



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO

SOCIAL

TESIS

**ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO PARA
PREVENIR EL MALTRATO LABORAL DE LA
TRABAJADORA DEL HOGAR
SINDICALIZADA – CERCADO DE LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autor:

Bach. Yenny Yanett Jara Javel

<https://orcid.org/0000-0003-3786-7743>

Asesora:

Ms. Lotty Rosales Valladares

<https://orcid.org/0000-0001-8457-3049>

Línea de investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO

ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO PARA PREVENIR EL MALTRATO LABORAL DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR SINDICALIZADA – CERCADO DE LIMA, 2021

Asesora: Ms. Lotty Rosales Valladares

Firma

Presidente: Mg. Edgard José Peláez Vincés

Firma

Secretaria: Mg. Gonzales Montero Luz Angelica

Firma

Vocal: Mg. Cortez Ciudad Zoila Haydee

Firma

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a tres grandes amores, Zacarias Jara; quien fue un padre admirable, mi tía Martina Jara; quien fue como una madre y mi tío Francisco Jara; quien fue mi fuente de inspiración.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque siempre está en las buenas y malas.

Agradezco al profesor Evert Vigo Murga, que estuvo presente desde el inicio enseñándonos paso a paso con dedicación.

Agradezco a la asesora Lotty Rosales Valladares.

Agradezco a Mirian Enciso Huamán, quien acompañó en este largo camino.

Agradezco a los miembros de la universidad, que nos brindaron su apoyo en todo momento.

Agradezco a las agremiadas del sindicato SINTTRAHOL, quienes contribuyeron en la investigación.

Por último, agradezco a los familiares, compañeros y amistades; quienes me acompañaron en este largo trayecto.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo las estrategias de empoderamiento previenen el maltrato laboral de la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021. La investigación fue de tipo básica y nivel correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 32 afiliadas del sindicato SINTTRAHOL de Lima Metropolitana, quienes en algún momento de su vida sufrieron maltrato en el transcurso de su trabajo; físico, psicológico y económico. La técnica utilizada para la recolección de datos se basó en dos cuestionarios elaborados por la autora; la encuesta contenía preguntas cerradas, se midieron con la escala Likert y se aplicó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento, las cuales fueron procesadas por el software SPSS 25. Se identificó el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato laboral en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021; para ello, el Sindicato tuvo que realizar talleres, que lograron restablecer la autoestima y empoderar a las trabajadoras del hogar, lo cual, contribuyó a reducir el índice de maltrato. Con base en el coeficiente de Rho Spearman en correlación e influencia de prevención muy alta y directa de 0,838; entre ambas variables. Las encuestadas mostraron un nivel alto de empoderamiento en sus respuestas con la significancia bilateral de 0,000; y a su vez es $<$ que 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: estrategias de empoderamiento, maltrato laboral, trabajadoras domésticas, sindicato, resiliencia.

ABSTRACT

This research aimed to determine how empowerment strategies prevent labor mistreatment of the unionized domestic worker of Cercado de Lima, 2021. The research was of basic type and correlational level with a quantitative approach, of nonexperimental design, with cross section. The sample was formed by 32 members of the union SINTTRAHOL of Metropolitan Lima, who at some point in their lives suffered mistreatment in the course of their work; physical, psychological and economic. The technique used for data collection was based on two questionnaires prepared by the author; the survey contained closed questions, they were measured with the Likert scale and the Cronbach Alpha was applied to measure the reliability of the instrument, which were processed by SPSS 25 software. The level of relationship between the empowerment strategies and the prevention of labor abuse in the unionized domestic worker of the Cercado de Lima, 2021; To do this, the Union had to hold workshops, which managed to restore self-esteem and empower domestic workers, which contributed to reducing the rate of abuse. Based on the Rho Spearman coefficient in correlation and very high and direct prevention influence of 0.838; between both variables. The respondents showed a high level of empowerment in their answers with the bilateral significance of 0.000; and in turn it is < 0.05 established as theoretical significance when testing this hypothesis, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: empowerment strategies, labor abuse, domestic workers, trade union, resilience.

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad Problemática.....	9
1.2. Trabajos previos	11
1.2.1. Contexto internacional.....	11
1.2.2. Contexto nacional.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	28
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos	31
1.7.1. Objetivo general	31
1.7.2. Objetivos específicos.....	31
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
2.1. Tipo y diseño de la investigación	32
2.2. Población y muestra	33
2.3. Variables y Operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.4.1. Confiabilidad de los instrumentos	39
2.4.2. Validación de los instrumentos	41
2.5. Procedimiento de análisis de datos	41

2.6.	Criterios éticos.....	42
2.7.	Criterios de rigor científico	42
III.	RESULTADOS.....	44
3.1.	Resultados en tablas y figuras.....	44
3.2.	Discusión de resultados.....	72
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
4.1.	Conclusiones	77
4.2.	Recomendaciones	78
	REFERENCIAS	79
	ANEXOS	88

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El maltrato laboral en mujeres Latinoamericanas, ha sido un problema frecuente por los abusos generados por el simple hecho de ser mujeres; quienes sufren directamente de maltrato laboral. Donde los comportamientos desmedidos de algunos patrones o jefes, han sido deplorables en sus acciones de maltratos y en la inequidad en los derechos de las colaboradoras. La población de trabajadoras que brindan servicios domésticos son grupos débiles y susceptibles, siendo evidente que sus ingresos económicos son muy inferiores respecto a otras actividades. Velásquez et al., (2020), explican en una investigación científica de una muestra de 404 mujeres trabajadoras del hogar de México, donde determinaron que el 23.7% de las trabajadoras domésticas no recibieron buenos tratos y la dignidad de las trabajadoras se deterioró en algún momento de sus vidas en el ejercicio de sus labores. Asimismo, existe una gran preocupación por este grupo de trabajadoras porque no son conscientes de los hechos o sucesos que suceden, al no estar informados sobre sus derechos y las características de los contratos, sobre todo en la relación de trabajadora y empleador. Los investigadores concluyeron que la desigualdad de género y la discriminación a las trabajadoras del hogar en la ciudad de México, sigue siendo un problema complejo que no se ha podido erradicar actualmente.

La Organización de las Naciones Unidas – Mujeres (2020), hace referencia de los habitantes de América Latina y el Caribe que se dedican a brindar servicios en los quehaceres del hogar, son de manera remunerada, siendo mayormente mujeres con un 93%. La labor doméstica influye en un promedio de 10,5% y 14,3% del empleo en las mujeres de la región, siendo una suma importante de la población que genera ingresos; generalmente son mujeres en condiciones de bajos recursos en situación de vulnerabilidad y sin seguro social. Se resalta que en los países de Paraguay, Argentina y Brasil las trabajadoras del servicio doméstico perciben sueldos menores a un 50% de la percepción a otros oficios o profesiones.

Piñeyro (2018). Menciona que, por lo menos hay 54 millones de trabajadoras domésticas en el mundo, 83% de las cuales son mujeres; en tal sentido una de

cada 13 trabajadoras es una empleada del hogar. Y según Ilo (2017), en el mundo casi 23% de trabajadoras del hogar son inmigrantes. En Norteamérica esta cifra se eleva considerablemente, la mayoría son trabajadoras domésticas, aproximadamente el 70% son inmigrantes, esto se debe que ellas migran a otros países por la falta de oportunidades, bajos salarios, por el alto índice de maltrato laboral que sufren por parte de sus empleadores en su país de origen.

Rosas (2021), el Ministerio de Trabajo reportó que hubo 301 casos en el estado de emergencia sanitaria entre los meses de marzo a diciembre del periodo 2020. El canal digital ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), informó que aproximadamente más de 3 mil personas en un rango de 7 compañías peruanas presentaron maltrato laboral, donde se pone énfasis que el 8% de personas reconocen haber pasado al menos una vez por acoso laboral, el 60% evita al hostigador, el 46% lo comparte con sus compañeros de labores, el 32% afronta el caso, el 28% no lo comparte con nadie y el 24% asume que solo es un mal entendido.

Pereyra (2020), hace referencia, que la Casa Panchita brinda estos datos el 86% ha dejado de laborar por la pandemia, el resto sigue laborando con disminuciones de salarios y obligadas a no salir del lugar de trabajo, un 95% de las que no están laborando no perciben sueldo alguno. El 57% han sido despedidas de manera arbitraria en los periodos de marzo a abril, sin recibir pago mensual y beneficios laborales. Según el censo Nacional de hogares del 2017, en el Perú existen 395.171 personas trabajan en el servicio doméstico, de las cuales el 95% son de sexo femenino.

Ante las distintas problemáticas mencionadas anteriormente, se pretendió investigar las estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de las trabajadoras de servicios domésticos del sindicato SINTTRAHOL (Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú), Cercado de Lima, 2021. Para ello se realizaron dos entrevistas de manera virtual y presencial a la secretaria general del sindicato SINTTRAHOL, Sra. Carmen Rosa Almeida Escusa, (ver anexo 7), en las fechas: 10 de agosto y el 13 de setiembre del presente año, donde manifestó los siguientes problemas: en el contexto de la pandemia la problemática se fue agravando, más del 70% de trabajadoras de la modalidad cama

fuera fueron despedidas de manera arbitrariamente sin recibir pago de los beneficios esenciales, se magnificaron las denuncias en el sindicato; los trámites fueron de manera virtual, las cuales resultaron de gran dificultad porque muchas de ellas no saben el funcionamiento de las redes y plataformas virtuales, los salarios fueron recortados en un gran porcentaje, muchas fueron privadas de su libertad; no tuvieron descansos dominicales o días libres, se presentó carga laboral trabajando jornadas mayores a las 8 horas sin pago extra, algunas fueron afectadas en la salud emocional sin recibir soporte de parte de los empleadores. Además, la mayoría de las trabajadoras no cuentan con seguro social. Solo el 20% de las agremiadas recibieron los bonos establecidos por el estado peruano. En contribución con las asociadas, la institución implementó un manual de una guía básica de protocolo contra el Covid-19. (Véase en anexo 6).

En tal sentido, después de haber detallado la problemática que enfrentan las agremiadas de la institución SINTTRAHOL, cuyo propósito del estudio es determinar de qué manera las estrategias de empoderamiento previenen el maltrato laboral en las trabajadoras de servicios domésticos agremiadas en dicha institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Contexto internacional

Godínez (2016), realizó una investigación en México, cuyo propósito central fue determinar las causas que establecen el empoderamiento de mujeres en el rubro económico del ayuntamiento de Santa Catarina, a través de un enfoque cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 20 mujeres residentes del centro poblado de Santa Catarina, Nuevo León, se estableció el uso de la técnica de la entrevista el cual estuvo conformada por 30 preguntas y se dividió en siete categorías. La conclusión más importante de esta investigación fue el aporte de las mujeres del municipio de Santa Catarina, por trabajar ya que ellas manifiestan tener una participación económica en su hogar, también las mujeres consideran que el municipio debería estar comprometido en la lucha de la divergencia de género, pero en el entorno laboral y salarial; existen desigualdades en niveles muy altos.

Esta investigación fue trascendental porque explica que el maltrato laboral en las trabajadoras domésticas de México y de otros países, sigue siendo un constante

problema, por más leyes que existan, aún no se logra sensibilizar a los empleadores.

Akl et al., (2016), establecieron un estudio de rigor científico en la ciudadela de Bogotá, cuyo objetivo fue buscar estrategias para mujeres damnificadas de violencia intrafamiliar, para lograr hacer frente la violencia ejercida por su entorno más cercano – pareja. La metodología empleada fue mixta con entrevistas semiestructuradas, con el propósito de resaltar la problemática. La población para el muestreo fue de 15 mujeres, que padecieron agresiones por parte de su compañero de vida, habitantes de la localidad de Suba, en la ciudad de Bogotá. En el resultado se identificaron métodos de afrontamiento, catalogados por modelos emocionales y focalizados en dificultades. La conclusión de la tesis fue que las afectadas son capaces de recurrir a distintos métodos a la vez en la condición de víctimas. Es increíble ver como se plantean estrategias de empoderamiento para afrontar y vencer las adversidades que se suscitan en la vida diaria.

Godoy (2017), realizó un estudio en Buenos Aires, cuyo objeto fue visibilizar y sensibilizar con estrategias de prevención e intervención para el maltrato laboral. Estableció aspectos claves para llevar a un proceso de empoderamiento y crear la Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral. Para recopilar información se establecieron charlas, conferencias y talleres para un grupo de organizaciones gremiales, por el Comité de Capacitación, Docencia e Investigación del Policlínico Regional San Luis y por el Centro de Mediación del Poder Judicial de San Luis. Algunas de ellas solicitaron contribuir brindando su testimonio con trabajo didáctico en unir experiencia y procesos relacionados con la violencia. La conclusión fue que es necesario poner énfasis en los cambios culturales y concientizar a los trabajadores, para ello se debe proponer programas preventivos en el marco laboral y replantear en la intervención de políticas públicas que aborden la problemática.

Echevarría (2016), desarrolló una investigación donde explica la situación de exclusión social que les toca vivir a las mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas de Mérida Yucatán. Donde se evidencia que se excluyó tres aspectos básicos el ámbito cultural, económico y la exclusión de derechos de las trabajadoras domésticas. Para recopilar información se entrevistó a 12 mujeres, basada en la metodología de enfoque cualitativo fenomenológico-interpretativo, el

método de entrevista es semiestructurada. La conclusión final fue, que se debe construir una sociedad más justa, respetuosa y equitativa. Por lo tanto, se debe trabajar en ello, fortaleciendo lazos entre los empleadores y trabajadoras del hogar, con la intervención de las políticas públicas. Asimismo, se debe tomar en cuenta que las mujeres indígenas que son trabajadoras domésticas sus derechos son más vulnerables.

Díaz et al., (2017), desarrollaron una investigación en el país de Chile, cuyo propósito fue evidenciar que la violencia de género se inicia en el hogar, siendo un eje central de atención en la ciudad de Chile por el incremento de casos y el impacto en la ciudadanía. Para los casos de agresión desmedida contra las mujeres se ha aprobado normativas en la estructura internacional de derechos humanos, comprometidos a eliminar la violencia contra las mujeres que, a su vez, se implementó un marco jurídico legal para ser implementada en todo el territorio. Para obtener la muestra, se contó con la colaboración de 70 trabajadores entre varones y mujeres, para ello se utilizó la metodología cualitativa basada en entrevista. La conclusión del estudio fue, que para abordar la violencia en mujeres chilenas, se implementó un marco jurídico legal a nivel nacional, pero las políticas no están bien direccionadas a erradicar por completo la violencia, que aqueja mayormente a las mujeres.

Sojo (2020), realizó una investigación en la comunidad del cantón de Turrialba donde presentó acciones de empoderamiento de mujeres con el Proyecto Empodero de Acción Social de la Universidad de Costa Rica. Cuyo propósito fue visibilizar los aportes obtenidos en los acontecimientos educativos del empoderamiento social y satisfacción de las empleadas domésticas mayores de edad, habitantes de las afueras de la ciudad. Para la muestra fue necesario contar con la participación de 50 mujeres, se estableció un formato reflejado en la Escala de Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE). Se concluyó, que las mujeres requieren su emancipación y ser autónomas en la toma de decisiones, reconocimiento; con acciones simples y crear confianza en sí mismas.

1.2.2. Contexto nacional

Las estrategias de empoderamiento son de suma importancia en la prevención del maltrato en mujeres, para empoderarlas y logren salir adelante ante las situaciones adversas. El estudio es de enfoque cuantitativo descriptivo – propositivo, el diseño de investigación fue descriptivo simple con propuesta. La población objetiva para la muestra fue de 20 mujeres, donde utilizó entrevistas y encuestas, contrastado con un muestreo no aleatorio. La conclusión del tesista fue que se sigue usando la fuerza para demostrar la superioridad del varón hacia las mujeres, donde muchas veces presentan signos de violencia física y psicológica en perjuicio de las víctimas y familiares. Por ello, es importante tener en cuenta las estrategias de empoderamiento, las cuales evitarán la vulneración de los derechos de las féminas, en el distrito de Jumbilla, provincia de Bongará – Amazonas. (Aldana, 2018).

Mejía et al., (2016), establecieron un estudio en dos hospitales de Lima Metropolitana, cuya finalidad fue precisar las causas relacionados al acoso en el trabajo, a los trabajadores de salud como médicos, enfermeros, técnicos entre otros; a través de un estudio transversal analítico enfocado en entrevistas. Para recopilar información se encuestó a 201 trabajadores de salud, de los cuales el 62% fueron mujeres. El estudio concluyó que la violencia psicológica estuvo enmarcada en la gran mayoría de los encuestados; siendo un negativo frecuente, la cual necesita ser abordado para mejorar en el ámbito laboral.

Jacinto et al., (2016), establecieron un estudio en la provincia de Chiclayo, cuya finalidad partió en identificar todos los tipos de maltratos existentes en el entorno laboral; psicológico y económico, establecidos en el sector salud. El maltrato se da en distintos ámbitos como las jefaturas, familiares de los pacientes, directivos de establecimientos y los mismos pacientes. La metodología recomendada para el estudio, estuvo orientada en enfoque cualitativo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 12 enfermeras que en algún momento fueron afectadas de violencia en su entorno laboral, que actualmente, laboran o laboraban en instituciones privadas de salud de la metrópoli de Chiclayo. La conclusión de este estudio fue, que el maltrato verbal es uno de los más destructivos, asimismo, daña la autoestima y desestabiliza emocionalmente.

Sierra et al., (2019), efectuaron una investigación donde el objeto de estudio fue identificar el enlace entre maltrato y acoso laboral por parte de residentes y médicos a los internos de medicina en los diferentes hospitales peruanos. Para recolectar información se encuestó a 617 internos, para ello, se necesitó el método transversal analítico, basado en encuesta al personal de salud, doctores que recientemente terminaban de realizar su internado. Se concluyó que hubo maltrato de parte de los médicos residentes, para ello, sugirieron verificar la problemática para dar soluciones y romper con el círculo vicioso del maltrato.

Ochoa (2018), realizó un trabajo donde su objetivo fue que las trabajadoras domésticas logren conocer las leyes laborales y puedan tener una buena autoestima, ante las situaciones de maltrato físico y psicológico empleada por los empleadores. Para medir la muestra se aplicó una encuesta a 25 mujeres de Lima Metropolitana, con metodología descriptiva cualitativa. La conclusión de la investigación fue, que las trabajadoras de servicios domésticos conozcan sus derechos y deberes laborales, para que de este modo consigan defenderse y no crean estar desprotegidas por las leyes y autoridades competentes, ya que muchas de ellas no tienen estudios culminados.

Gamio (2018). Realizó un trabajo de investigación en el departamento de Moquegua, la investigación reveló que el propósito es analizar las normas legales sujetos en el maltrato físico y abuso psicológico en las mujeres, en relación al principio constitucional de los principios en la dignidad de las personas, amparadas por el estado y la ciudadanía. La metodología usada fue un análisis jurídico basada en el cumplimiento de la norma en la constitución política del estado. Como conclusión final, se determinó que en estos últimos años la violencia física y psicológica en mujeres va en crecimiento. En un apartado del INEI, revela el alto índice de maltrato doméstico contra las mujeres, muestran que en un 66,4% de violencia psicológica, 32,4% de maltrato físico y 6,8% de maltrato sexual; un 68,2% de mujeres padecieron de algún tipo de acoso psicológico, físico o sexual.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Estrategias de empoderamiento

Ramos y Maya (2014), explican las trascendentales teorías del empoderamiento psicológico de diversos investigadores psicólogos como Zimmerman (1995), define el empoderamiento como un proceso donde el individuo adquiere control sobre su propia vida. El empoderamiento psicológico consiste en la percepción interior de cada individuo respecto a sus propias capacidades; en tal sentido surge un componente interactivo que se da entre el individuo y su entorno inmediato. También Ramos y Maya (2014), resaltan las cuatro características del empoderamiento psicológicos, propuesto por Matón y Salem (1995), fueron: la medula de un método distribuido por creencias, la capacidad de ejercer diferentes funciones dentro de la institución, tener el suficiente apoyo técnico y económico, presidir de un líder con acciones participativas para lograr administrar y alcanzar las metas dentro de una organización.

Los autores definen la palabra empoderamiento: “es considerado como el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades logran control sobre sus asuntos”, (Banda y Morales 2015, p.5), esta definición quiere decir que todos los seres humanos, empresas o sectores que se sienten desvalidos, discriminados y segregados; comprenden de la importancia del empoderamiento de sus vidas, trabajan para crear herramientas y facultades para superar el autocontrol de las mismas.

El empoderamiento tiene vínculos estrechos con la educación inclusiva – equitativa; la cual, transforma el cambio en la vida de niños, niñas, varones y mujeres. El empoderamiento desde la niñez es imprescindible, para lograr que ellos tengan una mejor calidad de vida y puedan ejercer sus derechos plenamente, equidad de género. Mencionado en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – Unesco (2019).

En la investigación de Echevarría (2020), resalta que el empoderamiento es una herramienta que permite visualizar los planes de vida de las personas, además, ayuda a mitigar las situaciones de adversidad, fortalece a los miembros de la familia para formar una sociedad más digna y justa.

Charry et al., (2021), explica que las estrategias del empoderamiento favorecen a la sociedad, generando un impacto positivo para realizar trabajos colectivos con familias, instituciones educativas y con comunidades. Asimismo, los investigadores consideran que las estrategias de empoderamiento dan buenos resultados en el fortalecimiento de la autovaloración.

El empoderamiento femenino

Saavedra y Camarena (2018), en su artículo científico explican que el empoderamiento femenino se da cuando las mujeres logran decidir por sí mismas y consiguen administrar sus vidas. Siendo beneficioso que las mujeres puedan acceder a los medios, bienes económicos y sociales. Estos recursos se establecen como vitales para el empoderamiento femenino.

La Organización de las Naciones Unidas – Mujeres (2016), explica que, las empresas privadas son las principales aliadas para el empoderamiento de mujeres como pieza fundamental para la sostenibilidad de las empresas. Este sector es la más idóneo para generar la igualdad de oportunidades y las condiciones adecuadas para lograr fomentar al máximo el desarrollo de su potencial en el ámbito económico. Los principios de empoderamiento están vinculados con las instituciones, la ONU Mujeres y Pacto de las Naciones Unidas en la equidad de género, y el empoderamiento de las mujeres a fin de dar soporte a las organizaciones en diseñar políticas y praxis para incluir en la práctica del empoderamiento de mujeres en el ámbito empresarial.

Importancia del empoderamiento de la mujer en el Perú

Ruiz-Bravo et al., (2018), presentaron una investigación científica para el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, donde explican que el empoderamiento, es sumamente importante y no se puede iniciar el desarrollo humano sin repotenciar el empoderamiento femenino, generar entendimiento con las dimensiones y factores asociados relacionados al fortalecimiento femenino. Asimismo, se debe trabajar con procedimientos de monitoreo y valoración para implementar políticas públicas en beneficio de ellas.

Dimensiones del empoderamiento

Godínez (2016a), desarrolló una investigación en el cual considera tres niveles de empoderamiento de la mujer, el cual se tomarán en cuenta como las dimensiones para el presente trabajo de investigación.

Empoderamiento personal

Según Reguera (2020), menciona que, hay momentos en la vida que se suele pasar por situaciones adversas, experimentando sentimientos de no poder cambiar la realidad, la cual, va deteriorando la salud física y mental; está comprobado que nada en la vida es fácil y que no todo es fatalidad es cuestión de sacar las fuerzas necesarias, poder tener un equilibrio, tener fuerza de voluntad y trabajar en las habilidades blandas. El empoderamiento, trata de que las personas son libres y autónomas en tomar decisiones adecuadas según su criterio y logran superar los problemas del día a día.

La Fundación Pimec (2018), refiere que el empoderamiento es el procedimiento donde las personas y comunidades están sujetas con la habilidad y la facultad en la toma de decisiones personales y sociales. En el año 70 nace el primer concepto en Latinoamérica para hacerle frente a la tiranía de algunos países que abusaban de la población, con el pasar del tiempo el concepto de empoderamiento se fue modificando, de manera más individual, ahora se tiene otra percepción, incidiendo en la autonomía de decidir por sí mismas para el rumbo de sus vidas y las ganas de salir adelante muy a pesar de las dificultades de la vida.

Empoderamiento de relaciones cercanas

Godínez (2016b), indica que el empoderamiento de relaciones cercanas es el eje en la construcción del empoderamiento colectivo; que inicia con pequeños grupos donde se fomenta una identidad de grupo u otros que ya son micro social. Evans (1979), relaciona el empoderamiento de relaciones cercanas con el fortalecimiento colectivo siendo el desenlace de la identidad colectiva, las cuales, permitan establecer ambientes adecuados para el desarrollo del empoderamiento femenino.

Rowlands (1997), citado en Pérez y Vásquez, 2009) hace referencia que las relaciones cercanas, comprende la capacidad de poder negociar en la toma de decisiones con el cónyuge o dentro de su entorno familiar.

Empoderamiento colectivo

Dalí Ángel coordinada del Programa de Mujeres y Jóvenes Indígenas, informa que no se puede hablar de la posición económica de las mujeres indígenas sino no hay relación con el suelo, el territorio y recursos naturales. A su vez refiere que, existen factores socioeconómicos, político, visión general, suceso colectivo y ancestral, la continuidad de la identidad de los pueblos. Se debe enmarcar la prioridad de entender que el empoderamiento de mujeres indígenas como un procedimiento y no una actividad o proyecto, incluyendo la dimensión individual, anteponiendo la colectiva y partir del reconocimiento del poder que tienen. No resulta provechoso tener acceso sólo a recursos sino poder tomar decisiones en un aspecto o elevar las capacidades individuales. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta el empoderamiento como un proceso que involucra varias áreas conectadas, mencionada en el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (2021).

Godínez (2016c) relaciona el empoderamiento colectivo con empoderamiento personal; son los cimientos para madurar de manera personal y luego llegar a otro nivel con grandes masas. También hace referencia a los conceptos de empoderamiento colectivo de otros autores; Edy (2004) argumenta que, los pasos a seguir para llegar al empoderamiento colectivo inciden en la capacidad de conducir planteamiento de desplazamiento en relación a sus prioridades de sí mismo.

El empoderamiento colectivo trata de fortalecer las capacidades de las personas para luego hacer más fuerte las voces que la conforman y defender los intereses de la ciudadanía como una comunidad más fortalecida, dar respuesta de manera colectiva a los retos sociales.

Otras propuestas de dimensiones del empoderamiento.

Las Naciones Unidas et al. (2015), (como se citó en Ruiz-Bravo et al. 2018), proponen las siguientes dimensiones:

La vida y salud física; refiere a la facultad de poseer una buena salud.

El control en el ámbito material; quiere decir tener propiedades y ejercer el derecho a la propiedad.

Relaciones sociales; quiere decir aceptar la ayuda social y ser partícipe de ella.

La integridad física y seguridad; refiere a trasladarse libremente sin temor a ser víctima de violencia.

El bienestar psicológico; tener estabilidad emocional.

Acceso a trabajo remunerado; refiere a tener igualdad de oportunidades con sueldo acorde al mercado laboral.

Empoderamiento de las trabajadoras del hogar

Sojo (2020), explica que el empoderamiento de las trabajadoras del hogar hace referencia, cuando ellas se agrupan, crean vínculos entre sí y se fortalecen. Asimismo, el autor considera establecer la importancia del vínculo comunitario para generar cambios en la manera de pensar, que se verán reflejado en los distintos aspectos, una acción simple pero esencial que origina cambios de los paradigmas que facilitan el empoderamiento. También se debe resaltar las experiencias de otras mujeres, sus deseos de superación ya que pueden abrir el panorama y darles una mirada distinta a los problemas personales que ellas atraviesan. Y por último se les debe brindar nuevos conocimientos, para que se empoderen, superan los miedos, se expresan mejor y tengan aspiraciones de salir adelante.

Teoría de la resiliencia

Para Infante (2005), citado en García-Vesga (2013), la resiliencia intenta comprender, como las personas son capaces de superar las adversidades y sobrevivir a la situación de pobreza, a los problemas familiares, violencia intrafamiliar o catástrofes naturales.

El autor Garmezy (1991, como se citó en Ortunio y Guevara, 2016), explica que la resiliencia tiene la facultad de sobreponerse y mantenerse de pie a las actividades de cada día, después de haber sufrido orfandad o tras otras desdidas traumáticas.

Castagnola et al., (2021), consideran que la resiliencia incide en la participación social de los que padecen y experimentan escenarios de pobreza extrema y segregación social; al no haber oportunidades, no asegura la dignidad de la vida y esta a su vez no sea provechoso. También los autores Bahena, Arreguín y Cervantes (2020), afirma que: la resiliencia es la capacidad de resistir a la adversidad y recuperarse de sucesos difíciles, luego asimilar el suceso inusual y regresar a la normalidad. “De manera comunitaria es la capacidad sostenida, por parte de un grupo de personas que utilizan los recursos disponibles, como la planificación urbana, el transporte, la alimentación, etc. para responder a los acontecimientos adversos, soportarlos y recuperarse de sus efectos” (p. 3)

Relación entre resiliencia y empoderamiento

Rubiano s.f. Menciona que la resiliencia tiene relación como definiciones consecutivas, el empoderamiento en las personas les permite tener la capacidad de tomar decisiones propias, asimismo, sostenerse por sí mismos. La resiliencia les permite afrontar situaciones adversidades, a su vez, son fundamentales para el progreso del ser humano.

Importancia de la resiliencia en las trabajadoras del hogar

Madariaga (2018), menciona que, la resiliencia influye tanto en los problemas personales y laborales; la importancia de los factores personales, motivacionales que expresan frente a las adversidades en el entorno privado e interfieren en el desempeño laboral. Esta definición quiere decir, que las cualidades obtenidas frente a las situaciones de presión en el trabajo, pueden ser la confianza y seguridad en sí mismos.

Maltrato laboral

Lugo (2017), menciona que, el acoso laboral o maltrato laboral se ve reflejada en el abuso de poder del acosador sobre su víctima; cuyo objetivo es causar daño, daño psicológico o físico, degradando emocionalmente al trabajador.

Velásquez et al., (2020), refiere que, el desnivel de género y la discriminación a las mujeres en especial a las trabajadoras domésticas sigue siendo un problema que no termina, ellas son las más perjudicadas por ser una población altamente

vulnerable al atropellar sus derechos. Sin embargo, la mayoría de veces ellas no son conscientes de la situación.

Atencio et al., (2020), mencionan que en la legislación ecuatoriana hay una normativa de la ley orgánica del Servicio Público – Código del Trabajo (2016) y Código de Trabajo (2012), que brinda protección a los trabajadores que sufren maltrato laboral, siendo una exposición psicosocial que va en contra de la dignidad de las personas. De manera que es expuesto en reiteradas ocasiones al acoso laboral, estrés, acoso sexual, al síndrome de Burnout, que se magnifica en maltrato continuo, lo cual, hace que el trabajador se canse y abandone o renuncie al puesto de labores.

Clasificación de maltrato laboral según la teoría de los conflictos

Silva (2008), explica que el conflicto es una causa natural que se da en comunidad, siendo un acontecimiento social intrínseco en la sociedad. “El conflicto puede ser afectado o tratado a través de la desaparición, la negociación, la absorción, la eliminación o la subordinación” (p. 13). La dinámica del conflicto social tiene como peculiaridad el generar cambios sociales en los participantes del conflicto, forzados por las situaciones establecidas por medio de la lucha. Deben diseñar nuevas estrategias, nuevos proyectos que sirvan como propósito al fin del conflicto; los beneficios sociales se extiendan a lo largo de la historia.

La doctrina de los conflictos está relacionada con el actuar de las personas de manera individual o en equipos, organización o sociedad, para obtener el mayor beneficio, se producen modificaciones colectivas, político, rebeliones y revoluciones. La teoría incide en una estructura piramidal de la comunidad donde la clase alta determina los términos para las grandes masas. Se observa que desde los estratos más altos tratan de continuar expandiendo su legado de estatus en el rol que realiza el conflicto social como agente de cambio. (Universidad Internacional de la Rioja 2020).

Dimensiones del maltrato laboral

Maltrato físico

El personal de Healthwise (2020), hace referencia que cualquier persona puede sufrir de violencia, en mayor frecuencia las personas que tienen alguna

discapacidad. El maltrato físico comprende de distintas acciones como: abofetear, golpear, empujar sacudir, patear, pellizcar, asfixiar, quemar y estrangular. El maltrato puede darse de un miembro de la familia, un desconocido o alguien cercano; en mayor parte las personas que padecieron de violencia conocen a su agresor.

La Oficina Internacional del Trabajo –OIT (2016), considera que el maltrato físico es lo más frecuente que se observa, se ejerce la fuerza bruta (física), en contra de otro individuo o agrupación, ocasionando perjuicios psicológicos, físicos o sexuales.

El maltrato es el uso desmedido e intencionado de la fuerza física con intimidación a otra persona o uno mismo o comunidad, causando lesiones, daños psicológicos o causar hasta la muerte. (Organización Mundial de la Salud – OMS 2002).

Maltrato psicológico

Terreros (2006) define que: “el maltrato psicológico es un término que se usa, en ocasiones, de manera simultánea a otros términos como maltrato emocional, abuso emocional o abuso psicológico, también es considerado como la forma más esquiva y dañina de maltrato en la infancia, representando el papel central y el factor más destructivo de cualquier forma de maltrato” (p.104).

Muñoz (2007), explica que la violencia psicológica es más compleja de conceptualizar, detectar y evidenciar, a diferencia de otros tipos de acoso por las sus diferentes razones, los trastornos en la conducta y el ámbito psicológico, como resultado de las acciones maltrato, “pudiéndose establecer en cualquier tipo de trastorno psíquico o tener otra causa. Otra de las razones que dificulta su delimitación es el tema de la irracionalidad, en el caso de maltrato físico y sexual es relativamente fácil delimitar la intención del adulto de causar daño, pero no sucede lo mismo cuando los hechos pertenecen a la esfera psíquica”. (p.131).

Maltrato económico

Rey (2013), hace referencia, que el maltrato económico incide en coaccionar a la víctima a ser dependiente del agresor, no permitiéndole valerse por sí misma, no puede trabajar, ser adueña de sus propiedades y finanzas.

Córdova (2017), refiere que el maltrato económico y patrimonial alteran la autoestima de las afectadas incidiendo en que sean vulnerables a ser afectadas a otros tipos de abusos como la psicológica, sexual y física; desvalorizándolas y haciéndolas dependiente para subsistir en precarias condiciones económicas, por no permitir gozar de libremente y dignamente de ese derecho fundamental que le corresponde. Resalta que el maltrato o violencia económica es más común de lo que suele parecer en el seno familiar.

Trabajo doméstico remunerado

Se afirma que hay un aproximado de 14 millones de mujeres que se dedican a laborar en el sector de servicios domésticos, percibiendo un sueldo del empleador, en América Latina. La labor de la trabajadora del hogar es remunerada, pero son empleos con el peor clima laboral, ya que se trabaja extensas jornadas con remuneraciones bajas, sin cobertura de seguro social, mayormente con alto índice de incumplimiento a sus derechos laborales, por mucho tiempo han presentado irregularidades con este sector. La OIT ha iniciado un conversatorio donde apelara a un mecanismo de regulación internacional, que garantice el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres dedicadas a los servicios domésticos. Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016).

Evolución histórica del trabajo doméstico remunerado en el Perú

Garavito (2015), menciona que, en el Perú inició la evolución del trabajo remunerado doméstico en 1997 al 2013, en los diferentes poblados urbanos y lugares más alejados de la capital. La labor de las trabajadoras de servicio doméstico, se ha estigmatizado históricamente como una labor femenina, y hoy en día se sigue realizado mayoritariamente por mujeres. “Más del 90% el trabajo doméstico lo realizan las mujeres. Los trabajadores domésticos se dividen entre trabajadores del hogar que son la mayoría; empleados domésticos en hogares, trabajadores de servicios; choferes, jardineros; y trabajadores de cuidados;

enfermeros, técnicos de salud a domicilio” (p.4). Recalcando los factores más importantes en el entendimiento de la evolución de la labor de las empleadas domésticas remuneradas en el país, provienen de los grupos de mujeres que carecen de nivel educativo.

Marco normativo internacional y nacional del trabajo doméstico remunerado

Normativa internacional

Valiente (2016), en el convenio N°189, se enmarcó el reconocimiento fundamental a las demandas de igualdad laboral de las trabajadoras de servicio doméstico, se fortaleció los programas de acción para un beneficio con mayor legitimación a sus derechos. Asimismo, el foro de dicho el pacto, resulto siendo esperanzador para un sector que por décadas fue invisible en la sociedad.

- Bolivia ley N°18.065/2006 de trabajo doméstico, de 27 de noviembre de 2006
 - Igualdad ante la ley laboral.
 - Salario mínimo vital
 - Pago de horas extraordinario
 - Limitación de la jornada de trabajo
 - Descanso semanal remunerado
 - Protección frente al despido injustificado
 - Fuero de maternidad.
 - Inclusión en el seguro social obligatorio
- Uruguay Ley N°18.065/2006 De trabajo Doméstico, de 27 de noviembre de 2006.
 - Igualdad ante la ley laboral.
- Chile ley N°20.255 de 17 de marzo de 2008. Ley N°20279 de 26 de junio de 2008. Ley N°20336 de 23 de marzo de 2009. Ley N°20.786 de 19 de octubre de 2014.
 - Ingreso mínimo vital
 - Pago de horas extraordinarias

Limitaciones en las jornadas de trabajo

Descanso semanal remunerado

Protección frente al despido injustificado

Fuero de maternidad

Inclusión plena en el seguro social.

- Costa Rica N°8726 de 02 julio de 2009, Reforma del capítulo octavo del título segundo del código de trabajo, ley N°2. Ley del trabajo doméstico remunerado.

Igualdad ante la ley laboral

- Venezuela decreto con fuerza de ley N°8.938, de 30 de abril de 2012, ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras.

Igualdad ante la ley laboral

- Ecuador ley orgánica para la defensa de los derechos laborales, de 31 de julio de 2012.

Igualdad ante la ley laboral

- Argentina ley N°26.844 régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, de 3 de abril 2013

Igualdad ante la ley laboral

- Brasil Emenda Constitucional N° 72, de 2 de abril de 2013. Ley complementar N°150, de 1 de junio de 2015, dispone sobre o contrato de trabajo doméstico.

Igualdad ante la ley laboral

- Paraguay ley N°5.407 del trabajo doméstico, de 12 de octubre de 2015

Pago de horas extraordinarias

Limitaciones de la jornada de trabajo

Descansos legales diarios y semanales

Estabilidad en el empleo

Inclusión plena en el seguro social obligatorio

Modificaciones legales

Normativa nacional

La Norma N°31047 de las trabajadoras y trabajadores domésticos, en el marco normativo nacional. El propósito de esta ley, es la previsión y la erradicación de todas las formas de la marginación a las trabajadoras domésticas en las condiciones de trabajo y empleo, de quienes realizan dicha labor, a su vez, respaldar los derechos primordiales, reconocer el aporte sustancial en el crecimiento económico y social del país.

Según el artículo 16; el empleador no puede incurrir en actos de discriminación, que obligue a realizar actos contrarios a las buenas prácticas, sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos; de igual modo, el uso del uniforme, mandiles, delantales o cualquier otro en particular que distinga al trabajador del hogar en espacios públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, centros comerciales, clubs entre otros.

Así también, las instituciones públicas y privadas que prohíben el uso total o parcial de las instalaciones al trabajador del hogar cuando acude a estas en función a sus labores, ello indica que es otro modo de discriminación.

1.4. Formulación del Problema.

Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021?

Problema específico

¿Qué nivel de relación existe entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato físico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021?

¿Qué nivel de relación existe entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato psicológico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021?

¿Qué nivel de relación existe entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato económico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Hernández et al., (2014), señala que la justificación que debe contener tres aspectos básicos e importantes: teórica, práctica y metodológica (p.44-45).

Justificación teórica, el estudio de estrategias de empoderamiento para prever el maltrato laboral a las trabajadoras del hogar, SINTTRAHOL – Cercado de Lima, 2021. Este estudio realizado, partió de diversos conceptos de los diferentes autores. Para ello, la investigación es un aporte para que en el futuro haya más estudios por otras instituciones o federaciones que agremian a distintos tipos de trabajadores.

Justificación práctica, el presente estudio beneficia a todo tipo de trabajador y sobre todo para que conozcan las estrategias de empoderamiento, en el ámbito de sus labores, tanto en las labores domésticas, como otros tipos de empleos. El propósito principal es establecer la importancia de este tema, que es tan necesario

de continuar investigando y lograr cambiar los malos tratos de los empleadores a los trabajadores.

Justificación metodológica, este informe de investigación es un precedente para futuros investigadores, porque ofrece nuevos conocimientos, técnicas e instrumentos que han sido validados por expertos temáticos, a su vez, son confiables los métodos establecidos para que puedan ser aplicados en nuevos estudios sin perder la esencia de la investigación de las estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral a las trabajadoras del hogar, SINTTRAHOL.

La importancia de esta tesis, es brindar una investigación, que sirva de antecedentes para futuros investigadores y así mismo lograr sensibilizar a los empleadores, que toma los servicios de las personas que se dedican al trabajo de servicios domésticos, que es estigmatizado con estereotipos negativos. A su vez, crear empatía hacia este grupo vulnerable, respetar el oficio, pueda ser visto como un trabajo digno, respetado, valorado y amparado por la ley como cualquier otro trabajo. Las estrategias de empoderamiento brindan herramientas necesarias para que las trabajadoras domésticas puedan afrontar las situaciones adversas; por lo tanto, el maltrato laboral en la sociedad se debe abordar y frenar los abusos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis generales

Hi: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato laboral es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Ho: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato laboral no es alto en la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Hipótesis específicas

El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato físico es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato psicológico es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato económico es moderado en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo general*

Identificar el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

1.7.2. *Objetivos específicos*

Determinar el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato físico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Determinar el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato psicológico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Determinar el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención del maltrato económico de la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de investigación

La investigación realizada es con enfoque cuantitativo, se aplicó encuestas y comprobó las hipótesis con las estadísticas, simboliza un desarrollo sistemático y empírico. “El enfoque cuantitativo es: una investigación secuencial, probatorio, que parte de una idea, se plantean objetivos y preguntas de investigación, se establecen hipótesis y determinan variables; se hace mediciones de las variables con métodos estadísticos, y se obtiene una serie de conclusiones”. (Hernández et al., 2014, p.4).

El método de enfoque cuantitativo. “se centra en los sucesos del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo, el análisis demográfico produce números, los cuales deben ser analizados estadísticamente para corroborar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente”. (Rodríguez 2010, p.32). El trabajo de investigación realizada usa el cuestionario, compara hipótesis, mide variables mediante métodos estadísticos; aplica la estadística descriptiva e inferencial.

Tipo de investigación

El informe de investigación es de tipo básica porque reúne información de las experiencias para optimizar los conocimientos científico-teórico ya existentes. (Valderrama, 2018). Y nivel correlacional porque busca identificar la relación entre dos o más variables o categorías de un hecho o fenómeno de estudio, (Hernández et al. 2014), el cual, permitió determinar de qué manera las estrategias de empoderamiento se relaciona con la prevención del maltrato laboral suscitado en el entorno del empleo de las trabajadoras domésticas, SINTTRAHOL – Cercado de Lima, 2021.

Diseño de investigación

El diseño del trabajo es No experimental de corte transversal; ya que en este estudio no se ha manipulado los contextos de los hechos ni las variables, en tal sentido, se hicieron la recolección de información cada sujeto respondió al cuestionario en un solo momento, un solo tiempo.

Las investigaciones son no experimentales cuando no se manipulan de manera intencionada las variables; esto quiere decir, que no son manipuladas las variables independientes para los posibles efectos de las variables dependientes. En los diseños no experimentales, sólo se observa situaciones existentes que no han sido ocasionadas por el investigador. La tarea es registrar datos de lo que ya ha sucedido. (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y muestra

Población

La población total comprende de un conjunto de sucesos que cumplen un criterio específico, este criterio viene a ser la razón por la cual son escogidos para una investigación (Hernández et al., 2014). La investigación tuvo como característica a trabajadoras domésticas que están agremiadas en el sindicato SINTTRAHOL, son 687, están catalogadas en dos grupos: cama dentro (144) y cama fuera (200), de la población total se consideran 8 varones, 100 agremiadas con edades de 65 años a más, 32 agremiadas que sufrieron maltrato laboral y un porcentaje de 203 agremiadas no se tiene registro actual por la coyuntura; muchas cambiaron los números telefónicos, viajaron o se mudaron de dirección.

Tabla 1

Población total de afiliados del sindicato SINTTRAHOL

Cama dentro	144
Cama fuera	200
Mayores de 65 años	100
Varones	8
No precisan información	203
Agremiadas que sufrieron maltrato laboral	32
Total de población	687

Nota: Padrón del sindicato SINTTRAHOL 2020 – 2021.

Población objetivo del estudio:

Sin embargo, para fines de la tesis se delimitó la población objetivo por ser accesible y manejable para obtener los datos y posterior a resultados, la cual estuvo determinada por la característica en común de haber sufrido maltrato laboral en algún momento del ejercicio de sus labores domésticas. Dicha población objetivo se identificó en una base de datos del SINTTRAHOL; siendo un total de 32 trabajadoras del hogar que sufrieron maltrato laboral en sus actividades domésticas.

Criterios de inclusión:

- Trabajadoras del hogar que solo se encuentren agremiadas en los años 2020 – 2021, en el Sindicato SINTTRAHOL de la región Lima Metropolitana.
- Trabajadoras del hogar que, en alguna etapa de su trabajo doméstico, hayan sufrido maltrato laboral.
- Trabajadoras del hogar que se encuentren agremiadas y que sean mayores de edad.
- Trabajadoras del hogar del sexo femenino.

Criterios de exclusión:

- Trabajadoras del hogar que no pertenezcan al Sindicato SINTTRAHOL.
- Trabajadoras del hogar que no se sepan escribir y/o leer.
- Trabajadores del hogar de sexo masculino.
- Trabajadoras del hogar que no desean participar en la investigación.

Las trabajadoras del hogar brindan un servicio de manera remunerada, mediante agencias de empleos o por recomendaciones de amistades o conocidos; para poder acceder a un empleo necesitan reunir ciertos requisitos, ser mayores de edad como requisito mínimo, se encargan de las labores fundamentales básicas del hogar como la cocina, lavado y planchado, limpieza, cuidar niños o adultos mayores, asimismo, se dividen en dos grupos: cama dentro; permanecen 6 días en la casa del empleador por 1 día de descanso, cama fuera; la mayoría tiene un régimen de 8 horas, se desarrollan en este tipo de labor para solventar los gastos de su familia, muchas de ellas son la única fuente de ingreso económico en el hogar, relacionadas en la procedencia de familias monoparentales.

Muestra

En este estudio no hubo muestra, debido a que el tamaño de la población objetivo fue de 32, accesible y manejable para obtener los datos que se necesitan con miras a los resultados. Se considero que no fue necesario calcular muestra en una población objetivo menor a 100 personas. Por lo tanto, se procedió a encuestar a la población objetiva de 32 trabajadoras del hogar identificadas en la base de datos del SINTTRAHOL.

2.3. Variables y Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Estrategias de empoderamiento

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición	Técnica e instrumento
Estrategias de empoderamiento	El empoderamiento de mujeres, es igual a igualdad de oportunidades, la participación económica. Acompañado de 3 dimensiones: personal, colectivo y empoderamiento de relaciones cercanas. Jo Rolawad (1998) como se citó en Godínez, (2016d). La estrategia es un procedimiento de toma de decisiones y accionar frente a un determinado. Busca alcanzar objetivos. Guillermo Westreicher (2020).	Empoderamiento personal	Autoestima Confianza Toma de decisiones Manejo de recursos propios.	Escala de Likert / ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Empoderamiento de relaciones cercanas	Habilidades de negociación. Capacidad de solventarse económicamente		
		Empoderamiento colectivo	Liderazgo. Poder de generar cambios en lo social, político y económico.		

Nota: adaptado por la autora, sistematizado de Godínez (2016e).

Tabla 3

Operacionalización de la variable: Maltrato laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Medición	Técnica e instrumento
Maltrato laboral	El maltrato laboral es la violencia en el trabajo, es el accionar de un individuo o de varios que quieren dañar física o psicológicamente a un compañero, dentro o fuera de la institución. Las cuales inician con amenazas, apelativos, insultos, agresiones físicas, Organización Internacional Del Trabajo (1998).	Maltrato físico	Golpes Jalones Empujones Quemaduras	Escala de Likert / ordinal	Técnica: Encuesta
		Maltrato psicológico	Insultos Apelativos o apodos Discriminación Acoso laboral		
		Maltrato económico	No cumplir con la remuneración mínima por ley. Horas extras no remuneradas Recorte de sueldo Ausencia de beneficios laborales		

Nota: adaptación de la autora, sistematizado de la Organización Internacional del Trabajo (1998).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la investigación se establecieron las técnicas a mencionar: la **encuesta**, se aplicaron a 32 trabajadoras del hogar que alguna vez han sufrido alguna vez maltrato laboral. Y la **entrevista**; se aplicó de forma presencial a la secretaria del sindicato SINTTRAHOL.

Asimismo, se aplicó los siguientes instrumentos: dos **cuestionarios** elaborados por la autora, (ver anexo 3), uno para cada variable de estudio (Estrategias de empoderamiento y Maltrato laboral), con preguntas cerradas y con la medición de escala de Likert, para las 32 trabajadoras del hogar que alguna vez han sufrido maltrato laboral. Y la **guía de entrevista** a la secretaria del sindicato SINTTRAHOL. Para ejecutar la recaudación de datos de las encuestadas, se utilizó herramientas tecnológicas como: WhatsApp, videollamadas, llamadas y plataforma zoom.

Las técnicas se basan en la forma de cómo se recogieron la información; son un conjunto de recursos que incide en la elaboración del estudio con el investigador. (Castro 2016)

“El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, y busca lograr los objetivos del proyecto de investigación. Asimismo, es un plan formal para recopilar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (Bernal 2010, p.250). El instrumento está compuesto por enunciados, las cuales, están trazadas por bocetos que generan datos necesarios con el objetivo de alcanzar el propósito del estudio de investigación. Es un documento formal que se utiliza para recopilar información de la unidad de observación, el sujeto de estudio y centro de investigación.

“La guía de la entrevista, debe contar con guion de entrevista definido, para luego establecer contacto con las personas que se van a entrevistar. Posteriormente se presenta al entrevistado el objetivo de la entrevista y la forma como se registrará la información (escrita, grabada, filmada, etcétera) y por último se procede a desarrollar el guion de la entrevista”. (Bernal, 2010, p. 257).

2.4.1. Confiabilidad de los instrumentos

En la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach para cada cuestionario, mediante una prueba piloto para 10 trabajadoras del hogar pertenecientes a la población objetivo de la presente tesis. Siendo una técnica cuantitativa.

Valderrama (2018) afirma que: “la prueba de del Alfa de Cronbach, consiste en determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de una prueba o escala” (p.218). Esta definición quiere decir que es una técnica de fiabilidad de los instrumentos como cuestionarios.

Los resultados fueron:

Tabla 4

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Estrategias de empoderamiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,715	22

Nota: prueba piloto aplicada a 10 trabajadoras del hogar pertenecientes a la población de estudio, elaboración propia – SPSS 25.

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,715; lo cual ratifica que el cuestionario para la variable Estrategias de empoderamiento posee confiabilidad alta y aceptable (ver tabla de interpretación de valores), por lo tanto, se puede aplicar el instrumento mencionado a la población objetivo.

Tabla 5

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Maltrato laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	24

Nota: prueba piloto aplicada a 10 trabajadoras del hogar pertenecientes a la población de estudio, elaboración propia – SPSS 25.

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,838; lo cual evidencia que el cuestionario para la variable Maltrato laboral posee confiabilidad alta (ver tabla de interpretación de los coeficientes de alfa de Cronbach), por lo tanto, se puede aplicar el instrumento mencionado a la población objetivo.

Tabla 6

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Nota: Valderrama (2018). *Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.*

2.4.2. Validación de los instrumentos

Para la validación de instrumentos, se contó con la participación de tres expertos temáticos y el formato de Guía de juicio de expertos (ver anexo 4), de la casa de estudios Señor de Sipán.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

1. Para esta fase, detallaremos los procesos previos a la recolección de datos en el sindicato SINTTRAHOL.
2. Se estableció comunicación con la secretaria del sindicato SINTTRAHOL, a su vez, se solicitó la autorización con una carta formal para brindar el permiso correspondiente para el recojo de los datos de la investigación.
3. Se agendaron dos reuniones, por la plataforma zoom y de manera presencial; donde facilitaron la relación de las agremiadas que sufrieron de maltrato laboral.
4. Para la aplicación de la encuesta primero se aplicó un plan piloto a 10 trabajadoras del hogar agremiadas, con un tiempo de aproximado de 15 minutos.
5. Después de recopilar la información a las 10 primeras encuestas se procedió a culminar con el grupo restante; debido a la pandemia no se realizó de manera presencial sino por llamadas, video llamadas WhatsApp, plataforma zoom. Después de recolectar las repuestas del cuestionario aplicado, se procedió a sistematizar los resultados con el software estadístico SPSS 25, con la finalidad de comprobar las hipótesis.
6. La información se sistematizó en tablas y figuras representadas por gráficos.
7. Y por último se hizo un diagnóstico de los resultados hallados en el informe de investigación, donde se planteó las recomendaciones, las conclusiones y las discusiones.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos son factores que tienen relación con los procesos establecidos ante una investigación cuantitativa. Wiersmar y Jurs (2008) citado en Reyes (2107). Son 4 elementos:

- ✓ **Consentimiento o Aprobación:** es importante que los encuestados brinden el consentimiento de manera voluntaria y explícita, para menores de edad tienen que ser con la autorización del progenitor o apoderados de manera escrita. (Ver anexo 5).
- ✓ **Confidencialidad:** no se puede revelar la identidad de los encuestados, sería una mala praxis a los principios éticos y traicionar la confianza brindada. También, reconoce que es necesario otorgar algo a cambio de su participación en la investigación; dar las gracias o reconocimiento y por último, es importante que conozcan los resultados finales en bien de ellos mismos.
- ✓ **Contexto o lugar:** es vital obtener la autorización del lugar donde se realizará la aplicación de los instrumentos, tener presente que como investigadores somos invitados; es respetar sus opiniones, creencias y costumbres.
- ✓ **Limitaciones de la investigación:** refiere que debemos ser considerados con la diversificación en: la cultura, género, orígenes étnicos, nivel socioeconómico y ser respetuosos con los resultados de la encuesta.

2.7. Criterios de rigor científico

Para este estudio se está considerando la consistencia lógica por Guba (1981), citado en Suarez (2007).

- ✓ **Credibilidad:** es el rigor científico relacionado a la credibilidad que conlleva a los expertos a validar el instrumento, encuesta que será aplicado a las trabajadoras del hogar del sindicato SINTTRAHOL de la región Lima.
- ✓ **Transferibilidad o aplicabilidad,** son los resultados obtenidos que no pueden ser alterados ni vulnerados por ser propiedad del investigador y la entidad que lo reproduce.

- ✓ **Confirmabilidad;** es el grado de compromiso que tiene el investigador con la investigación, como resultado que arroja la información aplicada por el instrumento de la encuesta, no han sido manipulados de manera intensional.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Resultados descriptivos

En base a los datos recolectados en la población objetivo del estudio, se obtuvieron los siguientes datos generales demográficos:

Tabla 7

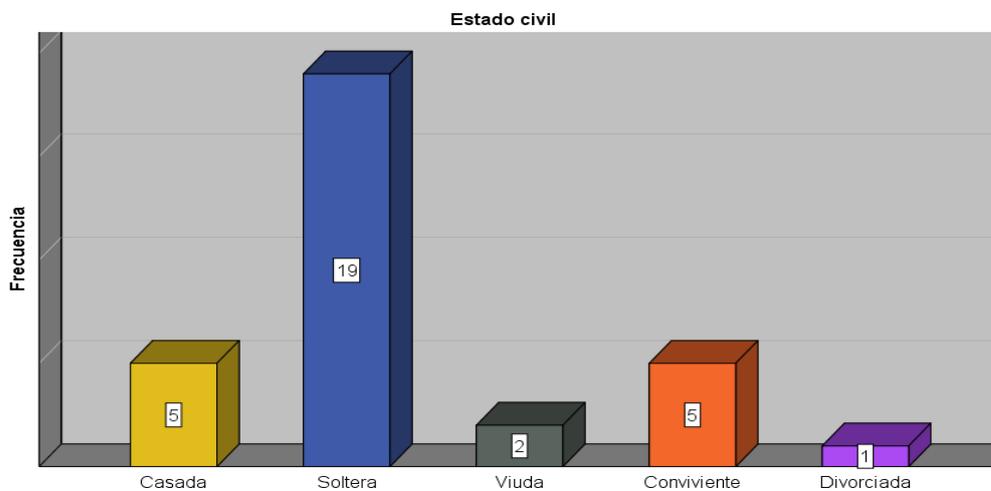
Estado civil de las trabajadoras del hogar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casada	5	15,6	15,6	15,6
	Soltera	19	59,4	59,4	75,0
	Viuda	2	6,3	6,3	81,3
	Conviviente	5	15,6	15,6	96,9
	Divorciada	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 1

Gráfico de barras de estado civil de las trabajadoras del hogar.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 07 y figura 01, de un total de 32 trabajadoras del hogar; predomina el estado civil soltera con el 59,4%. En segundo plano se encuentran de manera equilibrada el estado civil casada y el estado civil conviviente con un 15,6% de trabajadoras del hogar.

Tabla 8

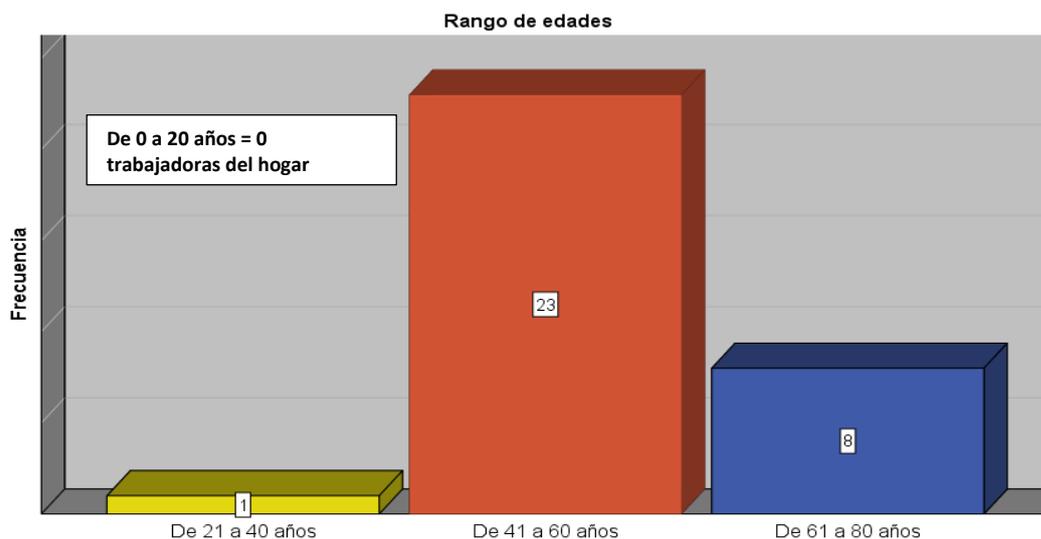
Rango de edades de las trabajadoras del hogar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 0 a 20 años	0	0	0	0
	De 21 a 40 años	1	3,1	3,1	3,1
	De 41 a 60 años	23	71,9	71,9	75,0
	De 61 a 80 años	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 2

Gráfico de barras del rango de edades de las trabajadoras del hogar



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Para establecer los rangos de edades, se consideró la edad mínima y máxima de las trabajadoras del hogar en función de los datos recolectados; siendo 21 y 80 años de edad respectivamente. Luego se establecieron tres rangos de edades que fueron: edades entre 21 y 40 años; edades entre 41 y 60 años; y edades entre 61 y 80 años. Como se observa en la tabla 8 y figura 2 de un total de 32 trabajadoras del hogar; el 71.9 % se encuentran dentro del rango de edad entre 41 y 60 años (es el rango de edad predominante). No se puede dejar de mencionar que hay 25.0% trabajadoras del hogar que se ubican en el rango de edad avanzada; entre 61 y 80 años de edad. Como conclusión de esta distribución de datos, se pone énfasis en que personas con edad avanzada siguen laborando como trabajadoras del hogar.

Tabla 9

Región geográfica de procedencia en las trabajadoras del hogar.

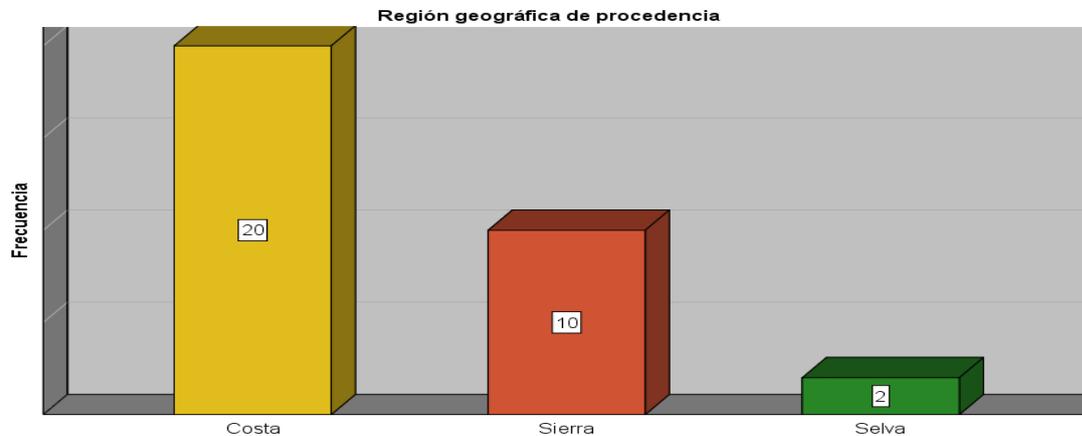
Región geográfica de procedencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Costa	20	62,5	62,5	62,5
	Sierra	10	31,3	31,3	93,8
	Selva	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 3

Gráfico de barras de la región geográfica de procedencia en las trabajadoras del hogar.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

En la recolección de datos las trabajadoras del hogar, manifestaron ser de diversas regiones del Perú, sin embargo, para efecto de practicidad se agruparon sus respuestas de procedencia en tres regiones geográficas: Costa, Sierra y Selva. Como se observa en la tabla 9 y figura 3, de un total de 32 trabajadoras del hogar; 62,5% de ellas provienen de la región Costa que es la predominante en procedencia; y solamente 31,3% de ellas provienen de la Sierra; en una mínima presencia proceden de la Selva, solo 6,3% trabajadoras del hogar. Un dato que se resalta es que las 32 trabajadoras del hogar son de nacionalidad peruana.

Tabla 10

Grado de instrucción en las trabajadoras del hogar.

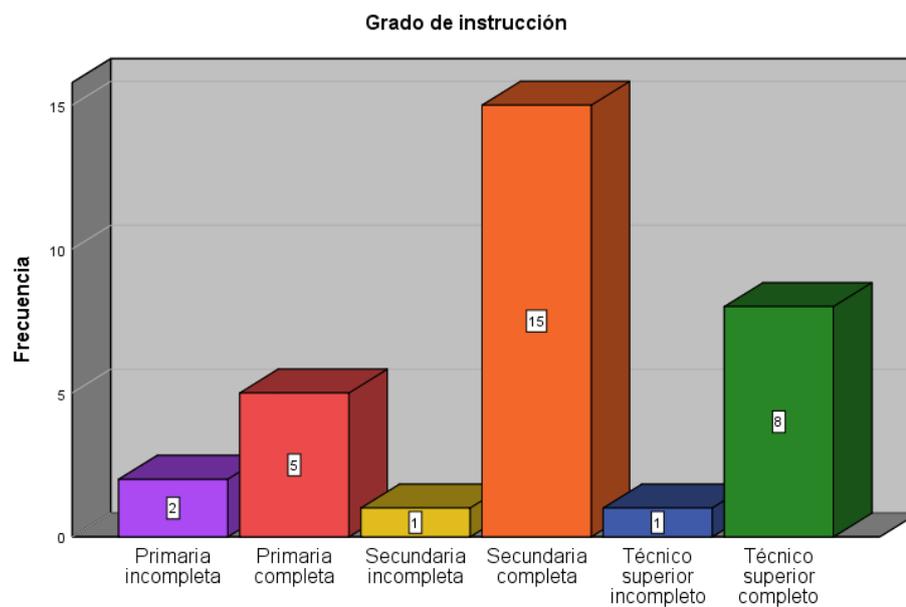
Grado de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria incompleta	2	6,3	6,3	6,3
	Primaria completa	5	15,6	15,6	21,9
	Secundaria incompleta	1	3,1	3,1	25,0
	Secundaria completa	15	46,9	46,9	71,9
	Técnico superior incompleto	1	3,1	3,1	75,0
	Técnico superior completo	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 4

Gráfico de barras del grado de instrucción en las trabajadoras del hogar.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 10 y figura 4, se observa que el grado de instrucción de las trabajadoras del hogar es variable; de un total de 32 trabajadoras, 46,9% de ellas manifestaron tener secundaria completa, el cual es el grado predominante. Asimismo, en segundo lugar, de predominio es 25,0% trabajadoras del hogar que manifestaron tener instrucción técnica completa. En el otro extremo, solo el 6,3% de trabajadoras poseen primaria incompleta.

Resultados de la variable Estrategias de empoderamiento y sus dimensiones

Variable Estrategias de empoderamiento

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la variable independiente Estrategias de empoderamiento se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 11

Establecimiento de niveles de estrategias de empoderamiento.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de estrategias de empoderamiento	De 22 a 51 puntos
Nivel regular de estrategias de empoderamiento	De 52 a 80 puntos
Nivel alto de estrategias de empoderamiento	De 81 a 110 puntos

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 12

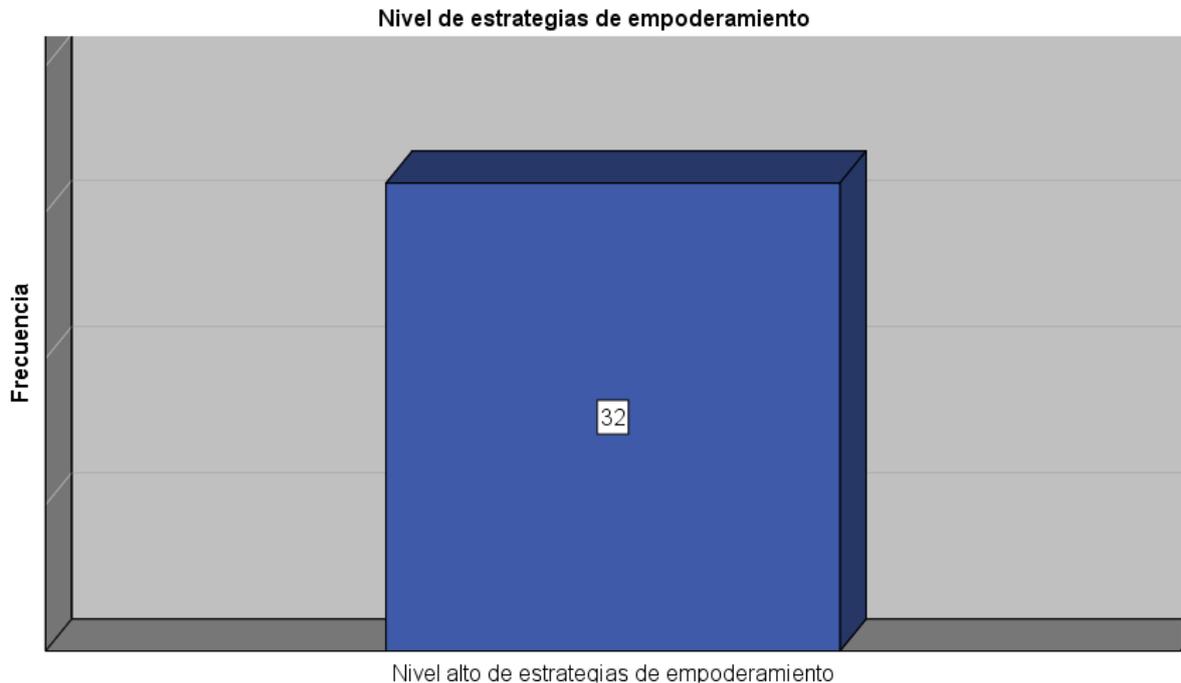
Nivel de estrategias de empoderamiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de estrategias de empoderamiento	32	100,0	100,0	100,0

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 5

Gráfico de barras de niveles de estrategias de empoderamiento.



Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Como se observa en la tabla 12 y figura 5; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, se demuestra un nivel alto de estrategias de empoderamiento. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar se sienten o auto perciben actualmente con empoderamiento alto.

Dimensión 01: Empoderamiento personal

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 01 empoderamiento personal perteneciente a la variable estrategias de empoderamiento, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 13

Establecimiento de niveles de empoderamiento personal.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de empoderamiento personal	De 09 a 21 puntos
Nivel regular de empoderamiento personal	De 22 a 33 puntos
Nivel alto de empoderamiento personal	De 34 a 45 puntos

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 14

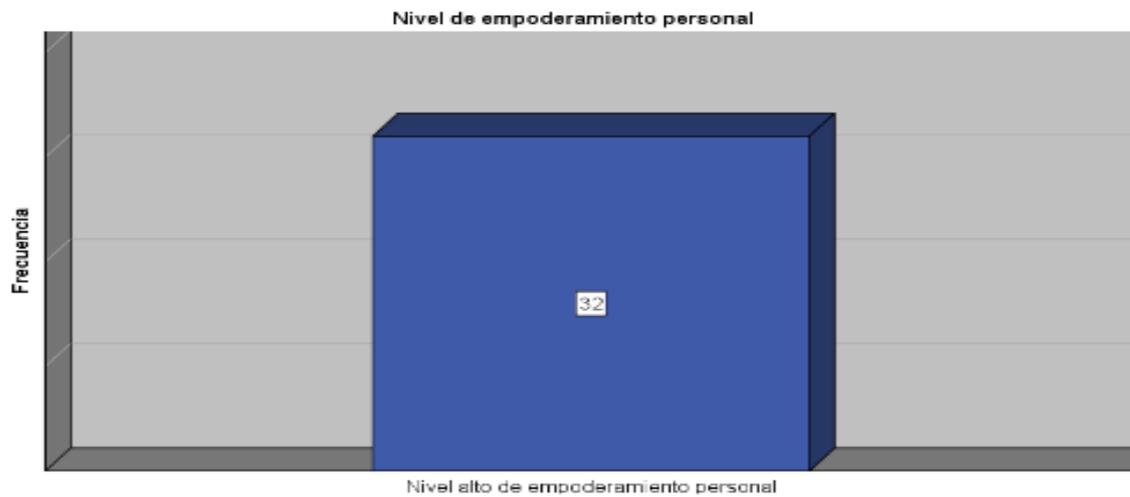
Nivel de empoderamiento personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel alto de empoderamiento personal	32	100,0	100,0	100,0

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Figura 6

Gráfico de barras de niveles de estrategias de empoderamiento.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 14 y figura 6; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, se demuestra un nivel alto de empoderamiento personal. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar se sienten o auto perciben en su totalidad con un alto empoderamiento personal.

Dimensión 02: Empoderamiento de relaciones cercanas.

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 02 empoderamiento de relaciones cercanas perteneciente a la variable estrategias de empoderamiento, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 15

Establecimiento de niveles de empoderamiento de relaciones cercanas.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de empoderamiento de relaciones cercanas	De 05 a 12 puntos
Nivel regular de empoderamiento de relaciones cercanas	De 13 a 19 puntos
Nivel alto de empoderamiento de relaciones cercanas	De 20 a 25 puntos

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 16

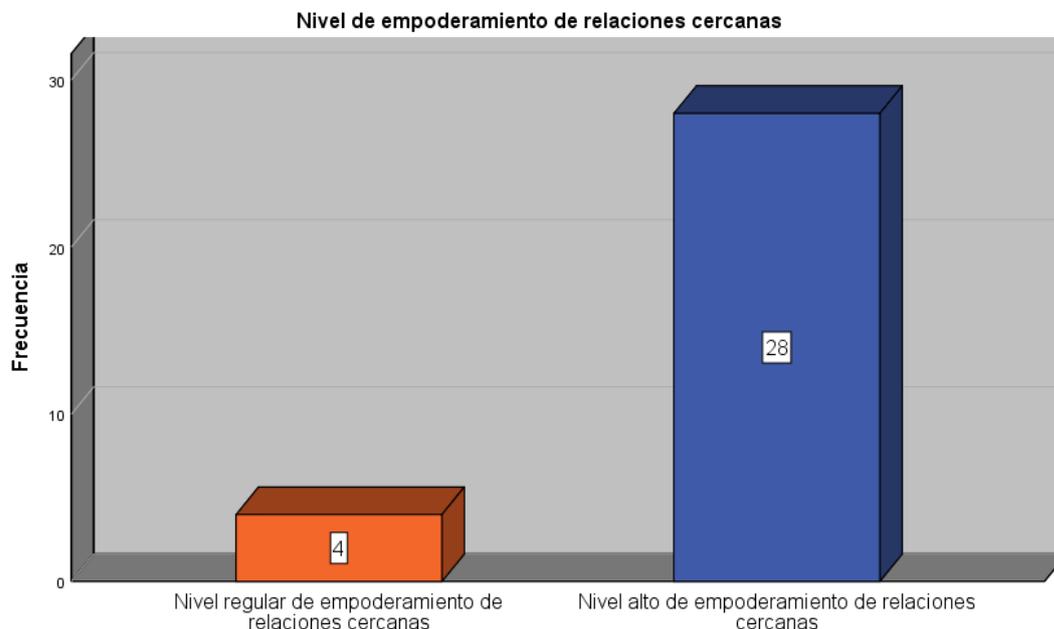
Niveles de empoderamiento de relaciones cercanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de empoderamiento de relaciones cercanas	4	12,5	12,5	12,5
	-Nivel alto de empoderamiento de relaciones cercanas	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Figura 7

Gráfico de barras de niveles de empoderamiento de relaciones cercanas.



Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Como se observa en la tabla 16 y figura 7; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de empoderamiento de relaciones cercanas con 87,5% trabajadoras que lo demostraron, solo 12,5% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de empoderamiento de relaciones cercanas. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben con un empoderamiento de relaciones cercanas alto.

Dimensión 03: Empoderamiento colectivo.

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 03 empoderamiento colectivo perteneciente a la variable estrategias de empoderamiento, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 17

Establecimiento de niveles de empoderamiento colectivo.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de empoderamiento colectivo	De 08 a 19 puntos
Nivel regular de empoderamiento colectivo	De 20 a 30 puntos
Nivel alto de empoderamiento colectivo	De 31 a 40 puntos

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 18

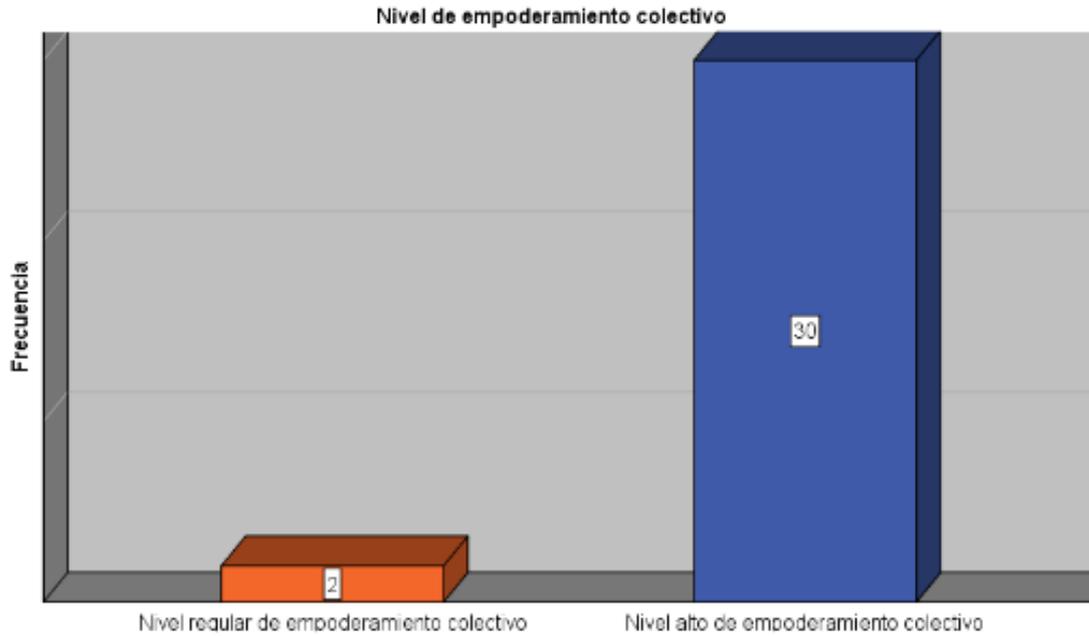
Niveles de empoderamiento colectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de empoderamiento colectivo	2	6,3	6,3	6,3
	-Nivel alto de empoderamiento colectivo	30	93,8	93,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Figura 8

Gráfico de barras de niveles de empoderamiento colectivo.



Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Como se observa en la tabla 18 y figura 8; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de empoderamiento colectivo con el 93,8% trabajadoras que lo demostraron, solo el 6,3% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de empoderamiento colectivo. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben con un empoderamiento colectivo alto.

Variable Maltrato laboral

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la variable dependiente Maltrato laboral se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 19

Establecimiento de niveles de maltrato laboral

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de maltrato laboral	De 24 a 56 puntos
Nivel regular de maltrato laboral	De 57 a 88 puntos
Nivel alto de maltrato laboral	De 89 a 120 puntos

Nota: elaboración propia –SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación

Tabla 20

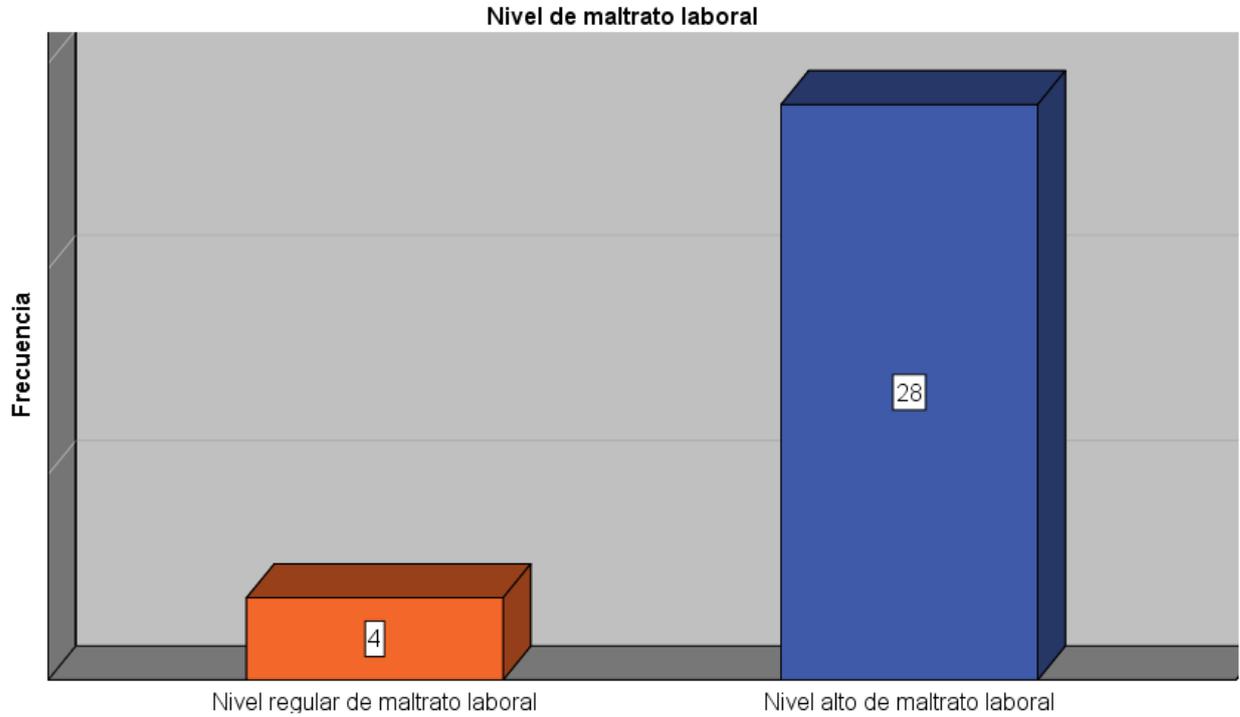
Niveles de maltrato laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de maltrato laboral	4	12,5	12,5	12,5
	-Nivel alto de maltrato laboral	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 9

Gráfico de barras de niveles de maltrato laboral.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 20 y figura 9; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de maltrato laboral con 87,5% trabajadoras que lo demostraron, solo el 12,5% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de maltrato laboral. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben con un maltrato laboral alto.

Dimensión 01: Maltrato físico.

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 01 maltrato físico perteneciente a la variable maltrato laboral, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 21

Establecimiento de niveles de maltrato físico.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de maltrato físico	De 08 a 19 puntos
Nivel regular de maltrato físico	De 20 a 30 puntos
Nivel alto de maltrato físico	De 31 a 40 puntos

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 22

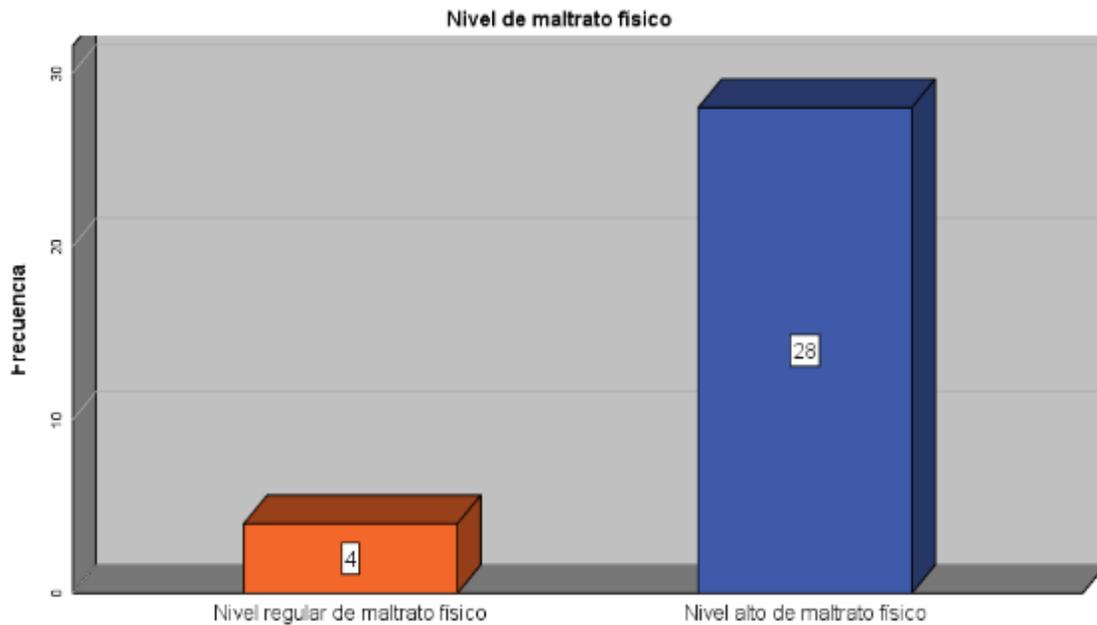
Niveles de maltrato físico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de maltrato físico	4	12,5	12,5	12,5
	-Nivel alto de maltrato físico	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 10

Gráfico de barras de niveles de maltrato físico.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 22 y figura 10; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de maltrato físico con 87,5% trabajadoras que lo demostraron, solo el 12,5% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de maltrato físico. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben que padecieron maltrato físico alto.

Dimensión 02: Maltrato psicológico.

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 02 maltrato psicológico perteneciente a la variable maltrato laboral, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 23

Establecimiento de niveles de maltrato psicológico.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de maltrato psicológico	De 10 a 23 puntos
Nivel regular de maltrato psicológico	De 24 a 36 puntos
Nivel alto de maltrato psicológico	De 37 a 50 puntos

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 24

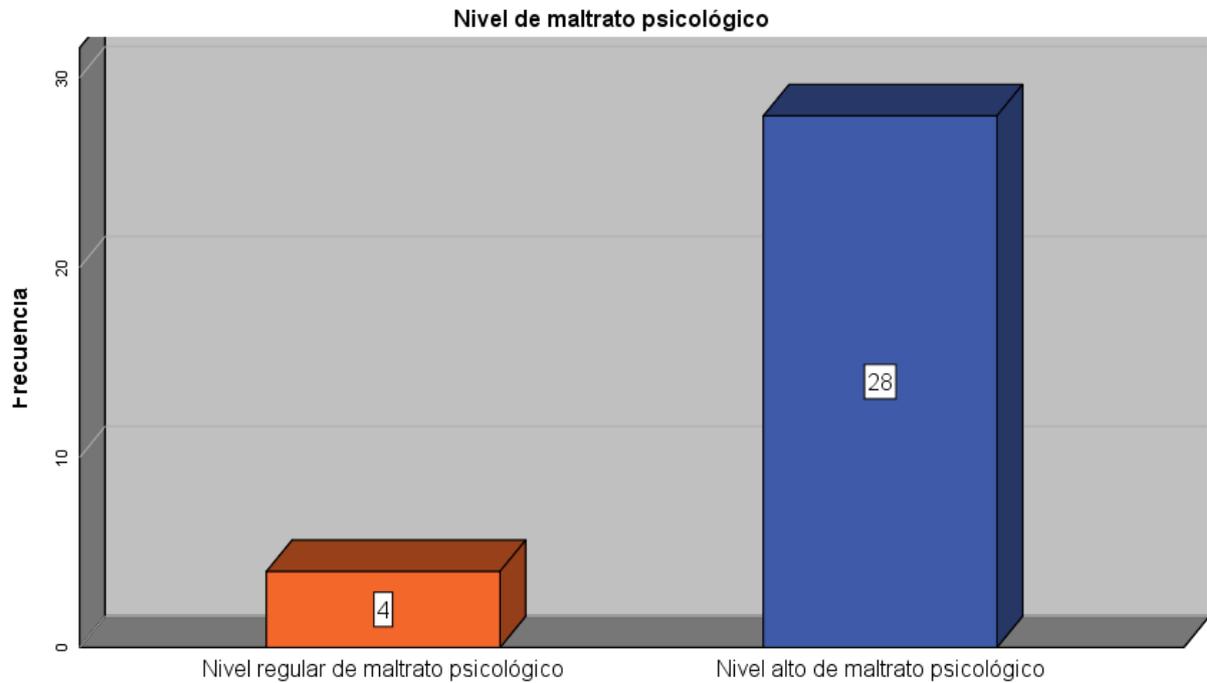
Niveles de maltrato psicológico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de maltrato psicológico	4	12,5	12,5	12,5
	-Nivel alto de maltrato psicológico	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 11

Gráfico de barras de niveles de maltrato psicológico.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 24 y figura 11; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de maltrato psicológico con 87,5% trabajadoras que lo demostraron, solo el 12,5% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de maltrato psicológico. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben que padecieron maltrato psicológico alto.

Dimensión 03: Maltrato económico.

En base a las respuestas emitidas por las trabajadoras del hogar; en lo referente a la dimensión 03 maltrato económico perteneciente a la variable maltrato laboral, se agruparon sus respuestas en tres niveles o baremos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 25

Establecimiento de niveles de maltrato económico.

Niveles	Rango de puntajes en el cuestionario
Nivel bajo de maltrato económico	De 06 a 14 puntos
Nivel regular de maltrato económico	De 15 a 22 puntos
Nivel alto de maltrato económico	De 23 a 30 puntos

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 26

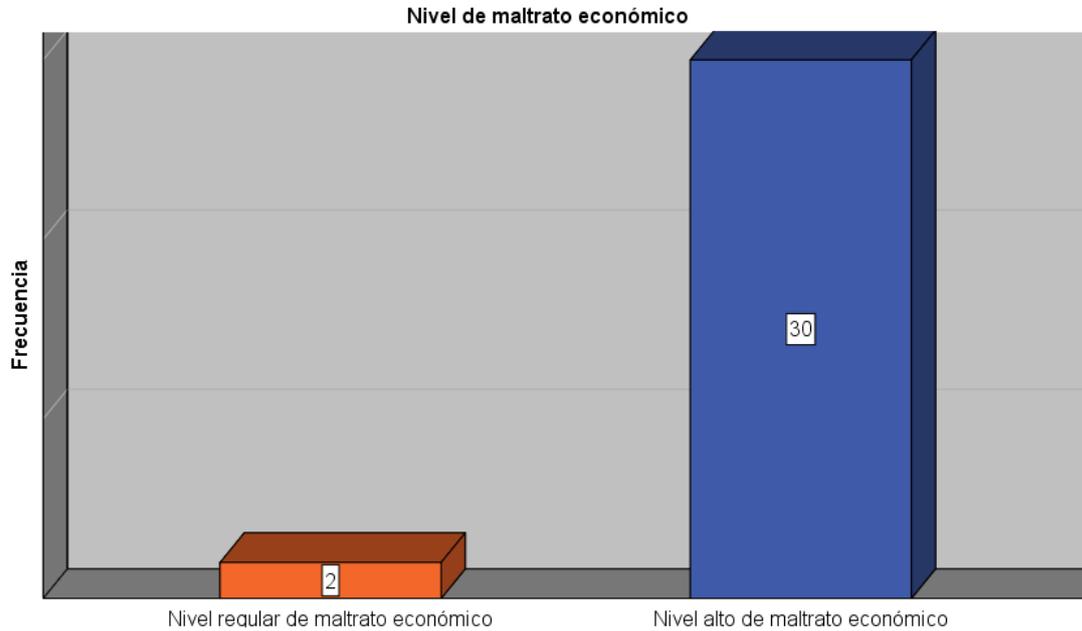
Niveles de maltrato económico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	-Nivel regular de maltrato económico	2	6,3	6,3	6,3
	-Nivel alto de maltrato económico	30	93,8	93,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Figura 12

Gráfico de barras de niveles de maltrato económico.



Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Como se observa en la tabla 26 y figura 12; en base a las respuestas de las trabajadoras del hogar, de un total de 32 trabajadoras; se demuestra un predominio del nivel alto de maltrato económico con 93,8% trabajadoras que lo demostraron, solo el 6,2% trabajadoras demostraron tener un nivel regular de maltrato económico. Se pone énfasis, en que las trabajadoras del hogar en su mayoría se auto perciben que padecieron maltrato económico alto.

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se trabajó con la prueba de correlación del Rho de Spearman, debido a que la presente tesis posee dos variables categóricas o cualitativas, medidas en escala ordinal. Según Hernández y Mendoza (2018), “cuando las variables tienen escala ordinal se utiliza la prueba de Correlación del Rho de Spearman”. (p.345).

Comprobación de hipótesis general

Hi: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato laboral es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Ho: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato laboral no es alto en la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis. Se aplicó la prueba de Correlación del Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 27

Prueba de Correlación del Rho de Spearman para las variables estrategias de empoderamiento y maltrato laboral.

Correlaciones

			Estrategias de empoderamiento	Maltrato laboral
Rho de Spearman	Estrategias de empoderamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,838
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Maltrato laboral	Coefficiente de correlación	,838	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que existe relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato laboral de las trabajadoras del hogar sindicalizadas del Cercado de Lima, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,838; lo cual indica una correlación e influencia de prevención muy alta y directa entre ambas variables.

Comprobación hipótesis específica 01

Hi: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato físico es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Ho: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato físico no es alto en la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación del Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 28

Prueba de Correlación del Rho de Spearman para las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato físico.

Correlaciones

			Estrategias de empoderamiento	Maltrato físico
Rho de Spearman	Estrategias de empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,819
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Maltrato físico	Coeficiente de correlación	,819	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace

la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que existe relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato físico de las trabajadoras del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,819; lo cual indica una correlación e influencia de prevención muy alta y directa entre las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato físico.

Comprobación hipótesis específica 02

Hi: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato psicológico es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Ho: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato psicológico no es alto en la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación del Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 29

Prueba de Correlación del Rho de Spearman para las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato psicológico.

Correlaciones

		Estrategias de empoderamiento	Maltrato psicológico
Rho de Spearman	Estrategias de empoderamiento	Coeficiente de correlación	,841
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Maltrato psicológico	Coeficiente de correlación	,841
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que existe relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato psicológico de las trabajadoras del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de correlación fue 0,841; lo cual indica una correlación e influencia de prevención muy alta y directa entre las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato psicológico.

Comprobación hipótesis específica 03

Hi: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato económico es alto en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Ho: El nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y el maltrato económico no es alto en la trabajadora doméstica sindicalizada del Cercado de Lima, 2021.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación del Rho de Spearman y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 30

Prueba de Correlación del Rho de Spearman para las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato económico.

Correlaciones

			Estrategias de empoderamiento	Maltrato económico
Rho de Spearman	Estrategias de empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,694
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Maltrato económico	Coeficiente de correlación	,694	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Nota: elaboración propia – SPSS 25.

Se observa que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión:** Por lo tanto, con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que existe relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato económico de las trabajadoras del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021. Se pone énfasis en que el coeficiente de

correlación fue 0,694; lo cual indica una correlación e influencia de prevención moderada y directa entre las estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato económico.

Tabla 31

Valores para la interpretación los coeficientes de correlación del Rho de Spearman.

ESCALA	CATEGORÍA	
$r = 1$	Correlación perfecta	
$0,81 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta	
$0,70 \leq r \leq 0,80$	Correlación alta	
$0,41 \leq r \leq 0,69$	Correlación moderada	CORRELACIÓN DIRECTA – POSITIVA
$0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación baja	
$0,01 \leq r \leq 0,20$	Correlación muy baja	
$r = 0$	No hay correlación	
ESCALA	CATEGORÍA	
$r = 0$	Correlación perfecta	
$-0,01 \leq r \leq -0,20$	Correlación muy alta	
$-0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación alta	
$-0,41 \leq r \leq -0,69$	Correlación moderada	CORRELACIÓN INVERSA – NEGATIVA
$-0,70 \leq r \leq -0,80$	Correlación baja	
$-0,81 \leq r \leq -0,99$	Correlación muy baja	
$r = -1$	No hay correlación	

Nota: Valderrama (2018).

3.2. Discusión de resultados

El maltrato laboral se presenta de distintas formas, ámbitos y jerarquías; usualmente es el dominante quien tiende a ejercer abuso al desvalido o menor jerarquía, aprovechando su posición. Dentro de los abusos o maltratos con mayor frecuencia están la psicológica, física y económica. A su vez, las estrategias de empoderamiento son herramientas poderosas que ayudan al desvalido o víctima de opresión por el opresor.

Los resultados obtenidos por el coeficiente de Rho Spearman, determinan que la variable independiente estrategias de empoderamiento y la variable dependiente maltrato laboral presentan una correlación muy alta y directa de 0.838%, por la cual, se afirma que las estrategias de empoderamiento son de suma importancia en la prevención de maltrato laboral. Por lo tanto, se entiende que las estrategias de empoderamiento ayudan a mitigar todo tipo de maltrato laboral, porque tienen la facultad de empoderar a las mujeres trabajadoras del hogar, así, pueden tomar sus propias decisiones e incluso pueden tener deseos de superación. Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas – Mujeres (2016), considera que las empresas deben ser las principales aliadas para el empoderamiento de mujeres en la sostenibilidad de las empresas. Detrás de las mujeres profesionales o emprendedoras que laboran en empresas u organizaciones se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar; quienes terminan siendo una pieza fundamental para que las patronas puedan desarrollarse en el mundo laboral, por ello, considero que la fuerza motora de las féminas va en incremento, debido al impacto bilateral porque ambas mujeres obtienen resultados favorables para sí mismas o para con su familia. Saavedra y Camarena (2018), mencionan que el empoderamiento femenino se logra cuando ellas deciden por sí mismas y consiguen administrar sus vidas; para ello, pasan por distintos procesos para adquirir herramientas de empoderamiento y logren dejar la sumisión, los malos tratos, los abusos recibidos de los empleadores y familiares o la misma sociedad. Asimismo, el resultado de la presente investigación, concuerda con los resultados de los autores Banda y Morales (2015), donde determinaron en su investigación que las estrategias de empoderamiento son importantes para empoderar y prevenir todo tipo de abuso o maltrato ejercido en los distintos ámbitos – laboral, en concordancia con el autor, identificar el tipo de maltrato para luego enfocar y brindar las herramientas

adecuadas de empoderamiento para prevenir todo tipo de maltrato. Se haya una relación entre las estrategias de empoderamiento con la teoría de la resiliencia según el autor Rubiano s.f., el empoderamiento en las personas les permite tener la capacidad de tomar decisiones propias, asimismo, sostenerse por sí mismos. La resiliencia les permite afrontar situaciones adversas, siendo fundamentales para el progreso del ser humano.

La variable estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato físico, los resultados demuestran que las trabajadoras del hogar redujeron el índice de maltrato físico, fortalecieron su autoestima, aprendieron a aceptarse y valorarse. Identificaron que las características del maltrato físico son: abofetear, golpear, empujar, sacudir, patear, pellizcar, asfixiar, quemar y estrangular; que en algún momento se ejerció en su centro de labores. Al conocer cuáles son las características de maltrato físico, ellas pudieron darse cuenta de la situación en la que se encontraban, asumieron que no querían seguir con el círculo vicioso de violencia. Para ello, el sindicato trabajó en reforzar la autoestima, por lo cual, fueron capaces de valerse por sí mismas con las habilidades descubiertas y los recursos propios. Al no haber violencia, trabajan felices y sin miedo, siendo un impacto positivo en el rendimiento laboral. Todo ello se demuestra en la tabla 28, que nos dice que hay una relación entre la variable estrategias de empoderamiento y la dimensión maltrato físico, la cual es muy alta y directa con 0.819%, quiere decir que, las estrategias de empoderamiento tienen la capacidad de reducir el índice de agresión física en las trabajadoras del hogar sindicalizadas. Lugo (2017), refiere que el abuso laboral o maltrato laboral se manifiesta en el uso de poder del agresor sobre su víctima. El agresor o acosador busca subyugar a su víctima, mantenerlo en la sumisión, degradar su autoestima para causar daños psicológicos; con la autoestima deteriorada es más probable proporcionar golpes, empujones y jalones causando daños irreparables como incapacitar o hasta la misma muerte. Así también, el maltrato laboral viene siendo ejercido desde hace mucho tiempo atrás sin distinción de género y profesión, las mujeres que se dedican al trabajo del servicio doméstico son consideradas como una población vulnerable; son discriminadas y marginadas por la labor que realizan, desvalorizándolas como personas. El trabajo doméstico debe ser considerado como cualquier otra profesión con leyes que las amparan y defienden. Los

resultados del presente trabajo fueron positivos, porque redujeron el índice de violencia física en las trabajadoras del hogar sindicalizadas, debido a las herramientas de las estrategias de empoderamiento. Charry et al., (2021), los investigadores consideran que las estrategias de empoderamiento dan buenos resultados en el fortalecimiento de la autovaloración.

Los resultados del maltrato psicológico también fueron favorables, porque existe una correlación e influencia muy alta de 0.841%, en la prevención, esto indica que las estrategias de empoderamiento sí previenen el maltrato psicológico. Terreros (2006), manifiesta que: "el maltrato psicológico es un término que se conoce de distintas maneras como maltrato emocional, abuso emocional o abuso psicológico, también es considerado como la forma más esquiva y dañina de maltrato en la infancia, representando el papel central y el factor más destructivo de cualquier forma de maltrato" (p.104). El maltrato psicológico presenta características como insultos, apelativos o apodos, discriminación acompañada de racismo; todos estos factores indican acoso psicológico; por ello, las trabajadoras del hogar pudieron identificar el tipo de maltrato, por lo cual, las estrategias de empoderamiento las ayudó a superar el daño emocional, incrementaron su capacidad de creer y confiar más en sí mismas; eso las llevó a afrontar las situaciones de hostigamiento – discriminación en el centro de labores, muchas de ellas llegaron a buen acuerdo en su centro de labores otras buscaron un nuevo empleo debido a la negatividad del actuar del empleador. En la actualidad siguen ejerciendo el trabajo doméstico, pero sin malos tratos como los apodos, apelativos y discriminación; gracias a la autoestima aprendieron la autoconfianza, las cuales fueron, herramientas importantes para descubrir el valor que tienen y que o están dispuestas a laborar en un ambiente hostil, por lo que ellas toman sus propias decisiones. Ramos y Maya (2014), consideran que las teorías del empoderamiento psicológico de diversos investigadores psicólogos como Zimmerman (1995), define el empoderamiento como un proceso donde el individuo adquiere control sobre su propia vida. El empoderamiento psicológico consiste en la percepción interior de cada individuo respecto a sus propias capacidades.

Los resultados de correlación e influencia de las estrategias de empoderamiento con la dimensión maltrato económico fue moderada con 0,694%;

quiere decir que la habilidad de negociación no tuvo el poder de reducir el maltrato económico, es por ello, que se tiene que buscar otros métodos para reducir este tipo de maltrato, en todo caso solicitar la intervención de las instituciones competente al tema. También reforzar el empoderamiento personal y colectivo para que las agremiadas puedan replantear su importancia como personas y trabajadoras, de ese modo participar de programas de emprendimiento económico para generar ingresos propios en su sostenibilidad. La participación de las mujeres trabajadoras domésticas en la política es valiosa para poder producir cambios notables en beneficio de las mismas. Rey (2013), hace referencia, que el maltrato económico incide en coaccionar a la víctima a ser dependiente del agresor, no permitiéndole valerse por sí misma, no puede trabajar, ser adueña de sus propiedades y finanzas; todo ello las hace sumisas la cual las afecta emocionalmente, dañando la autoestima de la trabajadora doméstica. Sin embargo, en el trabajo de Godínez (2016f), los resultados fueron positivos, las estrategias de empoderamiento cumplieron su objetivo; se incrementaron el número de mujeres empresarias y se evidenció un cambio significativo en los roles de género dentro de los hogares de Santa Catarina Nueva León, México; quiere decir que tuvo un impacto positivo en la inserción económica de las mujeres de la población.

Asociamos la teoría de los conflictos con la variable maltrato laboral por el actuar de las personas, ya sea de manera individual o en equipos, organización o sociedad. La teoría incide en una estructura piramidal de la comunidad donde la clase alta determina los términos para el resto de la población más desfavorecidas, quienes tienen menos posibilidades; evidenciando una clara diferencia de clases sociales. En el caso de las trabajadoras del hogar, son los patronos o jefes quienes determinan cuáles serán las funciones a realizar, como comportarse con la familia de los patronos; en ocasiones los derechos y deberes son vulnerados por el abuso de poder que ejercen en ellas. Se observa que desde los estratos más altos tratan de continuar expandiendo su legado de estatus en el rol que realiza el conflicto social. (Universidad Internacional de la Rioja 2020).

Por último, se manifiestan las limitaciones presentadas en la investigación: por la coyuntura de la pandemia de Covid-19, se presentaron diversas situaciones que dificultaron el estudio; las coordinaciones eran solo por llamadas y eso era una

traba para lograr acceder al número de mujeres encuestadas. La confidencialidad y hermetismo de los datos de las participantes, ligado por la ley de protección de información de las personas, resultó complejo para recaudar información.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se identificó el nivel de relación entre las estrategias de empoderamiento y la prevención maltrato laboral en la trabajadora del hogar sindicalizada del Cercado de Lima, 2021; para ello, el Sindicato tuvo que realizar talleres, que lograron restablecer la autoestima y empoderar a las trabajadoras del hogar, lo cual, contribuyó a reducir el índice de maltrato. Con base en el coeficiente de Rho Spearman en correlación e influencia de prevención muy alta y directa de 0,838; entre ambas variables. Las encuestadas mostraron un nivel alto de empoderamiento en sus respuestas con la significancia bilateral de 0,000; y a su vez es $<$ que 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determinó que las estrategias de empoderamiento sí previenen el maltrato físico ejercida en las trabajadoras del hogar sindicalizadas, existe una correlación e influencia muy alta entre la dimensión maltrato físico y la variable estrategias de empoderamiento en 0,819. Al reforzar la autoestima; aprendieron a aceptarse y valorarse, a manejar sus propios recursos; valerse por sí mismas con las habilidades o recursos propios.

Se determinó que las estrategias de empoderamiento sí previenen el maltrato psicológico en las trabajadoras del hogar sindicalizadas, es por ello, que existe una correlación muy alta en la prevención de la violencia emocional con 0,841. Las estrategias de empoderamiento las ayudó a superar el daño emocional, tanto así que ya no les afecta, al tener una autoestima fuerte y la capacidad de creer en sí mismas las ayudó a actuar con inteligencia emocional.

En cuanto al maltrato económico, se concluyó que existe una correlación e influencia de nivel moderada de 0,694, entre la variable estrategias de empoderamiento en las trabajadoras del hogar sindicalizadas; la habilidad de negociación no tuvo el poder de reducir el alto índice de maltrato económico.

4.2. Recomendaciones

El **Ministerio de Trabajo** debe preparar al personal que atiende los casos de denuncias de maltrato laboral en trabajadoras del hogar. En la actualidad no existe un manual de procedimiento adecuado que las represente en el desarrollo del trámite, siendo este un problema más para esta población. Durante la pandemia del Covid-19, muchas de ellas presentaron denuncias de hostigamiento en el lugar de trabajo por parte de los mismos empleadores y el entorno laboral; no tuvieron una recepción adecuada a sus malestares, justamente porque no hay un canal que se ajusta a esta realidad, esto produjo incertidumbre y desconfianza en las instituciones que deberían representarlas, repercutiendo en la salud emocional, creando daños psicológicos.

Los gremios o federaciones de Trabajadores, deberían realizar campañas de sensibilización con los medios de comunicación a la sociedad sobre el estereotipo del trabajo doméstico; por ello, es necesario crear empatía, facilitar los trámites virtuales con guías prácticas de ofimática.

El sindicato **SINTTRAHOL** debe reorganizar y sistematizar en el recojo de datos laborales, identificar y empadronar los casos de maltrato laboral de las agremiadas, a su vez, con el apoyo de los profesionales de Trabajo Social y Psicología; realicen un trabajo multidisciplinario donde brinden herramientas metodológicas de intervención y abordaje de los casos de maltrato laboral, así como físico y psicológico, cuando se requiera. Asimismo, **SINTTRAHOL** deberá brindar talleres y capacitaciones de como identificar el maltrato físico en los centros de labores de las agremiadas. Los talleres pueden ser de manera presencial o virtual; utilizando todos los mecanismos posibles para llegar a todas las trabajadoras, asimismo, deberán formar comités preventivos ante los casos de maltrato.

Las agremiadas, deben trabajar en el fortalecimiento del empoderamiento colectivo para ser escuchadas en la política e instituciones correspondientes como el Ministerio de Trabajo, para que su labor sea reconocida como un trabajo digno sin maltrato laboral, donde los sueldos sean acorde al mínimo vital; el empleador y trabajador lleguen a un acuerdo consensuado.

REFERENCIAS

Akl P. A., Jiménez E. P., Aponte F. L. (2016). Estrategias de empoderamiento en mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. *Cultura Educación y Sociedad*. 7.2.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1105>

Aldana (2018). Estrategias de empoderamiento para prevenir la violencia contra la mujer, distrito de Jumbilla – Amazonas. Escuela de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27849/aldana_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Atencio, R.E., Pupo, A.R. y Coronel, J.E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. Uniandes EPISTEME. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 7. pp. 1110-1122

<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288#:~:text=Se%20pudo%20constatar%20que%20la,de%20trabajo%20o%20en%20cualquier>

Banda, A.L. y Morales, M.A. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1), 3-20.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a01v33n1.pdf>

Batliwala, Srilatha (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. *Magdalena León. Editores: Santa fe de Bogotá*, p. 187-211.

https://ivcongreso.congresoed.org/wpcontent/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf

- Bernal Torres C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, Tercera edición. Editorial Pearson.
- Calderón (2009). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos EISSN: 1988-7221 es Universidad de Granada España. 2. 2009, p. 60-81.*
- <https://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/432/477>
- Canales A. (2020). Género en la agenda educativa. *Revista Perfiles Educativos.42*
(167).http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982020000100003
- Castagnola C.G., Carlos-Cotrina J., Aguinaga-Villegas D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones Jan. Apr. 2021,9,(1).*<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1044.pdf>
- Castro F. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Sabermetodología.*
- <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Charry, J.M., Mundaca, S.M., Pretell, F.J. y Valqui, J.M. (2021). Estrategias para empoderar a mujeres adolescentes y prevenir la violencia de género. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo, 10(3), 17-25.* <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/issue/view/301>
- Córdova O. (2017). La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar. *Revista del Instituto de la Familia Persona y Familia N° 06 2017*
- <https://www.unife.edu.pe/facultad/derecho/familia/publicaciones/>

Díaz X., Mauro A., Ansoleaga E., Toro J. P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile, un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*. 19.58 Santiago abr. 2017.

Campus.uss.edu.pe/CampusNet2/frmPWRecovery.aspx

Echevarría R. (2016). Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: Exclusión social en el espacio urbano de Mérida Yucatán. *Nóesis*. 25. 49-1.

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/noesis/article/view/964>

Echevarría, M.A. (2020) El empoderamiento de la mujer como fuente de dignificación social. *Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, Universidad de San Martín de Porres, Perú*. Cultura, 2020, 34, 77-8E8I.

https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RC_34_empoderamiento-mujer.pdf

Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (2021). El Empoderamiento de las Mujeres Indígenas: *Un Proceso colectivo*.

<https://www.filac.org/el-empoderamiento-de-las-mujeres-indigenas-un-proceso-colectivo/>

Fundación Pimec (2018). Herramientas para el empoderamiento personal y profesional. *Material elaborado por el Instituto Diversitas S.C.C.L. 2018*.

https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/guia_empoderamiento_personal_y_profesional.pdf

Gamio C. A. (2018). Principio de oportunidad en la violencia y maltrato físico la mujer. *Revista Ciencia Tecnológica para el desarrollo – UJCM*. 4.7.

<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/103>

Garavito C. (2015). Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú. *Departamento de Economía – Pontificia Universidad Católica del Perú. Documento de trabajo 407*.

<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD407.pdf>

- García-Vesga, M. C., Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: una revisión analítica. *Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE*. 11.1. p. 63-77
- <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>
- Godínez, I.S. (2016). Factores determinantes del empoderamiento de las mujeres: análisis del municipio de Santa Catarina, N. L.[Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nueva León]. <http://eprints.uanl.mx/19238/>
- Godoy (2017). De la victimización al empoderamiento: la creación de la red de asistencia a la víctima de violencia laboral. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- <https://www.aacademica.org/000-067/454.pdf>
- Hernández Sampieri R. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. Editorial Mexicana. 736.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Jacinto J., R., Reyes A., M., Mesta R., Del-Pilar. Maltrato laboral: percepciones de las enfermeras en los establecimientos privados de salud, Chiclayo. ACC CIENTA.3.1.
- <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/57>
- Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar 31047 de 2021. Congreso de la República. Diario Oficial el Peruano.
- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>
- Lugo M. E., (2017). Acoso laboral “Mobbing”. Centro Nacional de Derechos Humanos.

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-LaboralMobbing.pdf>

Madariaga L. (2018). Resiliencia frente a problemas personales y el ámbito laboral en los trabajadores. Repositorio Institucional Nuestro conocimiento a tu alcance. Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6719>

Mejía (2016). Factores socio-laborales asociados al maltrato psicológico, físico y sexual en el personal de salud en dos hospitales de Lima, Perú. *Archivos de medicina*. March 15, 2016.

<https://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/factores-sociolaborales-asociados-al-maltrato-psicologico-fisico-y-sexual-en-el-personal-de-salud-en-dos-hospitales-de-lima-peru.php?aid=8863>

Muñoz A. (2007). Maltrato psicológico. *Revista Medigraphic Artenisa en Línea*. *Rev Fac Med UNAM*.50(3).

<https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2007/un073i.pdf>

Ochoa D. J. (2018). El desconocimiento del marco legal vigente referente a los derechos de las trabajadoras del hogar que origina la existencia de maltratos físicos y psicológicos hacia una población comprendida entre los 30 y 50 años de em la ciudad de Lima Metropolitana.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3247/1/2018_Ochoa-Herrera.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf

Organización Mundial de la Salud (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud.

https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

Organización de Naciones Unidas – Mujeres (2016). Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas.

<https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>

Organización de Naciones Unidas – Mujeres (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19. *Brief 1.1*.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf

Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – Unesco (2019). Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la Unesco para la igualdad de género y a través de la educación 2019-2025. *Perfiles educativos*. 42. 167.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982020000100198

Ortunio M. S., Guevara H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Comunidad y Salud – Scielo*. 14. 2. pp. 96-105.

<https://www.redalyc.org/pdf/3757/375749517012.pdf>

Pereyra G. (2020, junio 7). Trabajadoras del hogar en la pandemia: despidos, encierros y la búsqueda de un contrato justo con el empleador. *El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-en-peru-trabajadoras-del-hogar-en-la-pandemia-despidos-encierros-y-lo-que-el-empleador-debe-saber-para-lograr-un-contrato-justo-covid-19-noticia/?ref=ecr>

Personal de Healthwise (2020). Maltrato físico. Cigna

<https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/hw/temas-de-salud/maltrato-fsico-viobh>

- Pérez M. A., Vázquez V. (2009). Familia y empoderamiento femenino ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Convergencia*. 16. (50)
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000200008
- Piñeyro (2018). Organización, emociones y resistencia de las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas en la Ciudad de Nueva York, Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. vol.2, núm. 3. Primer semestre 2018. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/342/207>
- Ramos, I. y Maya, I. (2014). Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales. *Psychosocial Intervention* 23 (3) 169-176.
<https://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2014.04.001>
- Reguera L. (2020). El empoderamiento personal: nuestra mejor defensa contra la adversidad. *La Mente es Maravillosa Revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida*.
<https://lamenteesmaravillosa.com/empoderamiento-personal-nuestra-mejor-defensa-la-adversidad/>
- Rey-Anacona (2013). Prevalencia y tipos de maltrato en el noviazgo en adolescentes y adultos jóvenes. *Terapia Psicológica* 31 (2).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071848082013000200001&script=sci_arttext
- Reyes M. A. (2017). La ética en la investigación cuantitativa. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. <http://meryannguaita.blogspot.com/>
- Rosas Y. (2021, febrero 27). Acoso laboral en Perú: un problema silencioso que impide hablar de oportunidades. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/acoso-laboral-en-peru-un-problema-silencioso-que-impide-hablar-de-igualdad-de-oportunidades-noticia/>

Rubiano J.I s.f. Educación inclusiva: implementación y superación mediante el empoderamiento y la resiliencia.

https://www.academia.edu/15178293/EDUCACION_INCLUSIVA_EMPDERAMIENTO_Y_RESILIENCIA?auto=download

Ruiz-Bravo, P., Vargas, S. y Clausen, J. (2018). Empoderar para incluir. Análisis de las Múltiples Dimensiones y Factores asociados al Empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una Aproximación de Metodologías Mixtas.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>

Saavedra, M.L. y Camarena, M.E. (2018). El empoderamiento femenino en Latinoamérica: 2006-2015. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 3 (2), 45-81.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rlces/v3n2/v3n2_a04.pdf

Sierra A., Zárate J., Mejía C. (2019). Maltrato asociado al acoso laboral a internos de Medicina en hospitales peruanos. *Educación Médica Superior*. Cielo. 33. 4.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864214120190004004

Silva G. (2008). La teoría del conflicto. Un marco teórico. Prolegómenos. *Derechos y Valores*. XI. 22. pp. 29-43.

<https://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf>

Sojo (2020), Experiencias de empoderamiento en mujeres trabajadoras del hogar, Turrialba – Costa Rica. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*. 17, (2).

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intercambio/article/download/43587/44012?inline=1>

Suárez M. E. (2007). El saber pedagógico de los profesores de la universidad de los andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza. *Universitat Rovira I Virgilmartín*.

<https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientifico delainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Terreros (2006). Maltrato Laboral. *Cuad Med Forense*, 12(43-44).

<https://scielo.isciii.es/pdf/cmfn43-44/08.pdf>

Universidad Internacional de la Rioja (2021). La teoría del conflicto: objetivos e influencia de esta teoría sociológica. *Unir Universidad en Internet*.

<https://www.unir.net/derecho/revista/teoria-del-conflicto/>

Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.

Valiente H. (2016). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Editado e impreso en Asunción, Paraguay. *Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

Velásquez Y., Peña F., Ruíz L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad e laboral. *La ventana* .6 (51) *Guadalajara ene./jun. 2020 Epub 16-Sep-2020*

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100138

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de título



Pimentel, 10 de noviembre del 2021

VISTO

El oficio N° 0169-2021/FH-DTS-USS de fecha 09 de noviembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Visto el oficio N° 0169-2021/FH-DTS-USS de fecha 09 de noviembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis. Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Campus, Jefes de Área, Archivo.

RESOLUCIÓN N°1410-2021/FDH-USS

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio de los temas de los **PROYECTOS DE TESIS** del **CURSO- TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	CUBA TAPIA MILAGROS ANGELA	"DISFUNCIÓN FAMILIAR Y LA CONDUCTA EN NIÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA JESÚS DIVINO NIÑO DISTRITO DE BELLAVISTA-2021"
2	JARA JAVEL YENNY YANETT	"ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO PARA PREVENIR EL MALTRATO LABORAL DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR SINDICALIZADA - CERCADO DE LIMA, 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: **RESOLUCIÓN N° 1154- 2021/FDH-USS** de fecha 22 de septiembre, **en el extremo** que corresponde a los siguientes estudiantes: CUBA TAPIA MILAGROS ANGELA y JARA JAVEL YENNY YANETT.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

Anexo 2. Documento Carta de Autorización – SINTTRAHOL



Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima

SINTTRAHOL

Fundado 8 marzo del 2009

Con Registro Oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Exp. N° 106519-09 DRT/PR/DPSC/SDRG/DRS 22.06.2009



CARTA DE AUTORIZACION

Lima 10 de Agosto del 2021

Para:

**Señores de la Facultad de Derecho y Humanidades
Universidad Señor de Sipán
Presente. -**

Mediante la presente carta, Carmen Rosa Almeida Escusa, Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras y trabajadores del Hogar de la región Lima SINTTRAHOL, con dirección en la Calle Cervantes 158, interior 2 Lima Cercado.

Se le otorga autorización a la Bachiller Yenny Yanett Jara Javel identificada con DNI N° 44761111 para el uso de información generada en el marco de su trabajo de investigación con carácter de Tesis, titulado: **“ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO PARA PREVENIR EL MALTRATO LABORAL DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR SINDICALIZADA – CERCADO DE LIMA, 2021”**, para obtener el título de profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán.

Atentamente

Carmen Rosa Almeida Escusa
Secretaria General
Sinttrahol



www.trabajadorascomotu.com
sintrahol@gmail.com

Calle Cervantes 158 Int. 2 Lima Cercado

Anexo 3. Instrumento – Cuestionario

CUESTIONARIO

El presente instrumento pretende recoger la percepción de las trabajadoras del hogar agremiadas en el Sindicato SINTTRAHOL; para ello se ha establecido un estudio titulado: Estrategias de Empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada – Cercado de Lima, 2021.

Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

Datos generales:

Edad:

Procedencia:

Nacionalidad:

Estado civil:

Grado de instrucción:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

I. “VARIABLE INDEPENDIENTE ESTRATEGIAS DE EMPODERAMIENTO”

N°	EMPODERAMIENTO PERSONAL	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
1	Mi autoestima es fuerte en el trabajo que realizo.					
2	Cuando me equivoco en mis labores, el empleador me llama la atención, me pongo triste.					
3	Me gustaría recibir charlas motivacionales para fortalecer mi autoestima.					
4	Tengo confianza en mí misma.					
5	Siento confianza para hacer mis labores domésticas					
6	Soy capaz de tomar mis propias decisiones en mi centro de labores domésticas.					
7	Las decisiones laborales que tomo son respetadas por mis empleadores.					
8	Mis cualidades laborales son mi mejor recurso para cumplir mi trabajo.					

9	Puedo administrar mis propios recursos para mi beneficio					
N°	EMPODERAMIENTO DE RELACIONES CERCANAS	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
10	Tengo la habilidad de negociar con mis empleadores en el trabajo.					
11	Cuando negocio con mis empleadores toman en cuenta mis condiciones.					
12	Si yo lo deseo, me alcanzaría mi sueldo para estudiar lo que me agrade.					
13	Puedo solventar mis gastos básicos con el sueldo que recibo.					
14	Soy la única fuente de ingreso económico en mi hogar					
N°	EMPODERAMIENTO COLECTIVO	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
15	Me siento capaz de ser líder en mi trabajo y en la sociedad.					
16	Me gustaría recibir charlas de liderazgo para prevenir el maltrato laboral.					
17	Cuando hay dificultades en mi entorno laboral soy yo quien da soluciones					
18	Me gustaría poder cambiar las cosas negativas por cosas positivas en mi trabajo.					
19	Cuando se presentan los problemas sé que las cosas mejoraran					
20	Me gustaría participar en un programa social para apoyar a otras trabajadoras del hogar.					
21	Me gustaría participar en la política para apoyar a otras trabajadoras del hogar.					
22	Me gustaría participar de programas de emprendimiento económico para desarrollarme junto a otras trabajadoras del hogar.					

II. VARIABLE DEPENDIENTE “MALTRATO LABORAL”

N°	MALTRATO FÍSICO	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
23	He recibido golpes de mis empleadores en el trabajo.					
24	Los golpes recibidos por mis empleadores han sido intencionalmente.					
25	Me han jaloneado mis empleadores en el trabajo.					
26	Me siento mal cuando el empleador me jalonea					
27	Los jalones, alguna vez me causaron lesiones					
28	He recibido empujones por parte de mis empleadores.					
29	Los empujones me causaron daños físicos					
30	Me han sometido a quemaduras mis empleadores.					
N°	MALTRATO PSICOLOGICO	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
31	En el trabajo recibo insultos de mis empleadores.					
32	Los insultos de mis empleadores me causan tristeza.					
33	Todos los días recibo insultos por parte de mis empleadores					
34	Mis empleadores me llaman por apodos.					
35	Los apodos de mis empleadores me causan tristeza.					
36	Me incomoda como me ponen apodos o apelativos					
37	En el trabajo me he sentido discriminada.					
38	Mi empleador usa términos discriminatorios por mi procedencia de origen.					
39	Me he sentido acosada en el trabajo.					
40	En algún momento he sentido hostigamiento en el trabajo.					
N°	MALTRATO ECONÓMICO	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
41	Mi empleador cumple con el sueldo mínimo vital.					
42	Me reconocen las horas extras que realizo en el trabajo.					
43	Mi empleador hace recorte de mi sueldo.					
44	Soy la responsable económicamente en mi hogar					
45	Mi empleador cumple con mis beneficios labores de acuerdo a ley.					
46	No tengo beneficios laborales					

Anexo 4. Guías de expertos

a) Temático

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Cinthya Jesarela Sandoval Ayala

Centro laboral: Universidad de San Martín de Porres

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social

Grado: Licenciatura Mención: Trabajo Social

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Otros estudios: Diploma en Gestión del Talento Humano, Diploma en Seguridad y Salud en el Trabajo, Diploma en Peritaje Social.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase Anexo N° 1-2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial	0	0	0	16	55
Puntaje total	71				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 94.7

4. Escala de validación

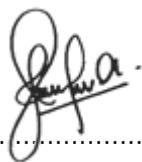
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Se tiene un buen nivel de empleo de la herramienta de recolección de datos, asimismo este será beneficioso para recabar lo necesario a investigar y obtener óptimos resultados teniendo incluso preguntas que refuerzan las respuestas del encuestado.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, Cinthya Jesarela Sandoval Ayala, Identificado(a) con DNI. N° 45513596 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista Yenny Yanett, Jara Javel en la investigación denominada: Estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada – Cercado de Lima, 2021



.....
Cinthya Jesarela Sandoval Ayala

DNI N° 45113596

b) Metodólogo

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: EVERT ARTURO VIGO MURGA

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: ANTROPOLOGO

Grado: DOCTOR. Mención: CIENCIA DEL DESARROLLO SOCIAL

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Otros estudios ADMINISTRACION

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase Anexo N° 1-2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)			X		
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				X	
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....84...

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

En conclusión, reúne los fundamentos básicos para la aplicación de instrumento y como sugerencia recordar y aplicar los principios éticos en la investigación

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, EVERT VIGO MURGA, Identificado con DNI. N° 18066726, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista Yenny Yanett Jara Javel en la investigación denominada: Estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada – Cercado de Lima, 2021



.....
EVERT VIGO MURGA

18066726

c) Estadístico

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: MIRIAN JULIA ENCISO HUAMÁN.

Centro laboral: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ y CONSULTORÍA PROPIA.

Título profesional: INGENIERA INDUSTRIAL- ALIMENTOS.

Grado: MAGISTER EN EDUCACIÓN Mención: EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA.

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.

Otros estudios: DIPLOMADO DE ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA/AUDITORES. INTERNOS EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, ENTRE OTROS ESTUDIOS.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase Anexo N° 1-2).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100=...91

4. Escala de validación

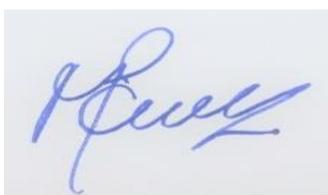
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Se aprueba aplicar el instrumento del cuestionario de la Variable “Estrategias de empoderamiento”, ya que es apto aplicarlo por obtener una escala de validación de **91 % (Muy Alta)** y reúne los fundamentos básicos de un instrumento. Se le hace recordar que el investigador debe respetar los principios éticos en la investigación.

6. Constancia de Juicio de experto

El/la que suscribe, MIRIAN JULIA ENCISO HUAMÁN Identificado(a) con DNI. N° 06803689 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista Yenny Yanett, Jara Javel en la investigación denominada: Estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada – Cercado de Lima, 2021.



.....
MIRIAN JULIA ENCISO HUAMÁN

DNI: 06803689

Anexo 5. Consentimiento informado

FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada: “Estrategias de empoderamiento para prevenir el maltrato laboral de la trabajadora del hogar sindicalizada – Cercado de Lima, 2021”.

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que responderé al cuestionario de Estrategias de empoderamiento – Maltrato laboral, de aproximadamente, 10 minutos a 20 minutos.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación. El cuestionario, se hará la recolección de datos para luego ser destruida.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, no es necesario identificarse.

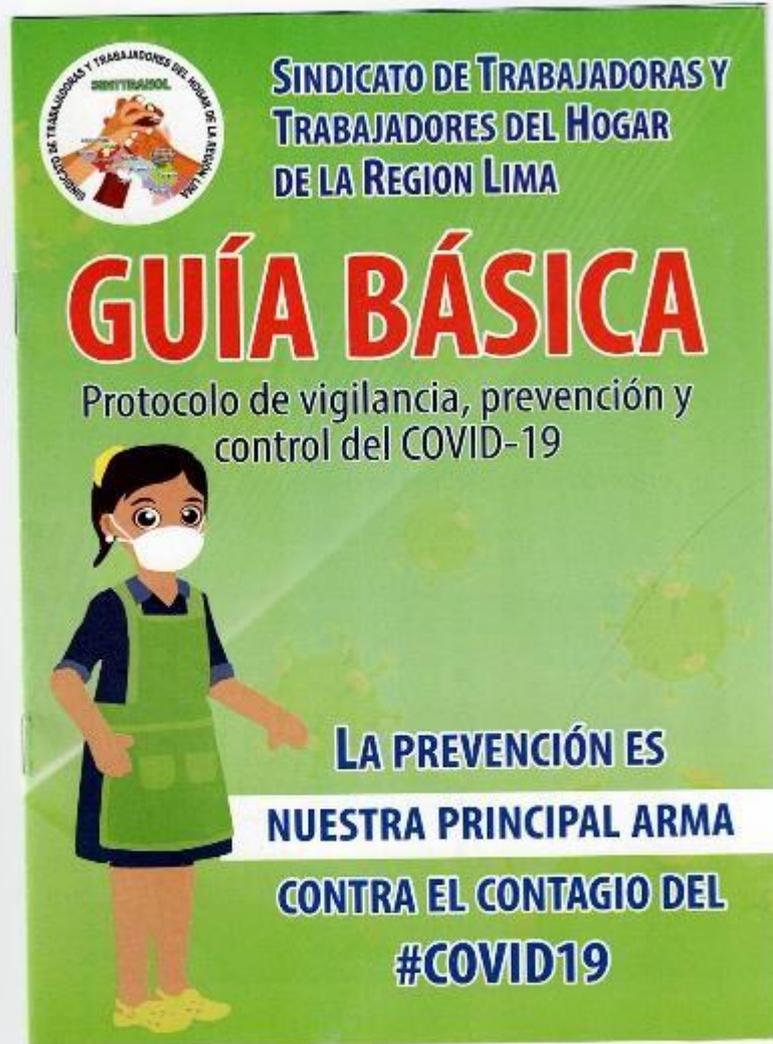
La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha informado que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la entrevista. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi firma:

Fecha:

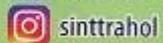
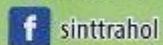
Anexo 6. Guía básica de protocolo contra el Covid-19 – SINTTRAHOL



Teléfonos de Emergencia

SuSalud	113
EsSalud	107 (Coronavirus)
Bomberos	116
SAMU	106 (Ambulancias)
Cruz Roja	266 0481
Sintrahol	989 796 481 (Carmen Almeida)
	916 099 469 (María Salazar)

Síguenos en:



www.sintrahol.org



Anexo 7. Fotografía



Entrevista con la secretaria del sindicato SINTRAHOL, Sra. Carmen Almeida Escusa, 13 de septiembre del 2021.