos una compañera que ha estado con baja médica porque su

¹ Todas las entrevistas corresponden a trabajadoras administrativas de la universidad que sufrieron violencia. Su identidad está protegida por seudónimos.

marido le rompió el tabique. Ellos, los dos son profesionales, ella es administrativa y su esposo es policía” (Flor, 26-10-2021).

Expresiones de la violencia contra las mujeres trabajadoras

En el cuadro 2, se puede observar las expresiones de VcM que sufren las trabajadoras administrativas en la UMSA.

Cuadro 2. Fiabilidad y validez convergente

Constructo /indicador	Fiabilidad compuesta	Cargas	AVE
Violencia contra las mujeres (VcM)	0,949		0,677
¿Su pareja se ha presentado, sin aviso previo en su trabajo para acosarla o amenazarla?		0,746	
¿Su pareja le quita el celular o revisa sus mensajes?		0,787	
¿Su pareja pone a prueba su relación, revisando sus cosas (Facebook, correo electrónico, celular, WhatsApp, etc.) para comprobar si lo engaña?		0,801	
¿Su pareja la humilla públicamente?		0,817	
¿Su pareja la ha insultado o atacado verbalmente?		0,627	
¿Su pareja la amenaza con abandonarla?		0,03	
¿Su pareja la ha golpeado, cacheteado, pateado o maltratado físicamente de otra forma en su lugar de trabajo o saliendo de él?		0,23	
¿Su pareja le ha causado daños físicos (moretones, esguinces, fracturas u otros tipos de lesiones físicas)?		0,747	
¿Ha sentido alguna vez su vida en riesgo a causa de su pareja?		0,816	
¿Su pareja la amenaza con suicidarse o hacerse daño si lo deja?		0,753	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas (2021).

Como se aprecia en el cuadro, ellas han sido agredidas por su pareja o expareja al menos una vez en su vida. Los ataques más frecuentes han sido los ataques verbales (23,2%). En efecto, varias mujeres del grupo seleccionado refieren haber sido atacadas o insultadas verbalmente por sus parejas en alguna ocasión en su relación de pareja, en tanto que otras fueron controladas a partir de la revisión de sus celulares. En otros, las mujeres reportan también haber sido objeto de violencia física y, en menor grado, han recibido amenazas de abandono o amenazas de suicidio.

Esta información cuantitativa es complementada con los resultados de las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras violentadas, conforme a las siguientes peculiaridades.

En los episodios de violencia narrados, se advierte que ellas sufrieron ataques que suelen ser múltiples y combinados (gritos, insultos, empujones, golpes e intento de asesinato al mismo tiempo). Aunque la mayor forma de ejercicio de violencia denunciada por las mujeres es la violencia física, ésta no está separada de la violencia psicológica, sexual y económica, entre otras. Estos hechos evidencian que las diferentes violencias se producen de manera conjunta y simultánea.

La manipulación y control emocional de la pareja es una constante revelada por las mujeres que vivieron violencia.

...yo estudiaba, él no me dejaba ni estudiar, hasta incluso me encerraba en la casa, no me dejaba salir, no me dejaba ver a mi familia, me pegaba por muchas cosas. Yo al principio estaba ciega, como he crecido y no he tenido más relaciones, pensé que era normal. He soportado varias cosas (...). Cuando yo tenía esa pareja, tenía un compañero de trabajo que me saludaba, “¿por qué le sonríes?”, me decía. Era un trauma, sé tener que estar calladita, porque él me hacía notar que yo estoy molestando, me hacía sentir culpable... me encerraba con llave no sabe querer que salga, he soportado hartas cosas. (...) él me venía a recoger de mi trabajo, puedo decir que hasta me celaba con mi sombra (Jana, 6-10-2021).

Estos testimonios son expresiones de un comportamiento manipulador de los hombres violentos sobre sus parejas, controlando sus horarios de trabajo, recogéndolas de sus oficinas y, a partir del encierro, limitando su libertad. Es visible la tendencia al control del cuerpo de sus esposas, para

mantenerlas sumisas, considerándolas objetos de su propiedad. Esta dominación, en los casos estudiados, llegan a tal grado que los hombres consideran que los lazos del matrimonio o vida conjunta son suficientes para sentirse dueños de ellas e incluso decidir por ellas. El solo hecho de ir al trabajo y cumplir un horario que implica rutinas con prolongadas ausencias del hogar de las mujeres, conforme develaron, les generaba sentimientos de culpa por abandonar su hogar.

Otra forma de violencia es la física. Algunos testimonios al respecto señalan: “él me daba tantas palizas que me ha roto dos veces mi mano, me ha roto mi tabique, me verdeaba mis ojos, peor era cuando estaba borracho, y así iba a trabajar” (Flor, 26-20-2021).

...un día después que me había pegado, volví a la casa y viví otro trauma porque casi nos mata. Él llegó borracho, destrozaba todo, a golpear, golpear, y mis hijos así chiquitos. Esa vez todavía éramos inquilinos (...). Este señor, mi exmarido, ¡es psicópata!, sin causa alguna me pegaba, peor cuando estaba borracho (...), leí e identifiqué a las personas que son psicópatas violentas y todas las características coinciden con él (Tina, 14-10-2021).

Por los testimonios recogidos, esta violencia, junto a los otros tipos de violencia, tiende a ser cíclicas, pero con una intensidad creciente, y en cada episodio hay mayor acumulación de tensiones.

Todos los testimonios de las trabajadoras coinciden en señalar que el consumo de alcohol de sus exparejas fueron detonantes de mayor violencia. En ese sentido, los incidentes de mayor violencia se realizaron cuando su pareja estaba en estado de embriaguez. El consumo de alcohol, sin embargo, no sólo exacerba los episodios de violencia vividos sino que fueron constantemente utilizados como argumentos para exculparse y también para disculparse.

Estos hechos develan un camino tortuoso y ascendente de la violencia que sufrieron las mujeres, con formas cada vez más crueles que, conforme señala Segato (2018), sería “directamente proporcional a formas de gozo narcisístico y consumista (...) mediante su desensibilización al sufrimiento de los otros” (p. 11).

A esta violencia psicológica y física se añade la violencia económica y patrimonial. La violencia económica en los casos descritos fue utilizada como táctica de control y poder que ejercen los agresores sobre sus parejas, a quienes les restringían dinero destinados al pago de consumos cotidianos del hogar, con manifestaciones de control y prohibición de gastos, y en algunos casos, también afectando su patrimonio.

Jana comenta que “a pesar que casi todo compraba yo con mi salario, él hacía desaparecer su dinero, se iba a tomar, se salía los viernes llegaba el lunes, era bien complicado” (6-10-2021). Otra víctima de violencia económica relata:

He vivido violencia económica, porque nunca me daba dinero, o sea, yo gano mi sueldo, lo que sí me daba es su boleta de pago, yo tengo acumulado sus boletas (...). Me decía que está pagando la casa de su anterior pareja, que tiene descuento de la Mutual La Paz, que tiene una deuda que está pagando de su hermano y todo se inventaba, tiene deudas a personas que prestaba de aquí, a ellos tenía que pagar.

...él me decía que solo me puede ayudar con no sé, con cuantito, que tenía que pagar a la empleada. Cuando recibía el sueldo no era alegría para mí, le diré, porque no me daba (...). Llegaba viernes o sábado, cinco de la mañana: “¡préstame cien!”, me decía. A veces yo veía y agarraba sus boletitas, de lo que sacaba del cajero en las madrugadas, una vez ha sacado cero, porque se ha ido aquí, al Katanas, y le habían sacado todo y llegó sin nada.

...del 2014 al 2015 duró mi divorcio, fue todo una tortura, pero él no se cansa de molestarme, porque luego el 2017 me inicia la demanda por el remate de la casa, donde estoy viviendo con mis tres hijos, quería seguir haciéndome daño (Tina, 14-10-2021).

Como se puede ver, la violencia de carácter económico se extiende también luego de un divorcio, vale decir que el vínculo económico no se disuelve con la disolución del matrimonio; al contrario, se agrava.

...él tenía su negocio particular, entonces yo ya trabajaba. Siempre he trabajado porque incluso él no quería que dé el examen de competencia aquí, aquellos años, los ochentas, porque después de dieciocho años me [he] divorciado. “Trabajas, pues –me decía– no necesitas”, ¿y mis hijos?, debo pagar sus estudios y todo. (...) lo único que pude sacar fue mi catre y un aparador porque él, del tercer

piso, botaba todo, lo destruía. Entonces yo decía, si a mí me ha costado, él no ha comprado, yo he dejado mi departamento; yo he hecho todo” (Flor, 26-10-2021).

...en mi casa yo era la que daba para todo, más del cien por ciento de todo (...), siempre he trabajado (...). Yo no sabía cuánto ganaba él, nunca hubo un presupuesto compartido, así le he aguantado, he vivido con él unos cinco años, hasta que reaccioné, ahora tengo mi esposo que es totalmente diferente (Jana, 6-10-2021).

Durante la investigación, también fue posible reconocer algunas evidencias de violencia sexual. Aunque en el grupo de mujeres participantes de la investigación no es un hecho recurrente, una de las entrevistadas daba indicios de este tipo de violencia.

...la vida que yo estaba llevando no era vida. Ha llegado hasta, incluso, al llegar borracho, bien feo me ha tratado, como si fuera una prostituta, me decía: “abrí las piernas”, así, yo he ido viviendo esas cosas y he dicho no puedo sufrir esas cosas más (...). Tenía miedo hasta que se quede con mi hija, porque estaba loco, pero felizmente no ha pasado nada (Jana, 6-10-2021).

Naturalización de la violencia

Es evidente que todos estos hechos generan traumas y baja autoestima en las mujeres víctimas de violencia. La repetición de los hechos violentos tiende a la naturalización de la violencia en tanto que “produce un efecto de normalización de un paisaje de crueldad y, con esto, promueve en la gente los bajos umbrales de empatía (...)” (Segato, 2018 p. 11). En este marco, casi todas las mujeres trabajadoras que sufrieron violencia tienden a aceptarlo, inclusive como parte de su destino y eso contribuye a que no se rebelen oportunamente. Una aceptación sin cuestionamiento conlleva a la naturalización de la violencia. Así lo evidencia el testimonio de Tina:

Viví la etapa más traumante de mi vida en noviembre, desde el 2013. Han pasado siete años y aunque estoy más tranquila todavía me acuerdo, así me ha tocado vivir (...). Mi hija mayor me decía: “¿vas a estar viviendo y dando esta vida a mis hermanos menores? Tú te estas convirtiendo en cómplice, te pega y a los dos días lo perdonas, entonces las cosas pasan a lo normal y mis hermanos viviendo este trauma”. Mi hija mayor me amenazó de quitarme a mis hijos, “voy a denunciarte por cómplice”, me dijo, y eso recién me ha sacudido, estaba esperando que cambie (14-10-2021).

Parte de esta “normalización” es la constante postergación de las denuncias. Ninguna de las mujeres que sufrieron violencia realizaron la denuncia de inmediato, “no lo denunciaba desde el principio porque siempre uno piensa que él va a cambiar” (Jana, 6-10-2021); “durante cinco años yo he sido maltratada, hasta que yo he decidido nomás porque siempre uno piensa que él va a cambiar. Él te promete que va a cambiar y yo creía” (Flor, 26-10 2021).

El silencio es otra manifestación de la naturalización y del encubrimiento de la violencia. Así, en el intento de identificar casos para entrevistarlas, encontramos, por un lado, a algunas trabajadoras que temen y rehúyen hablar de la violencia que viven con sus parejas porque consideran que nadie debe enterarse de sus problemas personales e incluso tratan de negar la existencia de violencia en la Universidad. Un caso que nos llamó la atención es la respuesta de una trabajadora administrativa; cuando se le preguntó si conocía a alguna de sus compañeras que sufrían violencia contestó: “Aquí no hay violencia, aquí no, para nada, cómo pues, en la Universidad no hay”. Es un silencio que puede permear incluso la conciencia de las trabajadoras o, además, de las propias estudiantes, como se precisa en la siguiente respuesta:

Las acosadas o mujeres que sufren violencia no quieren hablar porque es hablar de su vida íntima. Predominan aún esos discursos familistas, maternalistas donde, porque eres madre, tienes que aguantar todo (...). Te cuento que estos criterios aún predominan en las propias estudiantes, hay todavía este discurso. Una de las estudiantes me dijo que la Ley 348 utilizan contra los hombres. Así es muy fregado avanzar. Mejor si no se ve el tema de violencia (...). Yo he visto y recuerdo cómo hay jefes que acosaban a sus trabajadoras, pero éstas no denunciaban; preferían callar. Y la institución, claro, mejor si no se ve el tema de violencia (exdefensora de derechos universitarios, 23-10-2021).

Las instituciones también normalizan estos hechos de violencia cuando sus jefes señalan que no está dentro de sus competencias intervenir en estas situaciones y que son hechos privados, entre particulares:

...en el Seguro Universitario también he tenido problemas con la licenciada [se omite el nombre]. Si no me equivoco, era psicóloga. Qué increíble esa licenciada,

a mí me habían dicho que él, mi ex, le llevaba regalos y demás, por eso todo el informe a favor de él. Me dijo: “yo no entiendo por qué usted tiene que pedir asistencia familiar, usted trabaja. A mí, por ejemplo, mi esposo no me da para todo porque yo trabajo” (...). Yo le dije: “¿usted es abogada o psicóloga?”. Ella atiende a mis hijos, les está haciendo un tratamiento, más que haciendo un tratamiento los está enfermando porque yo vi que les estaba hablando en contra mía a favor de su padre. Yo iba a denunciarla al colegio de psicólogos, pero yo no podía, si sacaba una vacación de una semana y la denunciaba a la prensa (Tina, 14-10-2021).

...en otro caso, he visto, desde la gerencia de ese entonces, han ordenado a los médicos que a la herida (una mujer que había sido pegada por su esposo) no se registre el caso como violencia contra las mujeres, sino como heridas cotidianas. Averiguando algo más, encontré que el agresor era un abogado docente universitario que agredía a su esposa, que era trabajadora administrativa, constantemente, que le mandó al hospital dos veces, y que este abogado se ha hecho amigo del gerente y el gerente ordena a los médicos que en ningún lado en la revisión médica vaya como agresión física. Entonces, si se busca algún registro no hay nada del caso (trabajadora del Seguro Universitario de la UMSA).

La exdefensora de los derechos universitarios dice que “en la Universidad al igual que en otras instituciones no es prioridad este tema, mejor sino se ve, no estaba instalado en la agenda” (23-10-2021).

Las autoridades no tienen compromiso con el tema, es evidente la falta de apoyo institucional a la denuncia de las mujeres violentadas. Esta falta de apoyo desincentiva las denuncias: “(...) otro espacio institucional es el sindicato que representa a los trabajadores. He mandado una nota, como él es afiliado también, la licenciada [se omite su nombre] no ha hecho nada en mi caso” (Tina, 14-10-2021).

...pero no sólo son las autoridades, sino también en otras instancias que gobiernan la universidad estoy viendo que tampoco es prioridad. Si bien en una gestión de la Federación de docentes de la UMSA, el ingeniero [se omite su nombre] de FEDSIDUMSA [Federación de Docentes de la Universidad Mayor de San Andrés] parecía darle importancia al tema, me decía: “pero también hay el Sindicato de Trabajadores Administrativos [Sindicato de Trabajadores de la Universidad Mayor de San Andrés, STUMSA], hay la Federación Universitaria Local [FUL]”. Dentro de éstas, ¿cómo no priorizar el área de violencia?, pero no lo van hacer porque también tienen otras prioridades. Ahora veo más completo este panorama porque de los 13 docentes titulares del Honorable Consejo Universitario [HCU]

creo que todos son hombres, la única mujer decana no puede hacer mucho sola y también ya está de salida.

...recibí una queja de un caso de discriminación contra el sindicato de trabajadores y me llama su ejecutivo –que era hombre– y me dice en un tono autoritario: “Licenciada, tengo entendido que me hizo llamar; pero antes que yo vaya, mándeme el caso”. “¿Perdón?, cómo que yo le mande el caso, si yo he recibido la nota de la denuncia, pero usted está equivocado y yo no le puedo mandar”. Y me dice: “Estoy mandando a mi mensajero para que me mande una copia del caso” (...). Era gravísimo. Yo le digo: “Quiero informarle cómo vamos a trabajar, si usted está queriendo imponer, usted me está pidiendo una cosa que no puede darse”. Así es el autoritarismo sindical (exdefensora de los derechos universitarios, 23-10-2021).

Mandato de masculinidad y protección entre hombres. ¡No hay justicia!

Los siguientes testimonios brindan información fehaciente sobre el lugar que juegan, tanto varones como mujeres, en la protección que se les brindan en situaciones en las cuales se denuncian hechos de violencia. En cierto sentido, pueden entenderse en el marco del mandato de masculinidad:

...la administración de justicia está totalmente corrompida, totalmente horrible, los jueces, los abogados que estaban patrocinando han hecho todo lo posible porque yo no gane el juicio. A pesar de esto, todo ha salido a mi favor, se rompe el vínculo familiar, pero a él también le dan la razón (...). En parte, ellos dicen que no se ha podido probar algunas cosas. Y eso que yo he presentado todo, el tema penal iniciado no ha concluido, pero igual ya hay una asistencia familiar, baja, 250 (bolivianos) por cada hijo apenas.

Cuando fui a la policía, la sargento no quería tomarme las declaraciones. Yo le dije: “No me va a tomar las declaraciones, la denuncia, muy bien, yo voy a ir a los medios de comunicación, ni modo”. Y la otra me miraba de pies a cabeza. “Pero si no estás hecho nada”, me dijo. Y yo ya me alteré y le dije: “muy bien, yo voy a los medios de comunicación”. Y, bueno, la otra me dijo: “yo le voy a tomar la declaración o la denuncia”, y ahí que toma la denuncia (Tina, 14-10-2021).

...he ido a denunciar varias veces en la Brigada de familia, él era un hombre muy machista, muy torpe, hasta el punto que me ha dominado, yo le tenía miedo, he ido al psicólogo, he estado con tratamiento y eso me ha ayudado para salir. En el transcurso de esos cinco años era terrible, por mi carácter he aguantado cosas

feas. (...) llamaba al 110 y me decía: “no le moleste usted porque se va a hacer pegar”, eso he tenido que aguantar (Jana, 6-10-2021).

En estas reacciones, tanto de los policías como de los jueces, se puede ver una actitud de desprecio, desinterés, burla y misoginia de los servidores públicos ante las denuncias de las mujeres.

Los testimonios de las mujeres muestran las barreras que encuentran cuando van a diferentes oficinas estatales, donde se enfrentan con varias murallas, malos tratos, funcionarios inoperantes e indolentes que les impiden avanzar en sus casos y acceder a la justicia. Como si fuera poco, también se enfrentan con fuertes alianzas entre hombres, puesto que entre ellos se protegen. La fratria de la que habla Rita Segato (2013) funciona entre hombres. Los siguientes testimonios dan cuenta de ello:

¡Uy!, aún me recuerdo, dos doctores de la Facultad de Medicina me han dicho: “Tina, ha sido un accidente, volví con él”, y no sé qué más... “Doctor, cómo puede decir que es un accidente. O sea, si yo salgo y me caigo, eso es un accidente; esto no ha sido un accidente, cuando alguien viene y me viene a romper con la hebilla de un cinturón la cabeza eso ya no es un accidente”.

...una sola jueza por lo menos le ha llamado la atención a mi exesposo, porque después todos tapan la violencia del hombre, en este caso de mi esposo, y todos victimizan diciendo: “tú eres la culpable, tú, por qué te vistes así, o simplemente está celoso y no tienes por qué darle los celos respectivos, porque todo es sobre celos, la mayoría” (Flor, 26-10-2021).

Cobo (2011) se refería a estas obstrucciones como una “reacción patriarcal” que esgrime como argumento la minimización de las agresiones contra las mujeres:

...cuando él me ha agredido con cuchillo, nosotros nos hemos escapado donde mi hermana. Fui el día lunes a trabajar muy mal; quién sabe toda mi vida, también, y sufrimiento. Es la trabajadora social [se omite el nombre], la verdad, ella me ha dado mucha fuerza, ese día me ha dicho: “Tina, anda a denunciar, solicita permiso”, me ha dicho. Fui a recoger a mi hijito y fui la FELCV (Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia). Yo no sabía que había, pensé que había brigada porque más antes yo denunciaba a la Brigada (...). No creo en estas leyes ni en la FELCV, ni nada creo, porque no quisieron recibir mi denuncia. O sea, tenían

que verme moribunda o muerta, tal vez. Así, y le comento que yo ya me puse fuerte y les dije, he ido con el cuchillo que lo he puesto en una bolsa con mi hijo porque mi hijo, apenas de 10 añitos, ha sido quien ha intervenido para que su padre no me clave el cuchillo. Tenía 10 años él ese entonces, así los dos. Y el otro decía: “papá, no le mates a la mamá” (Tina, 14-10-2021).

Los valores androcéntricos de los policías resaltan cuando éstos se hacen la burla de las mujeres que denuncian. Si a esto se añade que estos funcionarios no reciben ninguna sanción por su mal desempeño, siguen haciendo lo mismo en otros casos, reproduciendo también violencia. Hay, en cierta forma, una complicidad de los policías y también de otros servidores públicos a quienes, desde instancias superiores, se los encubre y protege de manera permanente.

...las mujeres, cuando el hecho es grave, recién denuncian el hecho. Vienen a la oficina, hablaban, relataban todo lo que pasaba, pero no volvían. De repente, sólo volvían cuando otra vez había vuelto el conflicto. Bueno, cuando les planteaba que hay que denunciar esto en la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCCV) o Fiscalía, peor no querían hacerlo, no quieren avanzar en la denuncia, tienen mucha desconfianza y temor (exdefensora de derechos universitarios, 23-10-2021).

Todos los relatos narrados dan cuenta de que las denuncias son en cierta forma expresiones de dolor, indignación y hartazgo de muchísimas mujeres por los episodios de hostigamiento, agresiones o humillaciones que han padecido y siguen padeciendo (Lamas, 2022, p. 633). Veamos el siguiente testimonio:

...un día que me pegó, la puerta estaban golpeando. “¡Ábranme!”; decían. Había sido la Policía, había denunciado la dueña de casa. Ha abierto él, ha dicho: “se ha caído”. Un mañudo [persona que engaña], ha empezado a mentir. Ese día he dicho: “nunca más”. Le he dicho mentiroso, estaba medio desmayada, la policía ha dicho señora no tiene que molestar usted, así me han dicho. No sé qué les hacían para que se callen, para que no hagan nada. Mi hija me ha dicho: “el papá les ha dado billetes verdes al policía, mi papá”. Por eso, entonces, les daba plata. Ese día ya no hecho nada, por ahí me hacía algo más, he dormido. Al día siguiente le he llamado a mi mamá. “Como vas a aguantar”, me ha dicho. He ido a sacar mis cosas de mi casa, justo ha llegado, me ha botado sin la ropa de

mis hijos. (...) tanto he sufrido físicamente, él ha pagado a los policías, venían los policías y les daba plata, se iban y me decían: “señora, no le tiene que molestar, sino le va matar”. Yo me quedaba opa (Jana, 6-10-2021).

Repercusiones de la VcM en el ámbito laboral: presentismo y ausentismo

En el cuadro 3, se puede observar que la escala de ausentismo, presentismo² y VcM superan el valor mínimo esperado de la fiabilidad compuesta ($\alpha < .706$); por tanto, todas éstas son fiables. En esta misma tabla, se observa que la AVE de los constructos supera el 50%. Por tanto, los ítems explicarían más del 50% de la escala.

Cuadro 3. Escala de ausentismo y presentismo

Ausentismo			
Este último año, ¿cuántos días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo?	0,612	0,225	0,524
Este último año, ¿cuántos días llegó atrasada a su trabajo?		0,999	
Presentismo			
Este último año, en su trabajo, ¿sintió que estaba deprimida, distraída y/o cansada?	0,803	0,868	0,674
Este último año, ¿considera que realiza su trabajo de manera más lenta?		0,748	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas 2021.

En el cuadro 4, se muestra el criterio de Fornell-Larcker, indicándonos que las variables de estudio tienen validez discriminante, o sea, son variables únicas y capturan fenómenos no representados por otras variables.

² Para esta escala, solo se consideraron tres ítems, ya que uno de éstos estuvo por debajo del parámetro esperado.

Cuadro 4. Validez discriminante, según criterio de Fornell-Larcker

	Ausentismo	Presentismo	VcM
Ausentismo	0,724		
Presentismo	0,212	0,821	
VcM	0,112	0,163	0,823

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas 2021.

Las mujeres trabajadoras, en general, asignan una alta valoración a su trabajo, se sienten competentes ejerciendo sus funciones y lo valoran aún más cuando sienten que su calidad de vida depende de los ingresos que reciben de su trabajo. A pesar de que esta opinión es generalizada, las mujeres que sufrieron violencia señalan que su condición de trabajadoras no aplacó en nada la violencia sufrida, que, a pesar de tener trabajo, sienten que no lograron independizarse, que son objeto de constante intimidación y hostigamiento de parte de sus parejas. Flor dice: “para nosotras el trabajo es lo primero, si no trabajara no podría defenderme y sería peor” (26-10-2021). Por su parte, Jana cuenta que “no podía dejar de ir a trabajar, ahí lo que más me preocupaba era mi hija, porque le dejaba con él, todo me ponía a pensar que estoy haciendo. Era una preocupación constante”. “No queremos faltarnos, tenemos que trabajar” (6-10-2021).

El 86,7% de las administrativas reportó que ha faltado o llegado tarde alguna vez a su trabajo en el último año. Así, el 72,4% de las mujeres señaló que faltó al trabajo por problemas de salud; se asume que, dentro de estos problemas de salud de los miembros de la familia, están también aquellos que están asociados a la violencia física que sufrieron de sus parejas agresoras. Conforme la información, los atrasos de las trabajadoras se producen por dificultades en el transporte en un 44,9% y por motivos de salud, que alcanza al 25,6%. Solo el 12,8% sufrió atrasos por aspectos vinculados a la atención de sus hijos.

Al respecto, es importante resaltar que ningún caso de la documentación consultada del Seguro Social Universitario (SSU) se registra como resultado de la VcM ejercida por sus parejas. En algunos casos, porque las propias mujeres, presionadas o no, niegan esa situación y señalan accidentes de caídas fortuitas; en otros, a solicitud de los agresores a los médicos, para que ellos en su diagnóstico no identifiquen las causas de los hematomas (trabajadora del SSU).

El 70,4% ha reportado menos rendimiento, dificultades para concentrarse, por depresión, distracción y/o cansancio durante las horas laborales. En el cuadro 5, se observa que la VcM incrementa la probabilidad de no tener un buen desempeño laboral. Comparando los grupos, hay más mujeres agredidas que han disminuido su desempeño laboral. Se encontró que las mujeres agredidas dejaron de trabajar 1,09 días más que las mujeres que no son agredidas.

Cuadro 5. Comparación del grupo de mujeres que sufren y no sufren VcM relacionado con indicadores de desempeño laboral

Ítems	Sin VcM (%)	Con VcM (%)
Faltó al trabajo	54,8	65,7
Llegó tarde al trabajo	75,8	82,9
Trabajó poco o rindió menos a pesar de estar presente en su trabajo	6,6	8,8
Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo	11,5	31,4
Se sintió que estaba deprimida, distraída y/o cansada	30,6	57,1
Considera que realiza su trabajo de manera más lenta	11,3	31,4

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas 2021.

El presentismo laboral está asociado al desempeño laboral, que puede ser observado estableciendo los trabajos que realizan las y los trabajadores. En una institución educativa de servicios, como es la Universidad, la productividad está determinada por el rendimiento laboral, que es la relación

entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se ha necesitado para lograrlo. Aquí, la variable más importante son las personas, vale decir, los recursos humanos que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo.

En el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras en la Universidad, conforme señalan los datos, el presentismo es recurrente y se manifiesta cuando las trabajadoras, aun con malestares físicos y problemas emocionales –como estrés, cansancio, cefaleas, entre otros–, siguen asistiendo a su trabajo, disminuyendo visiblemente su rendimiento: “tenía bajas, digamos, de un día la rotura de mi cabeza, pero igual tenía que ir a cumplir con mi trabajo, era moretones, golpes. Por eso no me daban baja médica, y a veces tampoco iba al médico” (Tina, 14-10-2021).

El efecto de la VcM es visible, porque uno pierde el autoestima, totalmente y al final va a trabajar con ese dolor del alma, del dolor físico que le incapacita a pensar a meditar a un cien por ciento, realizar sus labores en el trabajo porque uno está pensando en la situación vivida en la casa.

La violencia que he vivido me ha cambiado, quizá por lo que he vivido. Mi trato a los estudiantes no era bueno, porque era muy ruda en esas épocas, no era tolerante nada nada (...). Me volví ruda en el trabajo y entonces parece que eso les ha llamado mucho la atención a mis jefes, me lo han dicho.

En algunos días sí, en algunos días que me deprimía tanto que prendía la computadora y yo tenía que hacer algo y no lo hacía, y antes que vaya a la computadora me abría unos cuadernos o archivos y ahí estaba horas y horas solo con la carpeta abierta sin hacer absolutamente nada (Flor, 26-10-2021).

A este tipo de desempeños, algunos autores le han llamado ausencia laboral presencial, vale decir, que las y los trabajadores están presentes, pero no están o no tienen un rendimiento o productividad adecuada. En el caso de la UMSA, las trabajadoras asisten a su lugar de trabajo inclusive estando enfermas físicamente o con problemas emocionales, a fin de no verse afectadas con descuentos y no perturbar su carrera administrativa y uso de vacaciones. Temen en algún caso perder su trabajo y cumplen marcando su tarjeta de asistencia; sin embargo, en el trabajo su rendimiento disminuye. Conforme

señala Izquierdo Argandoña (2019), parafraseando a Roza, “es más notorio ver las pérdidas en productividad que genera el ausentismo, no obstante, el costo del presentismo puede catalogarse como oculto, porque el trabajador está en el trabajo, pero no produce eficazmente” (p. 11). “Estaba totalmente deprimida abatida y llorando. Me veían toda, y algunos compañeros cuando estaba en la Técnica me decían: “¿por qué no te divorcias?, tú trabajas, déjalo” (Tina, 14-10-2021).

Andaba totalmente abatida como se dice y una etapa donde él, creo, que quería matarme. Es parte, creo, del ciclo de violencia, luego pasó a ir ascendiendo de nivel y estaba en [se omite el nombre de la Facultad]. El 2010, me rompe la cabeza con un cinturón y yo me he salido de la casa, me fui donde una de mis hermanas con mis tres hijos (Flor, 5-6-2021).

El 21,4% de mujeres señala que el último año se sintieron cansadas o distraídas en su trabajo y han tenido dificultades para concentrarse, por diferentes problemas que enfrentan en sus hogares. Si bien consideran que esto es así no conciben que esta situación influya en la productividad de la institución.

Las víctimas de VcM entrevistadas asumen que, asistiendo a su fuente laboral, ellas cumplen con su trabajo. Vale decir, no perciben cómo el presentismo podría afectar la productividad de la institución. Además, que casi ninguna logra reconocer que la VcM repercute en el trabajo, porque señalan ellas que casi nunca faltan a su trabajo.

Por la información obtenida se puede decir que la incidencia de la VcM en el ausentismo en el grupo estudiado es inferior respecto al presentismo. A la pregunta: ¿Has pedido permiso alguna vez?, las entrevistadas respondieron lo siguiente: “Sí, para ir al abogado, para ir a la Policía sí he pedido permiso. Mis dos jefas sabían a dónde estaba yendo” (Flor, 26-10-2021). “No he faltado, excepto las veces que me he enfermado, por salud por hipotiroidismo, me ha dado crisis tiroidea. Lo que me he enfermado es consecuencia de lo que he vivido” (Jana 6-10-2021).

En el cuadro 5, se examinó el efecto directo, habiendo evidenciado que la VcM tiene un efecto positivo directo significativo en el presentismo ($\beta = 0,112$; $p=0,373$); asimismo, se contrasta que la VcM tiene un efecto

positivo significativo con el ausentismo ($\beta = 0,163$; $p=0,094$). Con respecto al análisis del R^2 , la VcM explica el 25% de ausentismo y el 24% de presentismo en las trabajadoras administrativas.

Cuadro 5. Prueba de efecto directo

	β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza		p-valor	R^2
			Bca	Percentil		
VcM → Ausentismo	0,112	0,890	[0,108; 0,438]	[0,109; .327]	0,373	0,013
VcM → Presentismo	0,163	1,677	[0,111; ,481]	[0,083; 0,292]	0,094	0,027

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación *Bootstrapping* (remuestreo: 5.000 submuestras)

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta realizada a trabajadoras administrativas 2021.

Éste es el efecto directo significativo en el presentismo ($\beta = 0,163$; $p=0,094$); asimismo, se contrasta que la VcM tiene un efecto positivo significativo con el ausentismo ($\beta = 0,112$; $p = 0,373$). Con respecto al análisis del R^2 , la VcM explica el 1,3% de ausentismo; y el 2,7% de presentismo en las trabajadoras administrativas.

DISCUSIÓN

El estudio ha evidenciado que las mujeres violentadas soportan de manera simultánea todas las formas de violencia. No hay una secuencia preestablecida o expresión de un solo tipo de violencia. Por ello, la presentación y diferenciación de violencias, además de gradaciones de violencias que plantean otros estudios, son forzadas y ajenas a la realidad. Desde la mirada de las mujeres que vivieron violencia, la única violencia reconocida parece ser la violencia física y es la única que ocasiona reacciones que se exteriorizan

a través de las denuncias, en tanto que las otras formas de violencia tienen más rango de tolerancia. Esta tolerancia parece estar también asociada al arraigo cultural donde se permite a los hombres ser más abusivos. La violencia verbal expresada a través de insultos y adjetivos peyorativos, aunque es la más habitual pues asciende al 23,7%, no aparece como motivo de denuncias en ninguno de los casos.

La frecuencia o repetición de la violencia tiende a naturalizar la violencia. En efecto, ninguna de las mujeres que vivieron violencia refieren haber vivido solo un incidente de violencia, sino que señalan que fueron varios los episodios de violencia vividos. Esta repetición de la violencia produce un efecto de normalización de estos hechos y, con esto, como señala Segato, se promueve un entorno de bajos niveles de empatía y una falta de sensibilización al sufrimiento de los otros. Esta manifiesta naturalización de la violencia, en tanto las mujeres violentadas no reaccionan de manera inmediata a los hechos perpetrados por sus parejas, tiende a no solo postergar las denuncias, sino también a abrigar la esperanza de un cambio de comportamiento. En los casos que se resistieron a denunciar hasta el final, las mujeres trabajadoras señalan que no denunciaban por vergüenza y por no hacer mayor escándalo, porque se sentían amenazadas por la propia pareja y porque además, en sus fuentes de trabajo, temían “dañar la reputación de la Universidad”. Es una normalización de la violencia contra las mujeres en instituciones como la Universidad.

Si bien las denuncias de violencia son un indicador de indignación, dolor y hartazgo de los episodios de violencia vividos, las posturas de las mujeres denunciantes muestran rostros de mujeres víctimas, donde las mujeres que buscan justicia se muestran como mártires y, en esa postura, buscan que la justicia obre en consecuencia. Esto evidentemente no sólo frena sino que impide un proceso completo y oportuno de la violencia. Por su lado, los funcionarios públicos hombres actúan en función de un mandato de masculinidad, estableciendo fuertes alianzas y protección entre ellos, minimizando las agresiones de las mujeres con posturas misóginas. Son parte de estas conductas la indolencia, la inoperancia y la corrupción develadas por los testimonios las mujeres que vivieron violencia.

CONCLUSIONES

Las mujeres trabajadoras de la universidad responden a un perfil donde resalta su alto nivel educativo, alta estabilidad laboral e ingresos medianamente superiores al promedio; sin embargo, son rasgos que no las exime de sufrir violencia de parte de sus parejas. Esto ratifica que la violencia no distingue clases, condición ocupacional ni situación económica. La investigación devela que estas mujeres han sufrido múltiples formas de violencia, con agresiones verbales, control, presiones, agresiones físicas y restricciones económicas de manera simultánea. Estas agresiones, manipulación y presiones ejercidas por los hombres violentos son parte de las tácticas de control y poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

La repetición de hechos violentos vividos por este grupo de mujeres ha incidido en la naturalización de la violencia. Parte de esta “normalización” es el silencio y la postergación de las denuncias, que en ninguno de los casos analizados fueron inmediatas u oportunas, dejando que la violencia alcance grados incontrolables y arriesgando inclusive sus propias vidas.

Ante las denuncias expuestas por las mujeres trabajadoras, es visible la “reacción patriarcal” de los funcionarios públicos y otros espacios donde las mujeres acuden en busca de justicia. Son espacios donde las mujeres encuentran varias murallas, donde predomina el androcentrismo de los policías y jueces, con funcionarios machistas y misóginos. Al interior de la Universidad, también funciona el androcentrismo, donde el tema de la VcM no es prioridad, no es parte de la agenda de quienes la regentan, tanto de autoridades como de representaciones gremiales. “¡Mejor si no se ve!”, como sostuvo una funcionaria.

Respecto a la incidencia de la VcM en el desempeño laboral, se puede afirmar que entre las mujeres trabajadoras su trabajo es altamente valorado y se constituye en un refugio ante las situaciones de violencia sufridas. Por esta razón, tienden a aferrarse a su trabajo, en tanto que lo consideran como su principal sustento. A pesar de esta valoración, el 86,7% de las administrativas reportó que ha llegado tarde alguna vez a su trabajo en el último año, el 70,4% reportó menor rendimiento y dificultades para concentrarse, por depresión o cansancio durante las horas laborales. El estudio ha demostrado que, en la Universidad, uno de los principales problemas es

el presentismo laboral: el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras disminuye en la medida que se acrecienta este problema. Frente a esto, las trabajadoras consideran que la sola asistencia a su centro laboral es suficiente para demostrar que trabajan, se resisten a admitir que el presentismo desmejore su trabajo y que éste representa un costo más alto y la disminución de su rendimiento.

En una institución de servicios, como es la Universidad, es difícil determinar la productividad o el rendimiento porque no se han establecido indicadores de resultados de cada unidad, o puesto definido, por la institución, en función de los objetivos y metas definidos. La productividad en la Universidad está determinada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se ha necesitado para lograrlo. Aquí, la variable más importante son las personas, vale decir, los recursos humanos que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo.

Finalmente, es prudente recomendar que, a través de nuevas investigaciones, se profundice el estudio en este ámbito, extendiendo la investigación en todas las universidades del sistema. Asimismo, es importante visibilizar el tema al interior de la institución, para redefinir una estrategia de las universidades para que sus diferentes unidades implementen mecanismos que permitan observar el desempeño de las trabajadoras y trabajadores y alertar cuando las actividades programadas no se cumplen, conforme con el desempeño esperado, para mitigar el presentismo laboral. Se asume, además, que las tendencias prácticas para enfrentar la violencia en las instituciones pasan por recomendar protocolos de atención. Es importante señalar que éstas, por sí mismas, no erradicarán las violencias. Por eso hay la necesidad de que se priorice el diseño de políticas integrales que ataquen diferentes dimensiones de manera integral y en todos los estamentos.

REFERENCIAS

Aliaga, Patricia, Ahumada, Sandra y Marfull, Marisol (2013). Violencia hacia la mujer: un problema de todos. *Revista Chilena de Obstetricia y Ginecología*, 68(1), 75-78. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262_003000100015

- Amorós, Celia (1990). *Mujer, participación y cultura política*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.
- Camarota, Rosana (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 10(1), 34-53.
- Cobo Bedia, Rosa (2011) *Hacia una nueva política sexual: las mujeres ante la reacción patriarcal*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- De las Casas, Mónica (2013). Género y empresariedad: el género como factor estratégico. Ponencia Presentada en el Primer Seminario de Investigación en Ciencias Empresariales. Lima: GIZ.
- Fiscalía General del Estado (2021). *Informe institucional 3 años de gestión*. La Paz: Fiscalía General del Estado.
- Fundación Construir (2021). *Informe: Estado de la Justicia en Bolivia 2021*. La Paz: Editorial Quatro Hermanos.
- Hansen Grasselin Gil F. (2017). Clase 11. Violencia/s, relatos, testimonios, experiencias. Seminario Virtual. Feminismos del Sur: experiencias, narrativas y activismos. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Izquierdo Argandoña, Walter A. (2019). *El presentismo y la productividad de trabajadores en una empresa* [Tesis de Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional]. Universidad San Gregorio de Portoviejo, Universidad San Gregorio, Portoviejo. Recuperado de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1239>
- Lagarde, Marcela (2005). *Cautiverio de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México, D.F.: UNAM.
- Lamas, Marta (2022). *Dimensiones de la diferencia. Género y política: antología esencial*. Buenos Aires: CLACSO.
- Lamas, Marta (2018). *Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?* México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- López Roza, Erika Maritza y Riaño Casallas, Martha Isabel (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista movimiento científico*, 9(1), 50-59. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5296184>
- Montenegro, Adriana (2020). *Violencia de pareja en Bolivia: ¿previene el trabajo remunerado de las mujeres la violencia en su contra?* La Paz: IISEC-UCB. Disponible en: http://www.iisec.ucb.edu.bo/assets_iisec/publicacion/202102.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- Osborne, Raquel y Molina Petit, Cristina (20008). Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EM-PIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 147-182. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007>
- Reeves, Carol y O'Leary-Kelly, Anne M (2007). The effects and costs of intimate partner violence for work organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344. <http://doi.org/10.1177/0886260506295382>
- Saucedo Tapanache, Mariles (2016). Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en el Municipio de San Ignacio de Velasco, Santa Cruz-Bolivia, año 2014. *San Martín Emprendedor*, 7(1), 5-23. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1832/sme_v7n1_art1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Segato, Rita (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Segato, Rita (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Vara-Horna, Arístides y Asencios-Gonzalez, Zaida (2022). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres y su impacto en la productividad laboral en empresas de Bolivia: prevalencia e impacto en el contexto pandémico 2021*. La Paz: GIZ.
- Vara-Horna, Arístides (2013). *Los costos invisibles de la violencia contra las mujeres para las microempresas ecuatorianas*. Quito: Cooperación Alemana al Desarrollo-GIZ. Recuperado de <https://oig.cepal.org/sites/default/files/giz-2013-estudio-costos-microempresas.pdf>