



Prevención de la VcM en las organizaciones bolivianas: Nuevas evidencias desde la Academia



Título:

Prevención de la VcM en las organizaciones bolivianas: Nuevas evidencias desde la Academia

Autor Corporativo:

Instituto de Investigación y Capacitación en Ciencias Administrativas (IICCA)

Elaboración:

Proyecto "Fortalecer el capital académico para prevenir la violencia contra las mujeres en las organizaciones en Bolivia y Perú - CoTriA"
Universidad de San Martín de Porres (USMP)
Universidad Mayor de San Andrés (UMSA)
Universidad Católica Boliviana "San Pablo" (UCB)

Responsables y supervisión de contenido:

Irma Campos Garvizu – Coordinadora del Proyecto CoTriA
Sergio Valencia Valencia – Asesor Técnico del Proyecto CoTriA
Rocio Zevallos Callupe – Universidad de San Martín de Porres (USMP)

Diseño y diagramación:

SUKINI DESIGN

Supervisión de Diseño y diagramación:

Alejandra Rojas Ayala

Fotos: ©Archivo GIZ Bolivia

El presente estudio fue elaborado, publicado y financiado por la Cooperación Alemana implementada en Bolivia por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y su Proyecto "Fortalecer el capital académico para prevenir la violencia contra las mujeres en las organizaciones en Bolivia y Perú - CoTriA" en colaboración con la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) y Universidad Católica Boliviana "San Pablo" (UCB).

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

Este documento ha sido realizado considerando la equidad de género y un enfoque intercultural.

Uso del lenguaje inclusivo:

En este documento se utiliza el asterisco de género (*) como una expresión del lenguaje inclusivo y no sexista, que toma en cuenta la gran diversidad humana. Con este símbolo expresamos la inclusión no solo de géneros femenino y masculino, también la existencia de otras identidades de género y diversidades sexuales, así como aspectos interseccionales de discriminación no solo de género, también de otros factores de desigualdad como: origen étnico, discapacidad o diversidad funcional, edad, religión y orientación sexual, haciendo referencia a las diferentes interacciones entre estos mismos.

El Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ) promueve la igualdad de género e insta al uso del lenguaje inclusivo en sus documentos oficiales. En ese sentido, la Cooperación Alemana en Bolivia implementada por GIZ adopta el uso de este tipo de lenguaje, alentando y reafirmando su compromiso con la inclusión de hombres y mujeres, así como todas las identidades y diversidades que existen en el país.

Se autoriza la reproducción total o parcial, sin fines comerciales, citando adecuadamente la fuente.

Depósito legal: 4-1-273-2022 P.O.

La Paz - Bolivia. Mayo, 2022

Prevención de la VcM en las organizaciones bolivianas: Nuevas evidencias desde la Academia

PRÓLOGO

La violencia contra las mujeres (VcM) afecta la integridad, bienestar social y económico de millones de mujeres alrededor del mundo, impactando no solamente en su salud, sino también en la vulneración de sus derechos y sus proyectos de vida. Este problema mundial, se agudizó en el actual contexto de pandemia y ha persistido de forma sistemática, lo cual evidencia una clara necesidad de crear soluciones con la sinergia de múltiples actores sociales.

Una fuente de solución significativa emerge desde las universidades, no solo por el rol que desempeñan en la formación de profesionales con sentido de responsabilidad social y con capacidad de gestión equitativa, sino también por la disposición constante en generar nuevos conocimientos a través de investigaciones sobre cómo opera e impacta la VcM en diferentes contextos y organizaciones, especialmente en Bolivia, uno de los países con más altos niveles de VcM en Latinoamérica.

En este escenario, los espacios de cooperación entre instituciones son medios estratégicos que facilitan el desarrollo de nuevos estudios, y la creación de herramientas y medidas preventivas de la VcM en diversas organizaciones de forma pertinente y efectiva. Una respuesta oportuna a esta demanda es el Proyecto de Cooperación Triangular "Fortalecer el capital académico para prevenir la violencia contra las mujeres en las organizaciones en Bolivia y Perú – CoTriA, un trabajo en equipo que involucró a dos universidades bolivianas: la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) y la Universidad Católica Boliviana "San Pablo" (UCB), una universidad peruana, la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y acompañando con asistencia técnica la Cooperación Alemana a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

La Cooperación alemana implementada por la GIZ acompaña este proceso de fortalecimiento de las capacidades investigativas de las universidades participantes; estas alianzas generadas por el proyecto los lazos de cooperación entre academias se expanden para continuar trabajando el tema de equidad de género para la prevención de la violencia en las organizaciones.

A su vez, la USMP a través de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, consciente y dispuesto a transferir conocimientos y experiencias de investigación vinculadas a la VcM, acompañó al Proyecto CoTriA a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje y asesoramiento metodológico especializado para fortalecer las competencias científicas de docentes de las universidades bolivianas, generando nuevas investigaciones en organizaciones de Bolivia para conocer mejor esta realidad y diseñar medidas efectivas de prevención de la VcM.

En cuanto a la UMSA, también se comprometió con la producción de conocimiento científico, pertinente y relevante, inter y transdisciplinario, con la participación activa de docentes investigadoras e investigadores del Instituto de Investigación y Capacitación en Ciencias Administrativas de la Carrera de Administración de Empresas (IICCA) y el Instituto de Investigación, Interacción Social y Posgrado de la Carrera de Trabajo Social (IIISP-TS).

Por su parte, la UCB desde su experticia pedagógica, también ha sumado esfuerzos por obtener nuevas investigaciones apoyando a docentes de la Carrera de Psicope

dagogía y de Administración de Empresas. Las investigaciones se desarrollaron para generar espacios que faciliten la prevención de la VcM, a partir del conocimiento sobre las características, condiciones y variables involucradas desde la rigurosidad metodológica. Los estudios desarrollados constituyen un aporte social y científico de las investigadoras y los investigadores, que amplían la perspectiva de los impactos de la VcM en nuestro medio, y la necesidad de tomar decisiones políticas institucionales que permitan prevenir a través de la sensibilización y de cambios en las estructuras mismas de estas organizaciones, para una transformación social que promueva la Tolerancia Cero hacia la violencia contra las mujeres.

A partir de los procesos de investigación colaborativa entre las y los actores de las instituciones involucradas, se generaron 13 artículos científicos de calidad y rigurosidad científica en la línea de estudios de violencia contra las mujeres (VcM) en el ámbito universitario (estudiantes y administrativos) y mujeres incorporadas en otras organizaciones (sector comercial, banca y construcción), de los cuales seis han sido seleccionados por un Comité Científico Internacional para ser incluidos en esta publicación. El primero, "La violencia contra las mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de La Paz Bolivia: Prevalencia y consecuencias en el negocio"; el segundo, "Machismo y gestión inequitativa: Creando evidencia en la Universidad Mayor de San Andrés"; el tercero, "La violencia contra las mujeres y el rendimiento académico: el rol mediador del daño emocional en las estudiantes universitarias de Bolivia"; el cuarto, "Experiencias de acoso laboral de mujeres del sector construcción en Bolivia"; el quinto, "¿Influye la violencia contra las mujeres en el abandono de cursos en la universidad? Evidencia boliviana"; y el último, "Liderazgo y gestión equitativa en el ámbito laboral universitario: Un enfoque organizacional". Los otros siete artículos serán publicados en revistas internacionales indexadas.

Estos artículos, son producto del compromiso y el trabajo colaborativo entre las y los docentes de las tres universidades participantes, quienes abordaron esta problemática de la VcM, desde un enfoque de responsabilidad social universitaria, siendo sensibles a sectores vulnerables, a los cuales orientaron sus esfuerzos con el propósito de evidenciar resultados concretos que muestran la realidad inequitativa y las asimetrías en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Estos hallazgos son una muestra de las iniciativas y enormes expectativas que, desde el ámbito académico, se constituyen en evidencias importantes que respaldan y avalan la aplicación de medidas de prevención de la VcM en escenarios de postpandemia, así como un llamado a la acción colectiva frente a las consecuencias de la violencia, en pro de un mundo más justo y más inclusivo, lo cual ya no solo es una esperanza, sino una realidad latente desde nuestra esencia académica.

Comité coordinador

Aristides Alfredo Vara - Horna (USMP)

Armando Díaz-Romero Ardiles (UCB)

Gladys Quisbert Carvajal (UMSA)

Guadalupe Virginia Riera Claire (UMSA)

María Alejandra Martínez Barrientos (UCB)

Marisol Irene Perez Mollinedo (UMSA)

Rocío Karina Zevallos Callupe (USMP)

GIZ

Irma Campos Garvizu

Sergio Valencia Valencia

INTRODUCCIÓN

Esta publicación, realizada a través del trabajo y la visión de un proyecto apoyado por la Cooperación Alemana implementada por la GIZ, "Fortalecer el capital académico para prevenir la violencia contra las mujeres en las organizaciones en Bolivia y Perú – CoTriA", se basa en una colaboración de largo plazo entre la Universidad de San Martín de Porres del Perú y la GIZ, a través de sus programas pioneros ComVo-Mujer (regional) y ahora CoTriA (Bolivia). Presentará a las*os lectoras*es formas innovadoras de medir los impactos de la violencia contra las mujeres (VcM) y sugiere nuevas estrategias de prevención.

La VcM es un problema de larga data, tradicionalmente la hemos entendido como un problema interpersonal que se da principalmente en el ámbito privado. Cada vez más nos damos cuenta de que es un problema que también impacta en la participación y productividad en las actividades económicas, desde las microempresas hasta las grandes empresas y en el desarrollo profesional que se da en las instituciones educativas como las universidades.

Organizaciones nacionales como el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Bolivia y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en Perú y organizaciones internacionales como ONU Mujeres y la Organización Mundial de la Salud han publicado resultados de investigaciones que describen las múltiples manifestaciones de la VcM, detallando los impactos devastadores y estableciendo tasas de prevalencia nacionales y globales. La magnitud del problema debería ser suficiente para impulsar intervenciones rápidas y efectivas de prevención de esta problemática. A pesar de los valientes esfuerzos de muchas organizaciones y personas dedicadas, ese no ha sido el caso. Es como si todavía estuviéramos buscando la justificación para disuadir el problema. Eso es lo que hace tan urgente los análisis costo-beneficio que demuestren claramente que podemos ahorrar dinero a nivel personal, institucional y nacional invirtiendo en prevención de manera efectiva.

Aunque un creciente cuerpo de investigación examina los costos económicos de la VcM, hasta el trabajo del Dr. Vara-Horna, estos estudios generalmente emplearon metaanálisis de conjuntos de datos internacionales, nacionales o regionales para estimar los costos para los sistemas de justicia, atención médica, servicios sociales y a veces los empleadores como grupo. Siguiendo el ejemplo del Dr. Vara-Horna, aquí las*os investigadoras*es demuestran cómo los costos de VcM, expresados en las variables de ausentismo, tardanza, presentismo y morbilidad pueden medirse empíricamente, no solo describirse, en los contextos específicos de lugares de trabajo individuales, desde microempresas hasta grandes empresas. Otros muestran cómo la metodología desarrollada para medir el impacto de la VcM en los lugares de trabajo se puede adaptar para evidenciar como la VcM afecta el rendimiento académico.

Los hallazgos presentados en este libro se basan en estudios cuantitativos con muestras significativas. Se necesitan muestras grandes en la investigación cuantitativa para evitar sesgos, garantizar la precisión e identificar diferencias en las

experiencias de las*os encuestadas*os en función del género y otras características demográficas. Es importante destacar que también hay lugar para los estudios cualitativos que centran las voces de las mujeres y nos permiten una comprensión más profunda e íntima de sus experiencias.

Todos estos estudios examinan los impactos de la violencia psicológica, un recordatorio importante de que la VcM a menudo se subestima en las tasas de prevalencia que incluyen solo la violencia física y/o sexual. El trabajo deja también en claro que no solo existen consecuencias individuales para las mujeres que sufren violencia, sino también pérdidas reales en la productividad de las organizaciones donde trabajan y estudian y por extensión en el desarrollo económico y social de economías nacionales enteras.

Juntos, estos estudios son importantes porque demuestran que podemos ir más allá de simplemente describir cómo la VcM afecta el trabajo y el rendimiento académico. Muestran cómo se puede medir la VcM en contextos muy específicos y cómo podemos utilizar esa información para desarrollar estrategias de prevención más eficaces. Al mismo tiempo estos trabajos abren nuevos caminos para futuras investigaciones, orientan nuevas y más efectivas estrategias de intervención y prevención en el sector privado y en instituciones académicas. Estoy segura que esta publicación influirá no solo a nivel regional, sino también a nivel mundial.

Ha sido un honor y una rica experiencia de aprendizaje ser parte del Comité Científico Internacional que revisó y seleccionó los estudios que se incluirán en esta publicación.

Barb MacQuarrie,

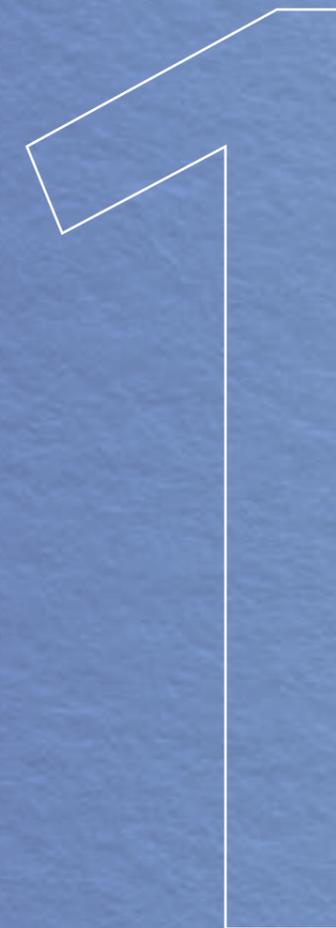
Community Director

The Centre for Research & Education on Violence against Women & Children

Faculty of Education, Western University

ÍNDICE

Prólogo.....	3
Introducción.....	5
1. La violencia contra las mujeres y el rendimiento académico: el rol mediador del daño emocional en las estudiantes universitarias de Bolivia	9
<i>Autora: Eloina Callejas de Burgoa</i>	
<i>Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia</i>	
<i>Coautora: Zaida Asencios González</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	
2. Liderazgo y gestión equitativa en el ámbito laboral universitario un enfoque organizacional.....	31
<i>Autora: Martha Salas Landeau</i>	
<i>Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz-Bolivia</i>	
<i>Coautora: Raquel Chafloque Céspedes</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	
3. La violencia contra las mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de La Paz Bolivia: prevalencia y consecuencias en el negocio	51
<i>Autor: César Linares Salazar</i>	
<i>Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz- Bolivia</i>	
<i>Coautor: Alberto Díaz Rosillo</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	
4. Machismo y gestión inequitativa creando evidencia en la universidad Mayor de San Andrés	73
<i>Autora: Claudia Mercado Rosales</i>	
<i>Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia</i>	
<i>Coautor: Alberto Díaz Rosillo</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	
5. Experiencias de acoso laboral en la inserción de mujeres al sector de construcción.....	93
<i>Autora: Gladys Quisbert Carvajal</i>	
<i>Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia</i>	
<i>Coautora: Rocío Zevallos Callupe</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	
6. ¿Influye la violencia contra las mujeres en el abandono de cursos en la universidad?	115
<i>Autora: Julieta Mendoza Valda</i>	
<i>Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia</i>	
<i>Coautor: Aristides Vara Horna</i>	
<i>Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú</i>	



La violencia contra las mujeres y el rendimiento académico: el rol mediador del daño emocional en las estudiantes universitarias de Bolivia

Autora: Eloina Callejas de Burgoa
Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia
Coautora: Zaida Asencios González
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú



MSc. Eloina Callejas de Burgoa

Es Docente Emérito de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Es licenciada en Administración de empresas y se destaca su grado de Magister Scientiarum en Gestión de Organizaciones en la UMSA.

Ha ejercido como Directora Administrativa Financiera del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana; Gerente de marketing del Área de Capacitación del Centro de Fomento a Iniciativas Económicas (FIE); directora Administrativa Financiera de la UMSA. Actualmente es Investigadora del Instituto de Investigación y Capacitación en Ciencias Administrativas (IICCA) de la UMSA.

Publicaciones destacadas:

- 2012, "Responsabilidad Social Empresarial, teoría, práctica y presencia en la educación superior."
- 2012, "El comercio minorista en las ciudades de La Paz y El Alto, características y expansión." Coautora.
- 2013, "Lo comunitario y las sociedades mercantiles base para el modelo de empresa productiva – Provincia Abel Iturralde."
- 2015, "Factores que impulsan el crecimiento empresarial."
- 2016, "El marketing de los mercados informales de Bolivia. La Paz, El Alto-Cochabamba-Santa Cruz y localidades fronterizas."
- 2018, "Aproximación al estado competitivo de las empresas públicas y privadas del sector alimentos y bebidas del departamento de La Paz."

RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar, en el ámbito universitario, si el daño emocional explica la relación entre la violencia contra las mujeres en relación de pareja (VcM) y el rendimiento académico medido como presentismo. Participaron 662 estudiantes mujeres de 6 Facultades de 13 que tiene la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) en la ciudad de La Paz- Bolivia, considerada como la institución que mejor representa a la población del país en cuanto a sexo, situación social y económica de las*os estudiantes. Estas facultades concentran el 63% del estudiantado del cual el 52% son mujeres. La técnica de recolección fue la encuesta online y el instrumento un cuestionario estructurado. Para el análisis de los datos, se empleó ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales. En la vida universitaria, el 60.7% de universitarias reportó haber sido agredida por su pareja o expareja. También, se evidenció que el daño emocional explica la relación entre VcM y rendimiento académico ($\beta=0.115$; $p=0.000$). Con los hallazgos de esta investigación, se sugiere el desarrollo de programas de prevención e intervención de la VcM en las universidades bolivianas.



PALABRAS CLAVES

violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, presentismo, rendimiento académico, daño emocional

INTRODUCCIÓN

Los primeros estudios realizados sobre violencia en las universidades se concentran en la violencia sexual, el acoso y hostigamiento que ejerce la comunidad universitaria (administrativos, docentes o compañeros de estudio) en contra de las/os estudiantes, especialmente contra las mujeres (Tlatolin, 2017). Entre algunos de los trabajos que describen la violencia en la universidad pública se encuentra el de (Montesinos & Carrillo, 2011) que evidencia que las estudiantes universitarias sufren, con mayor frecuencia, violencia psicológica y sexual. En el campo educativo el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia - INE (2017) estableció que el 65% de las mujeres que asisten a centros educativos registró algún incidente violento ejercido por administrativos, profesores, catedráticos o compañeros de estudio.

Por otro lado, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM), definida como la violencia psicológica, física, sexual y económica que sufren las mujeres de parte de su pareja o expareja (MINMP, 2016; Vara-Horna, 2013, 2019) ha sido y es muy estudiada. Sobre este tipo de violencia, existen muchos estudios que evidencian su prevalencia e impacto, principalmente en el sector empresarial. Sin embargo, poco se ha estudiado en el ámbito universitario. Según estadísticas las/os jóvenes inician la relación entre parejas (fase de enamoramiento) en la etapa universitaria, donde se reportó incidentes de VcM (INE, 2017).

Diversos estudios evidencian la prevalencia de la VcM en las universidades. En Perú, Vara-Horna et al. (2016) establece que el 65% de las estudiantes universitarias reportó haber experimentado algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja. En Ecuador, el 33.7% de las estudiantes universitarias declaró haber sufrido violencia en algún momento de su relación de pareja (Vara-Horna, 2022). En Chile, las cifras están cerca de las encontradas en otros países, 50% de las universitarias reportó haber sufrido violencia psicológica y aproximadamente un cuarto reconoce haber recibido violencia física, al menos una vez a lo largo de la vida de pareja (Poo y Vizcarra, 2008). En México, según Olvera et al. (2012) en la Universidad Autónoma del Estado de México – Zumpango, el 81.3% de las universitarias declaró haber sufrido violencia psicológica, el 77.7% violencia psicológica y física a la vez y el 18.7% reportó ser víctima de la combinación de la violencia psicológica, física y sexual. En Nigeria, el 42.3% de estudiantes universitarias fue agredida por su pareja alguna vez en su vida (Umana y Fawole, 2014).

En Bolivia, la mayoría de los estudios sobre VcM se centraron en mujeres trabajadoras y población en general (INE, 2017). De lo expuesto, no existen datos ni estudios específicos sobre la prevalencia de la VcM en el ámbito universitario público ni privado. En ese sentido, uno de los objetivos de investigación es determinar la prevalencia de la VcM en la Universidad Nacional Mayor de San Andrés de Bolivia. De igual manera, determinar a nivel empírico el efecto mediador del daño emocional entre VcM y rendimiento académico medido en términos de presentismo. En otras palabras, se determinará a nivel empírico el marco teórico propuesto por Vara-Horna (2012) y Duvvury et al. (2013), donde señalan que la VcM ocasiona un daño emocional, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral. En este caso, se realizó la adaptación al contexto universitario. Para ello, se propone tres hipótesis de investigación, que son detalladas a continuación.

H1: VcM y daño emocional

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2017) la salud emocional es el estado de bienestar, la situación que permite a las personas ser conscientes de sus auto-capacidades, gestionar las dificultades de la vida diaria y llevar a cabo trabajos productivos. Por algunos factores o situaciones este estado es alterado, es decir la persona sufre un daño en la salud emocional. Los estudios previos, en muestras generales evidencian que la VcM genera un daño físico y emocional en las sobrevivientes, en un corto y largo plazo. Las sobrevivientes

presentan altos niveles de depresión, angustia emocional, pérdida de memoria, pensamientos de tendencia suicida, ansiedad, trastornos de estrés postraumáticos, disminución de la autoestima, conductas suicidas, abuso de alcohol y de otras sustancias, y trastornos de la personalidad (Castaño & Ruiz, 2004; Solórzano, 2007; Vargas, 2017; Gonzales, 2017; Del Castillo et al., 2015; Constantino et al., 2020).

Considerando como unidad de estudio a las estudiantes universitarias. En Irán, las estudiantes que experimentaron violencia sexual de parte de su pareja o expareja reportaron niveles significativamente más altos de depresión en comparación con las que no experimentaron (Kamimura et al., 2016a). En suroeste de Estados Unidos, en una universidad privada Sargent et al. (2016) encontraron que la violencia psicológica que sufren las estudiantes se relaciona con síntomas de depresión ($\beta=0.12$; $p<.05$). En Singapur, en Japón y en Corea, Kamimura et al. (2016b) muestra que la violencia física que sufren las estudiantes se relaciona con desordenes de estrés postraumático.

H2: Daño emocional y rendimiento académico

En esta investigación el rendimiento académico es medido como presentismo. El presentismo está definido como la situación en la que la estudiante está físicamente presente en sus actividades académicas, pero ausente en su desempeño. Es decir, presenta distracción, agotamiento, lentitud en el aprendizaje, comete errores, tiene más incidentes críticos con sus compañeras/os de clases y con profesoras/es (Vara-Horna et al., 2016; Vara-Horna, 2022).

Los estudios sobre presentismo en el ámbito académico evidencian que, las/os estudiantes que presentaban síntomas depresivos tuvieron un desempeño bajo dentro de los ambientes académicos (Deroma, 2009). Así, Serrano et al. (2013) afirma que la depresión dificulta la memoria y la concentración, impidiendo a las/os estudiantes prestar atención y asimilar lo que se les enseña. El estrés, la ansiedad, la depresión disminuyen el rendimiento laboral y académico (Espinoza et al., 2020).

H3: VcM, daño emocional y rendimiento académico

Estudios desarrollados en algunos países, evidencian que la VcM impacta negativamente en el rendimiento académico de las sobrevivientes. En Perú, tanto las estudiantes sobrevivientes como los estudiantes agresores pierden 10.1 días de clases académicas por presentismo (Vara-Horna et al., 2016). En Ecuador, las estudiantes sobrevivientes pierden 6.2 días por presentismo al año (Vara-Horna, 2022). En Nigeria, Umana y Fawole (2014) evidenció que la concentración (71%) y autoconfianza (68.9%) de estudiantes sobrevivientes se ve afectada negativamente. Cabe resaltar que, en el ámbito empresarial, los hallazgos de diversos estudios muestran que la VcM ocasiona presentismo laboral, ocasionando pérdidas económicas.

En el estudio de la VcM en la productividad laboral de microempresas, Ascencios (2019) se establece que el daño a la salud mental y física es una variable mediadora que explica como la VcM afecta en la productividad laboral de microempresas de Perú y Paraguay. Aún no existe evidencia del efecto de la VcM en el presentismo a través del daño emocional, en el ámbito universitario de Bolivia. Por ello, otro objetivo específico es determinar el efecto mediador del daño emocional.

METODOLOGÍA

Participantes

La Universidad Mayor de San Andrés cuenta con la mayor cantidad de estudiantes universitarias*os de la ciudad La Paz-Bolivia. En el año 2020, tuvo 76.031 estudiantes matriculadas*os en las 13 Facultades que posee. Las participantes pertenecieron a seis Facultades: Ciencias Económicas y Financieras, Derecho y Ciencias Políticas, Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales, Arquitectura e Ingeniería. En estas facultades se encuentra matriculado el 63.0 % de la población estudiantil y la presencia de mujeres universitarias es del 52%. Con el objeto de lograr mayor representatividad se realizó el cálculo de la muestra de manera independiente por Facultad; con el margen de confiabilidad de 95%, error permisible 5% y probabilidad de ocurrencia 50%. En efecto, se encuestó a 1145 estudiantes mujeres, de las cuales se obtuvo una tasa de no respuesta del 33.6% y se excluyeron 98 casos porque reportaron nunca haber tenido pareja, resultando la muestra final de 662 estudiantes mujeres. A continuación, se presenta las características demográficas y académicas de las participantes (ver Tablas 1 y 2).

Tabla 1
Características demográficas de la muestra

Variables	n	%
Tiene discapacidad		
No	521	82.6
Sí, visual	95	15.1
Sí, auditiva	3	0.5
Sí, lenguaje	2	0.3
Sí, física motora	0	0
Sí, otras	7	1.1
Tiene una relación de pareja		
Sí	506	80.2
No	125	19.8
Estado civil		
Soltera o sin pareja actual	315	49.9
Soltera, pero con pareja (enamorada, novia)	249	39.5
Conviviente (viviendo con la pareja, pero no casada)	27	4.3
Casada	31	4.9
Divorciada o separada	9	1.4
Con quiénes vives en tu residencia actual		
Vivo sola	13	2.1
Con amigas*os	2	0.3
Con mi pareja	170	26.9
Con papá y mamá	254	40.3
Con mi madre	119	18.9
Con mi padre	18	2.9
Con otros familiares	55	8.7
Tiene hijas*os		
No	558	88.4
Sí, tengo una*o	53	8.4
Sí, tengo dos	15	2.4

Variables	n	%
Sí, tengo más de dos	5	0.8
Edad		
Promedio	22.7	
SD (Desviación estándar)	4.31	
Rango	17 - 43	

Fuente: Encuesta a 662 universitarias.

Tabla 2
Perfil académico de la muestra

	n	%
Facultad en la que estudias		
Ciencias Económicas y Financieras	334	52.9
Derecho y ciencias Políticas	47	7.4
Ciencias Sociales	19	3.0
Humanidades	66	10.5
Ingeniería	90	14.3
Arquitectura y Artes	75	11.9
Ocupación		
Solo estudio	318	50.4
Trabajo medio tiempo	207	32.8
Trabajo menos de 20 horas a la semana	31	4.9
Trabajo entre 20 y 40 horas	30	4.8
Trabajo más de 40 horas	45	7.1
Promedio de calificación, último semestre		
Menos de 50	12	2.3
De 51 a 60	99	19.0
De 61 a 70	217	41.7
De 71 a 80	140	26.9
De 81 a 90	51	9.8
De 91 a 100	2	0.4
Asignaturas repetidas		
Ninguna	243	38.6
Al menos una asignatura	419	61.4
Semestres reprobados		
Ninguno	377	60.1
Al menos un semestre	285	39.9
Semestres abandonados		
Ninguno	466	74.2
Al menos un semestre	196	25.8

Fuente: Encuesta a 662 universitarias.

Instrumento

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual contiene 48 preguntas agrupadas en 4 secciones. A continuación, se describe el contenido del cuestionario.

Introducción. En la parte inicial, se comunica a la estudiante que el mismo es de carácter anónimo y confidencial y se solicita su consentimiento para que apoye con información. El cuestionario se abre si la estudiante da su consentimiento de participación.

Información demográfica y académica. Contiene preguntas demográficas como: edad, discapacidad, estado civil, tenencia de hijas*os, con quién vive actualmente, tipo de relación con la pareja, carrera que estudia, tiempo de permanencia en la universidad, ocupación y semestre que cursa actualmente. También, preguntas académicas como: el número de asignaturas repetidas, semestres reprobados, semestres abandonados, promedio de calificación del último semestre, intención de deserción y comparación de rendimiento académico.

Rendimiento académico (variable latente dependiente). El rendimiento académico fue medido como presentismo académico en las últimas cuatro semanas, definido como la presencia física de una estudiante en sus actividades académicas, pero ausente en su desempeño; que aprende lentamente, estudia con menor frecuencia, comete mayores errores, muestra elevados índices de distracción y agotamiento y tiene más incidentes críticos con sus compañeras*os de clases y con profesoras*es (Vara-Horna et al., 2016).

La escala de medición tiene cuatro dimensiones. a) Distracción y agotamiento, medida por siete indicadores: Tuviste dificultades para concentrarte en los estudios (P-1); Has estado muy distraída mientras estabas en clases o estudiabas (P-2); Estudiaste más lento de lo acostumbrado (P-3); Estuviste cansada, agotada o exhausta mientras estabas en clase o estudiabas (P-4); Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios (P-5); Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal (P-6); Has estado sin energías para estudiar (P-7). b) Cero productividad, medida por dos indicadores: Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej. Te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios) (P-8); Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej. Tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad) (P-9). c) Negligencia medida por dos indicadores: Tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupada o algo te afectaba (P-10); No llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupada o algo te afectaba (P-11). d) Consecuencias de la negligencia, medida por dos indicadores: Has recibido regaños o amonestaciones de tus profesoras*es por tu bajo desempeño (P-12); Has tenido dificultades o discusiones con tus compañeras*os por no cumplir con los trabajos grupales (P-13).

Los indicadores de las dimensiones se basaron en el estudio de Vara-Horna (2022). Cada pregunta de las cuatro dimensiones tiene alternativas de respuestas ordinales: nunca (0), 1 día (1), dos días (2) entre 3 a 5 días (3), entre 6 a 10 días (6), más de 10 días (11).

Daño emocional (variable latente mediadora). Es definida como los daños emocionales que sufren las estudiantes en los últimos 12 meses, no precisamente ligados a la VcM, sino a cualquier causa (Vara-Horna et al., 2017). La escala está conformada por siete indicadores: Te has sentido indefensa, temerosa o angustiada (DE-1); Te has sentido deprimida, desanimada o sin esperanza (DE-2); Te has sentido muy estresada, ansiosa, agobiada, desesperada (DE-3); Te has sentido solitaria, aislada, sin apoyo (DE-4); Has sentido mucha ira, furia o enojo intenso (DE-5); Has pensado en quitarte la vida o has tenido ideas suicidas (DE-6); Has intentado acabar con tu vida (DE-7).

Violencia contra las mujeres en relación de pareja (variable latente independiente). Esta variable mide si las universitarias han sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja desde que ingresaron a la universidad. Se mide los diferentes tipos de VcM: a) Acecho, medida por dos indicadores: Te hizo - de forma insistente - llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal (VcMr-1); Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose - de

forma recurrente-, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal (VcMr-2). b) Acoso, medida por dos indicadores: Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías (VcMr-3); Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas (VcMr-4). c) Violencia psicológica, medida por tres indicadores: Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amigas*os o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera (VcMr-5); Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a las*os demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales (VcMr-7); Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide (VcMr-8). d) Violencia económica, medida por un indicador: Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere (VcMr-6). e) Violencia física, medida por un indicador: Ha usado la fuerza física contra ti (Por ejemplo: Te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente) (VcMr-9). f) Violencia sexual, medida por tres indicadores: Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-10); Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-11); Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-12).

La escala está conformada por 12 indicadores basados en el estudio de Vara-Horna (2022). Las universitarias respondieron en una escala de 7 puntos sobre la frecuencia de la violencia sufrida: nunca (0), pasó antes, ahora no (1), una o dos veces (2), entre 3 a 5 veces (3), entre 6 y 10 veces (6), entre 11 a 20 veces (11), más de 20 veces (25), de los intervalos de respuesta se consideran los puntos mínimos. Con la escala se calcula la VcM ocurrida durante los últimos 12 meses esto es la prevalencia año, también se calcula la violencia ocurrida antes de los últimos 12 meses lo que se denomina cese de violencia, ambos resultados permiten determinar la violencia ocurrida durante toda la relación de pareja es decir la prevalencia vida. La información también permite calcular el número promedio de ataques agresivos ocurridos durante los últimos 12 meses.

Fiabilidad y validez

Se evaluó la fiabilidad y validez mediante la técnica de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) y el Programa estadístico Smart PLS. Tal como se visualiza en la Tabla 3, se establece fiabilidad de las dimensiones y los constructos, pues los valores de confiabilidad compuesta oscilan entre 0.802 y 0.937, según Hair (2017) estos valores deben ser mayores o iguales a 0.7 para presentar consistencia interna entre sus indicadores.

Validez convergente. Según Hair (2017) para establecer validez convergente las cargas deben ser mayor o igual a 0.708 y la varianza extraída media (AVE) mayor o igual al 50%. Tal como se observa en la Tabla 3, casi todas las cargas factoriales de los indicadores exceden el nivel esperado 0.708, solo hay tres valores por debajo del umbral; sin embargo, no se excluyeron porque no hubo un incremento significativo en el AVE. Con respecto al AVE, tanto de las dimensiones como los constructos es mayor al nivel óptimo esperado (50%), las AVE oscilan entre 61.4% y 81.6%. En efecto, se establece validez convergente (ver Tabla 3).

Tabla 3
Validez convergente y fiabilidad

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Presentismo (P) (segundo orden)		0.910	0.592
Distracción y Agotamiento (DA)		0.937	0.681
P-1	0.835		
P-2	0.823		
P-3	0.835		
P-4	0.816		
P-5	0.740		
P-6	0.847		
P-7	0.876		
Cero productividad (CP)		0.851	0.740
P-8	0.899		
P-9	0.821		
Negligencia (NEG)		0.898	0.816
P-10	0.912		
P-11	0.894		
Consecuencias de negligencia (CN)		0.802	0.672
P-12	0.904		
P-13	0.726		
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcMr) (segundo orden)		0.901	0.647
Acecho (VcMr-ACE)		0.894	0.808
VcMr-1	0.889		
VcMr-2	0.908		
Acoso (VcMr-ACO)		0.882	0.789
VcMr-3	0.916		
VcMr-4	0.860		
Psicológica y económica (VcMr-PE)		0.864	0.614
VcMr-5	0.778		
VcMr-6	0.770		
VcMr-7	0.829		
VcMr-8	0.755		
Física y sexual (VcMr-FS)		0.897	0.688
VcMr-9	0.698		
VcMr-10	0.847		
VcMr-11	0.893		
VcMr-12	0.863		
Daño emocional (DE)			
DE-1	0.778	0.906	0.588
DE-2	0.881		
DE-3	0.865		
DE-4	0.857		
DE-5	0.801		
DE-6	0.640		
DE-7	0.447		

Validez discriminante. Según Hair (2017) para establecer validez discriminante el ratio HTM debe estar por debajo del umbral predefinido de 0.9 y los intervalos de confianza no deben incluir al 1. En efecto, en la Tabla 4, se muestra que tanto las dimensiones de presentismo como de VcM presentan validez discriminante.

Tabla 4
Validez discriminante a través del HTM (Heterotrait-Monotrait Ratio) de presentismo y VcM, en estudiantes mujeres

	DA	CP	CN		VcMr-ACE	VcMr-ACO	VcMr-FS
CP	0.680 [0.605;0.755]			VcMr-ACO	0.691 [0.565;0.825]		
CN	0.432 [0.339;0.531]	0.593 [0.465;0.730]		VcMr-FS	0.509 [0.396;0.635]	0.687 [0.574;0.802]	
NEG	0.767 [0.712;0.819]	0.835 [0.758;0.913]	0.734 [0.636;0.852]	VcMr-PE	0.721 [0.591;0.847]	0.718 [0.592;0.854]	0.740 [0.629;0.840]

Procedimiento

Trabajo de campo. Se utilizó la encuesta online como método de recolección de información primaria, porque las clases en la universidad fueron de carácter virtual por la pandemia del Covid 19. El acceso a las estudiantes tuvo dos fases. La primera fue de orden administrativo, se inició con la presentación del proyecto a la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras para su aprobación, con la resolución facultativa de aprobación del proyecto se solicitó la aquiescencia y autorización a las direcciones de carrera para la cooperación en la aplicación de la encuesta online. La difusión de la encuesta se realizó a través de la plataforma de cada carrera en la que se introdujo un flyer promocional. La segunda fase fue de orden operativo, se aplicó el cuestionario en el programa survey monkey y google forms. Cabe resaltar, que las*os encargadas*os de la unidad de sistemas de cada carrera enviaron el cuestionario de manera aleatoria a las estudiantes de acuerdo con el diseño de la muestra. Los cuestionarios retornaron en 7 días.

Análisis de datos. Las respuestas de los cuestionarios fueron importadas directamente a las herramientas de análisis estadístico primero a Excel y luego al programa SPSS. En la matriz de datos se eliminaron cuestionarios que presentaban un patrón de respuestas y las que se encontraban más del 50% de datos incompletos. Para el análisis descriptivo, se utilizaron tablas de frecuencia, la técnica Chi cuadrado- X^2 , el ratio OR y la Rho de Spearman, en el programa estadístico SPSS. Para el modelo explicativo y las propiedades psicométricas, se empleó Modelos de Ecuaciones estructurales con Mínimos Cuadrados (PLS-SEM por sus siglas en inglés) a través del programa Smart PLS versión 3.2.9

El modelo conceptual propuesto incluye una variable mediadora (daño emocional) que permite explicar la relación existente entre la VcM (Variable independiente) y el rendimiento académico-presentismo (Variable dependiente). El análisis de mediación requiere evaluar el efecto directo y el indirecto de las variables, también conocido como efecto mediador (Asencios, 2019). Para esta evaluación se utilizaron los siguientes indicadores: a) Coeficiente de Beta, permite evaluar en términos de magnitud y dirección, tiene valores predeterminados entre -1 y +1, si el valor de Beta obtenido es más cercano a 0 muestra una relación débil (Hair, 2017). b) Coeficiente de determinación R^2 , cuyos valores oscilan entre 0 y 1, los valores más cercanos a uno indican más precisión predictiva; sin embargo, la interpretación dependerá de la disciplina donde se investiga. c) tamaño de efecto (f^2) coeficiente que evalúa el grado de contribución de una variable independiente sobre una variable dependiente (Hair, 2017). El contraste de hipótesis se realizó aplicando la técnica de remuestreo bootstrapping con una submuestra de 5.000 debido a que el PLS-SEM es una técnica no paramétrica.

RESULTADOS

Prevalencia de la VcM en la universidad

En la universidad pública de La Paz – Bolivia 61 universitarias de cada 100 experimentaron violencia a lo largo de su relación de pareja desde que ingresaron a la universidad. Considerando los últimos 12 meses, el 38.4% de estudiantes mujeres manifestó haber sido agredida, en promedio se infringieron 4 ataques (SD = 12.029). De todas las estudiantes que fueron agredidas por sus parejas o exparejas, el ataque más frecuente fue de violencia psicológica (43.8%), seguido por el acoso (36.2%) y el acoso (35.5%) (ver Tabla 5).

Tabla 5
Prevalencia de la VcM

	Durante toda la relación (%)	Últimos doce meses (%)
Acecho	35.5	15.4
Te hizo - de forma insistente - llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	30.5	11.2
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose - de forma recurrente-, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	24.2	9.5
Acoso	36.2	21.6
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablarás de sexo cuando tú no querías.	33.5	19.0
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	18.6	9.9
Violencia psicológica	43.8	25.2
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amigos o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	35.8	20.2
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	26.9	13.6
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	15.8	6.4
Violencia económica		
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere.	15.1	6.5
Violencia física		
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej. Te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	21.5	10.2

	Durante toda la relación (%)	Últimos doce meses (%)
Violencia sexual	25.4	12.2
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada).	20.7	9.0
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada).	18.1	8.8
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej. Usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose que estabas inconsciente o desmayada).	14.8	7.4
Prevalencia total	60.7	38.4
Promedio de ataques (D.E)	4.4 (DE 12.029)	

VcM, daño emocional y rendimiento académico

VcM y Daño emocional. Comparando el daño emocional entre universitarias agredidas con las no agredidas (ver Tabla 6), las estudiantes agredidas presentan un mayor daño emocional, principalmente se han sentido solitarias, aisladas, sin apoyo (OR=2.289) y deprimidas, desanimadas o sin esperanza (OR=2.804).

Tabla 6
VcM en la salud emocional

	Total (%)	Daño emocional (%)		X ²	Odds Ratio (OR)	95% confianza intervalo
		No agredidas	Agredidas			
Te has sentido indefensa, temerosa o angustiada.	86.3	79.9	90.4	11.233**	2.377	[1.418;3.984]
Te has sentido deprimida, desanimada o sin esperanza.	93.0	88.8	95.7	8.673**	2.804	[1.378;5.709]
Te has sentido muy estresada, ansiosa, agobiada, desesperada	96.5	96.5	96.7	0.017	1.068	[0.100; 2.854]
Te has sentido solitaria, aislada, sin apoyo	86.2	79.9	90.1	10.413**	2.289	[1.372;3.821]
Ha sentido mucha ira, furia o enojo intenso	91.0	87.4	93.7	5.947*	2.148	[1.149;4.015]
Has pensado en quitarte la vida o has tenido ideas suicidas.	42.1	34.7	46.2	6.573 *	1.618	[1.119; 2.341]
Has intentado acabar con tu vida.	21.0	13.6	25.4	10.260 **	2.17	[1.341; 3.512]
Total	73.7	68.7	76.9			

p<0.5*. p<0.01**. p<0.001***

VcM y rendimiento académico-presentismo. Comparado el grupo de universitarias agredidas con el grupo de estudiantes no agredidas (75.4%), las estudiantes agredidas presentan mayor

incidencia en situaciones de presentismo (82%). Las agredidas tienden a sentirse sin mucha energía para estudiar (OR= 2.374), también han estado agotadas, cansadas mientras estaban en clases o estudiaban (OR=2.187) (ver Tabla 7).

Tabla 7
VcM y rendimiento académico (presentismo)

	Total (%)	Presentan presentismo (%)		X ²	Odds Ratio (OR)	95% confidence intervale
		No agredidas	Agredidas			
Dificultad para concentrarte en los estudios	94	93.1	95.5	1.638	1.588	[0.778;3.241]
Distracción mientras estaba en clases o estudiaba	94.1	92.2	96.1	4.098*	2.073	[1.010;4.254]
Estudiaste más lento de lo acostumbrado	89.1	87.5	91.6	2.692	1.567	[0.913;2.687]
Cansancio, agotamiento o exhausta mientras estaba en clase o estudiaba	95.1	93.5	96.9	3.877	2.187	[0.986;4.849]
Preocupaciones personales o familiares que afectaban sus estudios	90.8	87.5	93.6	6.521*	2.087	[1.175;3.706]
Desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal	88.3	86.2	90	1.962	1.436	[0.864;2.385]
Sin energías para estudiar	94	91.8	96.4	5.743*	2.374	[1.149;4.906]
Dejó de estudiar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej. Se sentía tan mal que no podía pensar en los estudios)	71.9	65.9	76	7.138**	1.639	[1.139;2.359]
Tuvo que dejar de estudiar porque algo le afectaba físicamente (Ej. Sentía fuertes dolores que le impedían estudiar con normalidad)	62.6	54.7	67.4	9.643 **	1.710	[1.217;2.402]
Tuvo errores en sus exámenes o tareas porque estabas preocupada o algo te afectaba	88.3	86.6	89.4	1.054	1.303	[0.785;2.161]
No llegó a presentar sus trabajos y tareas porque estaba preocupada o algo te afectaba	73.9	67.7	78.8	9.223**	1.779	[1.224;2.585]
Ha recibido regaños o amonestaciones de sus profesoras*es por tu bajo desempeño?	44.1	37.5	48.2	6.535*	1.55	[1.107;2.171]
Ha tenido dificultades o discusiones con sus compañeras*os por no cumplir con los trabajos grupales.	42.2	36.2	45.7	5.196 *	1.482	[1.056;2.079]

	Total (%)	Presentan presentismo (%)		X ²	Odds Ratio (OR)	95% confidence intervale
		No agredidas	Agredidas			
Total	79.1	75.4	82.0			

p<0.5*. p<0.01**. p<0.001***

Correlación de las variables en estudio. La correlación de variable VcM con daño emocional y presentismo es débil (ver Tabla 8).

Tabla 8
Correlación de las variables en estudio

Variable	n	M	SD	1	2	3	4
1. Presentismo	631	20.0	37.779	---			
2. Daño emocional	542	37.8	31.133	.665**	---		
3. VcM (vida)	591	7.8	10.681	.162**	.130**	---	
4. VcM (año)	591	4.4	12.029	.216**	.182**	.805**	---

Nota: Se reporta las correlaciones no paramétricas (Rho de Spearman) porque las variables presentan distribución no normal.
p<0.01**.

Modelo conceptual: efecto mediador. Tal como se visualiza en la Figura 1 y Tabla 9, existe una relación positiva significativa entre la VcM y el daño emocional ($\beta=0.183$; $p=0.000$) y el efecto es pequeño, pues la VcM explica solo el 3.3% del daño emocional. A su vez se contrasta que el daño emocional tiene una relación positiva significativa con el rendimiento académico (Presentismo) ($\beta=0.630$; $p=0.000$) y tiene un efecto grande, pues el daño emocional explica el 39.7% del rendimiento académico. Con respecto al efecto indirecto, estadísticamente se confirma que el daño emocional explica la relación entre la VcM y el rendimiento académico ($\beta=0.115$; $p=0.000$). En otras palabras, las estudiantes que sufren algún tipo de violencia de parte de su pareja o expareja presentan un daño emocional (más niveles de ansiedad, depresión, pensamientos suicidas, etc.) el mismo que repercute negativamente en su rendimiento académico (mayor dificultad para concentrarse, agotamiento, sentirse sin energía, etc.)

Figura 1
Impacto de la violencia contra las mujeres en el rendimiento académico (presentismo), mediado por el daño emocional

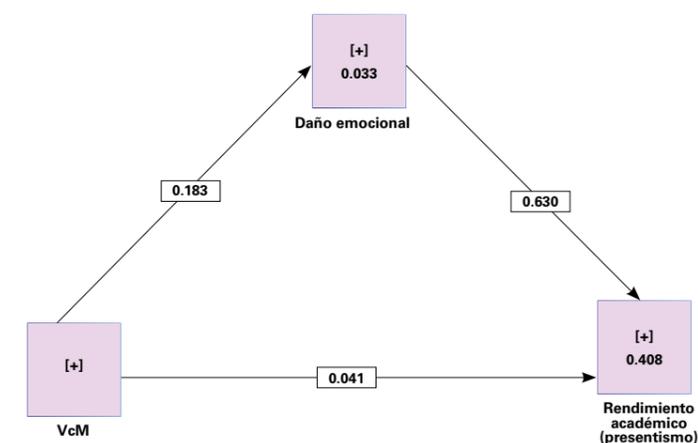


Tabla 9
Resumen de impacto de la VcM en el rendimiento académico
(presentismo), mediado por el daño emocional

	β	<i>t</i> -valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza	<i>p</i> -valor	<i>H</i> ₀	<i>R</i> ²	<i>f</i> ²
VcM=> Daño emocional	.183	5.164	[0.123; 0.264]	0.000	Se rechaza	3.3%	0.035*
Daño emocional=> Rendimiento académico (presentismo)	.630	26.367	[0.584; 0.676]	0.000	Se rechaza	39.7%	0.648***
VcM=> Daño emocional => Rendimiento académico (presentismo)	.115	5.011	[0.077; 0.168]	0.000	Se rechaza		

Nota: Los valores *t*, *p*, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5,000 submuestras)
p<0.5*, *p*<0.001***

DISCUSIÓN

La información obtenida en este estudio es la primera en universidades públicas de Bolivia, la misma ha cumplido con los requisitos de fiabilidad y validez. Los indicadores de validez convergente (fiabilidad compuesta, cargas factoriales, AVE) y de validez discriminante (Ratio HTMT) determinan la consistencia de la información.

Prevalencia

Este estudio examinó la prevalencia de la VcM en estudiantes universitarias, el 60.7% de mujeres reportó haber sufrido violencia desde que empezó a estudiar en la universidad (Prevalencia vida) y el 38.4% sufrió agresiones durante el último año (Prevalencia año). Estos resultados muestran un nivel alto de VcM en la universidad pública boliviana. A nivel nacional el INE (2017) publicó que en centros educativos el 65% de las mujeres sufrieron incidentes de violencia por lo que el porcentaje de prevalencia encontrado en la universidad es cercano a este dato.

A nivel regional en las universidades del Perú se conoce que el 65% de las universitarias sufrió VcM, en Chile el 50% reportó haber sido víctima de VcM, en Ecuador el porcentaje es menor, pero existe VcM de igual manera en Estados Unidos y México. (Vara-Horna et al., 2016; Vara-Horna, 2022; Poo et al., 2008; Olvera et al., 2012). La prevalencia de la VcM universitarias está mostrando que el problema ya está visibilizado y exige soluciones.

Sobre los tipos de VcM se estableció que la violencia psicológica es la que más sufren las universitarias 43.8% (El intento de control, los insultos y humillación, las amenazas con hacerle o hacerse daño físico) seguida por el acoso 36.2% y el acecho 35.5%. En los estudios previos realizados en el ámbito universitario en otros países se establece que las universitarias son agredidas psicológicamente con mayor frecuencia frente a otros tipos de violencia. (Vara-Horna et al., 2016; Vara-Horna et al., 2017; Poo et al., 2008; Olvera et al., 2012; Montesinos et al., 2011). A diferencia de otros estudios, en éste, aparece la violencia sexual en cuarto lugar, antes que la violencia económica, situación diferente a la de otros estudios en los que la violencia económica ocupa el cuarto lugar seguida de la física y la sexual. Situación que se explica por la inclusión de 3 ítems en este tipo de violencia en el instrumento aplicado (Te ha besado, manoseado; Intentó obligarte a tener relaciones sexuales y Te ha obligado a tener relaciones sexuales) en otros estudios el indicador de violencia sexual es solo uno por lo cual la violencia sexual aparece en último lugar.

VcM en la salud emocional y presentismo

El 73.7% de mujeres universitarias reportan algún estado de daño emocional reporte que puede ser atribuido a los efectos del aislamiento, las clases virtuales y otras limitaciones a las que estuvo sujeta la población universitaria debido a la pandemia por el COVID 19. Comparando el reporte de universitarias agredidas y no agredidas las agredidas presentan un mayor daño emocional, principalmente sufrieron de depresión.

Muchas*os investigadoras*es han escrito sobre el impacto de la VcM de cualquiera de sus formas: psicológica, económica, física o sexual en la salud mental, en muchos casos el efecto es inmediato y en otros la violencia ejercida tiene efectos al correr el tiempo. Las mujeres agredidas presentan trastornos emocionales como la depresión, ansiedad, estrés, entre otros y puede llegar hasta los intentos de suicidio, sobre todo a largo plazo (Constantino et al., 2020; Castaño et al., 2004; Vargas, 2017; Solórzano M. 2007; Torres et al., 2018). De acuerdo con la literatura en el orden clínico las universitarias corren el riesgo de pasar del estado de estrés

a la depresión y llegar hasta intentos de suicidio, situación muy preocupante ya que la salud física o mental es determinante para un buen rendimiento académico.

En el ámbito universitario público se estableció que la VcM tiene un efecto en el rendimiento académico expresado en presentismo de 82% en mujeres agredidas y 75.4 % en mujeres no agredidas. Similares resultados se encontraron en las universidades de Perú y Ecuador, Nigeria, Estados Unidos y otros (Vara-Horna et al., 2016; Umana y Fawole, 2014; Le Blanc y Barling, 2014; Castañeda, 2017)

Conociendo que las mujeres universitarias de la UMSA trabajan en un 49.6% el daño emocional también estaría afectando a su rendimiento laboral. Estudios realizados en el campo empresarial muestran un efecto directo de la VcM en la productividad laboral (Vara-Horna 2012; Vara-Horna et al., 2017; Duvvury et al., 2013; Asencios, 2019).

Finalmente, el estudio demuestra estadísticamente la relación entre VcM y rendimiento académico con la mediación del daño emocional, mediación que explica el 39.7% del rendimiento académico afectado por la VcM. La mediación de la variable salud emocional fue validada en estudios realizados en la actividad productiva de mujeres y también en el desempeño académico de estudiantes universitario*s. (Asencios, 2019; Chafloque et al., 2018; Vara-Horna, 2022)

CONCLUSIÓN

- El estudio muestra que la VcM en el ámbito universitario público boliviano es de orden psicológico e impacta de manera negativa en el rendimiento académico (presentismo) con la mediación del daño emocional provocado.
- El presente estudio muestra la necesidad de trabajar en políticas universitarias para la erradicación y prevención de la VcM.
- El conocer que 61 mujeres de cada 100 han sido agredidas por su pareja o expareja y que estos actos de violencia han provocado disminución en su rendimiento académico por efecto de la salud emocional dañada por la violencia psicológica, el acoso y el acoso que se presenta en la universidad, amerita de manera urgente que las autoridades universitarias agenden acciones para erradicar la violencia contra las universitarias, velando por un buen desempeño académico, la salud de las estudiantes y el bienestar de toda la comunidad universitaria.

RECOMENDACIONES

Si bien el estudio fue realizado en la universidad pública más grande y representativa de la Paz-Bolivia, es necesario ampliar la investigación a otras universidades públicas como la de la UPEA de la ciudad de El Alto, la UMSS de Cochabamba y la UGRM de Santa Cruz. Asimismo, se debe consignar el estudio de la VcM en las universidades privadas.

Debido a la pandemia del COVID 19 no fue posible obtener la información primaria aplicando la entrevista, si bien se cuidó de manera estricta la participación de las universitarias*os de manera virtual internet, será recomendable complementar con estudios que recojan datos primarios vía entrevista.

REFERENCIAS

- Asencios, Z. B. (2019). Influencia de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de microempresas utilizando ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales. Universidad Agraria la Molina, (pág. Tesis de postgrado). Lima.
- Castañeda, E., Espinoza Tarazona, Y., & Manrique de Lara Suárez, D. (2017). Influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil de la UNHEVAL. Investigación Valdizama.
- Castaño, J., & Ruiz Perez, I. (2004). Violencia contra la mujer en la pareja y consecuencias en la salud física y psíquica. Medicina clínica, 461-469.
- Chafloque, R., Vara-Horna, A., López Odar, D., Santi Huaranca, I., Díaz Rosillo, A., & Asencios Gonzales, Z. (2018). Ausentismo, presentismo y rendimiento académico en estudiantes de universidades peruanas. Propósitos y Representaciones .
- Constantino, R., Sekula, K., Rabin, B., & Stone, C. (2020). Experiencias de vida negarrrrrtivas, depresión y función inmunológica en mujeres maltratadas y no maltratadas. Biological Research for nursing, 191-198.
- Del Castillo, A., Hernández, M. E., Romero, A., & Iglesias, S. (2015). Villencia en el noviazgo y su relación con la dependencia emocional pasiva en estrudiantes universitarios. PSICUMEX, 4-18.
- Deroma, V. J. (2009). The relationship between depression and college academic performance. College Student Journal, 43(2), 325-335. (Links).
- Duvvury, N., Callan, A., Carney, P., & Ragavendra, S. (2013). Violencia de pareja íntima: costos económicos e implicaciones para el crecimiento y desarrollo. Serie de investigación sobre la voz, la agencia y la participación de las mujeres- Banco Mundial.
- Espinoza Castro, J., Hernández Lalinde, J., Rodríguez, M., & Bermúdez Pirela, V. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 63-69.
- Gonzales, M. (2017). Violencia contra la mujer en el distrito de Santiago de Surco. Surco: Vicerrectorado de Investigación-Universidad Ricardo Palma.
- Hair, J. G. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). California: Sage.
- INE. (2017). Encuesta de prevalencia y características de la Violencia contra las mujeres. La Paz: Instituto Nacional de Estadística.
- Kamimura A, N. M.-R. (2016b). Intimate partner violence-related experiences and mental health among college students in Japna. Singapore, South Corea and Taiean. International Journal of Social Psychiatry, 62(3):262-270. doi:10.1177/0020764016629700.
- Kamimura, A. N.-R. (2016a). Depression and intimate partner violence among college strudents in Iran. Asian journal of psychiatry, 23,51-55.
- Le Blanc, M. M., & Barling, J. (2014). La agresión de la pareja íntima y los resultados laborales de las mujeres. Psicología de la salud ocupacional, 399-412.
- MINMP, M. d. (2016). Violencia basada en género.Marco conceptual para políticas públicas y la acción del Estado. Lima.
- Montesinos, R., & Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. El cotidiano, 49-56.
- Olvera, J. A., Arias, J., & Amador, R. (2012). Tipos de violencia en el noviazgo:Estudiantes universitarios de la UAEM-Zumpango. Revista Electrónica de Psicología, 1-22.
- OMS. (2017). Violencia contra la mujer. Organización Mundial de La Salud.
- Poo, A. M., & Vizcarra, M. (2008). Violencia de pareja en jóvenes universitarios. Terapia psicológica, 81-88.
- Sargent, K. S. (2016). Cyber victimization, psychological intimate partner violence, and problematic mental health outcomes among first-year college students. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 19(9), 545-550.DOI: 10.1089/cyber.2016.0115.
- Serrano Barquin, C., Rojas García, A., & Ruggero, C. (2013). Depresión, ansiedad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Psicología y Educación. revista intercontinental, 47-60.
- Solórzano M, M. (2007). El impacto de la violencia emocional en la salud de las mujeres. Revista costarricense de Trabajo Social.
- Tlatolin Morales, B. F. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. El cotidiano.num. 26, 39-50.

- Torres, G. M., Samanez, K. A., & Samanez Torres, K. C. (2018). La violencia intrafamiliar y su influencia en el estado emocional de las mujeres de la provincia Lampa-Perú-año 2018. *Conrado*, 260-269.
- Umana, J., & Fawole, O. A. (2014). Prevalence and correlates of intimate partner violence towards female student of de university of Ibadan, Nigeria. *BMC Women's Health*, 131,14.
- Vara-Horna, A. (2012). Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y costo de oportunidad de las dueñas de microempresas y microemprendimientos en Ecuador. Quito, Ecuador: Agencia de Cooperación Alemana GIZ.
- Vara-Horna, A. A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Lima: USMP-GIZ.
- Vara-Horna, A., & López-Odar, D. et al. (2016). La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería. Lima: GIZ & USMP.
- Vara-Horna, A., Santi Huaranca, I. F., Ascencios G., Z. B., & Galia, L. (2017). Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente. Estimación de los días perdidos y los costos invisibles de la VcM en relaciones de pareja en las escuelas públicas de la Región Callao-Perú. Lima: Acierto Gráfico EIRL.
- Vargas, H. (2017). Violencia contra la mujer infligida por su pareja y su relación con la salud mental de los hijos adolescentes. *Revista Médica Herediana*, 48-58.

2

Liderazgo y gestión equitativa en el Ámbito Laboral Universitario Un Enfoque Organizacional

Autora: Martha Salas Landeau
Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz-Bolivia
Coautora: Raquel Chafloque Céspedes
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú





MSc. Martha Lourdes Salas Landeau

Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Santiago de Chile (2011) y Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo" - Harvard Institute for International Development (HIID) (2009). Trabaja en la Universidad Católica Boliviana (UCB) en el área del Talento Humano desde 2017, siendo sus áreas de experticia, gestión y desarrollo de personas. Docente de la carrera de Administración de Empresas de la UCB en el periodo de I/2013 -I/2020.

Su experiencia laboral (1995-2022) se centró en el diagnóstico, diseño de metodologías, gestión y consultoría en organizaciones académicas, bancarias, cooperación para el desarrollo y gubernamentales, presentando propuestas que contribuyeron a la gestión institucional y gestión de personas, alineadas a objetivos estratégicos, promoviendo el desarrollo de las*os colaboradoras*es en el ámbito laboral.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el impacto que tiene el liderazgo sobre la gestión equitativa e inequitativa en el ámbito laboral de una universidad privada. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Participaron 185 funcionarias*os, personal administrativo y académico, de una de la Regionales de una universidad privada que representa el 49% del personal de toda la universidad privada en estudio. Se evaluó el Estilo de Liderazgo predominante en la universidad para lo cual se utilizó la escala de Liderazgo Multifactorial -MLQ 5X; y la percepción de Gestión Equitativa que fue evaluada desde la perspectiva del Modelo de la Escala de Gestión Equitativa. Se encontró que el Liderazgo explica en un 67.8% a la Gestión equitativa de forma positiva ($R^2 = .678$, $\beta = 0.207$, P-valor < 0.01). Asimismo, el liderazgo explica en un 44.7% a la gestión inequitativa y esta impacta de forma negativa ($R^2 = .447$, $\beta = -0.149$, P-valor < 0.01). Los resultados posibilitan que se implemente un Programa de Prevención de Violencia contra las Mujeres, a través del fortalecimiento de competencias de Liderazgo que promuevan una gestión equitativa en el ámbito laboral universitario.



PALABRAS CLAVES

liderazgo, gestión equitativa,
prevención de violencia contra las
mujeres

INTRODUCCIÓN

Una organización equitativa atrae a las personas que quieren invertir los mejores años de su vida en aportar y crecer junto a ella, dedicar sus esfuerzos y desarrollarse en el ámbito laboral de su interés. Muchas generaciones han iniciado sus actividades laborales, han crecido y han concluido su ciclo laboral, con las aspiraciones cumplidas y las vidas estables consolidadas laboral y familiarmente. Sin embargo, en esta carrera por el logro profesional y familiar algunas veces se presenta de manera abrupta y disruptiva la violencia en todas sus formas.

Existen diferentes tipos de violencia interpersonal, entre ellas la violencia física, psicológica, económica y sexual (Cooperación Alemana al Desarrollo [GIZ], 2014).

Todo tipo de violencia merece ser estudiado e investigado, sin embargo, a nivel organizacional la interacción laboral puede generar con mayor preponderancia algunos tipos de violencia, como la violencia psicológica que se refleja en la desvalorización de la persona y también puede surgir la violencia de género, que no solamente afecta a mujeres, sino también a hombres, distorsionando el sistema de equidad que puede percibirse por las*os funcionarias*os en la organización (Vara-Horna et al., 2015). En Bolivia, durante el año 2016, la violencia psicológica estuvo presente en el ámbito laboral, así lo reflejan las 2,861,284 mujeres en todo el país, que declararon haber sido humilladas y amenazadas en su lugar de trabajo; cifra que representa el 74% respecto de los otros tipos de violencia ejercidos (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2017).

En este contexto, se puede deducir que en el ámbito laboral sí existe violencia y que definitivamente como la teoría lo indica, esta violencia puede ir en detrimento de la productividad de las organizaciones y vulnerar incluso derechos universales de las*os trabajadoras*os. La Organización de Naciones Unidas (ONU, 1948) en el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Se debe enfatizar que una organización equitativa promueve un sentido de justicia y equilibrio al interior, mostrando una gestión orientada a resultados sostenibles que valoren las capacidades y talentos de sus equipos de trabajo. La violencia contra las mujeres (VcM) opera en un contexto de inequidad (Vara-Horna et al., 2015), por lo cual, las empresas y organizaciones deben mantener ambientes laborales equitativos, que permitan el desarrollo de la gestión a través de políticas y prácticas equitativas y libres de violencia.

En ese sentido, el concepto de equidad centra su atención en la percepción de las*os colaboradoras*es en la organización, respecto de situaciones de desigualdad que ést* puede percibir; es así como es importante abordar el enfoque desde la perspectiva de la Teoría de la Equidad Laboral, donde se sostiene que la motivación está influida por el juicio subjetivo del individuo sobre lo justa que es la recompensa, que recibe en términos de recursos y en comparación con las recompensas de otros. Si las personas creen que no se les recompensa con equidad, pueden estar insatisfechas, reducir la cantidad o calidad de la producción o dejar

la organización. Por otra parte, si creen que las recompensas son mayores, trabajarán más y si perciben que éstas son equitativas, trabajarán con el mismo nivel de producción (Koontz et al., 2012).

Por otra parte, este enfoque de equidad, también es importante analizarlo desde la perspectiva de género, Cobo (2005) plantea que el concepto “surge a partir de un sistema social en el que el género es un principio de jerarquización que asigna espacios y distribuye recursos a varones y mujeres” (p. 250).

De esta manera es importante analizar cuáles serían las prácticas o políticas que podrían generar un entorno equitativo o inequitativo considerando el enfoque de género, al interior de las organizaciones y éstas son las siguientes: reclutamiento y selección, promociones, formación y desarrollo del personal, evaluación del desempeño, y compensación del personal. Asimismo, la autora señala que estas prácticas pueden generar segregación horizontal y vertical de las mujeres (Grueso, 2009).

Se debe destacar que la equidad es percibida como justicia a nivel organizacional (Robbins y Judge, 2013). La Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía (2013) señala que la inequidad podría ser solucionada con la aplicación de un Plan de Igualdad definido como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de razón de sexo” (p.7). Al respecto para elaborar un plan de igualdad es necesario efectuar un diagnóstico, el mismo que según esta instancia, debe considerar algunos elementos importantes, que se detallan a continuación: Características de la plantilla, acceso y selección a la empresa, clasificación profesional, modalidades de contratación, jornada laboral, antigüedad en la empresa, formación profesional, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, retribución y política salarial, salud laboral, prevención del acoso en el ámbito laboral (Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, 2013).

Por los estudios analizados, parece ser que la prevención de situaciones inequitativas y desiguales es un tema enfocado en la gestión de personas, pero al mismo tiempo se necesita una decisión al respecto sobre acciones a desarrollar al interior de las organizaciones.

En este sentido, las mejores decisiones se dan a nivel directivo de la organización: Altos directivos, directivos de nivel intermedio y de primera línea. El nivel directivo está conformado por líderes(as) que guían a la organización, para generar cambios y lograr resultados, a través de la autoridad, que ejercen, recompensas, conocimiento experto y/o carisma, así como la aplicación de competencias gerenciales clave: Acción estratégica, planeación, gestión, comunicación, trabajo en equipo, multiculturalidad y autoadministración (Hellriegel et al., 2017). Desde esta perspectiva, las organizaciones eficientes a la cabeza de su(s) líder(es) deberían anticiparse de forma estratégica a evitar posibles hechos que provengan del entorno que manifiesta situaciones de VcM y violencia de género, así como buscar aliados estratégicos que colaboren en estas barreras preventivas, como universidades y cooperación internacional (Vara-Horna et al., 2015).

Definitivamente para actuar de manera preventiva, es importante efectuar un análisis sobre aspectos que podrían estar generando riesgos, de que la VcM afecte a las organizaciones, por lo cual es fundamental diagnosticar esta situación.

La presente investigación abre una línea de investigación en las organizaciones del ámbito educativo, que son las que generan saberes y los transmiten, por ejemplo, las universidades. En las universidades es esencial el liderazgo que orienta hacia la determinación de lineamientos estratégicos que contribuyen a la formación integral de estudiantes, con calidad, impacto social y valores, así como la gestión administrativa que mueve el engranaje ideológico y epistemológico.

Esta investigación, se enfocó en determinar el impacto que tiene el liderazgo sobre la gestión equitativa e inequitativa en el ámbito laboral de una universidad privada, a fin de contribuir en la prevención de la VcM en el sector educativo superior.

Liderazgo

Existen muchas formas de definir el término Liderazgo, partiendo del concepto básico se define como la capacidad de influir en las personas (Robbins y Judge, 2013). Sin embargo, el concepto ha ido evolucionando y se ha contextualizado de acuerdo con el tipo de organización, estilos que han surgido, diferenciándose los niveles jerárquicos de las capacidades de ejercer liderazgo que en muchos casos son naturales (innatas) y en otros casos el liderazgo es aprendido. Lo cierto es que el liderazgo es muy evidente, pero la efectividad de éste depende de la combinación adecuada de factores en un entorno determinado.

Northouse (2016) considera que el liderazgo es “un proceso, a través del cual un individuo influye sobre un grupo de individuos para alcanzar una meta común” (p. 6). De acuerdo con la definición, el liderazgo, implica influencia, se aplica a grupos que persiguen metas comunes. Las características de las/os líderes/as son: Inteligencia, autoconfianza, determinación, integridad, y sociabilidad. Sin embargo, también se pueden considerar ciertas características de la personalidad, comunes del líder, como ser: Neuroticismo, extroversión, apertura, acuerdo y conciencia (Northouse, 2016).

Por otra parte, también existen habilidades básicas de las/os líderes/as que son importantes mencionarlas: Habilidades humanas, conceptuales, y técnicas (Northouse, 2016). Estas habilidades, pueden ser desarrolladas con el fin de lograr un liderazgo efectivo.

- Habilidades humanas: Capacidad de interactuar con las personas.
- Habilidades técnicas: Conocimientos aplicados en su área de trabajo.
- Habilidades conceptuales: Visión y perspectiva estratégica.

Existen diferentes estilos de liderazgo que han surgido a lo largo del tiempo, muchos de ellos acordes a las exigencias del entorno y de las condiciones socioculturales y económicas de los países y organizaciones. Básicamente, el liderazgo tiene un eje, el patrón comportamental que considera:

- a. El comportamiento directivo, que caracteriza a el/la líder(esa) que dirige, manda, da instrucciones, ayuda a dar las directrices para guiar al equipo, a formular objetivos y las correspondientes técnicas de evaluación.
- b. El comportamiento de apoyo que se caracteriza por contribuir a la comunicación de doble vía y el apoyo social y emocional del equipo, así como a la resolución de problemas, compartir información y escucha.

Entre estos dos vectores se pueden clasificar los diferentes estilos de liderazgo. Northouse (2016) lo divide en cuatro cuadrantes, que aparecen producto de la combinación de ambos.

1. **Dirección:** Altamente directivo y bajo en el estilo de apoyo: En este cuadrante la/el líder/a se enfoca en la comunicación de metas y en hacer seguimiento a su cumplimiento.
2. **Coaching:** Altamente directivo y alto en el estilo de apoyo: En este cuadrante la/el líder/a se concentra en el logro de objetivos y en apoyar a las/os seguidoras/es en sus necesidades socioemocionales. La/el líder/a da apoyo y hace una gestión participativa, también la/el líder/a toma la decisión en la definición de metas y su cumplimiento.
3. **Apoyo:** Alto en estilo de apoyo y bajo en estilo directivo: En este cuadrante la/el líder/a no se focaliza en el logro de objetivos, pero ayuda a desarrollar habilidades a sus seguidoras/es, alrededor de las metas que se tienen que cumplir, los estilos en este cuadrante se destacan por la capacidad de escucha de la/el líder/a, dar ánimo, preguntar por ideas (participación), dar retroalimentación. –una/un líder/a en este cuadrante da a sus seguidoras/es el control de las decisiones del día a día y facilita la resolución de problemas.
4. **Delegación:** Bajo en estilo directivo y bajo en estilo de apoyo: En este cuadrante la/el líder/a ofrece poco input en el cumplimiento de metas, permitiendo a las/os seguidoras/es cierta autonomía hacia el logro de metas, no se concentra en detalles, hace que tomen responsabilidades y evita dar apoyo social.

De acuerdo con las características de la universidad de estudio se espera que el/los estilos de liderazgo que se estudien se encuentren en el cuadrante 2, que permita que las/os líderes/as se orienten al cumplimiento de metas, pero también apoyen a las/os seguidoras/es. Por lo tanto, los estilos que entran en este esquema son: Modelo de Rango Completo (Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez Faire) que debe ser mencionado, pero se clasifica en el cuadrante Delegador.

Modelo de Rango Completo:

“El liderazgo transformacional se construye sobre el transaccional, es decir se complementan” (Robbins y Judge 2013, p.382) y se contraponen al estilo laissez faire. Por lo tanto, investigar sobre el estilo de liderazgo transformacional implica estudiar los tres estilos a través del modelo de Rango completo.

A continuación, se describe cada uno de ellos:

- Liderazgo transformacional, es un proceso que cambia y transforma a las personas. Inspira a sus seguidoras/es y crea en ellas/os un efecto profundo para lograr resultados destacados. Afecta sus emociones, valores, ética, estándares y metas de largo plazo(visión). Incluye evaluación de seguidoras/es, motiva y satisface necesidades. Motiva a lograr más de lo que se espera que se logre. Incorpora carisma y liderazgo visionario.
- Liderazgo transaccional, se refiere al intercambio que ocurre entre líderes/as y seguidoras/es. Guían y motivan a sus seguidores/as en la búsqueda de metas establecidas, al aclarar los requisitos del rol y la tarea.
- Laissez faire: renuncia a sus responsabilidades, evita tomar decisiones.

Tabla 1.
Factores del Modelo de Liderazgo de Rango Completo

Tipo de liderazgo	Factores
Liderazgo Transformacional	Factor 1: Influencia idealizada: Proporciona una visión y sentido de misión, inspira orgullo, gana respeto y confianza
	Factor 2: Motivación inspiradora: Comunica altas expectativas, usa símbolos para concentrar los esfuerzos, expresa propósitos importantes en forma sencilla.
	Factor 3: Estimulación intelectual: Fomenta la inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de problemas
	Factor 4: Consideración individualizada: Concede atención personal, trata a cada empleado en forma individual, dirige, asesora.
Liderazgo Transaccional	Factor 5: Recompensa contingente Intercambio de recompensas por esfuerzos, promete recompensas por un buen desempeño, reconoce logros.
Liderazgo Laissez Faire	Factor 6: Administración por excepción: Activa y pasiva. Activa: Observa y busca desviaciones para corregirlas Pasiva: Interviene sólo si los estándares no se cumplen.
	Factor 7: Laissez faire no transaccional. Evita tomar decisiones.

Fuente: Northouse (2016).

Gestión Equitativa

La justicia organizacional se refiere a las percepciones de equidad en las organizaciones (Greenberg y Scott, 1996). El término de justicia organizacional surge cuando se asignan recursos a las*os trabajadoras*es; por ejemplo, proporcionar un salario equitativo y justo para ellas*os. Las acciones y prácticas organizacionales, que son equitativas o justas, están relacionadas con acciones o respuestas por parte de las*os trabajadoras*es (Omar, 2011). De igual forma, la justicia organizacional se refiere a las percepciones de las*os trabajadoras*es con respecto a lo que es justo y su reacción frente a diferentes situaciones injustas (Mladinic y Isla, 2002).

Uno de los principales antecedentes de la justicia organizacional es la Teoría de la Equidad de Adams. Esta teoría sustenta que las*os trabajadoras*es se sienten motivadas*os en mantener relaciones justas y equitativas más que injustas e inequitativas. Desde esta teoría las*os trabajadoras*es comparten resultados y relaciones con los demás y luego evalúan lo equitativo de estas relaciones mediante una comparación con otras*os compañeras*os de trabajo o con las*os trabajadoras*es de otras organizaciones. Si surge alguna desigualdad como resultado de un exceso de compensación o insuficiente compensación, se genera un estado de tensión y sufrimiento en forma de ira y/o resentimiento (cuando es subcompensado), así como sentimientos de culpa (cuando es compensado en exceso) (Patlán et al., 2014).

“El principio de equidad se basa en la igualdad ante la ley y en el pleno ejercicio de los derechos, sin coacción o coerción alguna. Según este principio, se espera que las personas, hombres y mujeres, tengan las mismas posibilidades de elegir y actuar sin discriminación o restricción de ningún tipo” (Vara-Horna et al., 2015, p.38).

Según Vara-Horna et al. (2015) los patrones de gestión inequitativa más frecuentes son: La exclusión, el abuso de poder y la rigidez. La exclusión a su vez considera como indicadores: Sesgos de selección de personal, contratación y ascensos, ideas de superioridad sin evaluación previa, formación de grupos por complicidad de género. Por otra parte, el abuso de poder contempla como indicadores: Acoso sexual laboral, acoso laboral al personal que no cumple con los estereotipos de género, abuso de autoridad hacia el personal operativo, uso indebido de recursos empresariales, tolerancia a la violencia contra las mujeres. Finalmente, el patrón rigidez tiene como indicadores: Incapacidad para trabajar en equipos mixtos, insensibilidad de género, estereotipos sexuales en marketing y publicidad, estereotipos sexuales en definiciones de puestos, asumir riesgos por estereotipos de género y no por razones justificadas. Para efectos de la presente investigación se evaluó la gestión equitativa e inequitativa considerando la investigación de Díaz-Rosillo et al. (2019) que considera los patrones de Gestión Inequitativa de Vara-Horna et al. (2015): Exclusión, abuso de poder y rigidez.

METODOLOGÍA

Diseño de estudio.

El diseño de investigación es descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. A través de este diseño de investigación, se describirán las variables de estudio y se analizará su incidencia e interrelación en un momento determinado de tiempo.

Hipótesis.

El liderazgo impacta en la gestión equitativa e inequitativa del personal administrativo y académico de una universidad privada boliviana.

Participantes.

En la presente investigación participó el personal administrativo y académico de una universidad privada. Se consideró el personal de una Regional con sus tres dependencias: La sede, una unidad central y una unidad anexa en todos los niveles organizacionales: Directivo¹, mandos medios², docentes³ y operativo⁴. Se decidió trabajar con las mencionadas dependencias, dado que representan el 49% del total del personal de la universidad en estudio. La población asciende a 357 trabajador*s.

Se efectuó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para hallar la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas, considerándose una población de 357 trabajador*s, 95% de nivel de confianza 0.5 de probabilidad de ocurrencia y un error máximo de estimación de 5%, por tanto, la muestra es de 185 trabajador*s.

El 51% de trabajadoras fueron mujeres y el 49% hombres. El 37% de las*os trabajadoras*es tiene entre 41 a 50 años, seguido por el grupo de 31 a 40 años (20%), 51 a 59 años (18%), 21 a 30 años (13%), las*os trabajadoras*es mayores a 60 años representan el 12%. De las*os encuestadas*os el 11% representa al nivel operativo, el 38% al nivel docente, el 19% al nivel mandos medios, el 7% fueron del nivel directivo y un 25% decidió no identificar su nivel, este grupo se clasificó en otros. El 73% de las*os trabajadoras*es tienen más de 6 años trabajando en la universidad.

Instrumento.

Se utilizó una encuesta cuya estructura y cuestionario tiene el formato de autoreporte, la cual se hizo llegar de manera virtual a las*os trabajadoras*es administrativas*os y académicas*os de las 3 dependencias de la universidad en estudio. Se consideró utilizar el cuestionario compuesto por 55 preguntas que recabaron información demográfica, así como información de Liderazgo, gestión equitativa y gestión inequitativa en la universidad de estudio.

Información sociodemográfica y laboral: se consideraron preguntas que recopilaron información sociodemográfica (Género, edad, grado de instrucción, área de formación, antigüedad en la Universidad), así como información laboral (área, departamento, unidad de trabajo, nivel del puesto).

1 Nivel directivo: Rector* Nacional, Rector* de Sede, Director*s de Sede, Decan*s, Director*s de Departamentos Académicos, Jef*s de Estudio, Director*s de Departamentos Administrativos.

2 Nivel mandos medios: Coordinador*s, Asesor*s, Jef*s de Departamento, Unidad Administrativos, Encargad*s.

3 Nivel docente: Docentes tiempo completo y medio tiempo.

4 Nivel operativo: Especialistas, Analistas, Asistentes técnic*s, Asistentes Administrativ*s, Secretarías, Auxiliares

Liderazgo: Se aplicó la escala Multifactor Leadership Questionnaire Instrument⁵ versión en español propuesta por Avolio y Bass (1995). La escala de liderazgo contiene 45 preguntas que permiten recabar información sociodemográfica y laboral, y principalmente información de los estilos de Liderazgo (Transformacional, Transaccional y Laissez Faire), a través de la percepción que tienen las*os trabajadoras*es administrativas*os y académicas*os, respecto de sus jefas*es inmediata*o superior, considerando las escalas con las siguientes alternativas de respuesta 0 Nunca, 1 De vez en cuando, 2 A veces, 3 Bastante y 4 Casi siempre.

Las Dimensiones de Liderazgo estuvieron compuestas por las siguientes preguntas: Liderazgo Transformacional (10, 18, 21, 25, 6, 14, 23, 34, 9, 13, 26, 36, 2, 8, 30, 32, 15, 19,29,31), Liderazgo Transaccional (4, 22, 24, 27, 3, 12, 17, 20, 1, 11, 16, 35, 39, 42, 44, 37, 40, 43, 45, 38, 41 y Laissez Faire (5, 7, 28, 33).

Gestión Equitativa e Inequitativa: El cuestionario contiene 10 preguntas que permiten recabar información de la gestión equitativa e inequitativa percibida por las*os trabajadoras*es administrativas*os y académicas*os. Se utilizó la Escala propuesta por Díaz-Rosillo et al. (2019), ya que considera los patrones de Gestión Inequitativa de Vara-Horna et al. (2015): Exclusión, abuso de poder y rigidez, para medir el nivel de equidad en la Universidad.

Los ítems de gestión equitativa (+), consideraron de la Pregunta 1 hasta la 5, y para gestión inequitativa (-) desde la pregunta 6 a la 10. La escala consideró las siguientes alternativas de respuesta 0 Nunca, 1 Pocas veces, 2 Algunas veces, 3 Muchas veces y 4 Siempre (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Escala de Gestión Equitativa

Ítem	Contenido del ítem
1	Es una persona justa. Me trata con igualdad, sin preferencias.
2	Me deja hablar libremente. Puedo expresar mis opiniones e ideas, así sean contrarias a lo que piensa o dice.
3	Se preocupa por mi bienestar laboral (satisfacción laboral).
4	Así yo cometa errores, me trata con respeto y consideración.
5	Cuando participo de sus reuniones, me siento respetada/o.
6	Es muy autoritario/a. No entiende razones, solo vale lo que dice o piensa.
7	No reconoce mi esfuerzo o la dedicación. Me desmoraliza.
8	Levanta la voz de manera intimidante, regañando o gritando.
9	Me interrumpe continuamente, no me deja hablar.
10	Me ignora, excluye, no responde mis preguntas, me hace a un lado o me mira con desprecio cuando se enoja conmigo.

Fuente: Díaz-Rosillo et al. (2019)

⁵ Multifactor Leadership Questionnaire Instrument (Leader and Rater Form) and Scoring Guide (Form 5X-Short) English and Spanish versions by Bruce Avolio and Bernard Bass Published by Mind Garden, Inc 1995.... "The three sample items only from this instrument as specified below may be included in your thesis or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test"

Recolección de datos

Se realizó una prueba piloto de aplicación de los cuestionarios diseñados en Google Forms, a cinco funcionarias*os administrativas*os, a través de la cual se determinó si era necesario efectuar algún ajuste en los mismos, sobre todo en temas de la claridad en el lenguaje que se utilizó en su planteamiento. Al respecto las*os participantes hicieron algunas sugerencias y solicitaron la aclaración. En función a los resultados se hicieron los ajustes pertinentes y se confirmó el tiempo de respuesta para el mismo, de 10 minutos.

Para la aplicación del cuestionario final, primero se envió una carta a las Direcciones Académicas correspondientes a fin de solicitar la autorización del relevamiento de información para la Investigación. Una vez lograda la autorización se procedió a la aplicación del cuestionario. El relevamiento de información se efectuó de forma virtual, de la siguiente forma:

- Se remitió a través del Sistema Virtual de Comunicación Interna el comunicado al personal de las dependencias participantes.
- El comunicado o invitación para realizar el cuestionario conectaba automáticamente al cuestionario online.
- La invitación fue enviada tres veces, al personal de la universidad, con una periodicidad de un envío cada semana. En el caso de la Unidad Anexa a la Sede, el envío se hizo una sola vez.

Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados con los programas estadísticos Jamovi 2.2.5. Para obtener las estadísticas descriptivas se utilizaron tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y dispersión, con el fin de estimar la frecuencia de las variables estudiadas. Asimismo, se exploraron las variables y sus dimensiones para hallar el tipo de distribución y poder determinar las técnicas estadísticas (ver Tabla 3), evaluando los resultados se procedió a utilizar comparación de medias de Kruskal-Wallis y la correlación de Spearman para analizar diferencias significativas y la relación de datos respectivamente, ambas técnicas sirven para analizar datos no paramétricos. Para calcular el impacto del Liderazgo sobre la Gestión Equitativa e Inequitativa se utilizó la técnica estadística de regresión lineal.

Tabla 3.
Exploración de variables y sus dimensiones

	Media	D.E	Asimetría	Curtosis	Shapiro - Wilk	P - valor
Liderazgo	90.40	1.819	-1.035	0.3765	0.895	<.001
Transformacional	44.88	1.159	-1.017	0.2281	0.862	<.001
Transaccional	41.41	0.847	-0.980	0.2968	0.913	<.001
Laissez Faire	4.12	0.261	0.496	-0.7481	0.915	<.001
GEI	18.89	0.258	-0.424	5.4375	0.880	<.001
Equitativa	14.61	0.458	-1.060	-0.0676	0.821	<.001
Inequitativa	4.28	0.405	1.295	0.7241	0.790	<.001

Fuente: 185 trabajador*s encuestad*s

Validez y Fiabilidad.

Para medir confiabilidad de la escala de medida se utilizó el Alfa de Cronbach. Los resultados reportados fueron superiores a 0.7, lo cual permite establecer que la escala aplicada es confiable como variable y en todas sus dimensiones. La escala de Liderazgo reportó un alfa de 0.931 (45 ítems), para la escala de Gestión Equitativa e Inequitativa (GEI) el alfa fue de 0.960 (10 ítems). Cabe resaltar que, para determinar el alfa de la escala, la dimensión de Gestión inequitativa se analizó de forma reversa. En la Tabla 4, se muestran los resultados por dimensión.

Tabla 4.
Fiabilidad por dimensión

Variable	Dimensión	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo	Liderazgo transformacional	0.954	20
	Liderazgo Transaccional	0.845	21
	Liderazgo Laissez faire	0.754	4
Gestión equitativa e inequitativa	Equidad	0.915	5
	Inequidad	0.832	5

Fuente: 185 trabajador*s encuestad*s

En cuanto a la validez se calculó la varianza extraída promedio (AVE). Los valores obtenidos fueron superiores al 50%, por lo cual la escala tanto de Liderazgo y Gestión Equitativa e Inequitativa son válidas estadísticamente. La escala de Liderazgo reportó un AVE de 63.02%, mientras que gestión equitativa e inequitativa fue de 76.2% (ver Tabla 5).

Tabla 5.
AVE por dimensión

Variable	Dimensión	AVE
Liderazgo	Liderazgo transformacional	52,3%
	Liderazgo Transaccional	54,4%
	Liderazgo Laissez faire	54,1%
Gestión equitativa e inequitativa	Equidad	85,86%
	Inequidad	75,07%

Fuente: 185 trabajador*s encuestad*s

RESULTADOS

Liderazgo

La variable liderazgo está presente en sus tres formas o dimensiones, es decir está presente el Liderazgo Transformacional, Transaccional y Laissez Faire. Sin embargo, la proporción de la presencia de cada uno de estos estilos varía. Los estilos Transformacional y Transaccional, se concentra en el 62% y 53% respectivamente, esto quiere decir que en la universidad existe un Liderazgo que inspira, motiva e influye por el respeto que se tiene a las autoridades y por el comportamiento que éstas demuestran, así como un estilo administrativo y de gestión que coexiste con el primero. Asimismo, llama la atención la respuesta taxativa y explícita del 48% de las*os encuestadas*os que manifiesta que nunca visibilizó el estilo Laissez Faire.

En la Tabla 6, se puede observar la percepción del estilo de Liderazgo desde la perspectiva del género del personal encuestado. Los datos varían ligeramente entre uno y otro género, sin embargo, se puede apreciar que la percepción de una presencia predominante del Liderazgo Transformacional es percibida en su mayoría por el personal femenino, a diferencia de la percepción del Liderazgo Transaccional, cuya existencia es percibida mayoritariamente por el personal masculino al igual que el Estilo Laissez Faire.

Tabla 6.
Comparación de estilos de Liderazgo por Género

Variable Liderazgo	Género femenino	Género masculino
Liderazgo Transformacional	62%	61%
Liderazgo Transaccional	52%	53%
Laissez Faire	15%	19%

Fuente: 185 trabajador*s encuestad*s

En la Tabla 7, se puede observar que el Liderazgo transformacional tiene diferencias significativas con la variable edad, siendo el grupo etario entre 51 a 59 años el que perciben menor liderazgo transformacional, mientras que las*os trabajadoras*es menores a 50 años perciben más el liderazgo transformacional. En cuanto al tiempo de trabajo en la universidad, las*os trabajadoras*es que tienen más de 16 años de servicio son los que perciben menos el liderazgo transformacional. En cuanto, al liderazgo transaccional, los resultados fueron similares a los del liderazgo transformacional. Para el caso del liderazgo Laissez Faire solo se encontraron diferencias significativas con el tiempo de trabajo, siendo las*os trabajadoras*es que tienen más de 16 años de servicio los que perciben más este estilo de liderazgo.

Tabla 7.
Comparación de medias Kruskal-Wallis

	X ²	Df	P – valor
Liderazgo Transformacional * Edad	11.30	4	0.023
Liderazgo Transaccional * Edad	15.02	4	0.005
Laissez Faire * Edad	2.15	4	0.709
Liderazgo Transformacional * Género	0.066	1	0.797
Liderazgo Transaccional * Género	0.458	1	0.498
Laissez Faire * Género	2.703	1	0.100
Liderazgo Transformacional * Nivel	2.60	4	0.626
Liderazgo Transaccional * Nivel	5.06	4	0.282
Laissez Faire * Nivel	2.60	4	0.626
Liderazgo Transformacional * Tiempo en el trabajo	17.4	7	0.015

	X ²	Df	P – valor
Liderazgo Transaccional * Tiempo en el trabajo	18.5	7	0.010
Laissez Faire * Tiempo en el trabajo	22.6	7	0.002

Fuente: 185 trabajador*s encuestad*s

Liderazgo transformacional: Las dimensiones evaluadas en el Liderazgo transformacional fueron: Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual y Consideración individualizada.

- La dimensión influencia idealizada, atribuida y en comportamientos, denota el impacto que tienen las*os líderes*es en sus dependientes, tanto por su autonomía, logro y desempeño como por su carisma, genuinas actitudes de preocupación por sus seguidoras*es, así como por su impacto, de acuerdo con la posición que ocupa. esto se reflejó en la percepción del 65% de las*os funcionarias*os encuestadas*os en el caso de la influencia por percepción de comportamientos y en el caso de la percepción de la influencia atribuida en el 64% de las*os encuestadas*os.
- Motivación inspiradora, es una de las dimensiones que tiene mayor representatividad entre las*os líderes*es de la universidad (69%), denota que las*os líderes*es comparten metas y tienen una comprensión recíproca de lo que es correcto e importante, así como claridad de cómo alcanzar la visión, misión, metas y la capacidad de movilizar a su personal para lograrlas.
- Estimulación intelectual, el 57% de las*os encuestadas*os considera que sus líderes(as), reexaminan su posición, realizan un análisis de ideas, valores y presentan una nueva óptica o innovación para resolver problemas antiguos de diferente manera y proponer nuevos esquemas para desarrollar el trabajo.
- Consideración individualizada, el 55% de las*os encuestadas*os considera que las*os líderes*es en la universidad, se preocupan por su personal lo entienden y comparan con él sus necesidades de desarrollo y crecimiento.

Las dimensiones desde la perspectiva de género se presentan en la Tabla 8.

Tabla 8.
Dimensiones de Liderazgo Transformacional por Género

Dimensiones Liderazgo Transformacional	Género femenino	Género masculino
Influencia idealizada (atribuida)	65%	65%
Influencia idealizada (comportamiento)	66%	61%
Motivación inspiradora	69%	69%
Estimulación intelectual	57%	57%
Consideración individualizada	54%	54%

Fuente: 185 trabajadoras*es encuestadas*os

Se observa cifras muy similares desde la perspectiva de ambos géneros, sin embargo, existe una ligera percepción mayoritaria en la Dimensión Influencia idealizada (comportamiento), que muestra que el género femenino percibe mayor coherencia en la aplicación práctica del liderazgo y el comportamiento de sus inmediatos superiores.

Liderazgo transaccional: Las dimensiones evaluadas en el liderazgo transaccional fueron: satisfacción, eficacia, esfuerzo extra, recompensa contingente, administración por excepción. La dimensión satisfacción refleja que el 63% de las*os funcionarias*os reconocen que sus líderes(as) responden a sus expectativas desde la perspectiva de enfoques y métodos de trabajo.

La eficacia se visualiza desde la perspectiva del 66% de las*os dependientes, desde la perspectiva de satisfacción de sus necesidades, representatividad ante las autoridades, respuesta a demandas organizacionales y en resumen en la eficacia al dirigir su equipo de trabajo.

El 64% de las*os dependientes, considera que sus líderes*es las*os motivan a dar un esfuerzo extra en el desarrollo de su trabajo, que potencian el deseo de tener éxito, así como incrementar el deseo de trabajar más.

La dimensión recompensa contingente, se refiere a las recompensas que las*os dependientes (seguidoras*es) reciben a cambio de su trabajo y es percibida por el 59% de ellas*os en la estructuración de su trabajo, claridad en las responsabilidades y satisfacción cuando se logran los objetivos.

Administración por excepción (activa), el 49 % de las*os encuestadas*os percibe que la/el líder*es presta atención a errores o irregularidades, concentra su atención en solucionarlos, lleva un registro de estos, hace que sus dependientes dirijan su atención a los errores en el momento de desarrollar su trabajo.

Administración por excepción (pasiva), el 18% de las*os encuestadas*os percibe la presencia de esta dimensión, que se refiere principalmente a una posición pasiva o reactiva, que se refleja en actuaciones posteriores a situaciones conflictivas o problemáticas, cuando la situación se agrava.

Las dimensiones desde la perspectiva de género se presentan en la Tabla-9.

Tabla 9.
Dimensiones de Liderazgo Transaccional por Género

Dimensiones de Liderazgo Transaccional	Género femenino	Género masculino
Administración por excepción (activa)	47%	49%
Administración por excepción (pasiva)	19%	18%
Recompensa contingente	59%	58%
Esfuerzo extra	62%	65%
Eficacia	64%	67%
Satisfacción	61%	64%

Fuente: 185 trabajadoras*es encuestadas*os

Los resultados son similares en ambos géneros, sin embargo, existen ligeras diferencias que muestran una percepción mayoritaria en uno u otro género. Es así que en el caso del género femenino se percibe con mayor énfasis una administración pasiva, reactiva, que recompensa e incentiva el trabajo, sin embargo, se debe notar que el valor porcentual en la dimensión administración por excepción –pasiva es bajo en ambos géneros.

Por otra parte, en el caso del género masculino se percibe una administración más correctiva, en la cual se valora el trabajo adicional que hacen las*os funcionarias*os. Se percibe también una mayor satisfacción y eficacia en el desempeño de las*os líderes*es.

Liderazgo: Laissez Faire: considerado también como “no liderazgo” (Northouse,2016), es el menos visible entre las*os líderes*es de la universidad, la percepción de las*os encuestadas*os representa una menor frecuencia en su visualización, solamente un 15% percibe su presencia con frecuencia. El mismo puede reflejarse en actitudes o comportamientos que están asociados con la evasión explícita de responsabilidades, como evitar involucrarse cuando surge algún problema, en ausencias cuando se lo necesita, en evitar tomar decisiones o finalmente en retrasar la respuesta a cuestiones urgentes.

Gestión Equitativa

Por otra parte, para la gestión equitativa, el 70% de las*os funcionarias*os encuestadas*os, perciben que existe equidad en la universidad, aunque ésta es percibida de forma ligeramente inferior por el género femenino, como se puede apreciar en la Tabla 10.

Tabla 10.
Dimensiones de Gestión equitativa por género

Dimensiones de Gestión Equitativa	Género femenino	Género masculino
Equidad	68%	71%
Inequidad	14%	15%

Fuente: 185 trabajadoras*es encuestadas*os

Las dimensiones de equidad se visibilizan en comportamientos o conductas claramente identificados en las*os profesionales que asumen posiciones de jefatura en la universidad. Se encontró que es muy frecuente (siempre o muchas veces) que el 74% de las*os encuestadas*os percibe respeto en las reuniones y en otros ámbitos, el 71% percibe libertad de expresión, el 67% percibe un trato justo y el 64% considera que se preocupan por su bienestar.

En cuanto a los comportamientos o conductas inequitativas la percepción fue menor, sin embargo, están presentes, es así como se observa una respuesta muy alta de funcionarios que “nunca” percibieron conductas o comportamientos inequitativos, como se irán describiendo en cada caso. El Autoritarismo es inexistente para el 53% de las*os funcionarias*os, el 53% percibe que el No reconocimiento no existe, el 63% percibe que no hay agresiones verbales, igual porcentaje considera que no hay interrupciones en la comunicación verbal y el 69% percibe que no se le invisibiliza, excluye o se mantiene situaciones tensas o de enojo.

En la Tabla 11, se observa que la gestión equitativa tiene diferencias significativas con la variable edad, los que tienen más de 50 años perciben menos la gestión equitativa, mientras con el tiempo de trabajo la menor percepción de gestión equitativa se observa en las*os funcionarias*os que tienen más de 16 años de servicio. La gestión inequitativa también mostró diferencias significativas para edad y tiempo de trabajo. Siendo las*os funcionarias*os con más de 16 años de servicio, quienes perciben con mayor énfasis la gestión inequitativa.

Tabla 11.
Comparación de medias Kruskal-Wallis

	X ²	df	P – valor
Gestión Equitativa * Edad	11.02	4	0.026
Gestión Inequitativa * Edad	9.36	4	0.053
Gestión Equitativa * Género	0.044	1	0.833
Gestión Inequitativa * Género	0.179	1	0.672
Gestión Equitativa * Nivel	6.90	1	0.141
Gestión Inequitativa * Nivel	5.44	1	0.245
Gestión Equitativa * Tiempo de trabajo	18.4	7	0.010
Gestión Inequitativa * Tiempo de trabajo	18.7	7	0.009

Fuente: 185 trabajadoras*es encuestadas*os

Liderazgo y Gestión equitativa e inequitativa

En la Tabla 12, se puede observar que existe una correlación positiva significativa entre el Liderazgo y GEI (). Asimismo, se observa una fuerte correlación positiva entre Liderazgo y gestión equitativa (), mientras que la relación entre liderazgo y gestión inequitativa sería negativa y estadísticamente significativa ().

Tabla 12.
Correlación de Spearman

	Lid	Transf	Transa	Laiss	GEI	Equit	Inequit
Liderazgo	-						
Transformacional	.931*	-					
Transaccional	.954*	.842*	-				
Laissez Faire	-.388*	-.566*	-.443*	-			
GEI	.377*	.325*	.384*	-.101	-		
Equitativa	.739*	.793*	.725*	-.618*	.500*	-	
Inequitativa	-.629*	-.742*	-.600*	.686*	.017	-.807*	-

Nota: * p-valor < 0.01

Fuente: 185 trabajadoras*es encuestadas*os

Considerando los resultados, se planteó una regresión lineal, para revisar como el liderazgo explica a la gestión equitativa. Se encontró que el liderazgo explica en un 67.8% a la Gestión equitativa de forma positiva ($R^2 = .678$, $\beta = 0.207$, P-valor < 0.01). En cuanto a la gestión inequitativa se encontró que el liderazgo explica en un 44.7% a la gestión inequitativa y esta impacta de forma negativa ($R^2 = .447$, $\beta = -0.149$, P-valor < 0.01).

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo sobre la gestión equitativa e inequitativa en el personal administrativo y académico de una universidad privada boliviana.

Se encontró que el estilo de liderazgo predominante y presente en la universidad de estudio es el Liderazgo Transformacional, que coexiste con el Liderazgo Transaccional, esto evidencia la perspectiva idealista de la universidad, fortalecida por su capacidad de gestión institucional que se refleja en las intervenciones transaccionales de sus líderes*es estratégicas*os como sus tácticas. Este hecho se refuerza con el enfoque de Robbins y Judge (2013) que menciona que el Liderazgo Transformacional se construye sobre el Transaccional, es decir ambos no pueden mantenerse de forma independiente y definitivamente coexisten uno en mayor proporción que el otro, en este caso el mayor porcentaje se inclina al Liderazgo Transformacional por las características de la universidad en estudio, cuya misión responde a una orientación social, generadora de conocimiento y transmisora de saberes en bien de la sociedad.

La presencia del Liderazgo Laissez Faire en la universidad es casi imperceptible y su frecuencia muy reducida, sin embargo, su existencia puede generar entornos inequitativos, debido a la falta de decisión, evasión de responsabilidades que den lugar a la exclusión, abuso de poder y rigidez, en niveles más bajos de la jerarquía organizacional. Estas situaciones aisladas podrían ocasionar condiciones de malestar e insatisfacción laboral, pudiendo generar rotación en el personal afectado.

Por otra parte, se comprobó que, en la universidad de estudio, los comportamientos equitativos son más frecuentes que los inequitativos, esto refuerza el hecho de que hay un pequeño porcentaje de funcionarias*os que perciben comportamientos inequitativos, así también que el género femenino percibe menos equidad que sus pares masculinos, lo cual enfatiza la necesidad de presentar un Plan de Igualdad (Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, 2013). Considerando lo mencionado por Vara-Horna et al. (2015), se debe realizar un diagnóstico para esas minorías, dado que si las situaciones adversas no se tratan a tiempo se pueden complejizar, impactando en la satisfacción laboral, que también implica una satisfacción en el estilo de liderazgo, que de acuerdo a los resultados obtenidos es ligeramente inferior en el caso del personal femenino encuestado.

También se encontró que existe una relación positiva, estadísticamente significativa entre las variables de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y gestión equitativa, mientras que el liderazgo Laissez-Faire se relaciona positivamente con la gestión inequitativa. Lo mencionado significa que la presencia del liderazgo transformacional y transaccional refuerzan la Gestión Equitativa y reducen comportamientos inequitativos.

En cuanto al liderazgo Laissez Faire y gestión inequitativa, se muestra que los estilos más despreocupados de liderazgo pueden fomentar situaciones que generen comportamientos inequitativos, por lo cual es importante reforzar competencias de liderazgo para eliminar indicios del estilo Laissez Faire, a través de capacitación, dado que el liderazgo también se construye, así como lo mencionan las "Teorías Conductuales, que indican que es posible capacitar a los individuos para convertirlos en líderes" (Robbins y Judge, 2013).

Se comprobó estadísticamente que el liderazgo impacta de manera directa en la gestión equitativa e impacta de forma negativa en la gestión inequitativa. Al comprobarse el impacto entre liderazgo y gestión equitativa, se puede deducir que de forma preventiva la Violencia contra las Mujeres (VcM), también puede evitarse, principalmente la violencia psicológica y de género, promoviendo entornos laborales más seguros, respetuosos e inclusivos, a través del ejercicio del Liderazgo Transformacional principalmente, el mismo que impacta en la ética de seguidor*s de forma individual y grupal, afectando la identidad moral, contribuyendo a tomar decisiones y acciones morales (Northouse 2016).

La investigación, permitió evidenciar elementos importantes que permiten estructurar un Programa de Prevención de Violencia contra las Mujeres al interior de la universidad basado en el ámbito concientizador y formativo de las*os líderes*as, como un elemento crítico de alto impacto en la generación de entornos laborales equitativos, así como medidas estructurales necesarias que apoyen este propósito. De esta manera se refuerza la idea de que "la prevención real y efectiva de VcM, debe realizarse sobre las causas" (Vara 2015), en este sentido es acertado trabajar sobre liderazgo como una variable que impacta sobre la gestión equitativa. La Prevención de VcM, en esta Investigación se alinea con el enfoque preventivo (Vara-Horna, 2015), que se basa en un Modelo de Gestión el cual aborda aspectos organizacionales y empresariales.

La premisa básica del Ganar-ganar, considerado un elemento básico en una gestión empresarial, se aplica en esencia de manera preventiva para reducir situaciones de riesgo en las cuáles podría estar presente un estilo de Liderazgo Laissez Faire y lograr mayor presencia del estilo de Liderazgo transformacional y transaccional en su perspectiva más activa y menos pasiva. La prevención debe ser integral y multinivel, si bien el énfasis de la investigación aborda el liderazgo de niveles ejecutivos y mandos intermedios, el impacto que éste genera en todos los niveles organizacionales es determinante para prevenir la VcM, por ello la importancia de reforzar el estilo de liderazgo transformacional y transaccional el cual impacta a nivel organizacional a través de la estructura de la Universidad.

Finalmente, la prevención de VcM, deberá responder y alinearse con el Modelo Académico de la Universidad, que involucra la gestión, los valores y principios compartidos, así como acciones administrativas que mueven el aparato organizacional. Por lo tanto, el Estilo de liderazgo predominante, forma parte de un entorno de cultura organizacional del cual son miembros todas*os las*os funcionarias*os de la universidad y que la distingue de otras similares del mercado laboral.

REFERENCIAS

- Avolio, B., y Bass, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The leadership quarterly*, 6(2), 199-218.
- Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 249-258. https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110249_A/7595
- Cooperación Alemana al Desarrollo [GIZ] (2014). *Las Mil Caras de la Violencia contra las Mujeres*. Lima. <http://www.bivica.org/upload/violencia-mujeres-caras.pdf>
- Díaz-Rosillo, A., Vara Horna, A., Asencios-Gonzalez, Z., Chafloque-Céspedes, R. y Santi-Huaranca, I. (2019). Equitable management, source of Work-Life Enrichment and Affective Commitment. *Dimensión empresarial*, 17(3). <https://doi.org/10.15665/dem.v17i3.1643>
- Greenberg, J., y Scott, K. (1996). Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 111-156.
- Grueso, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de administración*, 22(39).
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin, E. (2017). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning.
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia en Contra de las Mujeres - La Paz, Bolivia*. INE
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Mladinic, A., y Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11(2).
- Northouse, P. (2016). *Leadership, Theory and Practice (7a Ed.)*. Sage Publications.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit - Revista de psicología*, 17 (2), 129-137.
- Organización de las Naciones Unidas (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97-120.
- Robbins, P. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. (2013). *Guía práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad*. Fondo Social Europeo, Instituto Andaluz de la Mujer & CCOO de Andalucía. https://asesoriaindustria.com/wp-content/uploads/2019/12/Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf.
- Vara-Horna, A., Santi-Huaranca, I., Díaz-Rosillo, A., Gnecco, G., Estrada, A., Quevedo, G., Suarez, R. y Ruiz, C. (2015). Modelo de gestión empresarial para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. USMP & GIZ ComVoMujer.

3

La violencia contra las mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de La Paz Bolivia: prevalencia y consecuencias en el negocio

Autor: César Linares Salazar
Universidad Católica Boliviana "San Pablo". La Paz- Bolivia
Coautor: Alberto Díaz Rosillo
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú





César Linares Salazar

Licenciado en psicología, inició su vida profesional trabajando en proyectos de prevención de trata y tráfico de personas. Esta lacerante realidad, abrió la puerta de interés en la intervención en la prevención de toda forma de violencia sexual, violencia reproductiva, y violencia de género, en especial a todo lo relacionado con la protección de niñas, niños y adolescentes. Así, tuvo la oportunidad de especializarse en intervención psicosocial comunitaria, topándose con una dificultad constante: la falta de información local que permita comprender y profundizar el acercamiento a realidades complejas en las que se desempeñan prácticas violentas normalizadas y naturalizadas. De esta manera, se interesó y descubrió que la investigación es un complemento directo para la intervención, y que en su utilidad radica la producción de conocimiento y nuevas miradas críticas para la transformación de la realidad circundante. Por ello se encuentra cursando la maestría en investigación psicosocial comunitaria. Estas bases académicas lo fueron acercando a la formación para poder compartir materias en la Universidad y rescatar así las posturas de estudiantes comprometidos con su comunidad y el desarrollo de su disciplina.

RESUMEN

En el presente estudio se aborda las consecuencias de la violencia contra las mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de la ciudad de La Paz. Para ello, se utiliza un cuestionario que parte de definiciones que nos acercan a comprender a la violencia en diferentes expresiones (física, psicológica, económica y sexual). Se analizan elementos como el presentismo, el ausentismo, y la morbilidad que genera la violencia de pareja en sus negocios y en su salud. En el estudio participan 409 mujeres dueñas de microemprendimientos formales, mismos que forman parte de la actividad comercial cotidiana de mercados municipales de la ciudad de La Paz. La información obtenida como data primaria se organiza en dos grupos, uno en el que se identifica la VcM y otro en el que no, compara la presencia de las variables descritas.



PALABRAS CLAVES

Violencia contra las mujeres;
mercados municipales; actividades
comerciales.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VcM) es una realidad que afecta al 70% de las mujeres alrededor del planeta. En 2013 la OMS reportó que las expresiones de violencia están presentes en los diferentes momentos y espacios de su desarrollo cotidiano (personal, profesional, económico, laboral, etc.). Uno de cada tres actos perpetrados es realizado por los cónyuges o ex cónyuges (OMS, 2013). En Bolivia, el Instituto Nacional de Estadística (INE), reporta en 2016 que el 43.5% de mujeres han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas, siendo que la violencia emocional supera por un margen bajo a la violencia física, y se ha reportado que también existen casos de violencia sexual. Además, el porcentaje de mujeres, que han experimentado violencia en pareja, es más elevado en el área urbana (45.1%) que en el área rural (40.9%).

En 1994, Duvvury se apoya en la definición de violencia contra las mujeres que se describe en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: El término “violencia contra la mujer” significa cualquier acto de violencia de género que resulte en, o pueda resultar en, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, incluyendo amenazas de tales actos, coerción o privación arbitraria de libertad, ya sea en la vida pública o privada.

Derakhshanpour et al. (2014) encontraron que, en Vietnam, el nivel de violencia doméstica que experimentan las mujeres de todos los niveles socioeconómicos y de todos los niveles son altos, indistintamente de la región en que habitan. Al mismo tiempo, se halla que existen más mujeres que sobreviven a los diferentes tipos de abuso (físico, sexual y psicológico) en áreas rurales (48%) que en las áreas urbanas (38%). En este sentido, los comportamientos violentos más comunes, descritos por la población encuestada son las bofetadas, empujones y golpes cuando se trata de violencia física, amenazas, insultos e intimidación cuando se trata de violencia psicológica, y el forzamiento a sostener relaciones coitales incluso cuando la mujer negaba abiertamente su rechazo.

Las mujeres que experimentaron violencia, han informado mayor necesidad de contar con intervención sobre su bienestar mental y emocional, ya que después de haber experimentado situaciones de violencia doméstica, reportaban mayor probabilidad de explotar en llanto, sentirse deprimidas y tener ideaciones suicidas, afectando seriamente su desempeño en el trabajo y en las actividades cotidianas. Sumado a ello, las mujeres que experimentaron violencia física, reportaron mayor búsqueda de atención médica. Por ejemplo, el 13,5% de la muestra expresó un promedio de 10 visitas a servicios médicos en los últimos 12 meses (Derakhshanpour et al., 2014).

Se estima que, en Vietnam, la violencia doméstica genera un impacto económico elevado. Ello incluye los gastos de bolsillo, pérdida de ingresos y trabajo como efecto de la violencia. Por ejemplo, al costo de la atención médica, se le suma el transporte y los medicamentos necesarios para la recuperación, lo que termina costando un 28,2% del ingreso mensual promedio de las mujeres. También es posible sumar costos como el reemplazo de objetos, el costo de buscar ayuda policial, y la asistencia legal. Por lo tanto, el costo total de la violencia puede ascender hasta un 34% del ingreso mensual promedio de las mujeres en la muestra. Esto representaría una pérdida potencia del 1,78% del PIB de Vietnam (Derakhshanpour et al., 2014). Bonomi et al. (2009) estudian el acceso de mujeres a sistemas de salud después de haber experimentado violencia en pareja en base a una muestra de 333 mujeres de 18 a 64 años de edad. Al momento de estimar el uso de los servicios de atención médica y de salud mental, encuentra que el uso de estos espacios es significativamente más alto en mujeres que viven abuso, que en mujeres que no lo han vivido. El acceso a servicios de salud mental continúa en mujeres que han sufrido violencia durante un tiempo prolongado después de superada su situación de abuso. Frente a la violencia física, los servicios médicos más consumidos fueron

los recursos hospitalarios de emergencias, farmacia y atención en especialidades. Todo este proceso ha generado costos más elevados cuando se trata de formas de violencia que se expresan de manera continua en la vida cotidiana de las mujeres.

La violencia ejercida por la pareja o ex pareja, daña la integridad de las mujeres tanto en el hogar como en sus espacios de desenvolvimiento económico y laboral. En 2013, Vara-Horna demuestra que, en el Perú, el 23.4% de las mujeres trabajadoras de grandes y medianas empresas fueron agredidas por sus parejas causando 70 millones de días de productividad perdidos, lo que representa un costo equivalente al 3.7% del Producto Bruto Interno.

El fortalecimiento de la evidencia científica centrada en demostrar una vinculación entre la Violencia contra las Mujeres (VcM) y su afectación sobre el desarrollo de las empresas e instituciones, se convierte en un argumento sólido que permite que las mismas, incrementen su participación e involucramiento en acciones de prevención de este mal. Acercarnos a comprender a la violencia de pareja sobre variables como el ausentismo, el presentismo o la tardanza, se convierte en una medida importante para justificar el daño sobre la producción de las compañías (Duvvury et al., 2022).

Vara-Horna realiza una aproximación al impacto económico de la VcM en las mujeres dueñas de microemprendimientos en Ecuador, encontrado que, debido a la violencia, las mujeres pierden entre 48 y 54 días laborales al año. Al mismo tiempo, halla que el 51.1% de mujeres dueñas de micronegocios han sufrido algún tipo de violencia perpetrada por la pareja (Vara-Horna, 2012). Entonces, el impacto de la VcM, puede ser medido a partir de las pérdidas generadas, ya sean para las propias mujeres o las empresas. Los estudios expresan conclusiones similares, señalando que la VcM causa pérdidas económicas considerables para la sociedad, ya que además de representar un costo social, genera costos al sistema de salud, así como un impacto negativo al desarrollo (Banco Mundial, 2014; Williams, 2014).

Brendel y Schwitalla (2011) evidencian que, en los Estados Unidos de América, el 54% de las mujeres afectadas por la violencia, faltaban al menos tres días al mes a su fuente de trabajo. Además, el 75% de las afectadas eran acosadas por su agresor en su ambiente laboral mediante llamadas amenazantes y súbitas apariciones de sus agresores. En 2004, Max y colaboradores estiman el costo económico de la violencia de pareja en EEUU. Para ello se basa en la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres y la Encuesta del Panel de Gastos Médicos, realizadas en el año 1995, y utiliza los datos para proyectarlos a futuro, estimando que en 2003 los gastos de atención médica y mental, más la productividad perdida por lesiones y muerte, ascenderían a 8,3 mil millones de dólares. Cabe mencionar que las estimaciones que realiza, no engloban la comprensión actual de los alcances de la VcM, por lo que se especula que la violencia de pareja íntima es aún más costosa en los EEUU (Max et al., 2004).

Duvvury reporta que, en Vietnam, durante el 2011, el 92% las mujeres empleadas se desenvolvían en los sectores de manufactura, comercio y educación, generando el 68% de su producción nacional. En este marco, se ha identificado pérdida de producción debido a la violencia de género en dichos sectores, estimando que los incidentes violentos generan en un 14% de las ocasiones faltar al trabajo en promedio durante 5,5 días por incidente violento. Además, en un 7 % de los incidentes, las parejas también faltaron a sus trabajos en promedio durante 6,5 días. Así, los días laborales perdidos por las mujeres se acerca a una cifra de 41,3 millones, y en el caso de hombres a 24,7 millones. Esto hace un total de 66 millones de días. El ausentismo generado, relacionado con la violencia de género, asciende al 2,4 por ciento de la producción de todos los sectores, lo que impacta a la economía perdiendo un 1,6 % de su PIB, lo que equivale a 63,93 millones de dólares por gestión (Reeves & O’Leary-Kelly, 2007). En 2015, Asencios reportaba que en el Emporio Comercial de Gamarra el 45% de las trabajadoras sufrieron violencia física (ataques con objetos, agresiones físicas que requirieron atención

médica), psicológica (agresiones basadas en amenazas e insultos), sexual (abuso) o económica (apropiación de ingresos). Estas agresiones se realizaron aproximadamente un total de 27 veces por año en sus hogares y puestos de trabajo, siendo los hogares los espacios en los que los ataques ocurren con mayor intensidad. Esta cifra implicó una pérdida de 59 días de trabajo por presentismo, en tanto las trabajadoras agredidas reportan haber malogrado mercadería, cometido errores laborales, trabajado distraídas por preocupaciones ajenas al trabajo. El 18.6% de las encuestadas que ha sufrido violencia reportó haber experimentado accidentes o incidentes laborales. Producto de lo anteriormente descrito, las mujeres agredidas del ECG dejaron de trabajar 857 mil 229 días por año. Las agresiones registradas por el estudio, han sido en su mayoría perpetradas por las parejas o exparejas de las trabajadoras del Emporio Comercial de Gamarra. Se demostró que las acciones de los agresores también generan costos. Es decir que el 44.10% de varones que han ejercido violencia contra sus parejas o ex parejas, lo han hecho en un promedio de 17 veces por año y producto de ello han perdido 64 días de trabajo por presentismo. También se ha experimentado dificultad para concentrarse en el trabajo, distracción, presencia de preocupaciones ajenas al empleo, se ha malogrado mercadería y se han propiciado accidentes laborales. Por lo tanto, es posible mencionar que como una consecuencia directa de la Violencia contra las Mujeres, el Emporio Comercial de Gamarra, enfrenta una pérdida de 8 millones 888 mil 673 mil dólares por año, debido a los costos que genera el presentismo en las trabajadoras agredidas y los trabajadores agresores. Bajo las medidas realizadas, se estima que en el ECG la fuerza laboral que se ha perdido en la gestión 2014, representa un total de 2312 personas al año, cifra que se distribuye en 69.56% fuerza laboral femenina y 30.44% sobre la fuerza laboral masculina (Asencios, 2015).

Reeves & O'Leary-Kelly sugerían en 2007 que la violencia de pareja hacia la mujer genera costos organizacionales únicos para cada negocio, en tanto se presentan en situaciones como la tardanza, ausentismo o el presentismo. La asistencia al trabajo puede ser un mecanismo de afrontamiento pero que esté marcada por la distracción (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007). El ausentismo, se comprende como el conjunto de ausencias de la trabajadora o dueña de una microempresa, generando daños a la empresa a través de factores que no necesariamente son identificables a simple vista (Navarrete-Escobar, et al., 2005). El no reportarse al trabajo, desorganiza el funcionamiento de la empresa en las horas establecidas, además ocasiona una toma de decisiones errónea, interrumpe el flujo de trabajo y retrasa el crecimiento económico, social y productivo. El presentismo se relaciona con la disminución de la productividad por el hecho de tener que sobrellevar problemas de salud o problemas emocionales en el puesto del trabajo, deteriorando la productividad. El presentismo suele producirse antes del ausentismo, sobre todo cuando la persona acude a trabajar, pero su expresión cognitiva no responde a las necesidades del oficio (Fernández, 2011).

En Ecuador, Vara-Horna (2020) identifica que el costo de la violencia contra las mujeres que asume el Ministerio de Salud Pública en 2017 se encuentra comprendido aproximadamente entre 7.659.896,21 y 20.729.944,39 dólares, como respuesta frente a la violencia y mediante acciones de prevención. En este sentido, se observa que los gastos estatales se distribuyen en un 54,84% para el sector justicia, 25, 90% para el sector de salud y un 18,59% en educación. Frente a ello, propone acciones importantes; Centrarse en el gasto para la prevención disminuye la posibilidad de asumir gastos indirectos. A su vez, fortalecer la prevención primaria disminuiría costos en atención, sanción y reparación. Para ello, poder contar con una estrategia planificada, permitirá capitalizar el gasto disminuyendo las emergencias. Las necesidades de atención y las consecuencias directas e indirectas de la violencia contra las mujeres son una realidad impostergable. (Vara-Horna, 2020) en una muestra representativa nacional de 211 empresas, se entrevistó a las gerencias de recursos humanos, se encuestó a 1881 trabajadores y 1309 trabajadoras para determinar el costo empresarial de la pérdida de la productividad laboral en el Perú, consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. El 23.24% de trabajadoras remuneradas del Perú ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, en un promedio de 4 veces por año. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 450

mil 586 mujeres que han sufrido VCM al menos una vez durante el último año. Producto de la VCM, se está perdiendo 70 millones de días laborales por año, representado una pérdida de valor agregado empresarial mínimo de 6 mil 744 millones de dólares americanos, equivalente al 3.7% del producto bruto interno (PBI).

Es posible abordar la comprensión de los efectos de la VcM a partir del estudio de la morbilidad, que se entiende como aquellos daños que pueden ser físicos o emocionales, que generan ausentismo (incapacidad laboral absoluta) o presentismo (incapacidad laboral relativa). A su vez, esto genera un proceso de costo-oportunidad, debido al cúmulo de días en que no se pudo trabajar, así como la generación de gastos de bolsillo destinados a cubrir esas pérdidas. En conjunto, el valor agregado de la microempresa se ve afectado (Vara-Horna, 2012).

En función a lo expuesto, aquellos microcréditos que se otorguen sin considerar los puntos discutidos hasta el momento, pueden terminar incrementando la VcM, en tanto en muchos escenarios, la mujer no goza de la autonomía suficiente para gestionar esos créditos. Por ejemplo, Garikipati considera que las mujeres que acceden a microcréditos son significativamente menos empoderadas que aquellas que no lo tienen, porque a través de un ejercicio de poder, los beneficiarios reales son sus parejas (Garikipati, 2010). Sumado a este hecho ocurre que cuando las mujeres exigen que los esposos devuelvan el dinero que les corresponde por derecho, reciban comportamientos agresivos de sus esposos (Goetz & Gupta, 1996; Schuler et al., 1998).

Por lo tanto, la violencia contra las mujeres, sobre todo en relaciones de pareja, afecta a las dueñas de negocios, lo que a su vez genera consecuencias en distintas esferas del medio. Esta realidad todavía puede conocerse de manera más profunda y los estudios que se presenten frente a esta compleja configuración de la realidad, deberán responder a la necesidad de contar con data primaria, sobre todo de una muestra que nos permita un acercamiento certero a las vivencias de mujeres dueñas de actividades comerciales de los mercados municipales de la ciudad de La Paz en Bolivia. En función a lo expuesto fijamos como objetivo la caracterización de la violencia contra las mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de la ciudad de La Paz. Para ello, nos acercamos al estudio de la prevalencia de la violencia de pareja en mujeres dueñas de actividades comerciales en mercados municipales de la ciudad de La Paz, así como a evidenciar la influencia que la violencia de pareja genera sobre la productividad de las mujeres gestoras de negocios en los mercados municipales de la ciudad de La Paz. En este sentido, se realizan comparaciones de las variables de ausentismo, presentismo y morbilidad en dos grupos, uno en el que la VcM está presente y otro en el que no.

METODOLOGÍA

Diseño de investigación

Se desarrolló un estudio transversal basado en un diseño descriptivo para observar el objeto de estudio sin influir en el mismo de ninguna manera. Para este fin se recogió una base de datos que permitió el análisis de la información de variables recopiladas acerca de la experiencia de la población muestra durante un tiempo determinado. Es decir que se obtuvo información del impacto que genera la VcM contra los negocios de mujeres en actividades económicas en mercados municipales, considerando un plazo de 12 meses.

Diseño muestral

Población. La población estuvo conformada por mujeres mayores de edad, dueñas de puestos en 16 mercados municipales repartidos en 6 macrodistritos de la ciudad de La Paz, Bolivia.

Sus actividades económicas se encuentran registradas en la Secretaría Municipal de Desarrollo Económico del GAMLP, pero no así en el sistema de cargo impositivo boliviano. Los parámetros que nos acercan a comprender al microemprendimiento parten de la capacidad individual de la persona dueña de una actividad productiva para la cual aprovecha los recursos de su medio inmediato y los utiliza como para el desarrollo de su situación económica. Este modelo, le ofrece la oportunidad de participar del mercado tradicional, pero sin formar parte de los registros de comercio, o del sistema de cargo impositivo. Al tratarse de una actividad que tiende a una gestión informal, la capacidad de producción es baja y no apunta a competir en mercados que requieran acciones de mercadeo y posicionamiento. Por este motivo, la infraestructura suele adecuarse a la realidad hogareña de la persona emprendedora y puede ubicarse en una variedad de sitios geográficos. Todo lo mencionado repercute en la dificultad para acogerse a políticas regulares de crédito (Cardozo, 2007).

Marco Muestral.

Los mercados municipales cuentan con una tradición histórica en la ciudad. Su evolución se apareja al desarrollo económico, cultural, social y político de cada macrodistrito de la ciudad. En este sentido, la información brindada por las personas que trabajan en los espacios comerciales gestionados por el municipio en sus distintos distritos, es rica en cuestión de representatividad del ritmo y estilos de vida de los habitantes de cada macrodistrito de la urbe paceña, en tanto los mercados son protagonistas en la dinámica de los barrios por su capacidad de generar desarrollo económico a través del empleo local. El valor social de la información que ofrecieron las mujeres dueñas de emprendimientos asociados a la actividad comercial de los mercados del Municipio de La Paz, representa el valor social y comunitario de estos espacios como puntos de encuentro e interacción de la vecindad y la ciudadanía de cada zona de la ciudad, en sus respectivos niveles socioeconómicos. En este sentido se ha trabajado en 16 mercados de 6 macrodistritos (Max Paredes, Periférica, Centro, San Antonio, Sur, Cotahuma), con personas voluntarias, registradas en 8 actividades económicas (Verdulería, Frutería, Especies, Carnicería, Pescadería, Alimentos preparados, Abarrotes e Higiene).

Muestreo

Se trabajó con 409 mujeres mayores de dueñas de negocios de 16 mercados repartidos en 6 de los 8 macrodistritos de La Paz. Los métodos de recolección de información encuentran dificultad al enfrentarse a un tema que puede ser todavía sensible para las personas supervivientes. Pedirles a las personas que puedan llenar cuestionarios personales, o que accedan a entrevistas o grupos focales puede resultar en una experiencia invasiva de la privacidad. Por ello, el uso del método econométrico se convierte en una alternativa eficaz para generar comparaciones de la productividad entre personas que son sobrevivientes a la VcM y las que no (Duvvury et al., 2019). En este sentido, se recogió la información utilizando un muestreo aleatorio simple, en cada mercado. Es decir que todos los negocios de cada mercado tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra, apareciendo una única vez. Sin embargo, al tratarse de información sensible, cuando una de las dueñas escogidas se negaba a formar parte de la muestra se procedía a escoger al siguiente número de la lista. Se aplicó un instrumento a través de la entrevista personal, cuidando y siguiendo los protocolos de bioseguridad establecidos frente al cuidado de la Covid-19. Se conformó un equipo de 16 personas que relevaron la información en 11 días, sin comprometer la seguridad del equipo encuestador, ni de las entrevistadas.

Instrumento

Para el estudio, se adaptó el cuestionario empleado en el estudio “Los costos país de la violencia contra las mujeres en Paraguay” (Vara-Horna, 2018). Se realizaron modificaciones, para que responda al contexto de los mercados municipales de la ciudad de La Paz, y a los objetivos específicamente fijados. La información que se recogió se centra en la información demográfica de las mujeres, su información laboral, el nivel educativo, la relación de pareja y su condición laboral, la información financiera, comercial y crediticia, sobre la salud general, la morbilidad y días perdidos, el ausentismo y presentismo, y los efectos y consecuencias de la VcM.

Análisis

Tabulación. La data recogida de fuentes primarias, se organizó en el paquete estadístico SPSS, disponiendo en una hoja de cálculo, las variables en columnas y los casos identificados en filas. Se realizó la limpieza de los datos a la par que se realizaba el trabajo de campo para establecer la necesidad de aumentar la cantidad de cuestionarios.

Técnicas de análisis. Se ha utilizado el análisis factorial exploratorio, para observar las correlaciones existentes entre las variables propuestas.

RESULTADOS

Fiabilidad y validez de las escalas

Para el estudio, utilizamos la definición de violencia propuesta en el trabajo de Vara-Horna et al. (2015) en tanto integra manifestaciones físicas, psicológicas, sexuales y económicas de la violencia:

“Toda acción u omisión ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación íntima presente o pasada y en un contexto de relaciones inequitativas de poder, para que estas actúen en contra de su voluntad, mediante la imposición del poder, la amenaza o el daño físico, sexual, psicológico o económico”

A partir de esta definición se articulan las siguientes definiciones conceptuales y operacionales:

Tabla 1.
Definiciones conceptuales y operacionales de los tipos de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

Definición conceptual	Definición operacional
Violencia física. Toda acción que usa la fuerza con intención de daño o para someter la voluntad de la pareja. Se puede clasificar en dos grupos, según la probabilidad de causar daño físico: a) Incluyen golpes, sujeciones, empujones, cachetadas y ataques con alguna parte del cuerpo o b) Mediante el uso de objetos contundentes, punzo cortantes o armas.	(P54) La ha empujado o estirado el cabello (empujar) (P55) Le ha dado una cachetada, golpeado con las manos o puños (golpear) (P56) La ha pateado o arrastrado (patear) (P57) La ha golpeado con cinto, palos u otros objetos (objetos) (P58) La ha atacado con armas punzo cortantes, cuchillo o armas de fuego (armas)
Violencia sexual. Actos realizados en contra de la libertad sexual de las mujeres. Incluye acciones como la violación mediante el uso de la fuerza física, intentos de violación, obligación de conductas sexuales contraria a la voluntad, entre otros.	(P59) La ha obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería, sin usar la fuerza física (obligación) (P59) La ha forzado físicamente para tener relaciones sexuales cuando usted no quería (violación)

Definición conceptual	Definición operacional
Violencia psicológica. Acciones u omisiones ejercidas para controlar la conducta o restringir la autonomía. Incluye intimidación (hostilidad, amenazas, ataques verbales, insultos), humillación (burlas, críticas hirientes), control (acoso y restricción de autonomía), entre otras conductas que generen perjuicio en el bienestar psicológico y desarrollo personal.	(P47) La ha humillado, haciéndola sentir mal consigo misma (humillación) (P53) La ha insultado verbalmente, le dijo palabras groseras o agresivas (insulto) (P48) La ha acosado mientras estaba trabajando o estaba fuera del hogar (acoso) (P49) La ha amenazado con suicidarse si lo deja o lastimarla a usted o a su familia (amenaza)
Violencia económica. Acción u omisión ejercida para afectar los recursos o bienes de las mujeres. Se reconocen al menos dos niveles: a) Control de recursos financieros o bienes y uso del chantaje o manipulación para su uso, b) Destrucción o apropiación de sus recursos o bienes, usando la fuerza física para lograrlo.	(P50) Se ha apoderado o le ha quitado su dinero o bienes personales (Apropiación) (P51) La ha amenazado con no darle dinero si usted no le hace caso (Deprivación) (P52) Ha destruido sus pertenencias, ropa, documentos o mercancías (Destrucción)

Fuente: Estudio multinivel en Paraguay sobre costos-país de la violencia contra las mujeres en Paraguay (Vara-Horna, 2018).
Fiabilidad

A continuación, presentamos la fiabilidad de 4 escalas utilizadas en la herramienta de relevamiento de información. El análisis de consistencia interna se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2.
Fiabilidad de las escalas. Análisis de consistencia interna.

Escala	N° ítems	Alfa
VcM	13	0.923
Ausentismo	6	0.674
Presentismo	6	0.726
Morbilidad	11	0.707

Fuente: Elaboración propia

Análisis factorial de la escala de violencia

Con el análisis factorial exploratorio (AFE) se identificó el número y composición de los factores comunes (variables latentes o constructos) necesarios para explicar la varianza común del conjunto de ítems. Los valores KMO (0,904), el determinante de la matriz de correlaciones (0.000018) y la esfericidad de Barlett (Chi-cuadrado 4378,32, gl 78, sig < 0.001) indican la pertinencia del análisis factorial. La extracción por máxima verosimilitud (método generalmente recomendado) que proporciona las estimaciones de los parámetros que con mayor probabilidad han producido la matriz de correlaciones. La rotación será ortogonal ya que asumimos que los factores están correlacionados. Se utilizó oblmin directo.

Se encontraron 3 factores por autovalores por encima de 1, si bien el gráfico de sedimentación apunta a dos factores. Para establecer qué ítems están relacionados con cada factor (parte de un análisis confirmatorio) nos basamos en la observación de la matriz de patrón (basada en las ponderaciones de regresión) y la matriz de estructura (basado en correlaciones o covarianzas). Tanto la matriz de patrón como la de estructura indican que el primer factor aglutina los ítems referidos a violencia psicológica (VPS) y económica (VEC). El segundo factor recoge los ítems de violencia física (VFI y VFO) y el tercero queda solo con el ítem de violencia sexual (VSE) si bien su comunalidad extraída es baja (0,377). La extracción en 3 factores supone el 70% de la varianza explicada.

Tabla 3.
Comunalidades y cargas ítem - factor

	Comunalidad	Matriz de patrón			Matriz de estructura		
		1	2	3	1	2	3
P47_VPS1	0,724	0,678	-0,098	0,354	0,792	0,386	0,637
P48_VPS2	0,813	0,844	-0,067	0,170	0,889	0,439	0,543
P49_VPS3	0,828	0,927	0,047	-0,100	0,905	0,500	0,353
P50_VEC1	0,776	0,243	0,073	0,704	0,612	0,454	0,844
P51_VEC2	0,834	0,954	0,024	-0,128	0,906	0,480	0,329
P52_VEC3	0,791	0,865	0,054	-0,011	0,888	0,506	0,415
P53_VPS4	0,770	0,772	0,131	0,058	0,868	0,558	0,468
P54_VFI1	0,628	0,222	0,420	0,352	0,609	0,663	0,608
P55_VFI2	0,497	0,038	0,570	0,222	0,442	0,669	0,445
P56_VFI3	0,735	-0,053	0,821	0,151	0,449	0,847	0,421
P57_VFO4	0,730	-0,034	0,883	-0,035	0,415	0,853	0,267
P58_VFO5	0,596	0,127	0,751	-0,174	0,441	0,756	0,156
P59_VSE1	0,377	-0,012	0,063	0,594	0,300	0,270	0,611

Fuente: Elaboración propia

Análisis factorial de la escala de morbilidad.

En el primer análisis se obtuvieron comunalidades muy bajas en p27 y p33. Se eliminaron para el siguiente análisis. Para el segundo análisis se obtuvieron 3 factores que ajustaban parcialmente con el modelo teórico. Para este estudio se decide entender la morbilidad como un constructo de una sola dimensión.

Características de la muestra

Para el presente trabajo, se recolectó información de 409 participantes de 16 mercados (Villa Victoria, Alto Mariscal Santa Cruz, Maracaná, Lanza, Camacho, El Tejar, Kollasuyo, Cementerio, Alto San Antonio, Obrajés, Pura Pura, Strongest, Kilómetro 7, Rodríguez, Uruguay y San Martín) de 6 mactrodistrictos (Max Paredes, Periférica, Centro, San Antonio, Sur, Cotahuma), con personas registradas en 8 actividades económicas (Verdulería, Frutería, Especias, Carnicería, Pescadería, Alimentos preparados, Abarrotes e Higiene). Todas las participantes fueron mayores de edad, oscilando los 43 años. Viven con un aproximado de 5 personas en cada hogar, se comunican mayormente en Español, y su nivel de escolaridad alcanza el nivel secundario (36%).

Tabla 4.
Características demográficas (n=409)

Edad	
Promedio (en años)	43.42 (DE 14.41)
Mínimo - máximo	18 - 85
N° personas en el hogar	
Promedio	4.88 (DE 2.65)
Mínimo - máximo	1 - 23
Idioma de comunicación la mayor parte del tiempo	
%	
Español	91.4%
Aymará	8.6%
Quechua	0%
Otros	0%
Nivel de escolaridad	
%	
Nunca fue a la escuela	4.7%
No completó primaria	11.0%

Primaria completa	10.5%
No completó secundaria	14.9%
Secundaria completa	36.0%
Institutos técnicos	16.7%
Universidad incompleta	5.4%
Universidad completa	0.7%
Maestría / doctorado	0%

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las participantes tiene (66.7%) o ha tenido pareja (22.8%), siendo que sus relaciones han durado un promedio de 17 años. Al mismo tiempo las parejas tienen sus propias fuentes de ingreso, siendo la profesión de obrero (29.4%) la más concurrida.

Tabla 5.
Características demográficas situación de pareja (n=409)

Tipo de relación de pareja	%
Nunca ha tenido pareja	10.5%
Actualmente está casada y vive con él	20.3%
Matrimonio de hecho	21.6%
Convive con un hombre sin estar casado con él	19.4%
Tiene novio o enamorado, pero no viven juntos	2.9%
No tiene pareja desde hace menos de un año	2.5%
No tiene pareja desde hace más de un año	22.8%
Años de relación con su pareja	
Promedio (en años)	17.73 (DE 12.12)
Mínimo - máximo	1 – 60
Actividad principal de la pareja	%
No trabaja	2.9%
Trabaja para una empresa	9.8%
Trabaja por cuenta propia (oficio / profesión)	12.2%
Patrón o dueño de negocio, con empleadas/os	3.7%
Tiene despensa, tienda o negocio en el hogar	6.5%
Trabaja para un/una familiar	12.2%
Agricultor	2.0%
Obrero	29.4%
Vendedor ambulante	2.4%
Otros	18.8%
La pareja recibe algún pago o ganancia en dinero por la actividad que realiza	%
No	2.6%
Sí	97.4%

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la gestión de sus negocios, es posible observar que un poco más de la mitad de las participantes dedican entre 8 y 11 horas al día a su ocupación, 6 días a la semana. Existe la tendencia a que los negocios sean regentados por las mujeres como únicas dueñas (90.7%), generando aproximadamente un total de 4840 bolivianos al mes, de los cuales se suelen reinvertir 2183 bolivianos y se obtiene para uso personal un total de 589 bolivianos. Además, el 35.3% de las encuestadas ha solicitado un crédito en los últimos 12 meses, y de esa cifra, un 65.7% ha encontrado algún tipo de dificultad para acceder al mismo.

Tabla 6.
Características laborales del personal encuestado (n=409)

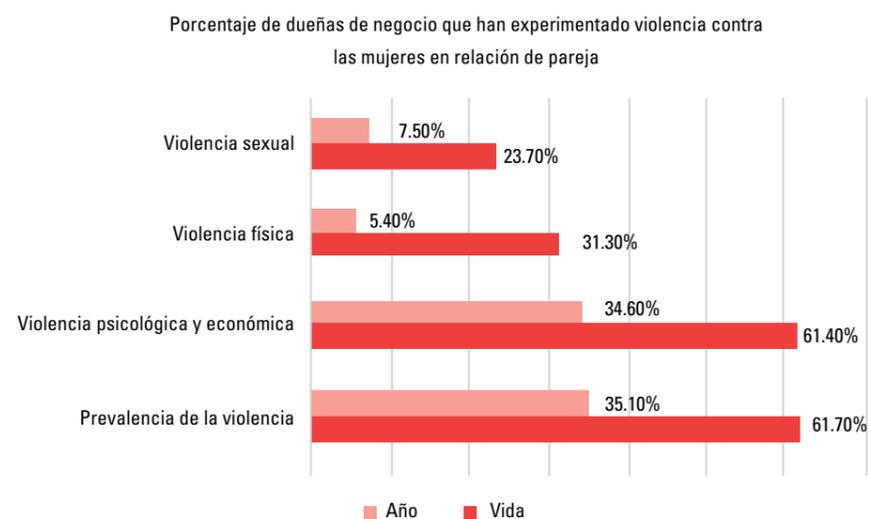
Horas laborales diarias	%
De 1 a 4 horas	4.4%
De 5 a 8 horas	27.2%
De 8 a 11 horas	59.1%
De 12 a más horas	9.3%
Días a la semana dedicada al negocio	
Promedio (en días)	6.21 (DE 0.75)
Mínimo - máximo	2 – 7
Presencia de socios/as	%
Unipersonal. Única dueña	90.7%
Tiene socias /os	9.3%
Caso de socia/o. Dirección de la empresa.	%
Ella	92.9%
Socia/o	1.2%
Ambos	5.9%
Cifra de ventas a la semana en una semana típica	
Promedio (en bolivianos)	1210.07 (DE 894.05)
Mínimo - máximo	20 – 6300
Monto de las ganancias al mes que se reinvierte en el negocio	
Promedio (en bolivianos)	2183.53 (DE 2629.53)
Mínimo - máximo	20 - 31420
Monto que resta al mes para uso personal deducido de las ventas gastos y desembolsos de todo tipo	
Promedio (en bolivianos)	598.76 (DE 874.26)
Mínimo – máximo	0 - 12000
Solicitud de crédito en los últimos 12 meses	%
No	64.7%
Sí	35.3%
Dificultad para acceder al crédito	%
No	34.3%
Sí	65.7%
Pareja o ex pareja le exigió obtener un crédito que ella no deseaba	%
No	96.0%
Sí	4.0%
Pareja o expareja alguna vez no pagó el crédito que le consiguió	%
No	92.7%
Sí	7.3%

Fuente: Elaboración propia

Prevalencia de la violencia

De las 409 mujeres encuestadas, un 61.7% afirma haber vivido situaciones de violencia en pareja a lo largo de su vida, siendo la violencia psicológica la más experimentada (61.4%). En lo que respecta a un lapso de 12 meses, el 35.1% de las encuestadas afirma haber vivido alguna forma de violencia en pareja, siendo nuevamente la violencia psicológica la más prevalente.

Figura 1.
Prevalencia vida y prevalencia año de VcM en dueñas de negocios de los mercados municipales de La Paz (n=409)



Fuente: Elaboración propia

Impacto en la productividad

El impacto en la productividad puede observarse en las variables de ausentismo y presentismo. En ambas, es posible agrupar a las participantes en dos grupos, quienes han vivido violencia y quienes no han experimentado estas situaciones. En este sentido, tanto en lo que respecta a las situaciones de ausentismo y presentismo, es posible evidenciar que el grupo de mujeres que ha vivido violencia, muestra mayor prevalencia de ambas variables, siendo el ausentismo por enfermedad y dolencia, y al trabajo más lento de lo usual como presentismo, las variables más elevadas.

Tabla 7.
Ausentismo en el último mes. Frecuencia en la que se presenta la razón (%)

Ausentismo	Sin VcM	Con VcM
Porque estaba enferma o tenía una dolencia	45.7%	66.5%
Para atender su salud física o mental (ir al puesto de salud, clínica, hospital, centro médico, etc.)	41.6%	56.7%
Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	36.0%	51.8%
Para atender temas legales, financieras o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.)	25.2%	28.6%
Para atender a sus hijos	25.3%	41.8%
Por otras razones	23.7%	31.5%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.
Presentismo en el último mes. Frecuencia en la que se presenta la razón (%)

Presentismo	Sin VcM	Con VcM
Ha trabajado más lento de lo usual	57.3%	78.5%
Ha perdido la concentración. Ha bajado su rendimiento	50.6%	73.2%
No tuvo ganas de trabajar a pesar de que abrió su local de ventas	61.4%	75.5%
Ha tenido dificultades con los clientes	41.4%	61.1%
Ha cometido errores en su negocio	33.3%	50.6%
Ha sufrido algún tipo de problema (salud, familia, trabajo, etc.) y a pesar de ello ha seguido trabajando normalmente.	42.9%	47.5%

Fuente: Elaboración propia.

Morbilidad

De la misma manera, en lo que respecta a la variable de morbilidad, es posible agrupar a las participantes en dos grupos; un grupo que ha vivido situaciones de violencia y otro que no. En este sentido, el grupo que ha vivido situaciones de violencia, presenta un mayor porcentaje de circunstancias que han atentado contra su salud en los últimos 12 meses. La única circunstancia que predomina en el grupo que no ha vivido violencia se refiere al desmayo o pérdida de conocimiento.

Tabla 9.
Circunstancias de salud en los últimos 12 meses. Porcentaje de presencia

Morbilidad	Sin VcM	Con VcM
Se ha sentido desanimada, triste, deprimida o sin esperanza.	50.3%	64.7%
Se ha sentido temerosa, ansiosa, angustiada	45.7%	66.1%
Se ha sentido enferma o con dolores en el cuerpo	4.7%	52.0%
Se ha desmayado o ha perdido el conocimiento	19.9%	12.5%
Ha cojeado o caminado con dificultad o mucho dolor	11.9%	18.6%
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte del cuerpo	16.8%	20.9%
Se le han roto los dientes	16.8%	37.1%
Ha sufrido fracturas de hueso	8.7%	13.3%
Ha sufrido heridas penetrantes o cortes profundos	8.7%	14.0%
Ha sufrido fuertes infecciones ginecológicas o abortos espontáneos	10.6%	20.1%
Ha sufrido algún accidente que le ha provocado alguna lesión o daño físico	5.3%	11.7%

Fuente: Elaboración propia

Efectos directos en la salud tras las agresiones en el último año

Se han encontrado situaciones inconsistentes en algunos de los registros. Mujeres que no habían indicado haber sufrido violencia en el último año han reconocido haber tenido efectos de la violencia. En este caso se encuentran 22 mujeres que se han sentido desesperadas, inútiles o indefensas, 3 que han temido por su vida o la de sus hijas o hijos, 1 que ha pensado en terminar con su vida y 4 que han tenido moretones, esguinces o lesiones que afectaron su movilidad. Atendiendo a una postura de mínimos, no se incluyeron en los cálculos de obtención de porcentajes.

Tabla 10.
Porcentaje de mujeres con efectos en su salud derivado de la VcM del último año.

Efectos de la VcM	% de mujeres con VcM	Promedio de situaciones
¿Se ha sentido desesperada, inútil o indefensa?	86,6	3,03 (DE 3,62)
¿Ha temido por su vida o la de sus hijos o hijas?	55,6	1,75 (DE 3,09)
¿Ha pensado acabar/terminar con su vida?	37,3	0,87 (DE 2,19)
¿Ha tenido moretones graves, esguinces o lesiones que han afectado su movilidad?	21,8	0,65 (DE 2,60)
¿Ha tenido lesiones o daños físicos que han requerido atención médica?	4,2	0,22 (DE 1,83)

Fuente: Elaboración propia

Uso de servicios post VcM

El uso de estos servicios no se limita a las mujeres que han sufrido violencia en el último año. Hay mujeres que han utilizado los servicios que sufrieron violencia antes del último año, si bien en mucha menor cantidad. Así, por ejemplo, 13 mujeres seguían atendiéndose en el centro de salud, 7 seguían teniendo el apoyo de organizaciones para mujeres. En la tabla 11 se muestran los porcentajes de servicios utilizados relacionados con las mujeres que atestiguaron sufrir violencia en el último año.

Tabla 11.
Utilización de servicios derivados de la VcM en el último año.

	% de mujeres con VcM último año	Promedio de situaciones
Fue al centro de salud para atenderse	54,2	1,12 (DE 1,72)
Buscó ayuda en organizaciones para mujeres	34,5	0,85 (DE 2,38)
Denunció alguna instancia pertinente	25,4	0,63 (DE 1,74)
Estuvo en albergues de mujeres o refugios para protegerse	10,6	0,23 (DE 0,88)
Acudió al poder judicial porque inició un juicio	4,9	0,11 (DE 0,51)
El esposo/pareja (o expareja) fue detenido por la policía	6,3	0,06 (DE 0,24)
El esposo/pareja (o expareja) ha tenido que ir al poder judicial	9,2	0,12 (DE 0,44)
El esposo/pareja (o expareja) fue excluido del hogar, como un medio de protección que dictó el poder judicial	4,2	0,06 (DE 0,31)
El esposo/pareja (o expareja) estuvo en prisión como consecuencia del maltrato a Ud.	4,2	0,04 (DE 0,20)

Fuente: Elaboración propia

Consecuencias directas de la VcM

Los casos inconsistentes no se han tenido en cuenta. Mujeres que afirmaron no haber tenido violencia en el último año, pero contestaron con días algunas de las opciones presentadas. Los porcentajes y días solo son de las mujeres que declararon violencia en el último año.

Tabla 12.
Tiempo utilizado para actividades directamente relacionadas con la presencia de VcM en el último año.

	% de mujeres con VcM último año	Promedio de situaciones (días)
¿Cuánto tiempo dedicó para atender su salud física o mental (ir a la clínica, hospital, centro de salud, etc.)?	54,2	0,97 (DE 1,20)
¿Cuánto tiempo dedicó para ir a las comisarías, hacer trámites judiciales, ir al penal para visitar a su esposo, pareja o ex pareja?	48,6	0,75 (DE 1,05)
¿Cuántos días de trabajo ha perdido usted?	51,4	1,55 (DE 2,55)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.
Tiempo utilizado para actividades directamente relacionadas con la presencia de VcM en el último año.

	% de mujeres con VcM último año	Promedio de situaciones (días)
¿Cuánto tiempo dedicó para atender su salud física o mental (ir a la clínica, hospital, centro de salud, etc.)?	54,2	0,97 (DE 1,20)
¿Cuánto tiempo dedicó para ir a las comisarías, hacer trámites judiciales, ir al penal para visitar a su esposo, pareja o ex pareja?	48,6	0,75 (DE 1,05)
¿Cuántos días de trabajo ha perdido usted?	51,4	1,55 (DE 2,55)

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha analizado el impacto que ha tenido la violencia contra las mujeres (VcM) en el desarrollo de negocios regentados por mujeres que participan en los mercados municipales de la ciudad de La Paz. En este sentido es posible organizar la muestra en dos grupos comparativos, permitiendo comparar escalas de ausentismo, presentismo y morbilidad en mujeres que han experimentado situaciones de violencia, y mujeres que no. Los resultados dejan en claro un impacto de la VcM evidente en el desarrollo económico y la productividad de las actividades laborales mencionadas. Es posible observar que la mayoría de las participantes regentan su propio negocio sin compartir la tenencia con socio alguno. El desarrollo de estos negocios se lleva a cabo durante 6 días de la semana en un promedio de 10 horas por día.

El instrumento que se ha empleado resulta fiable y confiable. En tanto se ha utilizado como base un instrumento validado en un estudio multinivel previo, se espera que la información se comporte de manera similar. En aquello descrito en el instrumento se observa cierta estabilidad que permite afirmar la coherencia interna de los resultados.

En la expresión de las encuestadas, pueden identificarse claramente tres tipos de violencia, violencia psicológica, física y sexual, siendo que la violencia psicológica es la que mayor cantidad de casos presenta entre las entrevistadas, pero esto no quiere decir que no sea alarmante la cantidad de casos de violencia física y sexual entre las encuestadas. De esta manera, la prevalencia año y la prevalencia vida de las situaciones de violencia en pareja experimentada es más alta en el caso de la violencia psicológica, seguida por la violencia física y sexual. La naturalización de la violencia está presente en el discurso de las entrevistadas, y en este sentido, es probable que los casos de violencia experimentados por las participantes sean más altos que los reportados durante las entrevistas.

Limitaciones

El estudio se ve limitado por la situación de pandemia actual. La amenaza de contagio por COVID -19 se convierte en una de las principales barreras para la coordinación del proceso de relevamiento de información. Al mismo tiempo la organización municipal presenta líneas de comunicación institucional vertical que han reducido enormemente el tiempo destinado al trabajo de campo siendo que el permiso para poder acceder a los espacios municipales ha tomado 3 meses en ser otorgado.

También es importante mencionar que cada mercado municipal tiene su propia hermenéutica en la manera de organización. A la cabeza de cada espacio existe una figura llamada Maestra Mayor quién es la persona responsable de otorgar el permiso de toda actividad que se vaya a realizar dentro de las instalaciones. En este sentido es probable que la figura de la maestra mayor y su comprensión de lo que significa la violencia, haya influido en la calidad de las respuestas otorgadas por las encuestadas.

La cantidad de personas encuestadas han permitido alcanzar un cierto nivel de fiabilidad en respuestas y en el desarrollo de las escalas presentadas. Sin embargo, es probable que la fiabilidad alcanzada hubiese sido mayor de poder contar con mayor cantidad de muestras tomadas en los diferentes mercados de la ciudad.

Dentro de las características demográficas surgen situaciones especiales que se pueden explicar a partir de la concepción legal y cultural local. Es decir que, al momento de describir la situación de pareja, existen figuras reconocidas por ley, como el matrimonio de hecho, que generan confusión en la descripción del estado civil de las entrevistadas. Por ejemplo, existieron casos en los que, bajo el código de familias boliviano, una pareja que ha convivido por dos años consecutivos, se considera un matrimonio, pero la entrevistada se describe a sí misma como soltera.

REFERENCIAS

- Asencios, Z. (2015). Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el emporio comercial de Gamarra en Lima-Peru:2014. *San Martín Emprendedor*, 6(4), 33. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1735?show=full>
- Banco Mundial. (2014). *Voice and Agency. Empowering women and girls for shared prosperity*. World Bank Group, Washington DC. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <http://hdl.handle.net/10986/19036>
- Brendel y Schwitalla, (2011). *Combatir la violencia contra las mujeres es también asunto empresarial*. Lima: GIZ. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <https://www.bivica.org/file/view/id/144>
- Bonomi, A. E., Anderson, M. L., Rivara, F. P., & Thompson, R. S. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *Health Services Research*, 44(3), 1052–1067. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2009.00955.x>
- Cardozo, E. (2007). La conceptualización de microempresa, microemprendimientos y unidad productiva de pequeña escala. *Revista Copérnico Año IV* (6), 23-30 (2007)
- Derakhshanpour, F., Mahboobi, HR., & Keshavarzi, S. (2014). Prevalence of domestic violence against women. *J Gorgan Univ Med Sci*, 16 (1) :126-131. URL: <http://goums.ac.ir/journal/article-1-1986-en.html>
- Duvvury, N. (1994). Gender Implications of New Economic Policies and the Health Sector. *Social Scientist*, 22(9/12), 40. <https://doi.org/10.2307/3517913>
- Duvvury, N., Scriver, S., Forde, C., Chadha, M., Raghavendra, S., O'Brien, L., Sabir, M. & Ballantine, C. (2019). *Guidance on Methods for Estimating Economic and Social Costs of Violence Against Women and Girls in Low and Middle Income Contexts*. Galway: NUI Galway.
- Duvvury, N., Vara-Horna, A., & Chadha, M. (2022). Development and Validation of Lost Days of Labor Productivity Scale to Evaluate the Business Cost of Intimate Partner Violence. *Journal of Interpersonal Violence*. 37(5-6). <https://doi.org/10.1177/0886260520944532>
- Fernández, R. (2011). El presentismo laboral, una amenaza silenciosa. *Gestión Practica de Riesgos Laborales*. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=67068028&lang=es&s>
- Garikipati, S. (2010). Microcredit and women's empowerment: understanding the 'impact paradox' with particular reference to South India. In: S. Chant (Ed.), *The International Handbook of Gender and Poverty: Concepts, Research, Policy* (Cheltenham, Northampton: Edward Elgar): 599–605.
- Goetz, A., & Gupta, R. (1996). Who Takes the Credit? Gender, Power and Control Over Loan Use in Rural Credit Programs in Bangladesh. *World Development*, 24(1), 45-63.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2016). *Encuesta de Prevalencia y características de la violencia contra las mujeres*. La Paz, Bolivia. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/encuesta-de-prevalencia-violencia-contra-la-mujer/>
- Max, W., Rice, D. P., Finkelstein, E., Bardwell, R. A., & Leadbetter, S. (2004). The economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and Victims*, 19(3), 259–272. <https://doi.org/10.1891/vivi.19.3.259.65767>
- Navarrete-Escobar, A., Gómez-López, V. M., Gómez-García, R., Jiménez-Soto, M. (2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista Médica del IMSS*, 373-376. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4965>
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence*. Geneva: World Health Organization. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625>
- Reeves, C., & O'Leary-Kelly, A. M. (2007). The effects and costs of intimate partner violence for work organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327–344. <https://doi.org/10.1177/0886260506295382>
- Schuler, R. Hashemi, S. Badal, S. (1998). Men's violence against women in rural Bangladesh: Undermined or exacerbated by microcredit programmes? *Journal Development ub Practice*, 8(2). <https://doi.org/10.1080/09614529853774>
- Vara-Horna, A. (2012). *Impacto de la violencia de pareja en el costo-oportunidad y descapitalización de las mujeres dueñas de microempresas y microemprendimientos en Ecuador*. ComVoMujer, Quito.
- Vara-Horna, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad de las empresas peruanas*. USMP & ComVoMujer, Lima. Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1584>

- Vara-Horna, A. et al. (2015). Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico. Lima: ComVoMujer & USMP.
- Vara-Horna, A. (2018). Los costos país de la violencia contra las mujeres en Paraguay: Una estimación Causal-Multinivel del impacto de la violencia contra las mujeres en la economía Nacional. GIZ: Asunción.
- Vara-Horna, A. (2020). Los costos gubernamentales directos de la violencia contra las mujeres en Ecuador. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/345902781_Los_costos_gubernamentales_directos_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_Ecuador
- Williams, C. (2014). How to calculate the cost to business of gender-based violence in Papua New Guinea: Review of existing approaches and methodologies. ODI Report Recuperado el 20 de noviembre de 2020, de <https://cdn.odi.org/media/documents/9062.pdf>

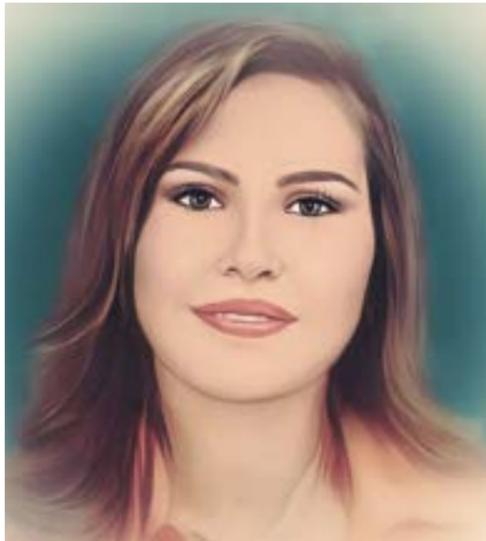


4

Machismo y gestión inequitativa creando evidencia en la Universidad Mayor de San Andrés

Autora: Claudia Mercado Rosales
Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia
Coautor: Alberto Díaz Rosillo
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú





Claudia Carmen Mercado Rosales

Nacida el 16 de julio de 1978 en La Paz, Bolivia, de profesión Administradora de Empresas con diplomados en Gestión Empresarial, Educación Superior, Organización y Administración Pedagógica en el aula, Gestión Equitativa en las organizaciones, Coach profesional y Educativo, con especialización en Marketing Estratégico y Magíster en Administración y Dirección de Empresas. Capacitándose día a día en diversos temas inherentes al marketing, metodología de la investigación y prevención contra la violencia a las mujeres. Trabajó en asesorías a empresas que requieran servicios vinculados al marketing, como tutorías en proyectos de grado. Más de quince años como docente de pregrado y siete de posgrado.

RESUMEN

Es una necesidad importante conocer y evaluar la relación entre gestión inequitativa y machismo directivo dentro de las organizaciones; reconocer como se presenta la justicia y la equidad en las relaciones interpersonales entre las y los directivos y el equipo, para ello, contar con un modelo teórico que defina estos conceptos de forma objetiva, resulta trascendental, ya que, establece el marco de donde partiría la injusticia y la inequidad.

La población de estudio ha estado constituida por el personal administrativo de una universidad pública en Bolivia, cerca de 1500 trabajadoras y trabajadores, de los cuales se entrevistó a una muestra total de 627 (326 trabajadoras y 301 trabajadores) bajo la dirección de 150 directivas*os. El instrumento utilizado ha demostrado fiabilidad y validez suficiente, presentando la realidad. El muestreo ha sido por conveniencia, el tamaño de muestra y los resultados concordantes con el estudio previo. En la conclusión de la investigación se tiene un instrumento y una base teórica objetiva para poder evaluar la gestión inequitativa y las conductas machistas.



PALABRAS CLAVES

Gestión inequitativa, machismo,
justicia organizacional

INTRODUCCIÓN

Los modelos de justicia y equidad en las organizaciones

La justicia y equidad son preocupaciones que están unidas a las y los seres humanos como parte de su realidad como ser social. Tratado por la filosofía desde sus primeras*os autoras*es, llegamos a entender que son conceptos a los que aspira una sociedad y las propias mujeres y los hombres. A pesar de ello, la justicia y equidad no son concepciones monolíticas, su interpretación y visión ha sido tratada y continuamente cuestionada entre autoras*es de diferentes campos del conocimiento a lo largo de la historia. Seguramente una de las manifestaciones más claras de esta variedad de nociones se encuentra en el uso, muchas veces como sinónimo de ambos conceptos. Solo con el ánimo de un acercamiento inexacto pero simple, el concepto de justicia está ligado a la norma, a un criterio, tácito o expreso. La equidad está referido a un reparto o asignación. La equidad orientaría la justicia o la compensaría. En el campo de la ética social y política de las últimas décadas, se han presentado diversos enfoques de lo que se debe entender como justicia. Autoras*es con una gran influencia como John Rawls o Robert Nozick se centran en la cuestión de cómo distribuir los bienes (en sentido amplio) que posee una sociedad. Desde una óptica feminista autoras como Amartya Sen o Iris Marion Young hablan de un reparto de bienestar en los que se introducen conceptos como opresión o dominación (Young, 2000).

También en el campo de la administración de empresas tenemos enfoques de la justicia. Ahora bien, a diferencia de las y los autores mencionados que definen lo que entienden por justicia o equidad, los modelos con mayor influencia en el campo de la administración no derivan de una concepción previa de justicia o equidad. Son modelos descriptivos que dejan que la persona indique su propia percepción de existencia de justicia o de equidad, (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2008) sin un soporte teórico previo que lo defina. Las teorías más importantes aplicadas en el campo de la administración son la Teoría de Equidad de John Stacey Adams (1965) y las diferentes dimensiones de lo que se entiende por Justicia Organizacional (Greenberg, 1987).

El verdadero aporte de la Teoría de Equidad está en explicar qué comportamientos se espera de un miembro de la organización que percibe falta de equidad. Esta percepción fue descrita previamente por George Homans (1961). Para Homans, la percepción de equidad es una cuestión de balance y comparación entre lo que aporta y recibe un miembro de la organización comparándose entre compañeras*os que toma como referencia.

Un enfoque que va más allá de una comparación entre la percepción de las personas la encontramos en el modelo o dimensiones de la justicia organizacional. La noción más ampliamente aceptada concibe la percepción de justicia que se forma una parte de la organización sobre su propia organización como el resultado de una evaluación de tres formas de entender la justicia. Estas formas de justicia conforman las tres dimensiones de la justicia organizacional. Dos de ellas serían de tipo estructural (justicia distributiva y procesal) y una social (justicia interaccional).

La primera dimensión o primera evaluación que realiza un miembro de una organización es observar si existe reciprocidad, si recibe las recompensas que le corresponde por su aportación tras la aplicación de un criterio o procedimiento establecido en la organización. Básicamente está ligado a los postulados de la Teoría de Equidad y a la equidad distributiva de Homans.

La segunda dimensión o evaluación que realiza un miembro del personal de la organización es la procedimental. Con la Justicia Procedimental se evalúa lo correcto o no de los criterios, métodos y procedimientos que emplea la organización para establecer la distribución de los beneficios y recompensas (Thibaut & Walker, 1975).

La tercera dimensión de la justicia organizacional es la Justicia Interaccional. Esta modalidad de justicia suele disgregarse en dos tipos. Una primera denominada Justicia Interpersonal (Bies & Moag, 1986) donde la persona integrante de la organización evalúa el trato recibido por las*os directivas*os. Una segunda denominada Justicia Informativa (Greenberg, 1987) donde la evaluación se dirige a si la persona recibe información oportuna y se le proporciona las explicaciones de las decisiones.

En cuanto a la Justicia Interaccional no existe una visión previa, un criterio objetivo que determine que debe ser evaluado. Así se observan diferentes instrumentos de medida ligados a diferentes ópticas de lo que se entiende como Justicia Interaccional. Algunas se ligan directamente al concepto de Justicia Procedimental, valorando el comportamiento directivo en aspectos como trato y dignidad cuando se aplican los procedimientos en el reparto de recompensas (Bies & Moag, 1986; Colquitt, 2001). Otras ópticas amplían el rango de este trato interpersonal a otros procesos de decisión (Greenberg, 1993; Niehoff & Moorman, 1993).

Un aporte importante a la evaluación de la justicia y la equidad en las relaciones interpersonales (directivo – persona a cargo) sería contar con un modelo teórico que defina estos conceptos de una forma objetiva a la vez que se establece el marco de donde partiría la injusticia y la inequidad.

La discrecionalidad directiva como fuente de la inequidad

Una organización, empresa, institución, organismo público, ONG, es el resultado de múltiples decisiones personales. Algunas quedan en el tiempo en forma de diseños de puestos, fines, normas, procedimientos, cultura empresarial, etc. Otras son puntuales que se agotan en períodos más cortos de tiempo ligados a estrategias y planes de acción. Todas estas decisiones son el producto de las funciones y roles que son asignadas a las y los directivos (Mintzberg, 1984). Bien porque no todas las decisiones que se deben tomar en una organización pueden estar previamente establecidas en un procedimiento o norma o bien para que las y los directivos optimicen sus competencias y habilidades, se asigna un espacio de libertad, de discrecionalidad para que tomen las decisiones y gestionen su equipo de trabajo según su propio criterio (Hambrick & Finkelstein, 1987).

Se propone una evaluación de la justicia interpersonal que partiría de la identificación de actos equitativos o inequitativos en esta esfera de discrecionalidad directiva en la relación directiva*o – personal a cargo (Vara-Horna, 2015; Díaz-Rosillo & Vara-Horna, 2021), pero para poder establecer cuando un acto es equitativo o no se requiere una concepción previa de equidad.

Concepto de inequidad de Vara – Horna y los Patrones de Gestión Inequitativa

Con la intención de proponer un modelo para prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la perspectiva empresarial, Vara-Horna (2015) define las relaciones inequitativas como aquellas que “restringen derechos y otorgan privilegios mantenidos a través de la coacción de la libertad personal cuya consecuencia es la extracción de riqueza y empobrecimiento de la parte oprimida, mantenidas a través de justificaciones presentadas como naturales o inevitables”. Definición donde se aprecian 4 elementos que prescribirían la presencia de inequidad: la subordinación, la violencia, el empobrecimiento y un contexto de justificación. La subordinación como “restricción de los derechos de muchas*os mediante la cesión de privilegios a algunas*os”. La violencia como medio para imponer la subordinación. Entendido como “cualquier acto u omisión con la intención de dañar a las demás personas para que actúen en contra de su voluntad”. El empobrecimiento como producto de la subordinación y la violencia. Consecuencia de una “sus-

tracción de recursos y capacidades". Por último, el contexto de justificación entendido como el soporte socio-cultural que permite desarrollar una violencia simbólica. Violencia que transmite y reproduce las relaciones de dominación y que hace innecesaria una violencia expresa.

Los comportamientos del personal dentro de las empresas que tuvieran estos 4 elementos se definen como Patrones de Gestión Inequitativa (PGI), "actuaciones que no obedecen a una conducta racional, sino a prejuicios e irracionalidades ajenos a la consciencia de quienes lo practican (...) y que repercuten en los resultados empresariales" (Vara-Horna, 2015, p. 81). El concepto de los PGI se han de entender restringido al personal directivo, quienes son capaces de presentar un patrón de gestión, "producto de sesgos sistemáticos al momento de tomar decisiones", p. 123. Además, Vara-Horna propone, la existencia de tres patrones diferentes: PGI de exclusión, PGI de abuso de poder, y PGI de rigidez, identificando posibles indicadores e impactos en la organización.

Por tanto, los indicadores de estos patrones de conducta podrían servir como conductas objetivas observables. La presencia de estas conductas evaluaría la gestión directiva inequitativa. Es decir, el nivel de inequidad en la gestión directiva discrecional por la frecuencia y variedad en que se presentan.

Se han realizado estudios que han probado las propuestas de escala que medirían la gestión inequitativa y que avalarían el modelo teórico (Díaz-Rosillo et al., 2019).

Machismo

Desde el patriarcado se puede evidenciar manifestaciones claras de desigualdad, subordinación, intolerancia, relaciones de poder y opresión a las mujeres, hasta considerarlas un ser inferior al hombre y perteneciente a él. En el cotidiano vivir se puede observar una naturalización de esta situación aceptado como parte de la tradición y de la cultura social de diversas sociedades y ámbitos de las mismas. En los años 80 surge la inquietud por la investigación de la violencia contra mujeres. En 1980, en la II Conferencia Mundial sobre la condición Jurídica y Social de la Mujer, se plantea que la violencia contra mujeres es el crimen más silenciado del mundo.

En Sudamérica, y Bolivia particularmente, la prevalencia de la violencia contra las mujeres y las conductas machistas son elevadas (OPS, 2013; Vara-Horna, 2015).

Desde el punto de vista de los derechos humanos. La Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1979), mediante el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación y Violencia contra la Mujer, definió la discriminación contra la mujer como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier escenario.

Si bien la amplitud de esta definición ha sido objeto de críticas, la misma se ha convertido en un instrumento de lucha por los derechos de las mujeres, promoviendo el diseño y la ejecución de importantes políticas de acción en contra de la discriminación en diferentes países. Desde el ámbito feminista se entiende al sexismo como una corriente ideológica sustentada

por estereotipos y prejuicios inculcados a través de un proceso de socialización en un marco patriarcal. El sexismo sitúa a la mujer en situación de subordinación frente a un hombre que permanece en un plano de superioridad (Lerner, 1989). El sexismo como concepto aparece en 1969, similar al racismo. La expresión de la denuncia por la invisibilización que sufrían autoras negras en la literatura. Casi en paralelo aparece el concepto de machismo como sinónimo de chauvinismo masculino (López-Sáez et al., 2019). Se dice también que el origen del machismo se dio desde culturas ancestrales (Harris, 1983) donde los hombres crecieron viendo el trato desigual que ha recibido la mujer a lo largo de la historia (Aznar y Canovas, 2008). Por otro lado, Montalvo y García (2007) consideran que el machismo es algo construido social y culturalmente que suele manifestarse a través de la violencia física, psicológica y sexual; es decir, estos actos violentos surgen cuando el hombre percibe que su superioridad está en duda.

El concepto de machismo sigue sin tener una definición clara y generalizada en la academia. Parece existir dos tendencias en la concepción. La primera sería la que se identificaría con el concepto de sexismo (Moya y Expósito, 2001) y es la que asumiría la mayor parte de la comunidad académica sobre el tema. Una segunda haría referencia a aquellos comportamientos que se espera y se valora encontrar en los hombres (Panitz et al., 1983).

Dentro de una concepción próxima al sexismo, el machismo sería un conjunto de creencias, actitudes y rasgos socioculturales del hombre, cuya finalidad es manifestar su superioridad sobre la mujer (Machillot, 2013) de manera oculta o sutil (Villegas, 2004).

La definición de Peter Glick y Susan Fiske, (1996) dentro de su Teoría del Sexismo Ambivalente coloca al sexismo como un prejuicio. Postula dos formas de expresión del sexismo, el hostil y el benévolo. Ambos consideran a la mujer como inferior al hombre. Hasta ese momento el sexismo se entendía relacionado al seguimiento de los roles tradicionales de género y la hostilidad hacia las mujeres. Con el sexismo ambivalente se suma una serie de actitudes que refuerzan la posición de subordinación de las mujeres, aunque en muchas de las mujeres es entendida como ventaja o beneficio. Actitudes ligadas a concepciones del amor romántico o la protección de la mujer. Su escala de sexismo (ASI) ha sido ampliamente utilizada, pero con el paso del tiempo ha perdido capacidad de visibilizar las creencias sexistas. En consecuencia, se han propuesto nuevos enfoques teóricos y escalas para captar las creencias sexistas. Así, encontramos las corrientes de Sexismo Moderno (Swin et al., 1995) y neosexismo (Tougas et al., 1995) con sus escalas respectivas.

Todas estas escalas poseen ítems donde se autoevalúa a la persona. Para una evaluación por terceras*os se requiere observar actitudes y comportamientos.

La manifestación comportamental del prejuicio es definida como la discriminación, implica un tratamiento desigual y desfavorecedor de una persona o de un objeto de grupo. La discriminación de género es todo comportamiento resultante de actitudes prejuiciosas- sexistas contra las personas según su género, se ejerce a partir de la construcción- simbólica, histórica y sociocultural, creando una realidad donde las mujeres no ocupan el mismo lugar, ni son valoradas como los varones.

Posibles escalas válidas comportamentales que denotarían la presencia de creencias sexistas serían las que evalúan la presencia del acoso por razón de sexo o género.

Los antecedentes de la relación entre machismo y justicia en organizaciones

Son pocas las investigaciones que han analizado la relación entre el machismo y justicia en organizaciones.

En un estudio en Suiza realizado por Franciska Krings y Stéphanie Facchin (2009) evidenciaron que en condiciones de escasa justicia interaccional, las probabilidades de presencia de sexismo hostil medido como acoso sexual podía aumentar. El trato injusto puede percibirse como un insulto y una amenaza al estatus social.

En Argentina, Juan Diego Vaamonde (2013) obtuvo resultados en la línea de Krings y Facchin. El sexismo hostil y la justicia interpersonal presentaban una relación inversa, obtenido sobre una muestra de 414 empleadas*os de varias organizaciones.

Asimismo, en un trabajo realizado en Bolivia con una muestra de 398 trabajadoras y 413 trabajadores en 19 equipos de trabajo (19 gerentas*es) y en distintas sedes y centros de trabajo en territorio boliviano, se encontró que el comportamiento machista de estos gerentes estaba fuertemente asociado con su gestión inequitativa, según el concepto de inequidad propuesto por Vara-Horna (Díaz-Rosillo & Vara-Horna, 2021).

Propuesta de estudio

El estudio se justifica en la necesidad de ahondar en una literatura escasa y en replicar y confirmar los resultados encontrados en los estudios previos de asociación entre machismo directivo y la relación en cuanto a justicia y equidad, que mantienen con su equipo de trabajo, de esta manera se aporta al conocimiento de temas inherentes que son parte de la VcM. En esta ocasión se eligió una institución pública, una universidad nacional, pero con una estructura y características parecidas a una organización privada. Adicionalmente, la validación de la escala aplicada de Gestión Inequitativa pretende ser un apoyo más al marco conceptual del que parte.

En la administración pública se tiene capacitaciones sobre la importancia de la lucha contra la violencia hacia las mujeres, por lo tanto, es importante reconocer la relación mencionada y medir la relación entre los comportamientos machistas en las y los directivos y su gestión equitativa.

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación y muestra

El enfoque metodológico que presenta la investigación es descriptivo correlacional y transversal. La información se recabó a través de cuestionarios estructurados, y los datos fueron analizados a través de los programas SPSS y SMART PLS.

La población está constituida por el personal administrativo de una universidad pública en Bolivia, cerca de 1500 trabajadoras y trabajadores. Se entrevistó a 627 (326 trabajadoras y 301 trabajadores), bajo la dirección de 150 directivas*os (30 directivas y 120 directivos). El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta los siguientes criterios: administrativos que se encuentren en su lugar de trabajo y en su horario de desempeño de funciones, y que los cuestionarios se respondan de forma voluntaria y sincera.

INSTRUMENTOS

Gestión Inequitativa

Para medir la Gestión Inequitativa se utilizó un instrumento modificado y ampliado del utilizado por Díaz-Rosillo et al. (2019) diseñado originalmente por Vara-Horna.

Presenta 9 indicadores con escala de 7 puntos (nunca, casi nunca, algunas veces, con regularidad, bastantes veces, casi siempre, siempre). GI1: Restringe la creatividad y las ideas innovadoras de su equipo a cargo. GI2: Posee ideas fijas de cómo se deben realizar las cosas. No escucha ideas o consejos que contradicen su punto de vista. No sigue las ideas de otros. GI3: No invita a su equipo de trabajo a tratar temas de su competencia ni que le ayuden en ellas. No admite cometer errores ante su personal. GI4: No es sensible a las necesidades personales de sus colaboradoras*es. No le importa los problemas personales de su gente. Nunca trata de entenderlos. No acompaña en el desarrollo profesional de su equipo. GI5: Recompensa de forma arbitraria, otorgando premios a unos y excluyendo de beneficios a otros sin tener en cuenta el nivel de rendimiento. Tiene favoritismos. Crea facciones entre sus colaboradoras*es. GI6: Antepone el interés propio al del equipo de trabajo. Es egoísta. Sólo piensa en él y no en el beneficio de la organización. Se apropia del mérito de los demás. GI7: Abusa de su posición para beneficio personal (p.e. pedir que le traigan café, que le realicen compras, trabajos en su hogar, uso de medios e instalaciones de la empresa, etc.). GI8: Permite el conflicto entre sus colaboradoras*es. No atiende las quejas por insultos o acoso. GI9: Se comunica con su equipo de trabajo de manera agresiva. Levanta la voz de manera intimidante, regañando o gritando. Ridiculiza, menosprecia, realiza comentarios degradantes o despectivos públicamente.

Sexismo

Se utilizó una adaptación del cuestionario de experiencias sexuales (SEQ) de Fitzgerald (1997) enfocado a comportamientos de la dimensión de acoso de género. El original consta de 6 ítems, pero se escogieron aquellos (cuatro) que se adaptaban mejor a las circunstancias del estudio. Cada uno de los ítems recoge la idea completa del concepto. Son ítems reflexivos. Se pregunta si durante los últimos 6 meses ha identificado los comportamientos en su directiva o directivo al mando. Ej. Su jefa o jefe ha contado historias "sugerentes" con contenido sexual o ha realizado bromas ofensivas hacia las mujeres.

Procedimiento de recolección de datos.

La recolección de información fue a través de la encuesta por autoreporte: geográficamente las unidades, facultades y carreras se encuentran en diversas locaciones de la ciudad de La Paz, por lo que las*os encuestadas*os estaban dispersos en cada unidad de estudio perteneciente a la Institución.

Para esto se ha contado con un equipo de ocho personas como apoyo para la recolección de información, quienes fueron capacitados previamente con el protocolo de recolección de información basada en el respeto de la privacidad, discrecionalidad y anonimato del mismo, así como el protocolo de bioseguridad. La recolección de información por parte del equipo fue en paralelo.

Continuando con el procedimiento se realizó el acopio, selección y ordenamiento de los cuestionarios, información recogida en las distintas oficinas de administrativos, revisión y análisis del trabajo del equipo, sistematización de la información obtenida, armado de la base de

datos en SPSS, revisión y análisis, para luego concluir en la elaboración de informe y presentación de resultados.

Análisis

El análisis se realizó a través de ecuaciones estructurales de varianza, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS) utilizando el programa Smart-PLS (Ringle et al., 2015). El programa SPSS se utilizó como apoyo. El modelo SEM-PLS maximiza el valor de la varianza explicada a través de una secuencia de mínimos cuadrados ordinarios (Hair et al., 2012).

La bondad del modelo se comprobó a través de los coeficientes de regresión estandarizados beta (coeficientes de sendero o trayectoria, path coefficient), la significación de la t obtenida de la técnica no paramétrica de bootstrapping y la varianza explicada de la variable dependiente R2 (R-square). Para reforzar el contraste de hipótesis obtuvimos el tamaño del efecto medido a partir de los coeficientes de correlación utilizando el índice F2 para análisis de regresión múltiple.

Resultados

Características de la muestra

Como se ha señalado la muestra estuvo compuesta por 627 personas, 301 hombres y 326 mujeres, con rangos etarios de 21 a 40 años, siendo el rango etario con mayor frecuencia de 31 a 40 años (27.9%), con estado civil casada*o o conviviente (50.4%), el 39.2% de las*os trabajadoras*es son técnicos (ver Tabla 2).

En cuanto a las características laborales el 31.9% se encuentra laborando en distintas facultades, el 66.9% son administrativas*os, el 64.2% tiene contrato laboral permanente, el 55.7% de las*os trabajadoras*es reportaron que trabajan más de 40 horas, el 50.2% tienen más de 10 años laborando en la universidad, y el 77.1% de la muestra tiene como jefe a un hombre frente al 22.9% que tiene como jefe a una mujer (ver Tabla 1).

Tabla 1
Características sociodemográficas y laborales de la muestra

Características sociodemográficas	Características laborales	
Sexo Hombre 48.1 Mujer 51.9	Área de trabajo Administración central 16.5 Facultad 31.9 Carrera 23.3 Unidad 11.9 Instituto 14.9 Otro 1.5	Sexo de su jefa*o Hombre 77.1 Mujer 22.9
Edad 20 – 30 años 15.2 31 – 40 años 27.9 41 – 50 años 25.3 51 – 60 años 21.2 61 a más años 10.4	Actividad Laboral Administrativo 66.9 Operativo 11.9 Auxiliar 8.3 Consultor 3.0 Apoyo 8.5 Otro 1.5	Horas de trabajo Más de 40 horas 55.7 40 horas 26.6 Entre 30 a 39 horas 15.9 Entre 20 a 29 horas 1.2 Menos de 20 horas 0.6
Estado Civil Soltera*o 34.2 Casada*o / conviviente 5.3 Divorciada*o separada*o 13.1 Viuda*o 2.4	Contrato laboral Permanente 64.2 Contrato por producto 4.5 Contrato con recursos propios de la unidad 27.8 Otro 3.6	Tiempo en la universidad Menos de 1 año 15.0 Entre 1 y 2 años 7.0 Entre 3 y 5 años 14.7 Entre 6 y 9 años 13.1 Más de 10 años 50.2
Grado de instrucción Técnico 39.2 Licenciatura 32.5 Diplomado 10.8 Maestría 8.0 Ninguno 9.4		

Fuente: Encuesta a 627 administrativas*os. Elaboración propia.

Tabla 2
Características de la muestra por sexo

	¿Cuál es su estado civil?	¿En qué área trabaja?	¿Qué tipo de actividad laboral realiza en la universidad?
Mujeres	Soltera*soltero	41.7	Administración Central 17.9
	Casada*casado; Conviviente	37.7	Facultad 31.5
	Divorciada*divorciado; Separada*separado	17.3	Carrera 24.4
	Viuda*viudo	3.4	Unidad 10.8
	Total	100.0	Instituto 13.6 Otro 1.9 Total 100.0
Hombres	Soltera*soltero	27.2	Administración Central 15.2
	Casada*casado; Conviviente	62.2	Facultad 32.4
	Divorciada*divorciado; Separada*separado	9.2	Carrera 22.3
	Viuda*viudo	1.4	Unidad 12.9
	Total	100.0	Instituto 16.0 Otro 1.1 Total 100.0

Fuente: Encuesta a 627 administrativas*os. Elaboración propia.

Validez del modelo de medida

Para establecer la idoneidad del instrumento utilizado para medir los constructos de Machismo y Gestión Inequitativa se evaluó tanto la consistencia interna medida por el alfa y la fiabilidad compuesta, como la validez convergente y discriminante. A efectos de replicabilidad se presenta la matriz de correlaciones entre ítems. La parte inferior recoge la correlación de Pearson y la parte superior la de Spearman (ver Tabla 3).

Tabla 3
Correlaciones de Pearson y Spearman

	M1	M2	M3	M4	GI1	GI2	GI3	GI4	GI5	GI6	GI7	GI8	GI9
M1	1.00	0,456	0,404	0,696	0,347	0,336	0,375	0,308	0,384	0,469	0,530	0,335	0,463
M2	0,456	1.00	0,652	0,495	0,433	0,436	0,361	0,382	0,441	0,498	0,386	0,452	0,392
M3	0,404	0,652	1.00	0,556	0,394	0,414	0,289	0,293	0,361	0,443	0,305	0,402	0,351
M4	0,696	0,495	0,556	1.00	0,455	0,386	0,414	0,350	0,393	0,556	0,546	0,419	0,512
GI1	0,347	0,433	0,394	0,445	1.00	0,661	0,539	0,437	0,445	0,607	0,459	0,516	0,497
GI2	0,336	0,433	0,414	0,386	0,661	1.00	0,609	0,494	0,460	0,603	0,448	0,475	0,430
GI3	0,375	0,361	0,298	0,414	0,539	0,609	1.00	0,588	0,539	0,600	0,462	0,411	0,504
GI4	0,308	0,382	0,293	0,350	0,437	0,494	0,588	1.00	0,543	0,560	0,395	0,432	0,426
GI5	0,384	0,441	0,361	0,396	0,445	0,460	0,539	0,543	1.00	0,607	0,448	0,455	0,436
GI6	0,469	0,498	0,443	0,556	0,607	0,603	0,600	0,560	0,607	1.00	0,622	0,535	0,594
GI7	0,530	0,386	0,305	0,546	0,459	0,448	0,462	0,395	0,448	0,622	1.00	0,393	0,582
GI8	0,335	0,452	0,402	0,419	0,516	0,475	0,411	0,432	0,455	0,535	0,393	1.00	0,504
GI9	0,463	0,392	0,351	0,512	0,497	0,430	0,504	0,426	0,436	0,594	0,582	0,504	1.00

Fuente: Encuesta a 627 administrativas*os. Elaboración propia.

La validez convergente se comprueba observando que los ítems cargan suficientemente en el constructo que le es propio (ver Tabla 4) y la varianza media extraída es superior al 50%. La validez discriminante se observa en tres criterios. Además, las cargas factoriales cumplen con el criterio de Fornell-Larcker y la proporción heterorasgo –monorasgo (HTMT). Efectivamente, las cargas factoriales de los ítems son mayores en aquellos constructos que le son propios. Se cumple el criterio de Fornell-Larcker al ser la varianza compartida menor que la varianza extraída de cada constructo. En consecuencia, la raíz del AVE de cada constructo es mayor que la correlación entre estos constructos (0,674). En cuanto al criterio HTMT como cociente entre la media de las correlaciones entre ítems de diferentes constructos y el promedio de las correlaciones entre ítems del mismo constructo se encuentra por debajo del criterio de 0,9 para validez discriminante (Henseler et al., 2015).

La consistencia interna es elevada en ambos constructos.

Tabla 4
Análisis por ecuaciones estructurales de varianza. Modelo de medida. Cargas. AVE. HTMT. Consistencia interna.

	Gestión inequitativa	Machismo
M1	0,531	0,792
M2	0,561	0,801
M3	0,484	0,791
M4	0,602	0,858
GI1	0,764	0,500
GI2	0,762	0,483
GI3	0,766	0,447
GI4	0,704	0,413
GI5	0,726	0,487
GI6	0,859	0,609

	Gestión inequitativa	Machismo
GI7	0,725	0,551
GI8	0,699	0,497
GI9	0,745	0,534
AVE	0,565 (0,509 - 0,616)	0,658 (0,572 - 0,727)
HTMT (M-GI)	0,771 (0,675 - 0,848)	
Alfa	0,903	0,826
Fiabilidad compuesta	0,921	0,885

Fuente: Encuesta a 627 administrativas*os. Elaboración propia.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Machismo y Gestión Inequitativa en función del sexo del personal y directivas*os

Utilizando la comparación por t de Student para muestras independientes. Tanto el constructo Machismo Directiva*o (acoso por razón de género) como el de Gestión Inequitativa no presentan diferencias significativas en su evaluación entre hombres y mujeres.

En cambio, sí hay diferencias significativas en la valoración del Machismo Directiva*o según el directivo o la directiva, sea hombre o mujer. La mujer directiva tiene un 2.96% más de valoración machista (M:19.46, SE:0.10) que el hombre directivo (M:18.90, SE:0.12, t (625):2.56, p < 0.05, r:0.10)¹. Esta valoración mayor del machismo en las mujeres directivas ha sido reconocida tanto por hombres como mujeres a su cargo, pero solo en estas últimas la diferencia ha obtenido niveles de significación estadística. Es decir, las mujeres han valorado a las mujeres directivas como más machistas (M:19.55, SE:0.15) que los hombres directivos (M:18.70, SE:0.21, t (301):2.25, p < 0.05, r:0.13).

Estas diferencias no se presentan en el caso de la Gestión Inequitativa. No hay diferencias en la valoración de una Gestión Inequitativa entre directivos hombres o mujeres directivas. Machismo y Gestión Inequitativa en función de otras variables socio demográficas

Para los siguientes contrastes utilizaremos la prueba ANOVA con post – hoc de Bonferroni al no tener muchos grupos de comparación. Si bien tenemos variables que no cumplen criterios de normalidad y se podría escoger un contraste no paramétrico por Kruskal Wallis con un post-hoc de U de Mann-Whitney y ajustando errores, nos decidimos por ANOVA por ser lo suficientemente robusta. Para el caso de presentarse heterocedasticidad en lugar del ratio F utilizaremos la alternativa Welch con prueba post-hoc Games-Howell.

Solo se indican aquellas relaciones que han sido significativas.

Machismo directiva*o – estado civil

El valor del machismo no es diferente teniendo en cuenta el estado civil de la totalidad de la muestra estudiada. Ahora bien, sí existe diferencias cuando tomamos solo a las mujeres W (3, 41.17): 3.24, p < 0.05. Específicamente hay mayor machismo hacia las mujeres casadas convivientes que, hacia las solteras, t (41.27): 2.89, p < 0.05.

¹ M: media; SE: error estándar; t: valor de la t de Student con grados de libertad; p: nivel de significación; r: potencia estadística

Machismo directivo* a – tipo de actividad

Hay diferencias significativas entre el machismo de las*os directivas*os y el tipo de actividad que desempeña su equipo de trabajo, $W(5, 59.84): 2.65, p < 0.052: 0.03$. Los 118 directivos y las 32 directivas que están al frente de los grupos de trabajo del personal consultor presentan mayores niveles de machismo que aquellas*os directivas*os que tienen a cargo el personal de apoyo, $t(59.84): 3.07, p < 0.05$.

Gestión Inequitativa – Antigüedad

Con respecto a la gestión de inequidad realizada por las*os directivas*os no parece haber diferencias en función de las variables demográficas que se han incluido en el estudio. Solo se ha presentado una excepción. Se ha constatado que las y los directivas*os se comportan de manera menos inequitativa con el personal que tiene mayor antigüedad, $W(4, 169.24): 3.89, p < 0.01$. Ahora bien, esta diferencia solo ha sido significativa cuando se han comparado aquellas*os trabajadoras*es que tenían una antigüedad en la organización entre 3 y 5 años frente a los que llevaban más de 10 años, $t(169.24): 3.62, p < 0.01$. Por tanto, hay que entender este resultado con reservas.

Modelo estructural. Relación entre machismo y gestión inequitativa

El coeficiente de regresión estandarizada (beta) y, en consecuencia, el coeficiente de determinación (R cuadrado) muestran valores que indicarían una elevada asociación y poder predictivo del modelo de relación machismo → Gestión inequitativa. El tamaño del efecto (f^2), medido en el cambio de R^2 también es destacado (ver Tabla 6). Para obtener la significación estadística se utiliza la técnica de remuestreo bootstrapping. Otros indicadores de bondad del modelo como la raíz de la media cuadrática residual (SRMR) se encuentran por debajo de 0,10 representando un buen ajuste según el criterio de Hu y Bentler (1999). Lo mismo puede afirmarse con respecto al índice de ajuste normalizado (NFI: 0,846) cercano a 0,9.

Tabla 5
Modelo estructural. Bondad del modelo. Muestra completa

Estadístico	Valor	Intervalo de confianza (95%)	Significación t Student
Beta	0,674	(0,582 - 0,755)	$p < 0,001$
R cuadrado	0,455	(0,338 - 0,570)	$p < 0,001$
f cuadrado	0,835	(0,511 - 1,324)	$p < 0,001$
SRMR	0,071		

Fuente: Encuesta a 627 administrativas*os. Elaboración propia.

Cuando se trata de la muestra de mujeres los datos reflejan una relación aún más intensa, con un muy elevado tamaño de efecto (ver Tabla 5). El machismo del personal directiva*o llega a explicar el 58,5% de la gestión inequitativa, frente a un 30% si nos quedamos solo con la muestra de hombres (tabla 6).

Tabla 6
Modelo estructural. Bondad del modelo. Muestra mujeres.

Estadístico	Valor	Intervalo de confianza (95%)	Significación t Student
Beta	0,765	(0,647 - 0,847)	$p < 0,001$
R cuadrado	0,585	(0,418 - 0,718)	$p < 0,001$
f cuadrado	1,410	(0,719 - 2,547)	$p < 0,005$
SRMR	0,074		

Fuente: Encuesta a 326 administrativas. Elaboración propia.

Tabla 7
Modelo estructural. Bondad del modelo. Muestra hombres

Estadístico	Valor	Intervalo de confianza (95%)	Significación t Student
Beta	0,548	(0,422 - 0,684)	$p < 0,001$
R cuadrado	0,300	(0,178 - 0,468)	$p < 0,001$
f cuadrado	0,428	(0,216 - 0,880)	$p < 0,02$
SRMR	0,079		

Fuente: Encuesta a 301 administrativos. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El presente estudio buscaba replicar y generar evidencia sobre la asociación entre las conductas machistas y la gestión inequitativa realizada por las*os directivas*os. Adicionalmente, se deseaba testar el modelo teórico de inequidad prescriptiva como una alternativa válida a la evaluación de las relaciones interpersonales de equidad desde los postulados de justicia organizacional.

El instrumento utilizado ha demostrado fiabilidad y validez suficientes, pudiendo afirmarse que los resultados son un reflejo suficientemente fiel de la realidad. Si bien el muestreo ha sido por conveniencia, el tamaño de muestra y los resultados concordantes con el estudio previo con el mismo modelo teórico sugieren que en ámbitos y entornos no muy distintos se pueden esperar resultados similares.

Efectivamente, los resultados reafirman el estudio realizado en entorno empresarial por Díaz Rosillo y Vara Horna (2021). En aquél estudio el coeficiente de regresión estandarizado (beta) entre las conductas machistas por parte de las*os directivas*os y su gestión de equidad alcanzaba 0,621 (0,561-0,674) con un tamaño de efecto (f^2) de 0,569. Resultados en la línea de la presente investigación (beta: 0,674; f^2 : 0,835) si bien con un tamaño de efecto decididamente elevado y con la media de beta situado en el que sería el extremo superior del intervalo de confianza del pasado estudio. Por tanto, en réplicas de esta relación, se pueden seguir esperando fuertes asociaciones.

El modelo teórico queda afianzado por los resultados diferenciados por sexo del personal administrativo. La valoración de inequidad en la gestión del personal directiva*o no ha sido significativamente diferente en función de quien valorase fuera administrativa o administrativo. Lo mismo ocurre con la valoración del machismo. Este resultado nos debería servir para tener confianza en un instrumento que está dirigido a medir, objetivamente, comportamientos de inequidad en las relaciones jerárquicas en empresas. Adicionalmente, es en la valoración del colectivo de mujeres, colectivo tradicionalmente en situación de subordinación y violencia, donde se ha obtenido una mayor relación entre los conceptos de machismo y una gestión de inequidad en el personal directiva*o. Se podría interpretar que el machismo, medido como violencia por razón de sexo, es un elemento predictor de una relación inequitativa entre directiva*o y empleada*o viendo la importancia del efecto.

² En el caso de utilizar el estadístico F se incluiría la potencia medida con eta cuadrado. Eta cuadrado se obtiene del cociente entre suma de cuadrados del modelo (inter grupos) y la suma de cuadrados total.

Esta última conclusión no se basa en una posible relación causal Machismo en personal directiva*o → Gestión de inequidad por parte del personal directiva*o. Más bien en la similitud conceptual entre ambos constructos. Si bien se ha comprobado que conceptualmente son distintos, hay que recordar que el marco teórico de la gestión inequitativa parte de una situación naturalizada de subordinación y violencia, como pueda ser las conductas sexistas, racistas, clasistas u otras reconocidas. El elevado valor de la varianza explicada parecería indicar que la estructura de poder basada en el género subyace poderosamente en la falta de justicia y equidad en la gestión.

El estudio de Krings y Facchin (2009) concluía que los hombres que se sintieron tratados de manera injusta e irrespetuosa por su supervisor expresaron una mayor probabilidad de acosar sexualmente. En la misma línea se encuentra el estudio de Vaamonde (2013). En este caso se evalúa el sexismo en el personal utilizando la escala de sexismo ambivalente (ASI). En ambos casos se apuntaba a una relación justicia interpersonal → sexismo hostil. La explicación, en la línea de los postulados de la Teoría de Equidad, era que, si los empleados sienten que no reciben un trato adecuado por parte de las*os directivas*os, sería compensado por comportamiento de acoso sexual o actitudes hostiles hacia sus compañeras de trabajo. Jennifer Berdahl (2007) argumentaba que el acoso sexual es una respuesta a una disminución de estatus social sentido por un hombre. Así, el trato injusto e inequitativo sufrido por un empleado varón por su jefa*e podría ser sentido como una disminución de su estatus social, y una forma de mejorarlo sería acosar sexualmente. Si establecíamos que el comportamiento machista del personal directiva*o parece ser un predictor de las relaciones inequitativas jefa*e – empleada entonces nos encontramos con una doble vía de potenciación de conductas hostiles hacia las mujeres en las empresas. Por una parte, las mujeres sufren a partir del machismo de las*os directivas*os. Por otro lado, las conductas inequitativas de las*os directivas*os hacia su equipo de sexo masculino generarían conductas hostiles hacia sus compañeras mujeres. En definitiva, las creencias y comportamientos machistas – sexistas de las*os directivas*os generarían una escalada de creencias sexistas y comportamientos hostiles hacia las mujeres desde el resto de compañeros.

La importancia añadida del trabajo de Krings y Facchin es que demostraba que esto ocurría solo en el caso de la justicia social (interaccional) y no estaba relacionada con las percepciones de justicia estructural (distributiva o procesal). Una razón para insistir en la necesidad de un modelo de equidad interpersonal que parta de una evaluación objetiva del personal directivo y no de una percepción subjetiva por parte del empleada*o bajo este personal directiva*o. Por el momento, y en espera de evidencia con respecto a los comportamientos negativos, solo un estudio en base al modelo teórico de equidad prescriptiva indicaría que una gestión de equidad por parte del personal directiva*o generaría una mayor identificación de su equipo de trabajo hacia la empresa (Díaz-Rosillo et al., 2019).

Algunos de los resultados necesitarían de estudios posteriores con un acercamiento cualitativo. Por ejemplo, una mayor evaluación de la conducta machista del personal directiva*o por parte de las mujeres que tienen pareja o determinados resultados de la inequidad en función de la antigüedad en la empresa.

Una recomendación que se reitera con los diferentes estudios dentro de este marco conceptual es que, al menos, las empresas que han demostrado sensibilidad y compromiso hacia la igualdad y la no discriminación en cualquier aspecto, deberían plantearse una evaluación de la gestión de equidad por parte de sus directivas*os. Hay suficiente evidencia de cómo una percepción de justicia y equidad se relaciona con un mejor clima y mejor productividad laboral. En este momento se tiene un instrumento y una base teórica objetiva para poder evaluar la gestión de equidad. El camino a seguir es evidenciar la utilidad y validez de la propuesta con mayor número de estudios. Mismos que contribuyen de manera significativa la prevención de violencia contra las mujeres.

REFERENCIAS:

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 2 New York: Academic, 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).
- Aznar, P. & Canovas, P. (2008). *Educación, género y políticas de igualdad*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Berdahl, J. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *The Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <https://doi.org/10.2307/20159319>
- Bies, R., & Moag, J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. En R. Lewicki, B. Sheppard, & M. Bazerman, *Research on negotiation in organizations* (págs. 43-55). Greenwich: JAI Press.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2008). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Díaz-Rosillo, A., & Vara-Horna, A. (2021). Modelo de equidad en la discrecionalidad directiva. La relación con las creencias de superioridad y el machismo. *Redes de la vida* (Bizitzaren saregileak): Redes feministas para agitar las bases de la economía (págs. 57-71). Bilbao: Comité Organizador del VII Congreso de Economía Feminista. Obtenido de <https://congresoconomiafeminista.org/noticias-y-anuncios/>
- Díaz-Rosillo, A., Vara-Horna, A., Asencios-González, Z., Chafloque-Céspedes, R., & Santi-Huaranca, I. (2019). Equitable management, source of Work-Life Enrichment and Affective Commitment. *Dimensión Empresarial*, 17(3), 87-103. <https://doi.org/10.15665/dem.v17i3.1643>
- Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., & Magley, V. (1997). Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *American Psychological Association*, 82, (4), 578-589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4306437>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. En R. Cropanzano, (1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. New Jersey: Erlbaum Associates.
- Hair, J., Sarstedt, M., Ringle, C., & Mena, J. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science* (40), 414-433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>.
- Harris, (1983). En Olmos Moreno, L.I. (2011). *La igualdad de oportunidades entre ambos sexos: técnicas para lograr un reto*. Espiral. Cuadernos del Profesorado, 4(8), 58-68.
- Hambrick, D., & Finkelstein, S. (1987). Managerial discretion: A bridge between polar views of organizational outcomes. *Research in Organizational Behavior*, 9, 369-406.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academic Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Homans, G. (1961). *Social behavior: its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1 (6), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Krings, F., & Facchin, S. (2009). Organizational Justice and Men's Likelihood to Sexually Harass: The Moderating Role of Sexism and Personality. *Journal of Applied Psychology*, 2 (94), 501-510. <https://doi.org/10.1037/a0013391>.
- Lerner, G. (1989). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University Press.
- López-Sáez, M., García-Dauder, D., & Montero, I. (2019). El sexismo como constructo en psicología: una revisión de teorías e instrumentos. *Quaderns de psicologia*, 21(3), e1523-e1523. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1523>
- Machillot, D. (2013). *Machos y machistas. Historia de los estereotipos mexicanos*. México: Paidós.
- Mintzberg, H. (1984). *La naturaleza del trabajo directivo* (edición en español). Barcelona: Ariel.

- Montalvo, J., & García, C. H. (2007). Masculinity, Machismo and their relation with some familiar variables. En Columbus, A. (Ed.), *Advances in psychology research*, volume 42, pp. 123- 145. Nueva York: Nova Science Publishers, Inc.
- Moya, M., & Expósito, F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses. Neosexismo en varones españoles. *Psicothema*, 13(4), 643-649.
- Niehoff, B., & Moorman, R. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36, 527-556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- OPS. (17 de enero de 2013). La violencia física y sexual contra la mujer está muy extendida en 12 países de América latina y el Caribe. Recuperado de, https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8186:2013-intimate-partner-sexual-violence-women-widespread-12-lac-countries&Itemid=1926&lang=es
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1979). Convención sobre la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de, https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf
- Panitz, D., McConchie, R., Sauber, S., & Fonseca, J. (1983). The role of machismo and the Hispanic family in the etiology and treatment of alcoholism in Hispanic American males. *The American Journal of Family Therapy*, 11, 31-44.
- Ringle, C.M., Wende, S. and Becker, J.M. (2015) SmartPLS. SmartPLS GmbH, Boenningstedt.
- Swin, J., Aikin, W., Hall, W., & Hunter, B. (1995). Sexism, and Racism: Old-fashioned and Modern Prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and social psychology bulletin*, 21(8), 842-849. <https://doi.org/10.1177/0146167295218007>
- Vaamonde, J. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional. La Plata: Tesis Doctoral. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.
- Vara-Horna, A. A. (2015). Modelo de gestión empresarial para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Lima: USMP - GIZ ComVoMujer.
- Villegas, M. (2004). Escala de Machismo Sexual (EMS-Sexismo-12): diseño y análisis de propiedades psicométricas.
- Young, I. (2000). *La justicia y la política de la diferencia* (Vol. 59). Universidad de Valencia. ed.

VGM



5

Experiencias de acoso laboral en la inserción de mujeres al sector de construcción

Autora: Gladys Quisbert Carvajal
Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia
Coautora: Rocío Zevallos Callupe
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú



Gladys Quisbert Carvajal

Es trabajadora social, docente investigadora, feminista y activista por los derechos de las mujeres. Cuenta con experiencia y formación en proyectos de fortalecimiento organizativo, incidencia política y participación ciudadana con organizaciones campesinas e indígenas de mujeres en el sur del país.

Desarrolló acciones vinculadas a la acción pública y la comunicación promoviendo espacios que contribuyan al planteamiento de políticas educativas con el movimiento “Fé y Alegría Bolivia” y en el desarrollo de procesos de formación como de capacitación a mujeres que han sido autoridades electas y/o candidatas en todos los niveles.

Actualmente es docente investigadora en el Instituto de Investigación, Interacción Social y Posgrado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés, en la línea de estudios de género.

Estudios y artículos académicos destacados:

2018. “Acoso y violencia política en los Órganos Legislativos Departamentales de La Paz, Tarija y Beni.” Estudio realizado en coautoría.

2019. “La desigualdad de género en un contexto de paridad: Discriminación, acoso y violencia política en la Asamblea Legislativa Plurinacional.” Estudio realizado en coautoría

2019. “Expresiones de Acoso Sexual en la Universidad.” Investigadora principal.

2022. “Mujeres asambleístas del departamento de La Paz: trabajo reproductivo y su incidencia en el accionar político.” Artículo publicado en la Revista Tejedoras, del Órgano Electoral Plurinacional /ONU Mujeres.

RESUMEN

El acoso laboral es considerado como uno de los principales estresores durante la vida laboral, ya que las acciones ejercidas de forma sistemática y frecuente por parte de una persona o grupo hacia una compañera o un compañero, subordinada*o o jefa*e en ambientes laborales, genera altos niveles de tensión, por miedos, temores e intimidaciones que se infunden entre las*os trabajadoras*es, con el propósito de causar perjuicio laboral, desmotivación, intención de renuncia e incluso su deserción laboral.

En el caso de Bolivia, el porcentaje de hombres en la construcción es uno de los más altos en Sudamérica, sin embargo, en los últimos años las mujeres también se han insertado a pesar de las múltiples barreras de género. No obstante, se desconoce si el incursionar en estos espacios tradicionalmente masculinizados ha sido motivo de experimentar acoso laboral por parte de sus compañeros o jefes de obra. Por lo tanto, el objetivo del estudio es generar evidencia acerca de la incidencia del acoso laboral en el lugar de trabajo en el proceso de inserción laboral de 25 mujeres trabajadoras del sector de construcción de la ciudad de El Alto, a través de entrevistas semiestructuradas y un grupo focal a mujeres integrantes de la Asociación de Mujeres Constructoras de Bolivia (AMUCBOL). Los resultados más relevantes señalan que el maltrato y la discriminación laboral fueron las manifestaciones más visibles de acoso laboral, a diferencia de la inequidad y la persecución laboral, las cuales parecen ser expresiones aún invisibilizadas dentro del sector de construcción.

Se recomienda usar estos primeros hallazgos como un insumo importante para conocer cómo opera el acoso laboral en sectores donde la inserción laboral de las mujeres es todo un desafío por la naturalización de prácticas violentas y patriarcales en las propias trabajadoras y en el entorno laboral, con el propósito de impulsar acciones preventivas.



PALABRAS CLAVES

Acoso en el lugar de trabajo, inserción laboral, sector de construcción, mujeres constructoras.

INTRODUCCIÓN

En el 2021, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] reportó que a nivel mundial los hombres tienen una mayor tasa de participación en la fuerza laboral en relación con las mujeres (78.2% vs. 49.8%). En el caso de Sudamérica, se mantiene un patrón similar, donde la tasa de participación de los hombres es de 74.1% y de las mujeres un 50.5% (ILOSTAT, 2022).

En Bolivia la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en el 2020 fue de 22.2% a favor de los hombres (ILOSTAT, 2022). Esto se debe a que la inserción laboral no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los hombres (Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social, 2017) que a su vez influye en una mayor segregación ocupacional por género, evidenciado en los sectores “masculinizados” que tienen una presencia casi nula de las mujeres, como los sectores de construcción y de transporte. De hecho, si se analiza la estructura del mercado laboral por país, las mujeres no superan el 1.6% en ningún país en el sector de construcción en comparación a los hombres que superan el 7% en todos (Vaca, 2019).

En Sudamérica, Bolivia es el país con el mayor porcentaje de hombres en el sector de construcción (15.8%) (Vaca, 2019). Sin embargo, esta brecha se ha modificado en los últimos años, gracias al incremento acelerado de construcciones a partir del 2009, que ha provocado una mayor demanda de trabajadores no solamente hombres sino también de mujeres, quienes han visto una oportunidad de incorporarse a este sector a pesar de las múltiples limitaciones (Red Hábitat, 2014). Este crecimiento se ha visto especialmente en el eje troncal del país (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz), donde el incremento de edificaciones ha sido exponencial, por lo que muchas mujeres han encontrado una oportunidad salarial significativa, en comparación a las actividades que tradicionalmente desarrollaban como el trabajo doméstico remunerado, el comercio informal, la limpieza pública, la lavandería, etc.

La inserción laboral encuentra sus limitantes en una serie de factores que van más allá de las características individuales y del hogar de las personas (clase socioeconómica, edad, origen étnico, situación conyugal, tipo de hogar, entre otros) (Izquierdo & López, 2013). También están otros factores estructurales y culturales vinculados a la segregación por sexo en las ocupaciones y los sectores, hasta la discriminación y los estereotipos de género, que evidencian las desventajas de esas desigualdades de género en el mercado laboral por región (Barahona, 2014).

Estas barreras pueden evitar la inserción de las mujeres al mercado laboral, dependiendo del rubro económico y de la naturaleza de la actividad, donde también pueden manifestarse prácticas invisibilizadas de acoso laboral, especialmente en espacios masculinizados como el sector de construcción. El acoso laboral, es un tipo legitimado de violencia en el trabajo, que se da a través de conductas repetitivas y persistentes en el tiempo, con consecuencias en la salud de las y los trabajadores y su satisfacción laboral (Peralta, 2004), que repercute considerablemente en una baja productividad, elevados riesgos de accidentes por descuido y desatención (Luna, 2003), ausentismo laboral, intentos por dejar la organización, alta rotación del personal y retiro de trabajadores en edad temprana (Rayner, 1997).

Según lo descrito, se considera que la inserción laboral de mujeres es un eje importante para el desarrollo económico y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, de desarrollarse en una sociedad con igualdad de condiciones. Sin embargo, se considera que el intento de incursionar en espacios masculinizados como la construcción podría generar diversas manifestaciones de acoso laboral que podrían afectar su estabilidad laboral. Por lo expuesto, el presente estudio pretende responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las manifestaciones de acoso laboral y cómo inciden en la inserción laboral de las mujeres del sector de construcción de El Alto-Bolivia?

MARCO CONCEPTUAL

Inserción laboral de las mujeres

La inserción laboral de las mujeres está vinculado a la promoción de la autonomía económica (ONU & CEPAL, 2022) presente en la agenda mundial, como una estrategia de empoderamiento de las mujeres, que puede ser limitada por la desigualdad de condiciones laborales por género, que a su vez puede propiciar espacios potenciales de acoso laboral, con consecuencias en la incorporación y el mantenimiento de la empleabilidad en el mismo lugar de trabajo (Romero, Pérez, Vidal, & Juez, 2004).

Existen muchas teorías sobre la inserción laboral que han evolucionado, desde un modelo neoclásico hacia modelos más integrales (Martínez, 2000). Actualmente, se entiende que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas que buscan empleo (empleabilidad) y las oportunidades que ofrece el mercado laboral (ocupabilidad). No obstante, para incrementar la inserción laboral, se requiere de ambas partes.

Para esta investigación solo se considerará la inserción laboral por parte de la demanda, es decir, se analizará el testimonio personal de las mujeres trabajadoras para su inserción y mantenimiento en sus lugares de trabajo vinculados a formación académica, experiencia laboral, apoyo socio-familiar, etc. No se analizarán los factores vinculados a la ocupabilidad según la oferta del mercado por factores económicos, políticos, tecnológicos, etc. (Martínez, 2000).

Acoso laboral

A pesar de no haber consenso en la definición del acoso laboral por el origen sectorial de las muestras, está vinculado a una serie de acciones ejercidas de forma sistemática y frecuente por parte de una persona o grupo hacia una compañera o un compañero, subordinada*o o jefa*e dentro del ámbito laboral (Topa, Depolo, & Morales, 2007). También es considerado como un fenómeno multicausal (Moreno-Jiménez, 2004) capaz de ocasionar consecuencias negativas, tanto para la o el trabajador afectado (Matthiesen & Einarsen, 2004) por generar estrés durante su vida laboral (Moreno-Jiménez & Rodríguez-Muñoz, 2006), infundir miedo, temor, intimidación, terror, angustia, cansancio, perjuicio laboral, desmotivación o inducir su renuncia; así como a su entorno sociofamiliar; a la propia organización donde labora (Einarsen & Hauge, 2006); y a la sociedad en sí, ya que no solo incrementa los gastos sanitarios, sino también la pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desatención hacia la víctima (Bartolomé, 2012).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014), define al acoso laboral como “(...) cualquier incidente en el cual una persona es abusada, maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización.” Por su parte, la Resolución N°. 196/21 del Ministerio de Trabajo de Bolivia, en su Art. tercero, establece que el acoso laboral es un comportamiento reiterado a las mujeres en sus lugares de trabajo a través de “(...) ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, ridiculización, sobrecarga de trabajo, amenaza de despido, desacreditación profesional, aislamiento social, falsos rumores y otros cuya finalidad sea lograr la renuncia forzada o abandono del cargo por parte de la víctima.”

Asimismo, la Defensoría del Pueblo de Bolivia (2014), describe el acoso laboral como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con el objetivo de infundir miedo, intimidación y angustia, causar perjuicio laboral, generando desmotivación en el trabajo. Además, según

esta institución, existen muchas maneras de acosar laboralmente, sin embargo, según su frecuencia se pueden agrupar en:

- Maltrato laboral, entendiendo como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleada o empleado, así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
- Persecución laboral, es decir conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad induzca a la renuncia.
- Discriminación laboral, referido a todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
- Entorpecimiento laboral, entendiendo toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.
- Inequidad laboral, referido a la asignación de funciones a menosprecio de la o el trabajador.
- Limitar los canales de comunicación, todo acto que restringe a la o el afectado la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto, aislamiento en su entorno de trabajo.
- Desprotección laboral, toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la o el trabajador.

El abordaje del acoso laboral es importante ya que no afecta solamente a los y las trabajadoras, sino también a la propia empresa, a través de un menor rendimiento laboral, aumento de absentismo, mayor número de accidentes de trabajo, mayores costes por renunciadas (Hassard et al., 2014) y consecuencias negativas en la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales que repercuten directamente en el clima laboral y en la productividad empresarial (Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 1998).

A pesar de los efectos contraproducentes del acoso laboral en la salud de las y los trabajadores, aún muchos países no cuentan con un marco normativo legal que propicie su bienestar y seguridad en sus espacios laborales. Bolivia no se excluye de esta realidad, dado que actualmente no existe una sanción al acoso laboral, ya que en Ley General del Trabajo no se contempla la prohibición, ni se contrasta los convenios internacionales de la OIT con el marco legal vigente en el país sobre la prohibición del acoso laboral incluido en la Constitución Política del Estado de 2009 y la Ley N°348 para garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.

Al respecto, aún hay poca evidencia acerca de cómo el acoso laboral puede afectar la inserción laboral de las trabajadoras, sin embargo un estudio en Los Ángeles, en una muestra de 827 trabajadoras, evidenció que el 31% fue despedida, renunció a un trabajo, pidió un cambio de trabajo, dejó de solicitar un trabajo o se comunicó con alguien como resultado del acoso laboral (Gutek & al., 1980) y, en una entrevista a 22 mujeres bomberas afroamericanas se reveló una exposición universal del acoso en su actividad laboral (Yoder & Aniakudo, 1995).

Frente a la carencia de datos que den cuenta de la magnitud de la problemática, el artículo tiene como propósito conocer las manifestaciones de acoso laboral y su incidencia en la inserción laboral de las mujeres del sector de construcción de El Alto-Bolivia.

Las mujeres en el sector de construcción en el Alto-Bolivia

Históricamente las mujeres se han desempeñado en ámbitos vinculados a su rol femenino a través de actividades domésticas, lo que ha mantenido el dominio de los hombres en la familia, los entornos sociales, la educación, la religión y el lugar de trabajo (Maypole, 1987). Esto ha propiciado que los trabajos de mecánica, conducción, construcción, etc., hayan sido ocupados principalmente por los hombres. Sin embargo, desde mediados de 1960 las mujeres se

han ido incorporando al mercado laboral como una pieza fundamental en diversos sectores de la economía, desempeñándose como enfermeras, trabajadoras sociales, maestras de educación primaria, secretarías, recepcionistas, actividades de cocina o limpieza, etc.

En el caso de Bolivia, las mujeres se han ido incorporando al sector de construcción desde la década de los años 60¹, y a partir de los 90 con una participación más acelerada, debido al incremento de construcciones y el apoyo de organizaciones que las capacitan para ingresar a nuevos espacios laborales (pintura, plomería, electricidad, seguridad laboral, entre otros). Instituciones como Red Hábitat, el Gobierno Autónomo Municipal de El Alto (GAMEA), Instituto de Formación y Capacitación Litoral (INFOCAL) y una serie de empresas y organizaciones vinculadas a la construcción.

En el caso de asociaciones, una de las organizaciones más representativa en el rubro de construcción es la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC) que nace el 2014 como una necesidad de contar con una entidad que represente a las mujeres constructoras, en la lucha por materializar condiciones de trabajo dignas en un mercado altamente competitivo y machista (Red Hábitat, s.f.). ASOMUC logró su personalidad jurídica el 2017 con el apoyo de Red Hábitat² y conformando el 2019 en AMUCBOL, con representación en todos los departamentos.

AMUCBOL está presente en la ciudad de El Alto, la segunda ciudad más poblada de Bolivia (848.452 habitantes) (Instituto Nacional de Estadística, 2012) que ha crecido aceleradamente a pesar de solo tener 37 años de creación, debido a una persistente migración procedente de comunidades aymaras del departamento de La Paz. En esta ciudad, las mujeres constructoras desarrollan su labor tanto en el ámbito público como en el privado, es decir, algunas tienen contratos temporales con empresas públicas, micro empresas o el propio GAMEA, para una serie de trabajos generalmente eventuales (limpieza de cañerías, enlosetados, empedrados, limpieza de escombros, construcciones, etc.). Otras desempeñan labores como trabajadoras por cuenta propia, ejecutando una serie de obras de infraestructura y mantenimiento, ofertando sus servicios a través de redes de contacto establecidas entre ellas.

La inserción de las mujeres en el sector de construcción, tiene ventajas y algunos desafíos que enfrentar. Dentro de las ventajas, el auge de la construcción y el incremento significativo del costo de la mano de obra dependiendo del nivel de calificación de la o el albañil y la localización de la obra³, ha mejorado la participación de las mujeres en este sector, con repercusiones directas en sus ingresos y condiciones de vida. Sin embargo, dentro de los desafíos para mantener su inserción laboral, está la necesidad de contar con un seguro dentro de esta actividad de alto riesgo, por lo que el 2021 el gobierno nacional puso en vigencia el seguro obligatorio para las y los trabajadores en el ámbito de la construcción SOAT-C⁴. Sin embargo, también es necesario revisar los tipos de contrato de las mujeres, ya que, la mayoría de ellas no están afiliadas al sistema nacional de seguridad social por lo que ante algún accidente, son ellas mismas quienes afrontan los gastos de atención médica. Adicional a los posibles daños físicos que pueden sufrir las trabajadoras por la naturaleza de la actividad, el incursionar en un espacio laboral masculinizado implica la presencia de marcadas desigualdades de género, discriminación, violencia y acoso en el lugar de trabajo.

1 A través de programas de alimentos por trabajo, que posteriormente fueron sustituidos por el Plan Nacional de Empleo (PLANE) y el Propaís en los años 80 y 90 con el propósito de evitar conflictos sociales derivados de la crisis económica y el desempleo (Balboa, 2012).

2 Red Hábitat es una ONG boliviana que trabaja sobre resiliencia urbana, especialmente en barrios vivienda de las ciudades de La Paz y El Alto. Desarrolla procesos formativos y asistencia técnica a mujeres constructoras articulando esfuerzos con organizaciones públicas, privadas y académicas, uno de sus mayores logros fue el impulso a la emergencia de dos organizaciones de mujeres constructoras, la ASOMUC y la AMUCBOL.

3 El salario de la mano de obra para la construcción en el departamento de La Paz subió en un 100% en los últimos años. El jornal de un albañil era de 70 Bs. El 2008, en la actualidad es de 180 Bs. Un ayudante percibe entre Bs. 100 a 120 por jornal y un peón de obra entre Bs. 80 y 100. según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Confederación Departamental de Construcción de La Paz [CADECO].

4 El seguro se puso en vigencia el 2021 y cubre hasta Bs 7.000 para gastos médicos, en caso de lesiones o accidentes en su fuente de trabajo, y una indemnización por Bs 70.000 en caso de muerte o incapacidad total y permanente del obrero. Para la vigencia del seguro se debe aportar anualmente 150 Bs.

METODOLOGÍA

Con el propósito de conocer las experiencias de acoso laboral de las mujeres trabajadoras del sector de construcción de El Alto-Bolivia y su incidencia en su inserción laboral, se realizó un estudio desde un enfoque cualitativo fenomenológico, para conocer esta realidad social a través de la percepción que tienen las mujeres trabajadoras acerca de su contexto espacial y temporal.

Participantes: Se realizaron entrevistas a 25 mujeres insertadas laboralmente en el sector de construcción (albañiles, ayudantes, pintoras, electricistas, plomeras, alcantarillistas, responsables de colocado de cerámica, revocado, etc.), que viven y trabajan en la ciudad de El Alto, y que están afiliadas a la AMUCBOL El Alto, ya que esta organización es una de las pioneras en el apoyo a las mujeres para trabajar en este sector, fortaleciendo sus habilidades y competencias a través de capacitaciones.

El promedio de edad de las 25 mujeres entrevistadas es de 45 años (en un rango de 33 a 61 años), con un grado de instrucción de técnica o bachiller (40%) o con primaria completa e incompleta (32%), solo un 16% tiene la secundaria completa e incompleta y un 12 % con estudios universitarios. La mayoría tiene como idioma originario el aymara (48%) o aymara y castellano (36%), castellano (12%) y quechua (4%). En cuanto a su situación marital, el 40% tiene pareja (casadas, 60%; enamorados, novios, concubinas 40%). El 96% tiene hijos y el 64% tiene personas a su cuidado (madres, padres, hermanos, hermanas, etc.).

En relación al tipo de contrato desde el 2021, la mayoría fue temporal (28%) o por obra (16%). Solo el 16% goza de un seguro laboral por sus contratos con la alcaldía, y las formas de pago son muy variadas (mensual, quincenal, semanal, por día o por jornal).

Instrumentos de recolección de información

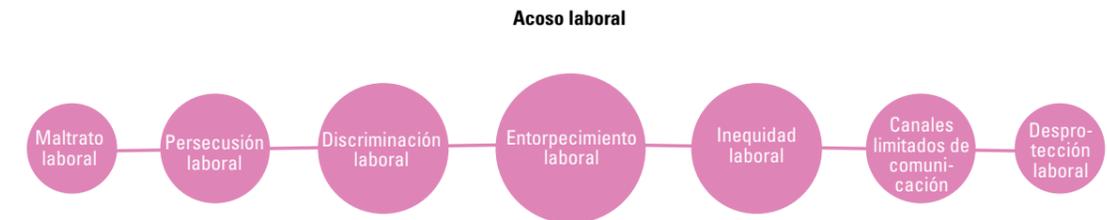
a. Entrevista semi-estructurada

Se diseñó una guía de entrevista semi-estructurada para las mujeres insertadas laboralmente en el sector de construcción. El instrumento está diseñado para obtener información de experiencias de acoso laboral y su incidencia en la inserción laboral, está dividido en tres secciones:

- **Información demográfica y familiar de las mujeres.** Recaba información personal de la persona entrevistada. Se registró la información demográfica de las trabajadoras (edad, nivel educativo e idioma originario), estado civil (tipo de relación, convivencia, hijos y personas que dependen de la trabajadora) e información laboral (tipo de contrato, seguro laboral, formas de pago, etc.).
- **Acoso laboral o acoso en el lugar de trabajo (ALT).** Indagó si las trabajadoras han sido víctimas de acoso laboral por su jefe o algún compañero de trabajo durante los últimos doce meses de la entrevista. La guía de entrevistas se adaptó de un cuestionario específico de medida del acoso laboral, el NAQ-R (*Negative Acts Questionnaire - Revised*) de Einarsen y Raknes (1997), adaptado al español por (González & Graña, 2009). Este cuestionario evalúa los diferentes comportamientos negativos que se producen en el lugar de trabajo, está compuesto por 24 ítems relacionados con experiencias de conductas que no han sido catalogadas como acoso. Los ítems del NAQ tienen como objetivo medir con qué frecuencia el sujeto se expone a conductas que pueden ser consideradas acoso o conductas negativas en un determinado periodo.

Estos indicadores de acoso laboral, fueron alineados al contexto de Bolivia, donde el acoso según su recurrencia se entiende a partir de los siguientes componentes:

Figura 2.
Dimensiones del acoso laboral



Fuente: Defensoría del Pueblo de Bolivia (2014). Elaboración propia.

- **Inserción laboral.** Se recopila información sobre la experiencia de ingreso y permanencia durante la inserción laboral de las mujeres trabajadoras del sector de construcción. Incluye información sobre experiencias laborales previas al sector de construcción, la edad que tenía cuando realizó su primer trabajo en el sector, experiencias previas, motivos y/o personas que la motivaron a trabajar en estos trabajos, el grado de dificultades y limitaciones al inicio de la inserción laboral y hasta la actual obra en la que participa, actividades en la que prefiere trabajar, y limitaciones o barreras que evitan su desarrollo en el sector.

b. Grupo focal [GF]

Se diseñó una guía de grupo focal dirigida a mujeres integrantes de AMUCBOL El Alto, su aplicación se basó en la interacción de 18 mujeres constructoras quienes dialogaron sobre la base de tres temas:

- **Acoso en el lugar de trabajo (ALT):** Se partió de sus experiencias laborales, para posteriormente abordar sutilmente las experiencias de acoso en el lugar de trabajo por sus compañeros hombres o jefes de obra.
- **Trayectoria de las mujeres en la construcción:** la inserción de las mujeres a la construcción, sus primeras experiencias de trabajo en la construcción, sus recorridos.
- **Estrategias de resistencia de las mujeres frente al acoso laboral:** Se rescató el afrontamiento de las mujeres frente al acoso laboral, tácticas y estrategias frente a situaciones de acoso laboral para evitar su renuncia.

Procedimiento de recolección de datos

Recolección de datos. En colaboración con las directivas de AMUCBOL, se accedió al directorio de mujeres constructoras de la ciudad de El Alto, logrando contactar con 30 mujeres. Posteriormente, se capacitó a 3 asistentes (sesiones de simulación para asegurar la fluidez de las entrevistas), quienes se comunicaron con las mujeres trabajadoras y programaron entrevistas en sus lugares de trabajo.

Aplicación de entrevistas. Las entrevistas se realizaron en los lugares de trabajo y el grupo focal en AMUCBOL. El tiempo promedio por entrevista fue de una a una hora y media, mientras que, en el grupo focal (18 mujeres), la duración fue de dos horas. Tanto las entrevistas como el grupo focal fueron grabados previa autorización de las participantes, para posteriormente ser transcritos y vaciados en matrices para su tratamiento.

Análisis de datos cualitativos

Las 25 entrevistas realizadas fueron transcritas y vaciadas a matrices de doble entrada, donde las filas fueron los casos y las columnas las categorías que involucran una serie de preguntas vinculadas a las variables de investigación. Al ser una entrevista semi-estructurada, se formaron sub-categorías según el testimonio de las entrevistadas. Después de consolidar la matriz de datos tabulados se analizaron las categorías de acoso laboral y su incidencia en la inserción laboral.

En el caso del grupo focal, se transcribieron los testimonios y se identificaron exclusivamente los indicadores de las variables del estudio.

RESULTADOS

La incidencia del acoso laboral en la inserción de las mujeres constructoras de la ciudad de El Alto, se manifiesta en la cotidianidad de labores que realizan las mujeres en el rubro de la construcción (plomería, electricidad, limpieza de cañerías, enlosetados, empedrados de calles, limpieza de escombros y otros), identificados como trabajos eventuales y precarios, a menudo sin seguridad laboral, con salarios bajos y en condiciones desfavorables, donde muy pocas están en posiciones como maestras, contratistas o jefas de obra, ya que la mayoría se ubica en las posiciones finales de las cadenas de trabajo como ayudantes u obreras. Desempeñarse constantemente en las ubicaciones finales las expone aún más a situaciones de acoso laboral en su espacio laboral y repercute en el mantenimiento de su trabajo.

En relación a las experiencias de acoso laboral, el estudio reveló siete manifestaciones de acoso laboral que experimentaron las mujeres constructoras de la ciudad de El Alto de forma recurrente (ver Tabla 1).

Tabla 1.
Manifestaciones de acoso laboral según su recurrencia que inciden en la inserción laboral de mujeres en el sector de construcción

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	DEFINICIONES	%	INSERCIÓN LABORAL
Maltrato laboral		Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado.	37%	Deserción laboral Rotación Naturalización
		Expresión verbal injuriosa o ultrajante.	3%	Resistencia para mantener su trabajo
		Comportamiento tendiente a menospreciar la autoestima y la dignidad.	3%	Aislamiento Depresión
Persecución laboral	Conducta reiterativa	Hostigamiento	3%	Aburrimento
		Arbitrariedad que induce a la renuncia		Abandono del trabajo
Discriminación laboral	Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.	Trato diferenciado por ser mujer Trato diferenciado en el salario Diferenciación en el ascenso laboral	15%	Desconfianza Hostilidad
Entorpecimiento laboral,	Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.	Retraso en la hora de salida del trabajo Sobrecarga laboral	13%	Aburrimento Renuncia Rotación
Inequidad laboral	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	Distribución inequitativa del trabajo Diferencia salarial	3%	Falta de puntualidad Desmotivación
Limitar canales de comunicación	Acto que restringe al afectado la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto.	Bajo rendimiento Forzar a tomar decisiones involuntariamente Molestia en el trabajo	10%	Hostilidad Baja autoestima Descontento Disgusto
Desprotección laboral	Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.	No dotación de implementos adecuados de trabajo Designación en trabajos pesados y riesgosos.	13%	Accidentes Enfermedades Renuncia

Fuente: Entrevista a 25 trabajadoras del sector de construcción de la ciudad de El Alto, 2021.

Según la Tabla 1, la mayoría de las mujeres constructoras han sido víctimas de **maltrato laboral**, al haber experimentado diversas expresiones de maltrato psicológico, verbal y físico, además de haber observado en el trabajo de la construcción actitudes inapropiadas como insinuaciones y la falta de respeto de parte de algunos de sus compañeros y compañeras de trabajo, pasando por las y los inmediatos superiores como maestras*os de obra o supervisoras*es que en su mayoría suelen ser hombres.

Inés, una joven constructora que desde hace cuatro años atrás se dedica a la albañilería como jornalera, recuerda que fue víctima de maltrato laboral en sus distintos trabajos (obras de construcción), el último suceso ocurrió el 2021, Inés aún recuerda la escena.

Cuando manejaba el cemento yo cargaba de dos en dos bolsas, éramos cuatro mujeres, cada una llevaba una bolsa y la única que llevaba dos era yo, entonces decidí hacer lo mismo que las demás mujeres y me dijeron delante de todos “oye gorda como vas a cargar uno si siempre cargas dos;” no me gusto que me griten y se rían así, me dolía que me hablen de esa manera, me puse mal, se decir porque tengo yo que hacer más que mis demás compañeras, después me llamaron unos compañeros, fui y vi que ellos se estaban sirviendo cervezas yo les dije perdón estoy trabajando y me fui, por no recibir ese vaso de cerveza se burlaron de mí, ellos me querían forzar a tomar con ellos, las mujeres pasamos por esas situaciones que nos afectan (Inés, mujer constructora alteña, 2021).

Frente a evidentes expresiones de maltrato laboral como el que ha experimentado Inés, la afectación es fuerte, llegando a provocar inestabilidad laboral y malas condiciones de trabajo de las mujeres agredidas, generándose un clima de trabajo adverso, en algunos casos llegando a causar hasta la deserción laboral, cuando la mujer afectada decide dejar el trabajo, renunciar o pide rotación de horario o lugar de trabajo. Llama la atención que algunas mujeres constructoras prefieren tolerar el maltrato laboral -si bien son conscientes de que les afecta de manera directa a su dignidad de mujer y trabajadora prefieren soportar- naturalizando el problema como lo hace Cristina y Rosmery quienes trabajan en contratos cortos en la alcaldía del municipio de El Alto desde el 2019.

Cuando son jefes no puedes decirles nada, casi siempre es continuo el maltrato, eso para ellos es chiste, de eso se ríen, pero a una le hace renegar, para ellos burlarse es normal, pero a nosotras nos molesta eso siempre pasa, por eso lo mejor es no hacer caso y seguir trabajando con los oídos tapados, “a palabras necias oídos sordos.” (Rosmery Mamani Cabrera, 2021). Los compañeros hablan malas palabras todo el tiempo, se gritan y nos gritan también a las mujeres, eso es normal me han dicho cuando recién estaba empezando, así que hay que aguantarse nomás. (Cristina, mujer constructora alteña, 2021)

Tanto las entrevistas como el grupo focal revelan que la mayoría de las mujeres prefieren soportar una serie de expresiones de maltrato psicológico, verbal y físico como burlas, insinuaciones, falta de respeto, etc., que se manifiestan en el trabajo para no generar problemas o intenciones de despido, ya que se ven con la necesidad de mantener su trabajo al ser para la mayoría de las mujeres, la principal fuente de ingreso familiar. En consecuencia, las mujeres han llegado a normalizar el acoso laboral frente a sus necesidades de subsistencia, pero también como estrategia de resistencia.

La segunda manifestación de acoso laboral en la construcción es la **discriminación laboral**, y según las mujeres constructoras se expresa, sobre todo, en el trato diferenciado por sexo, es decir, por el solo hecho de ser mujer son discriminadas. Estas prácticas se manifiestan como “formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana – en el trabajo o fuera de él – que determinan sistemáticamente la discriminación de un sexo frente al otro; normalmente, de las mujeres” (OIT, 2014: 16). Evidentemente, las mujeres son afectadas en mayor proporción de una serie de expresiones discriminatorias por su sexo, ya que los estereotipos fortalecen ideas tradicionales sobre las mujeres y hombres reforzando la discriminación hacia las mujeres, como el que vivió Candelaria, una maestra albañil que trabaja desde joven en la construcción y en su último trabajo estuvo a cargo de la supervisión de un grupo de trabajadores y trabajadoras en una empresa constructora de la ciudad de El Alto.

No se acepta que una mujer sea maestra de obra o que esté a cargo de la obra gruesa, eso lo vivimos todos los días, pareciera que las mujeres solo podemos estar a cargo de la pintura, el revoque, limpiando, barriendo o siendo la ayudante del ayudante, a mi varias veces me han hecho sentir mal en la empresa, pese a que ya estoy en este oficio bastantes años, ya que me inicié con mi papá y hago el trabajo igual o mejor que algunos hombres, pero por ser mujer debo demostrar todo el tiempo que hago bien mi trabajo, no puedo equivocarme, no puedo echar a perder material, en cambio en el trabajo de los hombres parece que nadie se fija. Candelaria, mujer constructora alteña, 2021.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad por motivos ajenos a la capacidad de la mujer. En efecto, el trabajo es un derecho que toda persona tiene, y, por tanto, básico para su supervivencia, aunque en algunos casos como el que menciona Candelaria erróneamente se cree que las mujeres no tienen la habilidad para llevar a cabo la tarea que se les encomienda. Esto se debe a esquemas culturales patriarcales que reproducen la discriminación por género, estableciendo roles de género diferenciados para hombres y mujeres que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en algunos trabajos como la construcción.

La discriminación laboral incide de manera directa en las mujeres constructoras, tornándose el ambiente laboral en hostil y desconfiado para la agredida, como manifiesta una de las mujeres entrevistadas, que tras la pandemia del COVID-19 decidió retornar al rubro de la construcción para poder generar ingresos económicos para su familia.

Las mujeres no somos bienvenidas en este tipo de trabajo, nos discriminan mucho, nos humillan, se ríen de nosotras, nos tratan mal, solo por el hecho de ser mujeres, en pocos lugares nos tratan con respeto, desde los ingenieros, pasando por nuestros mismos compañeros. Cuando una trabaja con empeño y hace bien las cosas nos dicen que estamos trabajando como hombres, ellos no reconocen la capacidad de una mujer en la albañilería, por eso este tipo de trabajo no es fácil para las mujeres. (Martha, mujer constructora alteña, 2021).

En efecto, la discriminación laboral genera un ambiente hostil y desconfiado para las agredidas, quienes son tratadas de forma despectiva por el hecho de ser mujeres, frente a este tipo de actitudes según las entrevistas las mujeres optan para no renunciar con la estrategia de resistencia: hacer oídos sordos.

No hay que hacerles caso a los hombres, mejor hay que hacer oídos sordos a sus palabras necias, hay que hacer como si no nos importara. Así, si no le damos importancia, tampoco nos va afectar, al menos yo pienso así. (Martha, mujer constructora alteña, 2021).

La **desprotección laboral** es la tercera manifestación de acoso laboral más recurrente, al que también se enfrentan las mujeres constructoras de la ciudad de El Alto. Esta se expresa en la no dotación de implementos adecuados de trabajo, designación de labores peligrosas o demasiado pesadas para las mujeres constructoras, poniendo en riesgo su integridad y seguridad por medio de ordenes o asignaciones de funciones, sin cumplir con los requisitos mínimos de protección y seguridad, como relata Cristina quien desde hace ocho años trabaja en el mantenimiento de calles de la ciudad de El Alto.

En la alcaldía nos dan overoles, guantes y sombreros para trabajar, en el sector privado no, cada una debe llevarse su ropa y lo que va a necesitar para trabajar. Yo uso ropa cómoda, chompas, buzos, botas y cuando el trabajo es a la intemperie sombrero, aunque la mayoría usan los overoles de la alcaldía. (Cristina, mujer constructora alteña, 2021)

La desprotección laboral al que se enfrentan las mujeres en la construcción pone en riesgo su integridad y seguridad en el trabajo, sin el cumplimiento a veces de requisitos **mínimos de protección** en el trabajo, ocasionando accidentes, enfermedades, temor a continuar trabajando o muchas veces hasta la renuncia del trabajo producido por incidentes causados involuntariamente en la construcción.

Nos faltan implementos para trabajar mejor, no siempre son suficientes los materiales de trabajo, pero se hace lo que se puede. Si tuviéramos las herramientas adecuadas el trabajo sería más fácil y no hubiera tanto accidente (...). Una vez, una de las compañeras con sus zapatos de cholita estaba trabajando, y sin querer ha pisado un clavo y se ha hecho traspasar el pie, uno de los maestros le ha tenido que desclavar, le ha lastimado grave y ni así quería avisar al ingeniero, tenía miedo que le despidan, ella nomás se sabe curar apenas sabe venir a la obra, cojeando, cojeando sabe caminar. (Rosmery, mujer constructora alteña, 2021)

Las condiciones de trabajo como menciona Rosmery, están lejos de ser dignas, los trabajos de la construcción en su gran mayoría (tanto hombres como mujeres) carecen de cobertura de servicios contra accidentes y son las y los trabajadores quienes pagan con sus ahorros o prestamos la atención médica, ante algún accidente, además de que pierden la continuidad de ingresos.

Estos trabajos en su gran mayoría precarios y sin seguridad laboral son aceptados por la mayoría de las y los trabajadores ante la falta de otras opciones laborales. Según las mujeres que participaron del grupo focal, las empresas estatales son las que brindan beneficios como el seguro social. Estos espacios laborales son altamente demandados por las mujeres, sin embargo, su cobertura es muy reducida y los tiempos de contratación son cortos, en su mayoría se trata de contratos temporales que emplean mano de obra no calificada. Por su parte, un número considerable de mujeres se emplean en obras de construcción pequeñas, a través de contratos hasta la conclusión de la obra (refacciones, construcciones pequeñas, etc.) estos trabajos según las mujeres son los que carecen de seguridad laboral, además de practicarse la forma de pago semanal o quincenal, es decir que cada fin de semana o quincena cortan el vínculo laboral, sin que la trabajadora haya concluido las labores para las que fue contratada. Esta mala práctica desvincula el principio previsional que tiene la liquidación de beneficios sociales dejando en total desamparo al trabajador o a la trabajadora.

Ante la permanente desprotección laboral, las mujeres constructoras en alianza con otras organizaciones han demandado al gobierno nacional un seguro de salud dirigido a las y los trabajadores de construcción, el mismo está siendo implementado desde el 2021, aunque no todas las mujeres acceden por el costo anual que implica.

Este seguro nos ha costado bastante, hemos solicitado desde hace tiempo, finalmente ya está en marcha, aunque no se ajusta a todos por su costo, sin embargo, desde la asociación venimos difundiendo su importancia sobre todo contra cualquier accidente en el trabajo. (Sonia, mujer constructora alteña, 2021).

Otra manifestación del acoso laboral por la que son agredidas las mujeres constructoras es el **entorpecimiento laboral**, que de acuerdo a las entrevistas se manifiesta a través de la recarga de trabajo o la prolongación del horario de salida. Marina, una constructora que ya lleva cuatro años en el rubro de la construcción explica el tiempo que le demanda el trabajo en la obra en la que trabaja actualmente.

Sé quedarme hasta más tarde, porque como trabajamos por contrato hay que avanzar, a veces me toca estar en el vaciado y hasta terminar hay que quedarse, ya no es el trabajo diez horas a veces hasta muy noche sabemos quedarnos, cuando salimos también casi siempre me toca barrer o limpiar lo que se ensucia, para no dejar las cosas botadas, por eso casi entre las últimas salgo. Eso no se fijan ni los compañeros y el jefe de la obra, para ellos es parte de mis obligaciones. (Marina, mujer constructora alteña, 2021).

A esta sobrecarga laboral, se suma la disputa entre el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, ya que la mayoría de las mujeres constructoras están casadas y en algunos casos asumen la jefatura de su hogar solas. Esto implica tiempo fuera del horario de trabajo remunerado de la construcción que se traduce en desgaste.

Me levanto muy temprano, sobre todo para preparar la comida, les dejo listo a mis hijos para que calienten y yo me llevo a la obra un platito de comida (...) A veces me quedo hasta más tarde porque rápido avanzan las horas y no siempre terminamos temprano, eso también me ha traído problemas en la casa, los hijos no entienden, piensan que llegando del trabajo tengo que encargarme también sola de la casa, eso me da rabia porque ellos no me ayudan con las cosas de la casa. (María Eugenia, mujer constructora alteña, 2021)

Las actividades domésticas como lavar ropa, limpiar, cocinar, etc., ocupan un tiempo importante que muchas mujeres y sus familias aún las conciben como responsabilidad exclusiva de las mujeres. Aún existe ausencia y omisión de la familia en el proceso de provisión y gestión de los cuidados, que se explica por la cultura machista arraigada en contextos como El Alto. A muchas mujeres les toca sobrellevar la sobrecarga del trabajo remunerado, combinarlo con el trabajo doméstico y del cuidado de la familia. Una forma de sopesar esta sobrecarga laboral es estableciendo espacios de escucha entre las mujeres. Según el grupo focal, a pesar de la cargada rutina laboral, las mujeres encuentran espacios (en el almuerzo o la salida del trabajo) en los que comparten sus experiencias de vida, sus problemas y preocupaciones. Hilda destaca que su vida es similar al de otras de sus compañeras.

A la salida tratamos de acompañarnos, sobre todo cuando nos quedamos hasta tarde ya que es peligroso caminar solas, en esos trayectos nos conocemos un poco más o a la hora del almuerzo también, son los únicos momentos para charlar tranquilas, ahí me he dado cuenta que mis compañeras también tienen familia, tienen deudas que pagar igual que yo tiene preocupaciones y por eso estamos aquí matándonos para ganar un poco de dinero. Eso me da fuerzas ya que no soy la única mujer con problemas que busca salir adelante. (Hilda, mujer constructora alteña, 2021)

La construcción no está al margen de prácticas que pueden ser consideradas como entorpecimiento laboral, al menos así lo expresan los testimonios de las mujeres que ante un ambiente de sobrecarga laboral tienden a aburrirse, buscan cambios, rotaciones o finalmente prefieren renunciar al trabajo de la construcción debido a las dificultades que encuentran como manifiesta Flora.

En algunos lugares es difícil trabajar, da ganas de renunciar, ya que mucho nos molestan, de todo y nada, a veces tratan de aburrirnos, como en mi anterior trabajo, me decían si no vas a poder trabajar al ritmo de los demás es mejor que te vayas, y se renunciar, aunque después me sé arrepentir y me sabe dar miedo volver a cobrar de los días que he trabajado y así nomás lo se dejar (Flora, mujer constructora alteña, 2021)

Algunas mujeres como Flora se cansan de la constante intimidación y persecución, llegando incluso a pedir su reubicación en otra sección o turno. Estas prácticas abusivas en el entorno laboral no solo son ejercidas por hombres, en algunos casos también por mujeres, generando un imaginario que actúa como medio de control y disciplina para las mujeres, que en la mayoría de casos prefieren no denunciar.

Son muy abusivos algunos jefes de obra, nos explotan mucho, tratan de aburrir a los más nuevos, sobre todo, yo salgo cansada, totalmente agotada, al día siguiente tengo que volver temprano, pero no me queda más que aguantar, ya que soy madre sola y en este trabajo al menos tengo sueldo fijo por tres meses. (Maritza, mujer constructora alteña, 2021)

Por la necesidad del sustento económico diario las mujeres soportan abusos y violencias. La pobreza genera un contexto de vulnerabilidad, que se acrecienta en las mujeres que son jefas de hogar como Maritza. Sin embargo, ante estas actitudes violentas las mujeres prefieren callar y resistir en silencio.

Hay mucho machismo en las obras, es más, te amenazan si denuncias, eso comentaban en una reunión, que es mejor callarse para no perder el trabajo, a matar de hambre a los hijos, una difícilmente se va armar de valor para denunciar o reclamar, es mejor aguantarse nomás. (Cristina, mujer constructora alteña, 2021)

Limitar los canales de comunicación es otra forma de acoso laboral que identifican las mujeres constructoras al restringir la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún problema en la obra.

Por lo general no hablamos las mujeres, porque nos saben decir que se meten ustedes, estos son temas de hombres, dejemos arreglar entre hombres, como si nuestra voz no valiera nada (Cinda, mujer constructora alteña, 2021)

Frente a estas formas de comunicación establecidas entre la complicidad de los hombres como menciona Cinda, se genera molestia y descontento por parte de algunas mujeres quienes llegan a percibir el ambiente laboral como hostil y vertical. Estas actitudes machistas inciden en la autoestima de las mujeres, además de generar descontento y disgusto.

En el ambiente laboral las mujeres constructoras también identificaron **persecución laboral** al ser agredidas por conductas cuyas características de reiteración permite inferir que tienen el propósito de inducir la renuncia, mediante una serie de actitudes como la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario, que generan desmotivación laboral como comenta Sonia.

Cuando recién estaba empezando a trabajar en construcción había más posibilidades de trabajo en la alcaldía de La Paz que en El Alto, entonces todas las mañanas yo bajaba a la obra, ingresábamos temprano y seguíamos las instrucciones del Arquitecto, pero nos supervisaban también los capataces, la más jodida de todas era una mujer que no permitía que nos sentemos un ratito, ella nos gritaba todo el tiempo, nos decía palabras fuertes, eso era todos los días, nos hacía aburrir en el trabajo, pero era más fregada con las mujeres, parecía que nos tenía rabia, ese trato que recibíamos de ella era como para hacernos escapar, muy pocas mujeres la aguantaban, en cuanto se pudo yo pedí que me cambien de turno, porque no podía trabajar con alguien que me grite todo el tiempo, que me insulte de todo y nada. (Mikaela, mujer constructora alteña, 2021).

Mikaela recuerda una serie de actitudes que denotan arbitrariedad en el trabajo y que inducen al abandono, renuncia o cambio de turno, tal como fue su experiencia de persecución laboral. Llama la atención que la persecución laboral no es solamente de hombres a mujeres, sino que también de mujeres que se encuentran en una posición de poder superior a la víctima, esto se debe a la cultura patriarcal fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres.

Limitar los canales de comunicación incide de manera directa en la baja autoestima de las mujeres constructoras, además de generar hostilidad y descontento como menciona Mikaela.

Nos hacen sentir mal, a tal punto que una no sabe qué hacer, a quien acudir, ya que el ambiente de trabajo no es tranquilo, es muy violento (Mikaela, mujer constructora, 2021)

Estas actitudes violentas tienden a ser normalizadas por las mujeres al poco tiempo de su inserción. Esta es una estrategia recomendada por sus compañeras más antiguas.

Mis compañeras más antiguas dicen que es normal que a una le maltraten o le griten como en el cuartel, siempre hacen eso saben decir, parece que a ellas ya no les afecta. (Mirna, mujer constructora alteña, 2021)

Por otro lado, la **inequidad laboral** se manifiesta en un ambiente laboral injusto para las mujeres, considerando la distribución de trabajo, es decir, en la asignación de funciones y menos precio de la trabajadora, cuando la o el empleador no es equitativo en la asignación de labores o funciones, tal como revela Silvia en la entrevista.

Hay diferencias en el pago, a las mujeres siempre nos pagan menos que a los hombres, por más que hagamos el mismo trabajo, eso es en todas partes, yo en este momento estoy haciendo la instalación eléctrica de una casa y gano lo mismo que el ayudante (Silvia, mujer constructora alteña, 2021)

Las diferencias que existen entre hombres y mujeres al realizar las mismas actividades como cuenta Silvia, es un importante rezago que afecta a las mujeres trabajadoras ya que expresa claramente la inequidad laboral. Por otro lado, algunas mujeres en el grupo focal indicaron que el salario varía de acuerdo a las responsabilidades asignadas a hombres y mujeres en la construcción. Los trabajos son marcadamente diferentes, por lo que resulta difícil comparar el esfuerzo o dedicación y los salarios entre hombres y mujeres.

Los trabajos más livianos y finitos nos dan a nosotras, también muchas veces escogemos nosotras porque tenemos más paciencia y habilidad para la pintura, para la obra fina, aunque los hombres dicen que es más fácil y por eso es justo que nos paguen menos, eso no es cierto, es un trabajo más limpio, pero de más detalles y cuidado. (Hilda, mujer constructora alteña, 2021)

Por consiguiente, la inequidad laboral se puede observar en la discriminación de tareas por sexo y la diferencia salarial al momento de la remuneración, llegando a pagar menos incluso a los trabajadores hombres que desempeñan labores donde hay una mayoría de mujeres. Por ello, cuanto más femenina sea la ocupación, menor es el salario para hombres y mujeres, incluso teniendo en cuenta factores como la educación y la experiencia. Frente a esta inequidad salarial las mujeres no reclaman, ya que tienen la idea preconcebida desde antes de ingresar a las obras de construcción, que, por el hecho de ser mujeres su sueldo será menor al de los hombres, no obstante, deben priorizar sus necesidades económicas, antes de su bienestar laboral.

DISCUSIÓN

- La construcción es un espacio ocupado predominantemente por hombres, con reciente incorporación de la población femenina, que en su mayoría atraviesa por condiciones laborales precarizadas, se trata de mujeres con bajos niveles de escolaridad, sin seguridad social, con salarios más bajos en comparación a la de sus compañeros de trabajo y una sobre carga laboral por sus responsabilidades con el trabajo doméstico y el cuidado familiar. Más allá de la alta vulnerabilidad de estas mujeres, su presencia en un espacio históricamente masculino establece una clara ruptura de roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres desafiando el orden establecido y desnaturalizando construcciones patriarcales.
- La inclusión de las mujeres en el trabajo de construcción convive con la cotidianidad del acoso laboral que se expresa en una serie de estereotipos de género y jerarquías de ejercicio de autoridad, mayor capacidad, dominio y violencia sistemática, en muchos casos naturalizada por las mismas mujeres, quienes antes de enfrentar el acoso laboral prefieren callar y aprenden a vivir en un ambiente habitualmente violento, poniendo de relieve la gran dificultad que representa para ellas generar recursos económicos mejores al del trabajo de construcción, tomando en cuenta que en su mayoría se trata de recursos humanos poco calificados y precarizados.
- El acoso laboral incide de manera directa en el proceso de inserción laboral de las mujeres trabajadoras de construcción, manifestándose a través de una serie de expresiones de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, limitación en los canales de comunicación y desprotección laboral, generando intimidación, miedo y angustia en las mujeres, quienes pese a la persistente violencia prefieren no abandonar el trabajo, sino optar por desarrollar estrategias de resistencia frente al acoso laboral para mantener sus puestos de trabajo principalmente por necesidades económicas.
- Las expresiones de acoso laboral más visibilizadas por las mujeres constructoras fueron el maltrato y la discriminación laboral sobre todo por razones de género y las menos visibilizadas o percibidas fueron la inequidad y persecución laboral, quizás porque en el ambiente laboral se tiende a normalizar la violencia, constituyéndose en una estrategia para lograr su permanencia en el trabajo. Ante estas manifestaciones del acoso en el lugar de trabajo se hace indispensable la necesidad de crear mejores condiciones, oportunidades y disposiciones laborales, de manera que se fomente la óptima inserción de las mujeres mediante una serie de políticas dirigidas a mejorar su situación en el ámbito laboral, toda vez que en Bolivia no se cuenta con medidas de prevención contra el acoso laboral, asimismo, la Ley General del Trabajo no contempla la prohibición del acoso laboral, tampoco se cuenta con datos oficiales que den cuenta de la magnitud de la problemática. Adicional a ello, es importante destacar la necesidad de vincular con normativas de seguridad y salud en el trabajo, que propicien el bienestar integral de las mujeres.
- El acceso a las mujeres constructoras en un contexto de pandemia por el COVID-19 fue un desafío, ya que, cada una de las entrevistas fueron presenciales, debido al escaso manejo tecnológico que impidió realizar reuniones virtuales con las trabajadoras. A pesar de estas limitaciones, se pudo obtener una primera evidencia de esta problemática, que a su vez invita a la comunidad académica a ampliar investigaciones sobre el acoso laboral desde una perspectiva de género, que ayuden a develar los obstáculos que tienen que sortear las mujeres para ingresar a trabajar al rubro de la construcción y una vez dentro, los impedimentos que atraviesan para aprender el oficio, calificarse y permanecer en el rubro, sopesando una serie de prácticas habituales y naturalizadas que ponen de relieve la gran dificultad que representa para las mujeres el proceso de inserción laboral en el ámbito de la construcción.

REFERENCIAS

- Barahona, P. (2014). *Políticas Públicas de Inserción Laboral Femenina en la Minería Chilena. Análisis del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera*. Obtenido de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/28528/Tesis%20%202014%20imprimir%20pdf.pdf?sequence=3>
- Bartolomé, P. (2012). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI, *Revista Formación de Seguridad Laboral*.
- Defensoría del Pueblo de Bolivia. (2014). *Acoso laboral*. ABBASE: La Paz.
- Einarsen, S., y Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., & Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274.
- González, D., & Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.
- Gutek, B., & al., e. (1980). "Sexuality and the Workplace." *Basic and Applied Psychology*, 1, 255-265.
- Hassard, J., Teoh, K., Cox, T., Dewe, P., Cosmar, M., Gründler, R., Flemming, D., Cosemans, B., Van, K. (2014). La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Luxemburgo: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Instituto Nacional de Estadística. (2012). Censo de Población y Vivienda. Recuperado de, <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-sociales/vivienda-y-servicios-basicos/censos-vivienda/>
- Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. (1998). Nota Técnica Preventiva 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- ILOSTAT. (19 de Febrero de 2022). ILOSTAT. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/data/#>
- Izquierdo, T., & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaria de Salud Laboral.
- Martínez, M. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 26, 65-92.
- Matthiesen, S., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- Maypole, D. (1987). *Sexual Harassment at Work: A Review of Research and Theory*. *Affilia*, 2(1), 24-38. doi:doi:10.1177/088610998700200104
- Moreno, B. & Rodríguez, A. (2004). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 245 - 249
- Moreno-Jiménez, B., & Rodríguez-Muñoz, A. (2006). Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social. (08 de marzo de 2017). Mujeres cubren 46% de fuerza laboral en el país. Obtenido de <https://cedla.org/obess/mujeres-cubren-46-de-fuerza-laboral-en-el-pais/>
- ONU & CEPAL. (17 de Febrero de 2022). Autonomía económica. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014). *La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y Perspectivas: Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe*.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*(18).
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208.
- Red Hábitat (2014). *Mujeres Constructoras del Hábitat. Derechos y Emprendimientos en la Ciudad. Taller de Proyecto e Investigación del Hábitat Urbano – Rural*. La Paz.
- Red Hábitat (s.f.). *Mujeres en la Construcción: Hacia su Empoderamiento Político y Económico*. Recuperado de, <https://www.red-habitat.org/mujeres-en-la-construccion-hacia-su-empoderamiento-politico-y-economico/>
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S., & Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. . Barcelona: Altamar.
- Topa, G., Depolo, M., & Morales, J. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo* . Santiago: Naciones Unidas .
- Yoder, J., & Aniakudo, P. (1995). The responses of African American women firefighters to gender harassment at work. . *Sex Roles*, 32(3-4), 125-137. <https://doi.org/10.1007/bf01544784>



¿Influye la violencia contra las mujeres en el abandono de cursos en la universidad?

Autora: Julieta Mendoza Valda
Universidad Mayor de San Andrés. La Paz-Bolivia
Coautor: Arístides Vara-Horna
Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú



Julieta Mendoza Valda

Trabajadora Social, docente emérita e investigadora con larga trayectoria en la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Maestría en Políticas de Desarrollo (CIDES-UMSA), Diplomados en: Educación Superior (Facultad de Humanidades-UMSA), Formulación y Evaluación de Proyectos (CIDES-UMSA), E-learning (CEPIES-UMSA) y Economía Feminista (IIISP-Trabajo Social-UMSA), entre otros.

A nivel profesional se destaca su posición de Decana y de Vicedecana de la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA. Fue Directora y Jefa de la Unidad de Prácticas Preprofesionales de la Carrera de Trabajo Social. Es representante Docente UMSA y a nivel nacional.

Es Responsable de varios proyectos de investigación e interacción social, como: "la investigación La Ruta Crítica que siguen las Mujeres que sufren Violencia Intrafamiliar en Latinoamérica." Del Programa OMS/OPS y el proyecto "Red Latinoamérica-Europa de Trabajo Social Transnacional (RELETRAN)." De ALFA, Financiada por la Unión Europea.

Autora (individual o en equipo) de libros y artículos en el ámbito profesional y de las Ciencias Social. Actualmente es Ejecutiva de Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Representante ante el Honorable Consejo Universitario de la UMSA.

Resumen

Se determina cómo la violencia contra las mujeres universitarias por sus parejas (VcM) influye en el abandono de cursos académicos. Se encuestó a una muestra aleatoria representativa de 1,461 estudiantes mujeres, con pareja, de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), la más grande en relación al número de estudiantes del sistema público de las universidades de Bolivia. La investigación se focalizó en el 19.7% de estudiantes que ha reportado haber abandonado al menos un curso durante el año 2020 (n=285).

Mediante un cuestionario estructurado en base a 22 indicadores oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE) para medir violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, se determinó que el 57% de mujeres que han abandonado al menos un curso durante el año 2020, ha sido agredidas por sus parejas o exparejas. Se comprobó, efectivamente, que la violencia contra las mujeres aumenta en 21% la probabilidad de abandonar cursos universitarios.



PALABRAS CLAVES

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, universitarias, abandono de cursos, deserción universitaria.

INTRODUCCIÓN

La presencia de la mujer boliviana en la vida económica, social y política ha tenido un incremento notorio particularmente en el último medio siglo y de manera especial en las dos últimas décadas. Una parte importante de esta nueva realidad se debe al incremento de la presencia femenina en todos los grupos profesionales y en todos sus grados (técnicos, académicos, postgrados, etc.), y, paralelamente, por su presencia en la vida política, militar y cultural. Sin embargo, a pesar de los avances logrados en esta materia, la violencia activa de los hombres contra sus parejas o exparejas, sigue siendo un problema crítico. En efecto, Bolivia encabeza la lista de 13 países de Latinoamérica con más casos de violencia física contra las mujeres y segundos en violencia sexual (Bott et al, 2019).

Este problema parece no discriminar por nivel educativo, estando presente en todos los estratos de formación. La Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia Contra las Mujeres (EPCVcM), desarrollada por el Instituto de Estadísticas de Bolivia (INE, 2016) indica que de 3.3 millones de mujeres que asisten o asistieron a un centro educativo, un 65%, revelan algún incidente violento durante su vida estudiantil (colegio, instituto, universidad) ejercida por el personal administrativo, profesores, catedráticos o compañeros de estudio. Además, para el caso particular de las universidades, investigaciones recientes desarrolladas por la Agencia de Cooperación Alemana y la Universidad de San Martín de Porres en Perú y Ecuador, reportan también altos porcentajes de violencia contra las universitarias, ejercidas por las parejas o exparejas (Vara-Horna, 2016, 2021).

Altos porcentajes de violencia contra las mujeres en las universidades son una seria amenaza a la integridad y formación de las mujeres universitarias. Aunque existen muy pocos estudios que indagando sobre los impactos de la VcM en la productividad académica de las universitarias, investigaciones en la región encuentran un efecto muy pernicioso en el ausentismo, el rendimiento y la salud en general (Vara-Horna, 2016, 2017, 2021).

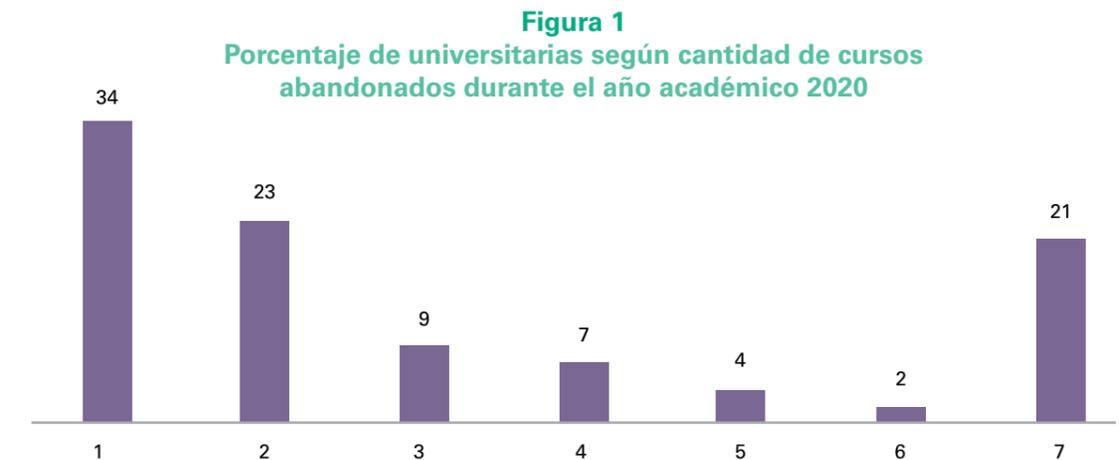
En Bolivia, un serio problema académico es la deserción universitaria, la cual suele empezar por una disminución crónica del rendimiento académico o el abandono de cursos matriculados. En la Universidad Mayor de San Andrés, la universidad pública más grande de Bolivia, el abandono de cursos oscila entre el 20 y 30% (Departamento de Sistema de Información Estadística, UMSA 2021), siendo un problema crítico que demanda atención oportuna. Al respecto, nos preguntamos si una de las variables que explica el alto nivel de abandono de cursos es la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Esta es una pregunta que están aun sin responder en la academia, aunque la evidencia previa tienen a soportar este supuesto. Vara-Horna (2021), por ejemplo, encuentra que las estudiantes universitarias ecuatorianas cuando son agredidas tienen sentimientos de impotencia y desesperanza (34,5%); dificultad para concentrarse en sus estudios, tareas y exámenes (33%); desconfianza y aislamiento de la gente (27,8%); disminución de su rendimiento académico (24,6%); inasistencia a clases (21,6%) y deseos de abandonar los estudios (10,6%). En la misma línea, Umana et al. (2014), en universitarias de Nigeria, encuentran que cuando son agredidas disminuyen significativamente su concentración (71%) y autoconfianza (68,9%), y se incrementa el ausentismo (56%) y el riesgo de abandono del semestre académico (3,3%). Póo & Vizcarra (2008) encontraron evidencia cualitativa parecida en universitarias chilenas, la violencia se encuentran vinculadas al ausentismo y el abandono de los estudios debido al control y amenaza ejercidas por los agresores. Vara-Horna & López (2016) encuentran en universitarias peruanas que la violencia contra las mujeres aumenta las intenciones de abandonar los estudios universitarios. Todas estas evidencias son consistentes, sin embargo se han centrado en evaluar la intención de deserción, por lo que se requiere nueva evidencia centrada en la cantidad de cursos abandonados durante el periodo académico.

MÉTODO

Participantes

La investigación se realizó en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), la universidad más grande del sistema público de Bolivia que para la gestión 2020 tuvo 77,316 estudiantes matriculados, y donde 37,717 son mujeres (49%).

Mediante un muestreo probabilístico se encuestaron a 1,848 universitarias, de las cuales 1,461 reportaron tener pareja. De este último grupo, 285 (19,7%) han abandonado al menos un curso matriculado durante el periodo 2020. En la Figura 1 se muestra el porcentaje de universitarias según el número de cursos abandonados.



De las 285 estudiantes seleccionadas para el estudio, estas tienen una edad promedio de edad de 28 años, en un rango que oscila entre 18 y 51 años. La mayoría son solteras (62,8%), seguida de casadas o convivientes. La mayoría vive con sus padres (46,7%) o con su pareja (35,4%). El 65,6% no tiene hijas*os. Otro dato importante es la identificación con algún grupo étnico, siendo la mayoría Aymara (58,6%) o mestiza criolla (25,6%). En cuanto a su profesión religiosa, la mayoría son católicas (50,5%) o cristianas (24,6%). En cuanto a la ocupación laboral, 26,7% solo se dedica a los estudios, el resto tiene alguna actividad laboral, ya sea tiempo completo (26,7%) o parcial (46,6%).

Los datos sociodemográficos de las encuestadas revelan en las mujeres el grado de responsabilidad en el ámbito privado con su familia y en el ámbito público con la formación educativa. Esta doble actividad que requiere horas de trabajo es una limitante más para lograr sus metas académicas, y debe ser controlado para aislar el efecto potencial de la violencia contra las mujeres.

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario estructurado aplicado por medio digital, mediante autoinforme. Aparte de las variables demográficas, la encuesta incluye la medición de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja o expareja.

Para medir los tipos y manifestaciones de VcM por sus parejas se usaron los 22 indicadores oficiales que utilizó el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2016) en la Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia Contra las Mujeres. Esta encuesta define a la VcM como “una de las violaciones a los Derechos Humanos más sistemáticas y extendidas que existen.

Se entiende como cualquier acto de coerción o coacción ejercido intencionalmente, que busca dañar y lastimar a las mujeres, solo por el hecho de serlo y, a la vez, se convierte en un instrumento usado para mantenerlas en un lugar subordinado. Esta violencia se origina, en relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, construidas socioculturalmente y sustentadas en la creencia generalizada de la supremacía de lo masculino sobre lo femenino.

La violencia hacia las mujeres es entonces una manifestación de la discriminación y, a la vez, un mecanismo de control, que impide el goce de derechos y libertades en igualdad de condiciones y con equidad” (INE, 2016; 23). Esta escala mide los 4 tipos de violencia más comunes: psicológica (Insultos con palabras graves; La avergonzó o le humilló; Le prohibió salir o que le visiten; La amenazo con lastimarla; La amenazo con matarla; La amenazo quitarle a sus hijas*os; La amenazo con armas), física (La empujo o la jalo del cabello; La abofeteo, golpeo con las manos y puños; La golpeo con algún objeto; La pateo; Le agredió con cuchillo, pistola o cualquier arma; Le disparo con un arma; Le ha tratado de ahorcar o asfixiar), económica (Aunque tuvo dinero no cumplió con los gastos del hogar; Le ha prohibido adquirir bienes o propiedades a su nombre; Ha destruido, tirado o escondido sus cosas; Le quito o se adueño de sus dinero; Le quito o se adueño de sus bienes) y sexual (Ha usado la fuerza física para obligarla a tener relaciones sexuales; Le exigió a tener relaciones sexuales aunque usted no quería; Cuando tiene relaciones sexuales le obligo hacer cosas que a usted no le gustan), perpetrados por la pareja alguna vez durante la relación. Las opciones de respuesta son “nunca”, “1 vez”, “pocas veces”, “muchas veces”. En la muestra, las escalas tienen altos niveles de fiabilidad por consistencia interna y validez de constructo (Tabla 1).

Tabla 1
Fiabilidad y validez de las escalas de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

Escalas (ítems)	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Violencia económica (5)	0.876	0.910	0.670
Violencia física (7)	0.875	0.904	0.576
Violencia psicológica (7)	0.871	0.901	0.570
Violencia sexual (3)	0.821	0.893	0.736

La variable “abandono de cursos” fue medido usando los indicadores de rendimiento académico de la UMSA. Se preguntó directamente “De las materias programadas en la gestión 2020, ¿cuántas materias has abandonado?” Las opciones de respuesta incluían desde “ninguna” hasta “siete”.

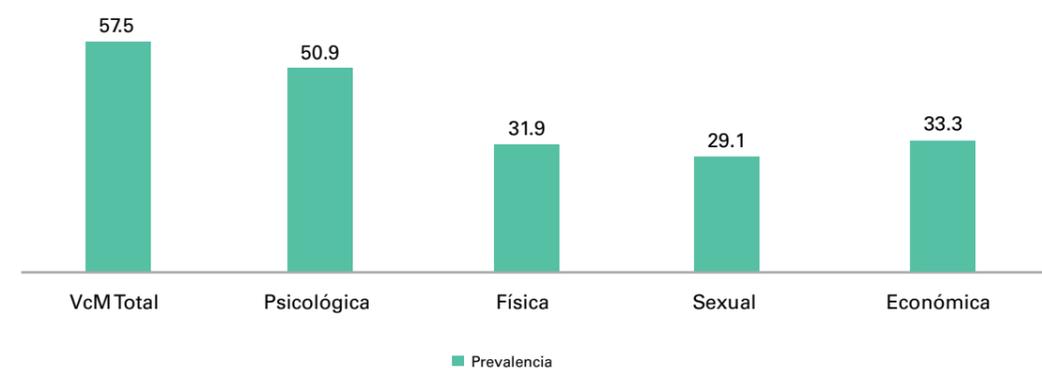
Análisis

Se usó el análisis de regresión lineal, controlando covariables. Para determinar la probabilidad asociada a la VcM, se trabajó con porcentajes, transformando la cantidad de cursos abandonados en logaritmo neperiano. La variable VcM fue transformada a dummy, con valores 0 (sin VcM) y 1 (VcM). Se verifica el efecto estadísticamente significativo de la VcM en el abandono de cursos cuando la hipótesis nula es rechazada al 5%. Se usó Stata 17 para los análisis.

RESULTADOS

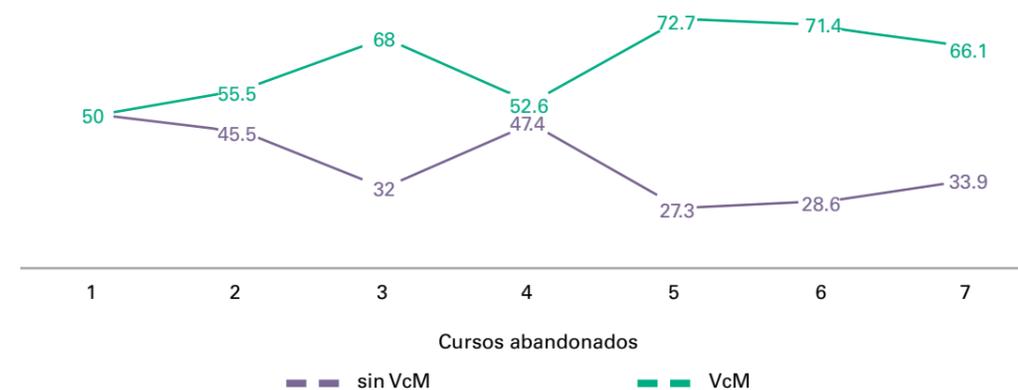
Se ha encontrado que 19.7% de la muestra aleatoria seleccionada ha reportado el abandono de al menos un curso durante el año académico 2020. En general, la mayoría de las mujeres que han abandonado al menos un curso, sufren algún tipo de violencia por parte de sus parejas. De la información reportada, se observa que el 57.5% ha sido agredida por su pareja o expareja. Prevalcen los cuatro tipos de violencia, especialmente la violencia psicológica y económica.

Figura 2
Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en universitarias que han abandonado cursos durante el año académico 2020.



Al profundizar el análisis entre el grupo de mujeres que son agredidas por sus pareja y las que no, se encuentra que el porcentaje de mujeres agredidas aumenta a medida que aumenta la cantidad de cursos abandonados (Figura 3).

Figura 3
Porcentaje de universitarias según cantidad de cursos abandonados durante el año académico 2020 en función de la VcM



En la Tabla 2 se verifica esta relación, controlando otras covariables asociadas al género. En efecto, existe un impacto estadísticamente significativo de la violencia hacia las mujeres en el abandono de cursos. Alguna situación de violencia ejercida por la pareja o expareja aumenta en 21% la probabilidad de abandonar los cursos.

Tabla 2
Efectos de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el abandono de cursos y otras variables

Dependiente: Número de cursos abandonados (logaritmo neperiano)	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Int. Conf.]	
VcM (sí/no)	0.210**	0.093	2.25	0.025	0.026	0.395
Casada o conviviente	0.006	0.168	0.04	0.967	-0.324	0.338
Divorciada o separada	0.008	0.238	0.03	0.972	-0.461	0.478
Vive con padre/madre	-0.145	0.175	-0.83	0.407	-0.491	0.199
Vive con cónyuge o pareja	-0.214	0.204	-1.05	0.294	-0.616	0.187
Vive con un compañera*o de vivienda	-0.757	0.777	-0.97	0.331	-2.288	0.772
Vive con otros familiares	-0.229	0.216	-1.06	0.289	-0.655	0.195
Número de hijas*os	0.064	0.068	0.93	0.351	-0.071	0.199
Estudia y trabaja algunos días a la semana	0.165	0.132	1.25	0.213	-0.095	0.426
Estudia y trabaja medio tiempo	-0.002	0.138	-0.02	0.984	-0.275	0.269
Estudia y trabaja tiempo completo	0.237	0.126	1.88	0.061	-0.011	0.486
Estudia y trabaja solo los fines de semana	0.121	0.181	0.67	0.502	-0.235	0.479
Constante	0.757	0.191	3.96	0.000	0.380	1.134

** p<0.05

Las variables de control como estado civil, con quién vive, la responsabilidad con los hijas*os y la ocupación que tienen y ser estudiantes, no afecta el resultado, demostrando que la VcM por sí sola tiene un efecto importante.

DISCUSIÓN

Esta investigación determina cómo la violencia contra las mujeres ejercida por sus parejas impacta en el abandono de cursos programados durante un año académico. Es la primera investigación que aporta evidencia empírica de esta relación.

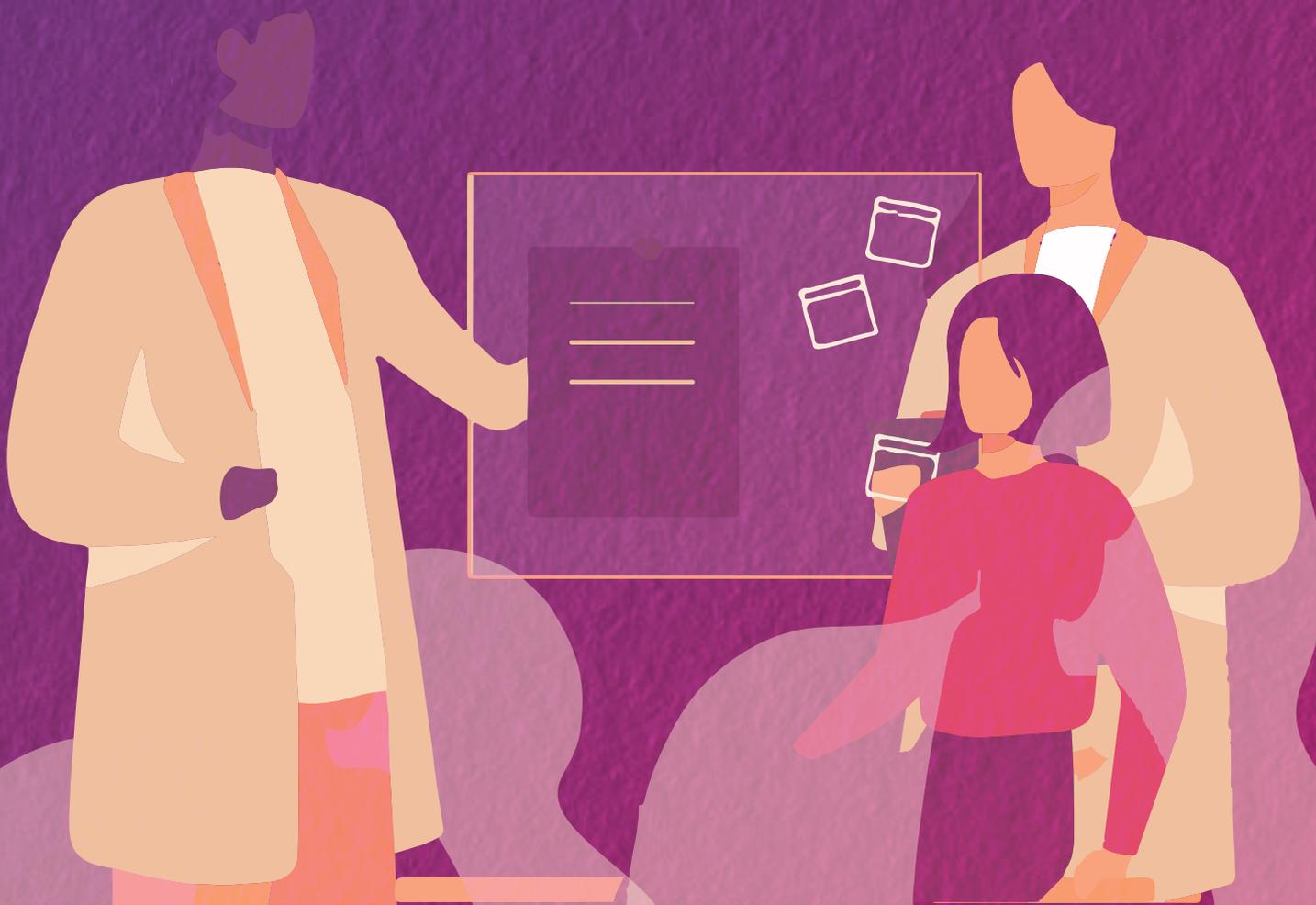
Los resultados son válidos considerando que se usó una muestra probabilística representativa para toda la población universitaria de las universidades públicas más grande de Bolivia. Además, la medición de las variables se ha mostrado fiables y válidas, al haberse usado la escala oficial de la Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres (EPCVM).

Los resultados confirman que la violencia es factor influyente en el abandono de por lo menos de una materia programada, aumentando la probabilidad en 21%. Estos resultados refuerzan los obtenidos en las investigaciones realizadas en Perú y de Ecuador (Vara-Horna, 2016, 2021), donde se observa que, la violencia contra las mujeres afecta en el rendimiento académico. Vara-Horna & López (2016) señalan que la VcM eleva la probabilidad de deserción en el estudiantado universitario, por un mecanismo de acumulación crónica. En su modelo conceptual, el circuito VcM, ausentismo y presentismo, explican el 23.9% de la variación estructural de la intención de deserción. Según los autores, en el corto plazo, las estudiantes agredidas pierden desempeño, al llegar tarde, faltar más, y no prestar atención durante clases, incumpliendo con sus tareas, disminuyendo la calidad de sus asignaciones y, en consecuencia, reprobando cursos. A largo plazo, el daño por la violencia aumenta, trayendo más cursos desaprobados, ciclos repetidos y la necesidad de completar la formación en mayor tiempo. Este escenario afecta sus prioridades, su motivación y probablemente su sentido de autoeficacia, incrementando la intención de abandonar la universidad. Al respecto, esta teoría se ha visto confirmada en la presente investigación. Sin embargo, a diferencia de otros anteriores que incluyen también muestras escolares (Ej. Banyard & Cross, 2008; Wiklund et al, 2010; Brewer et al, 2018; Klencakova et al, 2021), en este estudio se miden los efectos directos sobre la cantidad de los cursos abandonados y no sólo sobre los indirectos tales como el deseo de deserción, el ausentismo, la tardanza y/o el presentismo. Esta evidencia, por tanto, demuestra no solo un daño motivacional en las estudiantes (deseos de desertar), sino un daño material en la cantidad de cursos abandonados durante todo un periodo académico.

Los resultados muestran que la significación para las universidades públicas, como ámbito académico, tienen la tarea de atender este problema a través de políticas para disminuir el abandono, esto requiere diseñar una estrategia de prevención de la VcM estudiantes y coadyuvar a que ellas logren sus aspiraciones de formación académica y que la universidad cumpla sus metas de formación de excelencia y calidad.

REFERENCIAS

- Bott, S., Guedes, A., Ruiz-Celis, A. P. & Mendoza, J. A. (2019). Intimate Partner Violence in the Americas: A Systematic Review and Reanalysis of National Prevalence Estimates. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 43: e26. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>
- Banyard, V. L., & Cross, Ch. (2008). Consequences of teen dating violence. *Understanding Intervening Variables in Ecological Context. Violence Against Women*, 14(9), 998-1013.
- Brewer, N., Thomas, K. A., & Higdon, J. (2018). Intimate partner violence, health, sexuality and academic performance among a national sample of undergraduates. *Journal of American College Health*. 19, 936. <https://doi.org/10.1080/07448481.2018.1454929>.
- Departamento de tecnologías de información y comunicación. Datos estadísticos de matriculación 2020, 2021. UMSA, La Paz
- INE. (2016). Encuesta de Prevalencia y Características de Violencia Contra las Mujeres. Instituto Nacional de Estadísticas. La Paz.
- Klencakova, L., Pentaraki, M., & McManus, C. (2021). The Impact of Intimate Partner Violence on Young Women's Educational Well-Being: A Systematic Review of Literature. *Trauma, Violence, and Abuse*. <https://doi.org/10.1177/15248380211052244>
- Póo, A. M., & Vizcarra, M. B. (2008). Violencia de pareja en jóvenes universitarios. *Terapia psicológica*, 26(1), 81-88.
- Umana, J. E., Fawole, O. I. & Adeoy, I. A. (2014). Prevalence and correlates of intimate partner violence towards female students of the University of Ibadan, Nigeria. *BMC Women's Health*, 14, 131.
- Vara-Horna, A. et al. (2016). La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería. Lima: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2506>
- Wiklund, M., Malmgren-Olsson, E-B., Bengtsson, C. & Ohman, A. (2010). "He Messed Me Up": Swedish adolescent girls' experiences of gender-related partner violence and its consequences over time. *Violence Against Women*, 16(2), 207-232.



Implementada por:

