

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Sentido de comunidad y empoderamiento psicológico en mujeres trabajadoras del hogar pertenecientes a dos organizaciones de Lima Metropolitana

Tesis para obtener por el título profesional de Licenciada en Psicología que presenta la Bachillera:

Marisol Mego Vasquez

Asesora:

Erika Janos Uribe

Lima, 2022

Agradecimientos

Quiero agradecer a mis padres y hermano, quienes de alguna manera me motivaron a seguir por este camino y quienes me dieron el tiempo y espacio para poder trabajar en este proyecto.

Asimismo, agradecer a mi asesora de tesis Erika Janos quien me acompañó desde el comienzo, creyó en el estudio y me invitó a explorar nuevas maneras de ver las cosas. Eres mi ancla y puerto seguro.

Además, agradecer a mis maestros y maestras que forman parte de mi vida personal y profesional a Andrea y Nadia mis tutoras durante este periodo, a Henry Guillén y Meir Tintaya quienes le dieron el ojo crítico al estudio.

A mis amigos incondicionales, a quienes siguen hasta ahora, y con quienes inicié este camino, pero que ya no están. Gracias por verme el lado interesante a este estudio cuando estaba cansada, a Eiffel Espinoza por permitirme trabajar y escucharme cuando más lo necesitaba, pero también por permitirme soñar; al señor Kenny Mori, por permitirme ser parte de Greetings y por ser mi auxilio con la computadora; a Jorge quien a la distancia siempre me motivó a escribir, eras mi batería de recarga.

Gracias a las organizaciones que me abrieron sus puertas, quienes escucharon del proyecto y se sumaron, principalmente a la primera organización que me permitió soñar con este proyecto. Una de las primeras tareas de mi asesora era contactar con una organización, con ustedes tuve un proyecto de tesis. Gracias también porque me permitieron conocer a través del teléfono a mujeres trabajadoras, luchadoras, creativas, nobles y con una historia de vida de la que vale la pena escribir. Gracias mujeres trabajadoras del hogar que con una hora y más de su tiempo y de su vida escribieron estas páginas.

Gracias a mi madre por ser una trabajadora del hogar e inspirarme a conocer la vida de otras personas.

Resumen

La presente investigación buscó explorar el rol del sentido de comunidad en el empoderamiento de mujeres trabajadoras del hogar pertenecientes a dos organizaciones de Lima Metropolitana. Para ello, se realizaron 8 entrevistas semiestructuradas a mujeres trabajadoras del hogar que hayan pertenecido a una organización de por lo menos un año. A través del análisis de contenido se sistematizó la información y se combinaron tanto el análisis deductivo como el inductivo. Así, se observó que la situación de las trabajadoras del hogar sigue siendo precaria, ya que se desarrolla en base a relaciones de poder presentes en la sociedad. También, se halló que el sentido de comunidad se desarrolla a medida que las trabajadoras del hogar se identifican con el grupo y establecen lazos afectivos con otras trabajadoras del hogar. Del mismo modo, el empoderamiento psicológico se genera en base a los cambios personales y recursos que las trabajadoras del hogar desarrollan a medida que participan en la organización. Finalmente, se puede decir que el sentido de comunidad refuerza el empoderamiento psicológico, debido a las relaciones que se producen dentro de las organizaciones permiten reconocer valores y necesidades comunes que guían a la organización y a sus miembros al cambio.

Palabras clave: Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico, trabajadoras del hogar

Abstract

The present research sought to explore the role of the sense of community in the empowerment of women domestic workers belonging to two organizations in Metropolitan Lima. For that reason, 8 semi-structured interviews were conducted with female domestic workers who have belonged to the organization for at least one year. Through content analysis the information was systematized and both deductive and inductive analysis were combined. Thus, it was observed that the situation of domestic workers continues to be precarious, since it develops on the basis of power relations present in society. Also, it was found that the sense of community develops as domestic workers identify with the group and establish emotional ties with other domestic workers. Besides, psychological empowerment is generated based on the personal changes and resources that domestic workers develop as they participate in the organization. Finally, the sense of community reinforces psychological empowerment, because the relationships that occur within organizations allow the recognition of common values and needs that guide the organization and its members to change.

Keywords: Sense of community, psychological empowerment, woman domestic workers

Tabla de contenido

Sentido de comunidad y empoderamiento psicológico en mujeres trabajadoras del hogar pertenecientes a dos organizaciones de Lima Metropolitana.....	5
Método	17
Participantes.....	17
Técnicas de recolección de la información	18
Procedimiento	18
Análisis de la información.....	19
Resultados y discusión	21
Conclusiones.....	33
Referencias.....	35
Anexos.....	43
Anexo A: Consentimiento informado	43
Anexo B: Datos demográficos	44
Anexo C: Guía de entrevista.....	45

Sentido de comunidad y empoderamiento psicológico en mujeres trabajadoras del hogar pertenecientes a dos organizaciones de Lima Metropolitana

En el Perú, 364 776 mujeres tienen como medio de sustento económico el trabajo doméstico remunerado (El Peruano, 2018). El trabajo doméstico remunerado comprende un conjunto de labores realizadas dentro de una vivienda como las tareas de limpieza, cocina y asistencia, que no son parte de una empresa de limpieza (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2018; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013). Esta actividad es realizada en su gran mayoría por mujeres, migrantes, con una educación básica regular y provenientes de un nivel socioeconómico bajo (Defensoría del Pueblo, 2012; OIT, 2010; OIT, 2012a). Esta situación de vulnerabilidad se agrava con las condiciones de trabajo y el maltrato que reciben de sus empleadores (OIT, s/f). Esto limita el acceso a servicios de salud y educación de calidad, a sistemas financieros formales, seguros de vida y sistema de pensiones (OIT, 2019).

La situación de las trabajadoras del hogar es precaria debido a la desvalorización de su trabajo, las relaciones de poder que existen entre empleador y trabajadora, la división del trabajo por razones de género y la desprotección de sus autoridades (Cáceres, 2019; Contrado & Achiri, 2014; Defensoría del Pueblo, 2012; Goldsmith, 2013). Por un lado, la desvalorización del trabajo doméstico tiene un trasfondo histórico. En la época colonial, las mujeres indígenas y afrodescendientes cuya lengua era diferente al castellano eran las encargadas de la limpieza y el cuidado de españoles y criollos (OIT, 2013). Esta relación servil se mantiene hasta el día de hoy en la relación de poder que existe entre empleador y trabajadora. Un ejemplo de ello es el uso obligatorio de uniforme para las trabajadoras del hogar dentro de la vivienda y fuera de esta, lo cual está prohibido por el Decreto Supremo N° 004-2009-TR (2009, Art. 1.1), pero que se mantiene en la sociedad. Este caso evidencia las desigualdades y los estereotipos dentro de una comunidad que generan segregación y discriminación (OIT, 2013).

Asimismo, esta labor responde a una división del trabajo por género que incrementa la situación precaria de las trabajadoras del hogar (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2003; OIT, 2013). El trabajo puede ser de dos tipos: productivo y reproductivo. El trabajo productivo comprende toda aquella actividad que genera un bien o servicio y tiene valor de uso o de cambio. Mientras que el trabajo reproductivo son las tareas del hogar que permiten la reproducción de la especie (Benería, 2006; Larrañaga et al., 2004). Así, las

mujeres realizan tareas del hogar y de cuidado, mientras los hombres se encargan de proveer de recursos al hogar.

Aunque esta situación ha variado con la inserción de la mujer al mundo laboral, las tareas del hogar y de cuidado siguen siendo asignadas a mujeres. En un reporte de la OIT (2012a), se encontró que el 95% de trabajadores del hogar en América Latina son mujeres y laboran en zonas urbanas. La naturalización del trabajo doméstico como rol de la mujer en la sociedad trae como consecuencia una baja remuneración económica (Amador et al., 2019; Cáceres, 2019). Es así como, las mujeres de estratos socioeconómicos bajos terminan accediendo a puestos de trabajo que incrementan su situación de vulnerabilidad (Defensoría del Pueblo, 2012; OIT, 2013).

Sumado a estas razones está la desprotección que sufren las trabajadoras del hogar por parte del Estado. En el año 2003, el Estado reconoce al trabajo doméstico como una actividad remunerada (Ley N° 27986, 2003). Ello convirtió a las trabajadoras del hogar en sujetos de derechos laborales y las encaminó a un proceso de formalización. Sin embargo, la Ley N° 27986 contemplaba derechos laborales reducidos, es decir, las trabajadoras del hogar tenían la mitad de derechos que un trabajador regular. Esto, aunque significó un avance, evidenció que el trabajo doméstico seguía siendo una labor sin reconocimiento, invisible, silencioso y de baja cualificación (Cáceres, 2019; OIT, 2013; Defensoría del Pueblo, 2012). En el año 2011, el Perú ratifica el Convenio 189 en la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual establece las directrices para proteger a las trabajadoras y trabajadores del hogar. Sin embargo, no se reguló la situación de las trabajadoras del hogar en el país.

Recientemente, el Estado peruano ha elaborado un decreto legislativo que “garantiza y fiscaliza los derechos sociolaborales de los y las trabajadoras del hogar” (Decreto legislativo N° 1499, 2020) en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19 (Gestión, 2020). El Decreto legislativo N° 1499 (2020) establece que las trabajadoras del hogar deben contar con un contrato escrito y registrado en la web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para así evitar el abuso laboral. Además, esta norma establece que el pago por servicios brindados debe realizarse en un plazo no mayor del mes de trabajo. También, se señala que la edad mínima para trabajar es la de 18 años y con ello se busca prevenir la explotación infantil y la trata de personas (Jáuregui & Button, 2017).

Sin embargo, la Defensoría del Pueblo y otros organismos sindicales como el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SinTraHogarP) solicitan que el Estado norme el Convenio 189 de la OIT firmado en el 2011 (Gestión, 2020; El Peruano, 2018). Debido a que este garantiza una jornada laboral estable, el acceso al seguro social, vacaciones de acuerdo a ley, acceso a la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS) y la protección de la ley frente a despidos injustos. Además, establece parámetros para la fiscalización del trabajo por parte del Estado, ya que este ha sido un problema recurrente por la naturaleza del trabajo mismo. El trabajo doméstico es de difícil acceso al darse en el ámbito privado, es decir, en hogares a puerta cerrada (OIT, 2013).

En consecuencia, la situación actual de las trabajadoras del hogar las expone a sufrir de violencia en el ámbito laboral, a sufrir problemas psicosociales, a descuidar su salud y a tener un escaso nivel de organización social. En el Perú, las trabajadoras del hogar con mayor predisposición a sufrir violencia física, psicológica o sexual son las trabajadoras cama adentro y las trabajadoras menores de edad (MIMDES, 2007). Esto se debe a que las trabajadoras cama adentro viven en el lugar de trabajo, cumplen una jornada laboral mayor a 12 horas, se les restringe las salidas y cuentan con poco espacio y tiempo para socializar con otras personas. Esto les impide tener una red de soporte o ayuda (OIT, 2013; Defensoría del Pueblo, 2012). Por otro lado, las trabajadoras menores de edad son en su mayoría trabajadoras del hogar cama adentro. Además, están a cargo de sus empleadores como ahijadas o tuteladas, lo cual implica doble sumisión. Esta situación incrementa su vulnerabilidad al no tener otra protección que la de sus empleadores (Jáuregui & Button, 2017; MIMDES, 2007).

En el informe “Detrás del mandil” (MIMDES, 2007), se recoge el testimonio de 101 trabajadoras del hogar de la ciudad de Lima, en el que se reporta lo siguiente: 3 de cada 10 trabajadoras del hogar han sido hostigadas sexualmente en su centro de trabajo. La mayoría de trabajadoras del hogar que han sido maltratadas psicológicamente permanecen en el mismo lugar de trabajo. El 84% de las trabajadoras entrevistadas en el informe han podido contarle a alguien sobre la situación de maltrato físico o psicológico vivido. Solo 1 persona fue acompañada a denunciar y 27 mujeres de las 101 entrevistadas prefirieron resolverlo ellas solas.

Por otro lado, en relación a los problemas psicosociales, el MTPE señala que las trabajadoras del hogar pueden desarrollar depresión, ansiedad y baja autoestima debido a la

fuerte carga emocional de trabajar en estas condiciones. La “Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras del Hogar” (MTPE, 2018) presenta que las trabajadoras del hogar están expuestas a una sobrecarga de tareas, una mala organización de estas, a malas relaciones interpersonales dentro del trabajo y a conflictos entre lo familiar y lo laboral. Igualmente, Fulladosa (2013) señala que las trabajadoras del hogar pueden sentir insatisfacción laboral debido a la poca valoración de su trabajo, a condiciones laborales poco dignas y a la escasa oportunidad de prosperar que este trabajo les brinda.

Por otra parte, se ha encontrado que las trabajadoras del hogar descuidan su salud debido a que priorizan el cuidado de otros (Martínez et al., 2015). Esto puede implicar que las trabajadoras del hogar tengan dificultades para reconocer sus propias necesidades, ya que su atención se encuentra en la salud y el bienestar de los otros. A su vez, las trabajadoras del hogar cuentan con poco tiempo para sí mismas, lo cual restringe lo que pueden hacer, su capacidad para auto observarse, relajarse y desvincularse del trabajo (Fulladosa, 2013). Además, esto se puede agravar si es que son trabajadoras cama adentro o menores de edad debido a las extensas jornadas de trabajo y a vivir en el mismo lugar en el que se trabaja (MIMDES, 2007).

Por último, se encontró que las trabajadoras del hogar en el Perú, muchas veces, no están organizadas en gremios o asociaciones (Confederación General de Trabajadores del Perú [CGTP], s/f). Esto debido al poco conocimiento de estos organismos y a la percepción de los problemas como individuales (Centro Internacional de Formación de OIT, s/f). Es por ello, que prefieren resolverlo solas y muchas veces se quedan calladas (El Peruano, 2018; MIMDES, 2007). Un ejemplo de ello, mencionado en líneas anteriores, es el caso de 27 mujeres víctimas de maltrato físico y psicológico que prefirieron resolverlo solas. Sin embargo, según estudios el organizarse en grupos sindicales es muy importante para lograr mejoras en el trabajo doméstico remunerado, ya que la ley respalda la formación de asociaciones que sirvan como intermediarios entre dos partes en conflicto, es decir, entre empleador y trabajadora del hogar (Fulladosa, 2013; OIT, 2013).

Las organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadoras del hogar tienden a proveer de una red de soporte a las mujeres trabajadoras del hogar en la resolución de conflictos y en la lucha por el reconocimiento de derechos laborales dignos. Debido a que sirven de apoyo ante cualquier dificultad y proveen de información acerca de los derechos y obligaciones del trabajo doméstico remunerado. Además, al ser organizaciones que defienden

los derechos de las trabajadoras pueden actuar como negociadores ante dificultades con sus empleadores según el Convenio 189 de la OIT y ello genera empatía y compromiso entre las trabajadoras del hogar (Fulladosa, 2013). Así, se forman lazos dentro de una organización o comunidad que fortalece el sentido de comunidad dentro de los organismos.

Una organización social es un conjunto de personas que se relacionan entre sí con un propósito en común (Uricoechea, 2002). Este propósito recoge el interés y las necesidades de sus miembros. En este sentido, una organización social puede tener como objetivos buscar el desarrollo integral de sus miembros, resolver problemas a nivel social, económico y cultural, y defender o ejercer derechos. Dentro de la organización social se dan procesos comunicacionales y de participación de los individuos que permiten su integración social y el desarrollo de metas colectivas. Estas relaciones tienen repercusiones a nivel social e individual (Marchioni, s/f). En esta investigación, se abordará un componente de la comunidad: sentido de comunidad y se considerará los términos organización, grupo o comunidad como sinónimos.

El sentido de comunidad se define como la capacidad que tiene una persona para verse como parte de un grupo, capaz de intervenir en el y formar relaciones con una conexión emocional fuerte (Bess et al., 2002; Chavis et al., 1986; Maya, 2004; Peterson et al., 2008). Por un lado, ser parte de un grupo implica identificarse con los miembros de este, ello se puede dar al compartir características comunes entre los miembros, y al sentirse parte de una estructura más grande, firme y confiable. Asimismo, el sentido de comunidad implica la capacidad de intervenir dentro de este y ser influenciado por el grupo (Sarason, 1974, como se citó en Hombrados & López, 2014). Por otro lado, la relación que se gesta dentro de una organización satisface necesidades psicológicas individuales y grupales. Estas necesidades psicológicas satisfechas generan un fuerte componente emocional que refuerza actitudes, valores y comportamientos de las personas dentro y fuera de los grupos (McMillan & Chavis, 1986; Wilkinson, 2008).

Para fines de la presente investigación se utilizará la propuesta teórica de McMillan y Chavis (1986) que entiende el sentido de comunidad como la pertenencia que tiene una persona respecto del grupo, su influencia y los vínculos que se establece dentro.

El sentido de comunidad está compuesto por cuatro elementos membresía, influencia, satisfacción de necesidades y conexión emocional (McMillan & Chavis, 1986). En primer

lugar, la membresía se entiende como el sentimiento de pertenencia de una persona a un grupo. Así, la persona comparte con el grupo una historia y anécdotas en común, signos y símbolos que los identifican, la sensación de seguridad y de poder intervenir dentro del grupo. Todo ello les da información sobre los límites de ser parte o no del grupo (Talò et al., 2014).

En segundo lugar, la influencia consiste en el nivel de atracción que tiene el individuo con la comunidad y los miembros de esta. Se caracteriza por ser bidireccional, esto quiere decir que tanto la persona como la comunidad están interconectadas y se ven influenciadas entre sí. Esto se puede observar en la participación de los miembros, y en el impacto de estas sobre las decisiones y acciones de la comunidad. De igual modo, se refiere a una mayor consciencia de la persona sobre sus actos y que estos tienen relación con la comunidad (Chavis & Pretty, 1999; McMillan & Chavis, 1986; Chavis et al., 1986).

El tercer componente es la satisfacción de necesidades. Este componente revela la conexión que se forma entre la persona y su entorno y como el estar en comunidad pone en manifiesto valores y necesidades propias de la persona y de los demás (físicas y relacionales). Este reconocimiento a las necesidades hace que la comunidad se organice y resuelva por prioridad sus necesidades y las de sus miembros. Por último, la conexión emocional es el desarrollo de lazos afectivos producto de la convivencia. Así, los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de interactuar, compartir momentos importantes para ellos y la organización, resolver problemas juntos, aportar a la comunidad y fortalecer los vínculos (McMillan & Chavis, 1986).

Adicionalmente, Nowell y Boyd (2010) proponen añadir a la lista de componentes el sentido de responsabilidad. Ello debido a que el modelo propuesto por McMillan y Chavis enfatiza el uso del sentido de una comunidad como un recurso para satisfacer necesidades físicas y relacionales. El sentido de responsabilidad señala el nivel de compromiso y capacidad de liderazgo que tiene una persona dentro de una comunidad como miembro de este (Nowell & Boyd, 2017).

La mayoría de estudios sobre el sentido de comunidad concluyen, a nivel social, que este facilita las relaciones entre los miembros del grupo, genera mayor consciencia sobre las necesidades e intereses y promueve el logro de los objetivos de la comunidad. Sin embargo, la teoría invisibiliza las tensiones al interior del grupo generadas por un conflicto de intereses

entre lo individual y lo colectivo (Távora, 2012). Esta tensión pone en manifiesto que la priorización de uno u otro lado crean contextos poco saludables. El sentido de comunidad debe considerar la diversidad y la variedad como aquello que le da dinamismo (Wiesenfeld, 1996). Para ello, no solo se debe fortalecer la colectividad del grupo, sino que se deben gestionar oportunidades estructurales. Estas oportunidades deberían traducirse en instituciones de la sociedad que permitan el desarrollo de la comunidad en la que se reconozcan a los individuos como los principales agentes de cambio.

Dentro de los principales beneficios, a nivel individual, del sentido de comunidad está el bienestar de la persona, mayor participación ciudadana y el desarrollo de capacidades como la autonomía y el empoderamiento psicológico (Hombrados & López, 2014; Ramos & Maya, 2014; Tintaya, 2017). El empoderamiento psicológico fortalece al sentido de comunidad y viceversa a través de la participación activa dentro de la comunidad.

Para entender el empoderamiento psicológico se definirá primero qué es el poder. El poder puede considerarse como el control que tiene un grupo sobre ciertos recursos que son valiosos para todos los integrantes de la sociedad. Además, este tiene la capacidad para disponer de estos según sus intereses u objetivos sobre los demás. A nivel social, se generan situaciones en las que se manipulan los bienes para coaccionar el actuar de las personas; al igual que, se controla lo que las personas piensan, dicen y hacen y por ende se ve influenciado el pensamiento del grupo (Montero, 2006).

Asimismo, el poder puede entenderse desde las relaciones que se establecen dentro de la sociedad y de diversos contextos en los que se encuentra una persona. Por ejemplo, en el ámbito laboral, las relaciones de trabajo que la trabajadora del hogar entabla difieren entre sí, para ilustrar, la manera de tratar con otro trabajador del hogar es diferente a la manera de relacionarse con el dueño de la casa, ya que cada uno de ellos ocupa un cargo distinto y representan para la trabajadora cosas distintas como amistad o autoridad. En algunos casos, estas relaciones pueden darse desde la desigualdad debido a diversos factores como el prejuicio, las normas sociales y la capacidad de acceso a recursos y oportunidades que tienen las personas, y que las ubica en distintos lugares de la sociedad (Watling & Zachary, 2011). Lo cual genera, algunas veces, que las personas en una posición menos privilegiada consideren que son los otros quienes tienen la capacidad de tomar decisiones y controlar sus vidas (Montero, 2006).

Sin embargo, es esta necesidad de poder definida como cambio y transformación de la persona y su entorno, lo que permite hablar del empoderamiento psicológico. El empoderamiento psicológico, en esta investigación, se entiende como la capacidad que tiene la persona para dirigir, modificar y controlar su vida y su entorno (Banda & Morales, 2015). El empoderamiento psicológico es un proceso y a la vez un resultado. Por un lado, el proceso da cuenta de los mecanismos por los cuales una persona, organización o comunidad adquiere mayor control sobre su vida. Mientras, que el resultado es aquello que se ha logrado. Esto se da, en la medida, en que la persona reconoce que tiene habilidades, recursos, motivaciones y voluntad para participar y generar cambios en el espacio público (Montero, 2006).

Además, una persona empoderada es crítica con su realidad y coherente con lo que piensa y hace. Ello le permite involucrarse en diferentes espacios de su vida como el área social y la política (Christens & Peterson, 2012). En este sentido, Zimmerman y Rappaport (1988) plantearon distintos enfoques del empoderamiento psicológico: individual, organizacional y comunitario. Estas miradas dan cuenta de la diversidad de interacciones que puede tener una persona y el grado de repercusión que tiene una interacción sobre los distintos sistemas a los que pertenece. Los niveles individual, social y comunitario se caracterizan por ser dinámicos y retroalimentarse constantemente.

En relación a los enfoques del empoderamiento, el empoderamiento individual hace referencia a la forma en cómo la persona se percibe, las capacidades que despliega para ejercer control en el mundo y el desarrollo de una postura crítica de la realidad que lo rodea (Zimmerman, 1995). Mientras, que el empoderamiento organizacional se refiere al proceso de fortalecimiento por el que pasa la organización en el desarrollo y consecución de sus metas u objetivos (Silva & Loreto, 2004). Asimismo, el empoderamiento comunitario no solo es el empoderamiento de sus miembros, sino que implica el cambio o la transformación de la comunidad como colectivo la cual permite el desarrollo del sentido de comunidad (Zimmerman, 2000).

Según Zimmerman (1995), el empoderamiento psicológico tiene 3 componentes: intrapersonal (emocional), interaccional (cognitivo) y comportamental (relacional). El primer componente se define como la capacidad que tiene la persona para auto observarse y reconocer sus capacidades de influir a nivel social y político. Igualmente, tener cierta incidencia sobre lo que piensan los otros y el mundo que lo rodea. En este proceso toman relevancia aspectos de la persona como la autoestima, la autoeficacia, el autoconcepto, la

agencia y la motivación para tomar decisiones y realizar cambios. Así, Montero (2006) plantea que la historia de la persona y las relaciones que establece a lo largo de su vida sirven como filtro para comprender a los demás, su entorno y a sí mismo. Esto da cuenta de los procesos internos y trascendentes que intervienen en el fortalecimiento de la persona.

El componente interaccional se refiere a cómo la persona se relaciona con el entorno que la rodea (Zimmerman, 1995). La persona despliega ciertos conocimientos y capacidades que le permiten intervenir en el medio, ser crítico con el entorno y desarrollar habilidades para tomar decisiones y solucionar problemas. Esto hace que sus acciones tengan un impacto a nivel individual, social y comunitario. Debido a que la persona y la comunidad asumen una postura de análisis y crítica al sistema y su realidad, ello les sirve para crear redes de soporte compartidos (Christens et al., 2014). En la investigación de Lardier et al. (2020) se señala que una comunidad empoderada utiliza una conciencia crítica para tomar decisiones y movilizar recursos dentro y fuera de la comunidad. Ello tiene un impacto positivo en el sentido de comunidad, ya que se percibe una mayor cohesión del grupo; además, que se crean espacios de mayor participación social.

Por último, el nivel comportamental refiere a las acciones que las personas establecen para alcanzar cambios en su entorno. Estas acciones pueden ir desde la afiliación de la persona a una organización hasta la toma de decisiones dentro de la misma, lo cual implica que la persona miembro de una organización pasa por los distintos niveles de participación dentro de esta. Asimismo, en este componente se toma en cuenta la relación con los otros miembros del grupo y se reconoce la importancia de compartir información, facilitar procesos en otros participantes y establecer puentes entre las divisiones sociales. Todo ello con el propósito de contribuir al desarrollo de la persona como agente de cambio en todos los niveles antes presentados (Ramos & Maya, 2014; Zimmerman, 1995).

Asimismo, se ha encontrado que el sentido de comunidad y el empoderamiento psicológico están fuertemente conectados y se influyen entre sí. Esto debido a que el empoderamiento psicológico se desarrolla dentro de un contexto que le permite identificarse con el grupo a través de los recursos y competencias que las personas despliegan dentro de la organización (Lardier et al., 2020; Peterson & Reid, 2003; Ramos, 2019; Tintaya, 2017).

En estudios cuantitativos se ha encontrado que la relación entre ambas variables es directa (Peterson & Zimmerman, 2004; Ramos & Maya, 2014; Tintaya, 2017). Así, en el

estudio que realizó McMillan et al. (1995), sobre la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en comunidades como agentes de cambio, se encontró que personas que se identificaban con la comunidad y con su propósito pasaban mayor tiempo en esta y cumplían diversos roles, lo cual generaba empoderamiento en ellos y la comunidad. Así, en la medida en que la persona pueda intervenir, desarrollar y alcanzar las metas de la comunidad, su identificación con el grupo se fortalecerá debido a que los otros miembros la reconocerán como parte del grupo y ello incrementará la cohesión grupal. De igual manera, estos procesos lo harán sentirse acompañado y respaldado por el grupo, al igual que podrá satisfacer sus necesidades psicológicas; además, podrá ser tomado en cuenta por el grupo para las acciones que se propongan. Cabe señalar que esta relación bidireccional se va a dar siempre y cuando el grupo y el contexto en el cual se encuentre la persona permitan el desarrollo de las capacidades de sus integrantes.

Esta transformación del entorno social es el producto de la interacción entre sentido de comunidad y empoderamiento (Cicognani et al., 2014). Este proceso se inicia con la comunidad señalando las necesidades comunes y sus posibles soluciones, ello influye en el desarrollo de competencias individuales y grupales de los miembros. Estas competencias refuerzan el sentido de comunidad, lo que proporciona una imagen coherente en cuanto a valores y principios que aportan significado a la propia existencia y permiten que el individuo sea un agente de cambio. El empoderamiento se basa en el cumplimiento de metas significativas para la persona y el grupo mediante las competencias desarrolladas en el entorno comunitario que permiten llevar a cabo acciones colectivas que reducen las injusticias y mejoran la vida. Del mismo modo, el empoderamiento genera compromiso con la comunidad, ya que las personas perciben mayor control sobre su entorno y observan una integración de sus valores y principios con el propósito de la organización (Ramos & Maya, 2014).

El sentido de comunidad y el empoderamiento psicológico comparten beneficios. A nivel organizacional, el sentido de comunidad se relaciona con altos niveles de satisfacción laboral, bajo ausentismo y un ambiente de trabajo positivo. Al igual que, el empoderamiento se caracteriza por altos niveles de autoeficacia, mayor participación e inversión de tiempo dentro de la organización. Así, se relaciona la satisfacción laboral con la percepción de autoeficacia de la persona dentro de la organización. Del mismo modo, el desarrollo de un

ambiente positivo de trabajo influye en el nivel de participación e inversión de tiempo de las personas dentro de la organización (Ramos, 2019).

A nivel comunitario, tanto el sentido de comunidad como el empoderamiento causan una mayor percepción de control y eficacia del individuo sobre su entorno. Así, por ejemplo, los miembros de una comunidad pueden satisfacer sus necesidades e intereses a través de la organización social como la formación de organizaciones sociales de base. De tal manera que, al reunirse en grupo, las personas miembros de una misma organización intercambian información, definen estrategias y toman decisiones con el fin de transformar su entorno social (Cicognani et al., 2014; Ramos, 2019).

Es así como, un término clave para entender el sentido de comunidad y el empoderamiento es la participación. Se ha encontrado que la participación refuerza el sentido de comunidad y el empoderamiento (Ramos & Maya, 2014; McMillan et al., 1995; Peterson & Reid, 2003). Esto se debe a que, en primer lugar, el sentido de comunidad facilita el espacio en donde la persona puede participar y desarrollar sus capacidades. Ello impacta en el sentido de comunidad; pero, también, en el empoderamiento, ya que la persona percibe que tiene control sobre su propia vida, que puede tomar decisiones y llevarlas a cabo. La participación intensifica el sentido de comunidad a través de los vínculos con miembros de la organización, ya que son estos los que validan la pertenencia, participación y brindan soporte a la persona. En segundo lugar, es a partir de la participación que la persona se da cuenta de las capacidades que tiene y las que puede desarrollar en la comunidad, por ello su percepción de control varía y es ella misma quien puede dirigirla.

En consecuencia, el sentido de comunidad y el empoderamiento psicológico generan bienestar y cambios a nivel social. Por un lado, el bienestar se da debido a la satisfacción de necesidades individuales y sociales y a la capacidad de agencia que se desarrolla en la persona para acceder a bienes y servicios (Tintaya, 2017). Por otro lado, se producen cambios sociales como la búsqueda constante de justicia social por parte de la comunidad debido a una mayor conciencia de los problemas sociales que los afectan.

Sin embargo, en algunos estudios se señala que el hecho de ser conscientes de los problemas que afectan a una comunidad tiene un impacto positivo y negativo en el sentido de comunidad (Ramos, 2019). Ello debido a que el contexto debilita las relaciones sociales que se establecen en la comunidad y provocan el aislamiento de algunos miembros. Por ejemplo,

en la investigación de Peterson y Reid (2003) se encontró que ser conscientes de un problema en la comunidad como el consumo de sustancias psicoactivas tuvo un impacto negativo a nivel emocional. Ello ocasionó que algunos miembros se desconectaran del grupo, mientras que otros plantearon ideas para contrarrestar esta situación a través de la recuperación de espacios comunitarios (zonas de esparcimiento) para el provecho de los residentes de la comunidad. Por ello, el estudio señala lo importante que es fortalecer los vínculos sociales dentro de la comunidad al igual que el desarrollo de competencias para llevar a cabo soluciones más concretas y sostenibles en el tiempo que unan más a la comunidad y los motiven a trabajar por y para ella.

En base a todo lo antes planteado, es importante conocer el papel que cumplen las organizaciones sociales en la identificación y satisfacción de las necesidades, demandas y logros de las trabajadoras del hogar. Desde la psicología comunitaria se busca dar cuenta de los procesos que permiten el desarrollo de recursos y capacidades en las personas miembros de una comunidad (Montero, 2004). Por ello, la presente investigación tiene como propósito explorar los roles que cumple el sentido de comunidad en el empoderamiento de mujeres trabajadoras del hogar miembros de dos organizaciones de Lima Metropolitana.

De manera específica se propone, primero, conocer el trabajo doméstico remunerado desde la experiencia de las trabajadoras del hogar que pertenecen a una organización. Segundo, conocer el vínculo que mantienen con la organización a través de su historia, las relaciones sociales que han establecido dentro, la satisfacción de necesidades individuales y grupales, y la influencia que reciben de esta. Tercero, se espera identificar los recursos planteados por las trabajadoras del hogar para resolver problemas laborales a través de los componentes del empoderamiento psicológico. Se ha considerado importante trabajar el tema y el grupo poblacional desde el paradigma cualitativo, ya que este permite recoger las experiencias, emociones y procesos propios de cada participante. Asimismo, esta investigación se ubica dentro de un marco epistemológico fenomenológico en el cual se busca comprender la experiencia propia de cada trabajadora del hogar y acercarse a su subjetividad para dar cuenta de lo que la experiencia significa para ella.

Método

Participantes

En el presente estudio participaron 8 mujeres trabajadoras del hogar, miembros de dos organizaciones de Lima Metropolitana. La primera organización es una agencia de empleos que pertenece a una organización sin fines de lucro (ONG), tiene 15 años de creación, su propósito es promover los derechos y obligaciones de las trabajadoras del hogar y velar por el cumplimiento de estos tanto en las trabajadoras del hogar como en sus empleadores. La segunda es una organización sindical que tiene como objetivo la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar y la lucha contra la discriminación, explotación y violencia hacia las trabajadoras del hogar, cuenta con 13 años de fundación. En esta investigación participaron 5 miembros de la agencia de empleo y 3 de la organización sindical. Las edades de las participantes oscilan entre los 35 a 63 años. Con respecto al grado de instrucción de las trabajadoras del hogar se puede decir que la mayoría tiene secundaria completa y solo algunas han seguido estudios superiores.

Los criterios de inclusión que se consideraron para participar del estudio fueron ser mayor de edad y formar parte de la organización, por lo menos, desde hace un año. Se accedió a los participantes mediante el contacto con las organizaciones vía correo electrónico. Posteriormente, se realizó el contacto con las mujeres que deseaban participar.

En cuanto a los aspectos éticos, se contó con el permiso de la institución para hacer la difusión de la investigación. De igual modo, se utilizó un consentimiento informado para dar a conocer el propósito de la investigación y las características del mismo, la entrevista inició con la lectura de este para dar a conocer todos los puntos y atender a cualquier duda que se presentará. Se les solicitó autorización para poder grabar la entrevista con el objetivo de que la investigadora pueda regresar a la información recopilada. Las grabaciones y transcripciones de la misma serán resguardadas por la investigadora en un lugar seguro lejos del acceso público. Asimismo, se consideró aspectos de voluntariedad y confidencialidad, se hizo énfasis en que la participación era voluntaria, que la persona podría retirarse en cualquier momento si así lo consideraba necesario y el derecho de no responder preguntas que les parecieran incómodas.

También, se les informó acerca del uso exclusivo de esta investigación para fines académicos. Así como de la protección de sus datos durante el proceso de análisis. Con la intención de proteger la identidad de las participantes se utilizarán seudónimos en toda la

publicación del presente trabajo de tesis. Finalmente, se les informó la realización de una devolución oral y grupal de los resultados finales a las participantes de la investigación.

Técnicas de recolección de la información

Para el presente estudio se elaboró una guía de entrevista semiestructurada. Esta herramienta recoge la experiencia de las participantes y permite ahondar en la información brindada por estas. Esta guía de entrevista pasó por una validación de jueces y por la revisión de representantes de la organización para evaluar la coherencia, pertinencia, apertura y claridad de las preguntas. La estructura de la entrevista se compuso de 3 secciones cada una de ellas correspondía a un objetivo específico. En el primer objetivo específico, se buscó conocer el trabajo doméstico remunerado desde la experiencia de las trabajadoras del hogar. Para ello, se le preguntó, a cada una, acerca del lugar de trabajo actual, la rutina diaria personal y de trabajo y los sentimientos que les genera este espacio. De igual modo, se les consultó acerca de la percepción que tienen del trabajo que realizan, el nombre que le dan, la forma en la que ellas lo describen, lo que opinan los demás y los problemas que deben afrontar como trabajadoras del hogar.

En el segundo objetivo específico, se buscó conocer el vínculo que mantienen las trabajadoras del hogar con la organización. A través de preguntas acerca de la historia o experiencia que las llevó a conocer la organización, las relaciones sociales que han entablado dentro, la influencia que han sentido de parte de la organización y si mediante su participación han podido también influir en la organización.

Por último, se buscó indagar acerca de los recursos o mecanismos empleados por las trabajadoras del hogar para enfrentar problemas laborales. Para ello, se les preguntó cómo afrontaron una situación así, qué aprendieron de tal situación, qué cambios habían notado en ellas (a nivel personal y laboral), cuál fue el rol de la organización en esta situación, qué aspecto de ella influyó, en qué otros ámbitos han puesto en práctica lo aprendido en la organización.

Procedimiento

Esta investigación inició con un primer contacto en el mes de marzo a la organización mediante correos electrónicos. En este se presentó la propuesta de investigación y las condiciones de participación. Ello permitió conocer un poco más a la organización, su disposición para trabajar en este proyecto, resolver algunas consultas y generar un compromiso entre ambas partes interesadas. Más adelante, se elaboró una guía de entrevista la cual, aparte de pasar por la validación de jueces, contó con la revisión y aportes de los representantes de la organización.

Luego, se procedió a convocar a las mujeres interesadas en participar del proyecto con el apoyo de la organización, se realizó un primer contacto con una participante para llevar a cabo un piloto. En el cual, una vez más se vería la claridad de las preguntas y la pertinencia de estas con la población directa a trabajar. Asimismo, se establecieron los lineamientos bajo los cuales se convocaría y se llevaría a cabo las entrevistas debido al contexto en el cual se realizó la investigación y se tomó en consideración la situación particular de cada una de las participantes.

Una vez establecidas las reuniones, a cada una de las participantes se les entregó un consentimiento informado, el cual se leyó de manera presencial y se hizo especial énfasis en la voluntariedad de la participación y en la confidencialidad de este. Asimismo, se les consultó si la entrevista podría ser grabada mediante audio. Después, las participantes completaron una ficha sociodemográfica y una vez terminado se procedió con la entrevista. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 90 minutos.

Posteriormente, se procedió con la transcripción de las entrevistas, se consideró los cuidados éticos respectivos para el tratamiento de la información recopilada. A continuación, se realizó el análisis sistemático de la información a través del programa Atlas-ti y se trianguló la información entre investigador, teoría y especialistas.

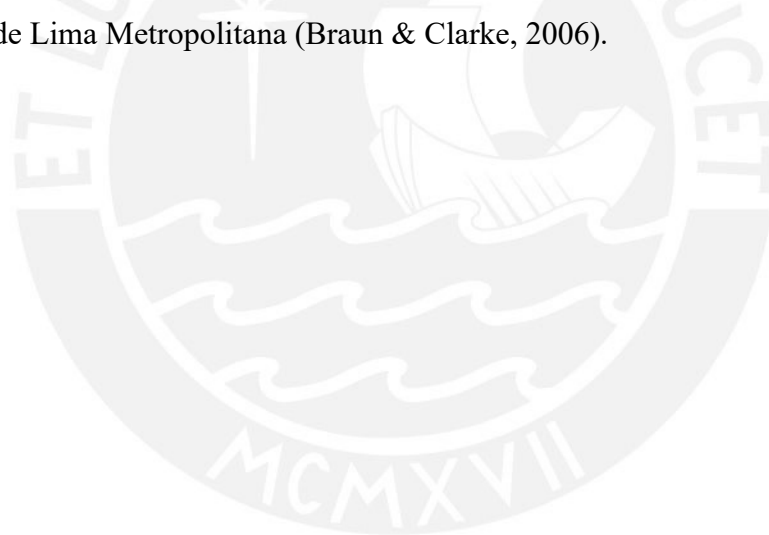
Finalmente, se realizó una devolución de resultados a las participantes y la organización con el propósito de validar la información encontrada y de realizar algunas modificaciones que se consideren importantes. La devolución de resultados consistió en presentar los hallazgos de manera gráfica y dinámica y de solicitar comentarios y/o sugerencias de este.

Análisis de la información

La información recopilada a través de las entrevistas fue transcrita en su totalidad, se contó con el consentimiento de cada entrevistada, se protegió la confidencialidad de las participantes en todo momento, se asignó un seudónimo a cada entrevista para ser transcrita. Este proceso se realizó al día siguiente de cada entrevista y se utilizaron audífonos para cuidar la información brindada por las participantes. Después, se procedió a realizar el análisis de contenido debido a la flexibilidad de la herramienta y la accesibilidad con la que permite sistematizar la información. En primer lugar, es flexible debido a que permite analizar la información de acuerdo a la teoría previamente revisada (teórico-inductivo), mediante la creación de nuevas categorías o mediante ambas. Ello da cuenta de la riqueza de las entrevistas y su fiabilidad con la teoría. En segundo lugar, su accesibilidad permite ser

utilizado bajo diferentes técnicas de recolección de información (Braun & Clarke, 2006; Piñuel, 2002; Pistrang & Barker, 2012).

Para llevar a cabo este proceso primero la investigadora se familiarizó con la data recogida, tomó nota de los puntos importantes a discutir y que se relacionarán con la teoría. Seguidamente, se organizó la información en códigos para recoger la información lo suficientemente representativa que describa la experiencia vivida y lo significativo que fue para la persona. Luego, se generaron temas o familias que permitieron analizar mejor la información a partir de encontrar similitudes o diferencias en el discurso de las entrevistadas. Estas familias son un conjunto de códigos que pueden ser organizados como unidades de análisis debido al detalle y profundidad de la respuesta con respecto al tema a analizar. Posteriormente, se revisaron los temas con la teoría y se consultó a especialistas en el tema, lo cual permitió la triangulación de la información. A partir de ello, se definieron y nombraron categorías y subcategorías. Para finalmente, generar un documento que sustente el rol del sentido de comunidad y empoderamiento en mujeres trabajadoras del hogar en dos organizaciones de Lima Metropolitana (Braun & Clarke, 2006).



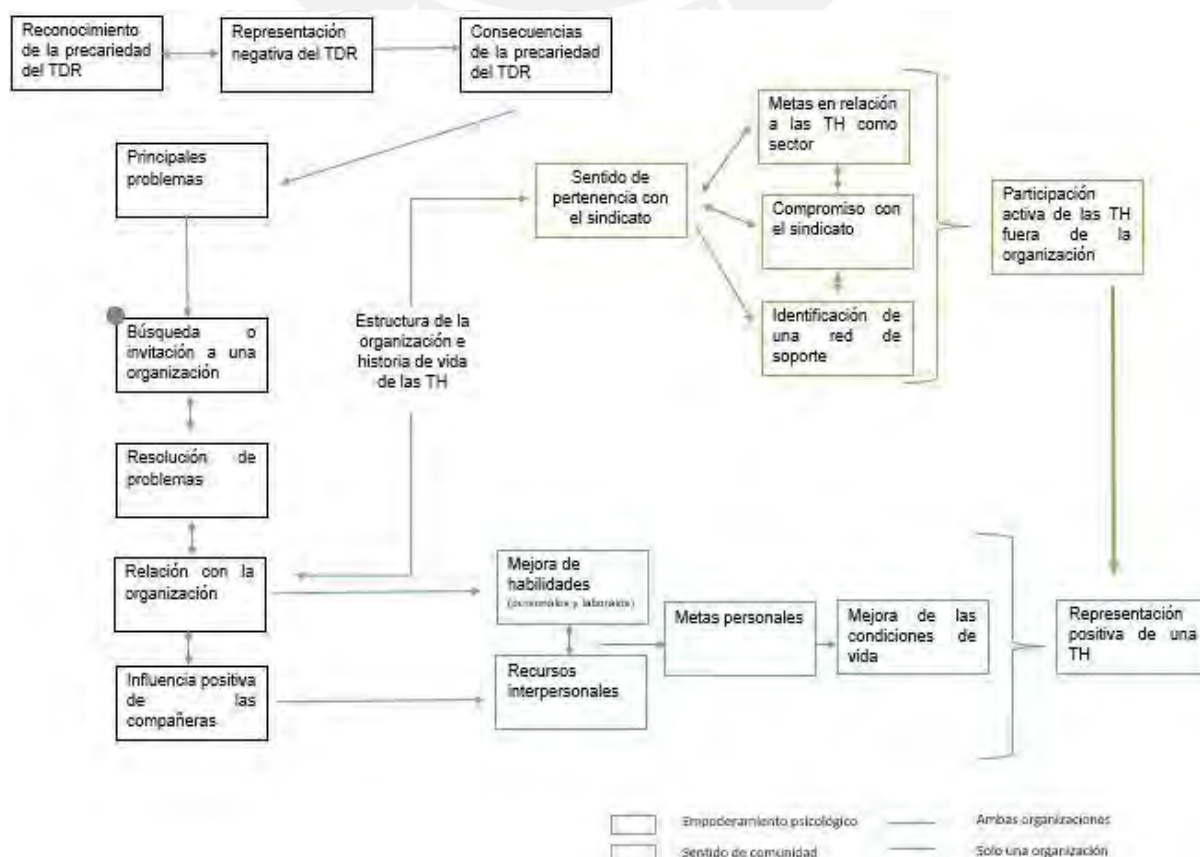
Resultados y discusión

En esta sección se presentarán los hallazgos de las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras del hogar miembros de dos organizaciones de Lima Metropolitana. A través de las entrevistas, se pudo reconocer que la participación en una organización se asocia con el empoderamiento psicológico de las trabajadoras del hogar entrevistadas de este estudio en los ámbitos personal y laboral. Además, se halló que la estructura de la organización, así como la historia personal de las trabajadoras del hogar, influyen en la posibilidad de desarrollar el sentido de comunidad. Asimismo, el sentido de responsabilidad, elemento propuesto por Nowell y Boyd (2010) a la teoría del sentido de comunidad permite el desarrollo del empoderamiento psicológico a nivel de la comunidad.

A continuación, se presenta un esquema con la experiencia de las trabajadoras del hogar (TH), su paso por las organizaciones y el significado del trabajo doméstico remunerado (TDR). Al comienzo, se expone la situación del TDR en Lima desde la experiencia de las TH entrevistadas. Luego, se identifican los principales problemas que las afectan y cómo llegan a las organizaciones. Seguidamente, la relación que se gesta al interior de las organizaciones tiene un impacto a nivel laboral y personal con el reconocimiento de capacidades y el establecimiento de metas. Adicionalmente, se identifica en una de las organizaciones el sentido de pertenencia al grupo por parte de las entrevistadas. Finalmente, las TH reconocen de manera positiva el TDR.

Figura 1

Experiencia de las trabajadoras del hogar, sentido de comunidad y empoderamiento



psicológico

El reconocimiento de la precariedad del trabajo surge del testimonio de varias trabajadoras del hogar que no encuentran estabilidad laboral. Así, se hace referencia a la ambivalencia que sienten al encontrar un “buen trabajo”, es decir, un lugar donde se reconozcan derechos laborales y se reciba un trato digno porque este puede variar de acuerdo al empleador. Las TH manifiestan que no depende de ellas sino de un agente externo como el azar: “He tenido suerte de que me han tocado trabajos donde me ha ido bien y me han dado su confianza” (Mujer, 59 años).

Del mismo modo, la precariedad del trabajo se ve reflejada en la sobrecarga de tareas que constantemente se da en el TDR, lo cual es percibido como negativo por las TH, pero son actividades que deben cumplir, por ejemplo: “Yo había escuchado a algunas compañeras que decían, no, la señora es bien abusiva porque me ha traído la ropa de su hermana, me la trajo y yo he lavado” (Mujer, 63 años).

Adicionalmente, el TDR implica trabajar en condiciones que no satisfacen las necesidades básicas de las TH (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020; OIT, 2013). Debido a que el TDR se da en condiciones que perpetúan las desigualdades entre empleador y TH. Esta diferencia mantiene la dinámica de poder entre el grupo dominante y el subordinado (Rottenbacher, 2015). Así, se normalizan condiciones de trabajo como el contrato verbal, el sueldo por debajo del salario mínimo, el pago en especias, el no acceso al seguro de salud, el no contemplar el descanso dentro del horario de trabajo, entre otras situaciones que experimentan las TH, que vulneran sus derechos (OIT, 2019).

Yo siempre he dicho está bien que seamos empleados, pero necesitamos un espacio, no será un espacio inmenso, pero un espacio donde podamos caminar, tener una silla, poder sentarte, tener una radio, un televisor o algo . . . para que en el momento en que esté descansando una pueda escuchar, ver, algo (Mujer, 53 años)

Todo ello, ha hecho que surjan en las TH estrategias propias que les permiten enfrentarse a estas situaciones. Estas estrategias parten de su experiencia personal, por ejemplo, algunas TH comentaron no firmar un contrato de trabajo hasta conocer el trato que recibirían: “Yo decía: yo firmo el contrato si o si tengo que seguir trabajando, aunque me traten mal; si yo realmente no firmó un contrato, solo me voy o no vengo” (Mujer, 63 años).

Estas acciones se dan en un contexto en el cual el empleador y la cultura mantienen el control de la situación. En otras palabras, el TDR se da bajo relaciones jerárquicas de poder, como se ha mencionado anteriormente, y de género que se articulan (OIT, 2013; Defensoría del Pueblo, 2012), y del cual las TH son conscientes: “Entonces nos hemos creído eso, esto viene de una cultura machista . . . trabajadoras y empleadoras que la mujer se ha hecho para la casa y no sea valorado el trabajo. Entonces, el sector de TH vive con eso, nos deja con esos rezagos” (Mujer, 48 años). Otra TH afirma: “La sociedad nos ha identificado como personas que no nos identificamos con lo que nosotras hacemos porque creemos en lo que nos dice un empleador, que nuestro trabajo no tiene valor, eso va en contra de nosotras como sector” (Mujer, 35 años).

Es así como las TH visibilizan estos discursos implícitos en la dinámica con sus empleadores sobre el género o con la sociedad sobre el sector. Lo anterior coincide con lo planteado por Benería (2006) sobre la división del trabajo en productivo y reproductivo que a su vez responde a un sistema de género que clasifica a los trabajos en trabajos para hombres y para mujeres. Así, se asigna roles diferenciados a hombres y mujeres, sus beneficios y el espacio para trabajar y desarrollarse (OIT, 2013). Todo ello impacta negativamente en cómo la sociedad mira al TDR y a la TH. Países con una escasa valoración social y económica del TDR tienen una legislación deficiente y un escaso o pobre sistema de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las y los TH (ONU, 2020).

Esta representación negativa del trabajo es asumida en las vivencias de las TH quienes tienen que lidiar con un trabajo poco valorado. El cual es visto por sus empleadores como un trabajo que no requiere de alguna calificación o *expertise*, fácil de hacer y para el cual la persona debe estar disponible todo el tiempo al servicio del empleador. Así, las TH manifiestan: “Ellas piensan que, porque están trabajando y nosotros nos quedamos en casa, nos relajamos pues no, hacemos todo rápido, o algo así, y ya en la tarde tenemos de descanso, cuando mayormente no es así, bueno, en mi caso nunca ha sido así” (Mujer, 59 años). Otro comentario: “Ahora la situación ha cambiado, aunque sigue habiendo, este, ciertas posturas patriarcales, muy arraigadas de la época de la colonia, algunas, este, creen que las TH son sus esclavas” (Mujer, 56 años).

Según la OIT (2012b), el 32,7% de TH en el Perú ha sido discriminada por razones de etnia, origen geográfico, género, creencias religiosas, maternidad, lengua materna y afiliación sindical. La discriminación y el maltrato forman parte de los procesos sociales, económicos, políticos y culturales por los que atraviesa la sociedad. Los cuales median las relaciones y la

forma de trabajo de los diversos grupos que la componen (OIT, 2013). Como ya se mencionó, el TDR es visto y pensado desde las relaciones de poder y de género presentes en la sociedad.

Adicional a ello, la manera en la que se da el TDR hace referencia a sus orígenes serviles y a las características del grupo que realiza este trabajo. En la historia colonial y republicana del Perú, las personas en condición de esclavos y/o indígenas estaban a cargo del cuidado y la limpieza de la casa. Esta idea se hace visible en algunos comentarios de las TH siendo las TH del sindicato las que logran explicitarlo. Esta diferencia en la narrativa de las TH puede deberse a la formación que reciben dentro de la organización que permite dar cuenta mejor de la situación del TDR y asimismo ser esta una herramienta para abordar los problemas que afectan a las TH. Cabe señalar que, en la actualidad, este trabajo es llevado a cabo por mujeres migrantes en situación de pobreza que buscan un mayor ingreso (ONU, 2020). Ellas afrontan problemas en sus centros de trabajo como:

Si venimos de provincia, el arraigo de nuestra lengua, nuestras costumbres, no podemos este abrimos hacia la empleadora de que nosotros tenemos una cultura que viene, si vienes de la sierra o de la selva, nuestro arraigo cultural, no lo puedes esto practicar porque no les gusta mucho a las empleadoras, no te lo permiten (Mujer, 56 años)

Asimismo, las TH entrevistadas mencionaron que son las TH jóvenes quienes más sufren de abuso o explotación, ya que en algunos casos son menores de edad, no tienen familia en la misma ciudad o no conocen sus derechos. Según la OIT (2012b), en el Perú el 67.8% de TH tiene entre 14 y 29 años, provienen del interior del país y tienen estudios básicos regulares, características que son factores de riesgo para sufrir de algún tipo de violencia y que perpetúan el sistema de desigualdades antes mencionado. Así, una TH comenta:

Muchas de mis compañeras son explotadas, cuando son jóvenes peor todavía, a los empleadores no les conviene que nosotras nos, esto, estudiemos, nos capacitemos, o nos superemos, para poder defendernos, mientras más ignorantes es mejor para ellos, no, para que nos puedan manejar y manipular a su antojo (Mujer, 35 años)

Situaciones como las descritas en líneas anteriores son las que principalmente habrían llevado a las TH entrevistadas a unirse a organizaciones sindicales o agencias de trabajo. Las participantes reportan tres motivos por los cuales ellas llegaron a estas instituciones: la

búsqueda de trabajo, la resolución de un problema y la invitación de un miembro de la organización a participar.

Tras esta búsqueda, las TH han manifestado sentir satisfechas sus necesidades a través de las organizaciones. Así, han podido encontrar un trabajo, capacitarse, tener herramientas para realizar un trabajo eficiente: “Entonces, por eso creo que es importante la capacitación porque nos da un patrón y nos ayuda bastante” (Mujer, 63 años).

Por otro lado, han respondido a necesidades como sector, ya que las organizaciones son espacios de encuentro para las TH, en el cual las TH se sienten respaldadas afectiva, legal y económicamente, como lo comenta una TH: “También hacemos algunas actividades económicas porque sabemos que la compañera necesita de algún apoyo económico en la medida que nosotros podamos” (Mujer, 48 años).

Ello ha generado que se establezca una relación entre las TH, como individuos, y las organizaciones. Las TH de la organización sindical reconocen características comunes entre sus miembros, como, por ejemplo, compartir una misma historia. Así, una TH comenta sobre su relación con las miembros de la organización sindical: “Bien, hasta ahora tenemos una muy buena relación, porque todas las que estamos allí somos TH, todas tenemos diferentes experiencias, pero igual de explotación, discriminación y que pocas hemos ido, también, superando esas cosas” (Mujer, 35 años).

De esta manera, lo que une a las TH es una historia común que las hace sentirse identificadas entre ellas, lo que hace parte de la membresía un elemento del sentido de comunidad. Así, se generan relaciones dentro de la organización como se refleja en el siguiente comentario: “mire, bonita, porque nos sentimos muchas como si fuéramos familia, como si fuéramos hermanas, porque compartimos, también, discutimos” (Mujer, 48 años). La creación de estas conexiones emocionales permite que se den encuentros en los que las TH comparten ideas u opiniones que pueden generar debate, pero que dan paso a acuerdos y acciones en favor del grupo (Ramos & Maya, 2014).

Una relación que se caracteriza por la priorización y resolución de aquello que afecta a sus miembros. Así, desde la agencia de trabajo se reconocen las necesidades de las TH y se establecen servicios de asesoría legal, educación, capacitaciones, entre otros, que favorecen a las TH. Por ejemplo: “Tuve la oportunidad y me capacitaron, teníamos, este, allí hablaban de nuestros derechos y el horario me gusto” (Mujer, 38 años). Otra TH manifestó: “A mí me da más confianza, más seguridad, trabajar con ellas, para la agencia” (Mujer, 59 años).

Asimismo, las TH miembros de la organización sindical manifestaron que ellas se organizaron para dar respuesta a las necesidades que surgían de ellas y sus compañeras de

trabajo por ello crearon la organización. Esto muestra un elemento del sentido de comunidad: la satisfacción de necesidades, en el cual las personas, en relación a su entorno, ponen de manifiesto sus valores y necesidades y generan los medios para satisfacerlos (McMillan & Chavis, 1986; Ochoa, 2017). Así, una de ellas comenta:

Si era que nosotras nos urgía tener un espacio donde podemos discutir, tener un espacio donde podemos ver la situación en la que se encontraban, ver como poder hacer escuchar a las demás compañeras, ver cómo hacer escuchar a los empleadores que las TH no somos un objeto, somos personas trabajadoras, que nos merecemos respeto y lo que hacemos exige que nos paguen (Mujer, 48 años)

En ambas organizaciones hay una interrelación entre sus miembros, en el cual, unos dependen de otros y viceversa, esto es la influencia, elemento del sentido de comunidad, que si visualiza a través de mensajes de aliento o superación y testimonio de vida que las TH comparten entre sí. Esta influencia es positiva y parte de un proceso individual, en la cual la persona reconoce que ha aprendido cosas que la hacen valorarse y esto las lleva a compartirlo con otras TH. Así, una TH comenta: “le decía, pero conversa, habla bonito, yo también reniego trata de hacer mejor las cosas, busca un momento y dile señora quiero conversar con usted y si usted está conforme con mi trabajo, porque así tienes que preguntar” (Mujer, 63 años).

También, se producen emociones positivas dentro del grupo de TH, lo cual genera conexiones emocionales, es decir, que se establecen vínculos afectivos fuertes, como en el caso de la organización sindical: “nos preocupamos por la una o la otra, por ejemplo, llega una compañera nueva, una trabajadora nueva, nosotros tratamos de que ella . . . confíe en nosotros, le decimos lo que a las demás compañeras les pasó, por ejemplo, lo que me paso a mí y eso cuenta” (Mujer, 48 años).

Esta interacción muestra el vínculo instrumental y afectivo que representan las organizaciones para las TH (Fulladosa, 2013; Maya, 2004). Por un lado, las organizaciones son proveedoras de servicios y por el otro permiten la creación de relaciones afectivas. El sentido de comunidad se genera a través de las relaciones que surgen dentro de un grupo u organización. Un factor clave para entender el desarrollo del sentido de comunidad será la estructura de la organización y otro, las características de las personas que asisten a una u otra organización. Cabe resaltar que ambos factores se retroalimentan.

Una entidad con una estructura jerárquica presenta niveles en su organización, esto quiere decir, que hay áreas dentro de un organismo que están subordinadas a otras. Ello puede dificultar el desarrollo de un sentido de comunidad, ya que limita la comunicación y la

participación entre los diferentes miembros que la componen. Mientras que una organización con una estructura organizacional horizontal supone un solo nivel que permitiría una comunicación directa e invitaría a una participación más activa de los miembros (Fyson, 1999; Montero, 2004). En este estudio, se presentan dos organizaciones con un mismo propósito: trabajar por el cumplimiento de los derechos de las y los TH. En este sentido, ambos organismos propician un espacio de trato horizontal entre TH. Sin embargo, al responder a distintas necesidades de las TH se configurarían de manera distinta. La agencia de trabajo brinda el espacio para la gestión del empleo y la organización sindical defiende los derechos laborales, lo que plantea una organización jerárquica y una horizontal. En la primera se prioriza lo individual, mientras que en la segunda organización la colectividad y esto tiene influencia sobre el sentido de comunidad.

Otro factor importante para el sentido de comunidad son las expectativas o motivaciones que tienen las personas que asisten a las organizaciones. Como se mencionó antes, las TH entrevistadas buscaron a las organizaciones debido a una necesidad interna. Las TH miembros de la agencia de trabajo fueron debido a motivos más individuales como conseguir un trabajo o capacitarse. En este sentido, para las trabajadoras del hogar que asisten a la agencia de trabajo los problemas son vistos como individuales y también su solución, lo cual hizo que las TH mantengan una relación, principalmente, con la agencia de empleo a través de sus colaboradores (personal que trabaja en la agencia). Mientras que las TH miembros de la organización sindical tenían una visión de cambio o transformación social, en el cual un problema personal es percibido como un problema que afecta a todo el grupo. Por ello, en la organización sindical las TH se involucraron más entre ellas, lo que permitió el trabajo en equipo. Las expectativas que son compartidas por las TH llevan a una mayor cohesión entre las miembros de la organización, lo cual impacta en la relación entre TH (influencia) y las acciones que van a realizar como grupo (satisfacción de necesidades).

Por otro lado, cabe resalta que ambas organizaciones, participantes en esta investigación, guían el proceso de empoderamiento individual de sus miembros. Por un lado, se producen cambios intrapersonales, es decir, en la manera en que ellas se relacionan consigo mismas y su capacidad para influir en ámbitos de su vida como su centro de trabajo (Peterson & Zimmerman, 2004; Zimmerman, 1995). Estos cambios emocionales son el valorarse ellas mismas, sentirse en la capacidad de hacer y proponer cosas e influenciar positivamente a otras TH, lo cual tiene un efecto sobre su autoestima y su estado de ánimo. Así, se refirió una de las participantes: “Cambió mi vida, sí, porque yo allí aprendí a valorarnos a nosotras mismas como trabajadoras, valorarnos como mujer, madre, esposa.

Aunque algunos no nos valoren, pero nosotros debemos aprender a valorarnos” (Mujer, 63 años). Otra TH comentó: “Yo me siento más empoderada, me siento una persona que soy capaz de cambiar las condiciones de muchas compañeras” (Mujer, 56 años).

Así también, las TH han desarrollado recursos interpersonales que les ayudan a interactuar de manera distinta con su empleador, es decir, se producen cambios a nivel interaccional (Lardier et al., 2020). Uno de ellos es mantener una mayor comunicación con su empleador, debido a que, en su paso por la organización, han notado y entienden que uno de los recursos con el que cuentan y deben trabajar es la comunicación. Por ello, una mayor comunicación de su parte con sus empleadores hace que puedan negociar salir más temprano, intercambiar días laborables por feriados, que responden un poco a sus necesidades personales. Así, una de ellas comentó: “Aprendí a conversar y creo que eso es lo más importante, conversar, conversar con tu empleador si no es de su agrado, de eso aprendí” (Mujer, 59 años).

Asimismo, las TH dan testimonio de que al conocer sus derechos y obligaciones laborales sienten que tienen la capacidad para gestionarlos, es decir, hacerles presente a sus empleadores aquello que va en contra de sus derechos, solicitar respeto y tener la capacidad para reclamar y defender lo que les corresponde. Una de ellas comentó: “Por supuesto, si anteriormente, yo no tenía el valor de enfrentar a los empleadores porque no conocía, porque me daba cosas, el estar en el sindicato . . . me ha dado, me ha empoderado a mi para poder defenderme en realidad y enfrentar” (Mujer, 35 años).

El conocimiento y las capacidades con las que las TH cuentan hacen posible que ellas tomen decisiones y solucionen problemas (Cicognani et al., 2014; Ramos, 2019). Por ejemplo, las organizaciones son espacios donde ellas ensayan muchas de estas cualidades desarrolladas como en el caso de la organización sindical. Así, una miembro de la organización sindical planteó al grupo de TH realizar emprendimientos como otra fuente de sustento, mientras en la agencia de empleo una de las personas entrevistadas comentó estar estudiando administración de negocios para establecer su propia empresa. Esto es lo que manifestó la persona miembro de la organización sindical: “Yo hago manualidades, he aprendido hacer moldes de melanina y eso comparto, comparto mis aprendizajes con ellas, porque les digo, que no solo podemos hacer esto como trabajo podemos transformar nuestra vida con cosas que nos brindan los espacios de la educación” (Mujer, 56 años).

Estos cambios y recursos interpersonales desarrollados en las TH permiten el planteamiento de metas individuales. Estas metas responden a necesidades de seguridad y conocimiento según la teoría de las necesidades de Maslow (Castro, 2018), las cuales

evidencian una complejidad en cuanto a la importancia de ser cumplidas y a la capacidad que tiene la persona. El primer grupo de metas están ligadas a conseguir un buen trabajo o un espacio propio para vivir, lo cual brinda estabilidad y protección a la persona. Mientras que el segundo grupo, está planteado en términos de continuar con una carrera técnica o superior o iniciar un negocio. Esto apunta a la necesidad que tiene toda persona por conocer y explicar el mundo que lo rodea, sumado a un proceso de desarrollo, en el cual no solo se satisfacen necesidades básicas sino de competencia y relación (Ryan & Deci, 2017). Así, las TH comentan: “yo quise hacer mi casita, y lo conseguí, vivir cómoda como dicen, mm, la señora donde trabaja tenía su lavadero, cocina y yo decían cuándo tendré” (Mujer, 63 años). Otra meta: “mi meta es empoderarlas para que no toda la vida sigan siendo TH, . . . puedan lograrse un futuro mejor, que pueden cambiar su vida, que este trabajo les puede dar oportunidades de crecer como persona y hacerse profesionales” (Mujer, 56 años).

Es así como las TH, a partir de la participación en una organización, el desarrollo de recursos personales y laborales, el establecimiento de metas, han logrado conseguir mejores lugares de trabajo, gestionar condiciones adecuadas, ser eficientes en cuanto a los implementos de limpieza, conocer la dinámica familiar de la casa, respetarla y adaptarse (Peterson & Zimmerman, 2004). Todo ello ha hecho que reciban el agradecimiento y la consideración de la familia, que les han brindado facilidad para realizar trabajos extra, obtener otros ingresos, lo que las ha llevado a cumplir muchas de sus metas. Las mujeres TH han logrado mejorar sus condiciones de vida, es decir tener una vivienda propia, hacer los acabados de su casa, tener un espacio propio en donde se sientan cómodas, cumplir con los estudios de sus hijos y de ellas mismas. Así, una TH comenta: “Ya por allí me ganaba algoito más, claro, pero por lo menos lo que sé, y allí yo compartía con ellos y ya preparaba mi keke” (Mujer, 63 años). Otra TH comenta: “Compre mi casa el primer piso para nosotros como familia y el segundo y tercero están contruidos como 4 departamentos, bueno ahora yo los alquilo, y con eso de que no trabajo, estoy tranquila” (Mujer, 53 años).

Todo ello ha impactado de manera positiva en cómo se representan ellas y al TDR. Las TH se consideran a sí mismas como un apoyo para el funcionamiento del hogar. También, consideran que son las responsables del cuidado de la familia que deben administrar el correcto funcionamiento de la casa y estar al pendiente de sus miembros. Por lo tanto, lo que hacen tiene valor y permite que otras personas crezcan y se desarrollen a partir de su trabajo. Así, una TH refiere: “en primer lugar es una persona importante dentro de un hogar, es la persona que se responsabiliza, prácticamente de la administración, no solamente de la casa sino de la familia” (Mujer, 35 años). Otra TH comenta: “en este caso, la señora

decía ella es mi ayudante, entonces yo me calificaba, yo era una persona como familia y como ayudante como una trabajadora para ellos” (Mujer, 63 años).

Adicionalmente, las TH que pertenecen a la organización sindical en su discurso sobre metas y logros personales dan cuenta de una conciencia colectiva, ya que presentan como metas propias la satisfacción de necesidades del grupo. Así comentaron: “En realidad, mis metas personales, si son esto, me gustaría compartirlas con ellas de que podemos cambiar nuestra situación o proponernos que podemos cambiarlas, mi meta es empoderarlas para que no toda la vida sigan siendo TH” (Mujer, 56 años). Otra TH manifiesta:

Mi sueño es que el sector de TH no tengamos que decir: *por qué tengo que ser TH* [énfasis añadido], sino que es un trabajo valioso, tenemos que hacer un trabajo valorado, que nos reconozcan que tengo el derecho de ser tratada como persona (Mujer, 48 años)

Las metas que las TH tienen respecto al grupo y al sector al que pertenecen demuestra la capacidad de generar cambios sociales que se gestan dentro del grupo. Por ejemplo, que la TH tenga más recursos para generar ingresos con la realización de emprendimientos, ello las lleva a estudiar en centros de educación técnica superior, lo cual hace que ellas compartan este conocimiento con el grupo.

Este proceso da cuenta de un empoderamiento desde un enfoque organizacional por el cual se cumple con un objetivo de la organización que es mejorar la situación de vida de las TH, así ellas se valoran y reconocen el valor del sector por la capacidad que tienen. Al igual que, otro proceso, como el reconocimiento de necesidades del grupo que se convierte en las metas de la organización, ello revela la influencia que hay entre las miembros del grupo, que prioriza valores y necesidades en función de las personas que componen la organización (Silva & Loreto, 2004). Así, una meta del grupo es: “Ver como tener un albergue para las trabajadoras del hogar que son prácticamente las que han trabajado toda su vida y que no tienen un lugar en donde vivir, esa es otra de las metas que tenemos como organización” (Mujer, 35 años).

El impacto de este empoderamiento organizacional es visible en el logro de la derogatoria de la Ley N° 27986 (2003) y la aprobación de la Ley N°31047 (2020), en la que se reconoce completamente los derechos laborales de las y los TH que los ponen en las mismas condiciones que otros trabajadores. Una participante comentó: “una de las metas principales era lograr lo de la ley que ya hemos venido luchando y que ya, esto, estamos a

pasos de que sea reglamentado y otra es a largo tiempo porque es muy dificultoso” (Mujer, 35 años).

Asimismo, el logro de las metas de la organización da cuenta del compromiso que cada miembro del grupo tiene con la organización. Dicho de otro modo, se ponen en manifiesto el sentido de responsabilidad, un elemento adicional del sentido de comunidad, por el cual las personas acompañan, actúan y responden al trabajo y objetivos del grupo, debido a la puesta en común de una historia, espacio y sentimientos hacia los otros miembros del grupo (Montero, 2004; Nowell & Boyd, 2010). Por ejemplo:

A mí me eligen en una asamblea, se supone que yo tengo que responder a las necesidades de quienes me eligieron, al sector a quien represento, entonces es bastante fuerte porque uno no puede sentarse a hacer cualquier cosa, uno tiene que sentarse a resolver las necesidades de su sector (Mujer, 56 años).

En este caso, el sentido de responsabilidad surge a medida que las TH participan y establecen roles que les permiten cumplir con el propósito de la organización. Así, los miembros participan activamente al cumplir con una función dentro del grupo. Una participante comentó:

Ahorita estoy como secretaria de la organización y mi función específica es organizar a las trabajadoras del hogar para talleres, para las capacitaciones, para lo que son los plantones las marchas, bueno, ahora que estamos en pandemia, lo estamos haciendo vía virtual y también la defensa vía telefónica, orientamos a las compañeras en temas laborales (Mujer, 35 años)

A medida que la organización crece se identifican, también, organismos aliados que brindan soporte al grupo. Por ejemplo, para formar líderes y mantener activa la organización sindical se accede al Instituto de Estudios Sindicales; para capacitar a las TH en temas laborales o sobre género se contacta a organismos públicos y privados. Este diálogo entre la organización y organismos presentes en la sociedad da cuenta del empoderamiento a nivel comunitario por el cual la organización establece redes de apoyo. Así, se refirieron:

Nosotras somos base de la Federación de trabajadoras y trabajadores del hogar del Perú y también pertenecemos a la central, a la Confederación General de Trabajadoras del Perú, la central más representativa de los trabajadores acá en el Perú, ellos tienen

convenios con el instituto de estudios sindicales, el cual forma a las dirigentes sindicales (Mujer, 56 años)

Otra persona comentó: Muchas organizaciones que nos apoyan con las capacitaciones son instancias del gobierno: MTPE, MMPV, Municipalidad de Lima, nosotras buscamos nuestros aliados para todas las cosas con las que podemos trabajar (Mujer, 35 años).

Finalmente, las TH que pertenecen a la organización sindical participan en otros espacios como sus localidades o centros de emprendimiento. En los cuales utilizan herramientas que han aprendido dentro de la organización sindical y responden a necesidades de seguridad o conocimiento. Ello da cuenta de la capacidad de organización que se ha desarrollado en el grupo. De esta manera, el componente comportamental del empoderamiento individual se ve reflejado en las acciones que las TH emplean como el asociarse, organizarse y tomar decisiones para generar cambios a favor de sus condiciones de vida (Zimmerman, 1995). Así una de ellas afirmó: “también, he participado en talleres de emprendimiento con la Municipalidad de Lima, como le contaba, que esos son mis talleres donde yo utilizo mi experiencia de la que aprendo y comparto con mis afiliadas, entonces aprovechar estos espacios, donde podemos crecer como personas” (Mujer, 56 años). Otra TH afirma: “yo pienso que son cosas que sí me han servido de la organización porque allí hemos conocido en las capacitaciones hemos ido tomando conciencia de la responsabilidad que tenemos como ciudadanos peruanos” (Mujer, 35 años). Todo ello impacta, como se mencionó anteriormente, en la representación que tiene cada participante sobre ella misma y sobre las TH que refuerza el proceso de empoderamiento psicológico. Por el cual, las TH son agentes de cambio y cumplen un rol político que afecta la situación de todas las TH.

Conclusiones

El propósito de esta investigación era conocer el rol del sentido de comunidad en el empoderamiento de mujeres trabajadoras del hogar que pertenecen a dos organizaciones de Lima Metropolitana. A través del análisis de las entrevistas se obtuvo que elementos del sentido de comunidad como la conexión emocional y la satisfacción de necesidades refuerzan el empoderamiento psicológico. Los vínculos afectivos influyen en la representación que tienen las TH sobre ellas mismas tanto individual como colectivamente. Asimismo, hace que se perciban como miembros de un mismo grupo, con características similares y necesidades en común. Esta puesta en común genera influencia entre ellas y las lleva a resolver los problemas que las afectan.

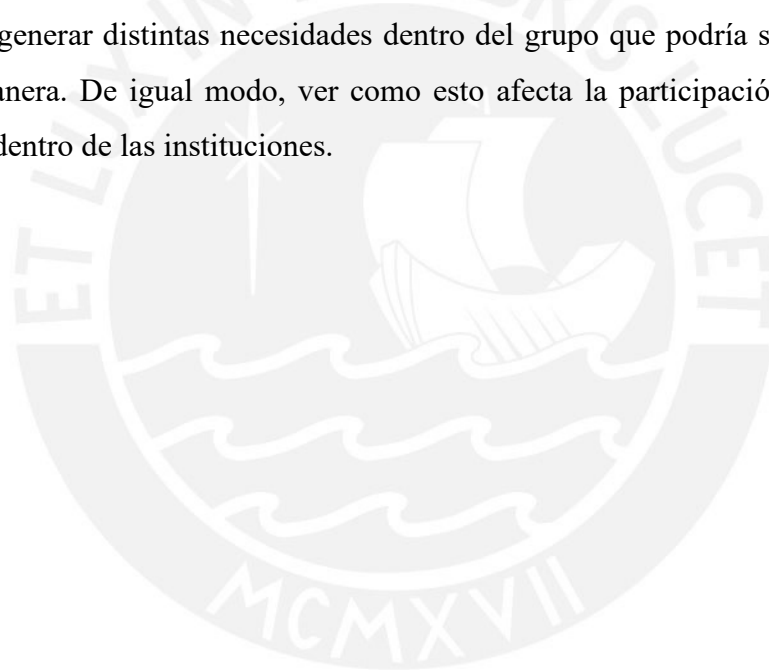
Además, se puede afirmar que el establecimiento de metas y los cambios a nivel personal a partir de su relación con las organizaciones da cuenta del empoderamiento psicológico. Las TH tienen mayor control sobre sus propias vidas. A nivel intrapersonal, las TH se perciben a sí mismas como capaces. A nivel interaccional, hay una postura crítica frente a los problemas y la realidad a la que se enfrentan. A nivel comportamental, las TH buscan y participan de organizaciones que promuevan sus derechos, establecen planes de acción para conseguir una meta, se organizan y se relacionan con otros organismos.

Asimismo, se identificó que, aunque ambas organizaciones son espacios de encuentro para las TH, las características individuales de las participantes y la estructura de las organizaciones marcan el vínculo que se establece entre las TH. Así, ambos factores interactúan y determinan de alguna manera la generación del sentido de comunidad. Las TH con una visión más individual de sus problemas buscaron una organización que atendiera sus necesidades de manera personal. Esta organización tenía una estructura jerárquica lo cual influyó en el grado de participación y vínculo entre TH. Mientras que las TH con una visión más colectiva de sus problemas participaron en una organización cuya estructura era horizontal. Ello promovió el vínculo afectivo entre TH y el involucramiento de cada una de ellas con el grupo.

La relación que existe entre sentido de comunidad y empoderamiento psicológico se visibiliza cuando: las TH comparten información y testimonios de vida, generan ideas para el logro de una meta, exploran en distintos ámbitos de su vida a través de las capacitaciones y talleres, y establecen acciones para lograr estas ideas. Por ello, es importante la afiliación de

las TH a organismos sindicales o asociaciones de TH que tienen como propósito el desarrollo de las TH a través de la promoción y defensa de los derechos laborales. El sentido de comunidad no es algo que se espere desarrollar dentro de las organizaciones ni el empoderamiento psicológico, sin embargo, es la relación que se gesta al interior de las organizaciones, lo que genera cambios. Conocer estos elementos permite crear entornos u oportunidades que prioricen el desarrollo de estas instituciones.

Así, es importante explorar las situaciones de tensión intra-grupal que pueden darse al interior de las instituciones que el análisis comunitario puede estar invisibilizando. Ello con el objetivo de comprender mejor la dinámica al interior de un grupo. En este sentido, se debe tomar en cuenta características individuales como el tipo de trabajo que realizan las trabajadoras del hogar como adentro o como afuera y la edad en la que comenzaron a trabajar, ya que podrían generar distintas necesidades dentro del grupo que podría ser o no atendidas de la misma manera. De igual modo, ver como esto afecta la participación y los roles que asumen las TH dentro de las instituciones.



Referencias

- Amador, I., Botero, N., Larrahondo, L., & Andrade, V. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo: Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo. *Psicogente*, 22(41), 1-36. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3302>
- Banda, A. & Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1), 3-20. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337838597001>
- Benería, L. (2006). Trabajo Productivo/Reproductivo, Pobreza y Políticas de Conciliación. *Nómadas (Col)*, (24), 8-21. https://www.researchgate.net/publication/237022336_Trabajo_productivoreproductivo_pobreza_y_politicas_de_conciliacion
- Bess, K., Fisher, A., Soon, C., & Bishop, B. (2002). Psychological Sense of Community. *Psychological Sense of Community: Research, Applications, and Implications*, 3-22. doi: [10.1007/978-1-4615-0719-2_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0719-2_1)
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Cáceres, J. (2019). Hacia la valorización del trabajo doméstico del hogar. *Boletín Informativo Laboral*, 87. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/271215-hacia-la-valorizacion-del-trabajo-domestico-del-hogar>
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de Los Cuidados*, 22(52), 102–108. <https://doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.14198/cuid.2018.52.09>
- Centro Internacional de Formación de OIT. (s/f). La organización de las trabajadoras del hogar desde la Visión de las protagonistas. *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas: Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*, 26-41. <http://www.relats.org/documentos/Genero.Thogar.Bastidas.pdf>

- Chavis, D., Hogge, J., & McMillan, D. (1986). Sense of Community through Brunswik's Lens: A first look. *Journal of Community Psychology*, 14, 24-40. https://www.academia.edu/18671959/Sense_of_community_through_Brunswiks_lens_A_first_look
- Chavis, D. & Pretty, G. (1999). Sense of Community: Advances in measurement and application. *Journal of Community Psychology*, 27(6), 635-642. https://www.academia.edu/18671961/Sense_of_community_Advances_in_measurement_and_application
- Christens, B., Hamme, C., & Speer, P. (2014). Psychological Empowerment in Adulthood. En T. Gullotta & M. Bloom (Eds.), *Encyclopedia of Primary Prevention and Promotion*, 1766-1776. doi:10.1007/978-1-4614-5999-6
- Christens, B. & Peterson, A. (2012). The Role of Empowerment in Youth Development: A Study of Sociopolitical Control as Mediator of Ecological Systems' Influence on Developmental Outcomes. *Journal Youth Adolescence*, 41, 623-635. doi: 10.1007/s10964-011-9724-9
- Christens, B., Speer, P., & Peterson, A. (2011). Social class as moderator of the relationship between (dis) empowering processes and psychological empowerment. *Journal of Community Psychology*, 39(2), 170-182. doi: 0.1002/jcop.20425
- Cicognani, E., Mazzoni, D., Albanesi, C., & Zani, B. (2014). Sense of Community and Empowerment Among Young People: Understanding Pathways from Civic Participation to Social Well-Being. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), 24-44. <https://www.jstor.org/stable/43654983>
- Confederación General de Trabajadores del Perú [CGTP]. (s/f). *La Sindicalización de las Trabajadoras del Hogar en el Perú: De la Necesidad a la Propuesta*. Lima: Secretaría de la mujer y defensa del niño trabajador. <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/20-Sindicalizaciondetrabajadorasdelhogar.pdf>
- Contrado, R. & Achiri, K. (2014). *La interacción social como factor de desarrollo en las trabajadoras del hogar caso: programa hogar CAITH del Centro Yanapanakususun de la*

Ciudad del Cusco [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/1009>

Defensoría del Pueblo. (2012). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>

Decreto legislativo N° 1499, Diario El Peruano, Lima, Perú, Domingo 10 de mayo de 2020.

Decreto supremo N° 004-2009-TR: Precisan actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar, Gobierno del Perú, marzo 2009.

El Peruano. (18 de diciembre de 2018). Fuerza doméstica. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-fuerza-domestica-73933.aspx>

Fulladosa, K. (2013). Una aproximación a los procesos de subjetivación de las trabajadoras del hogar y el cuidado sindicalizadas. *SUMMA PSICOLÓGICA UST*, 10(1), 23-35.

Fyson, S. J. (1999). Developing and applying concepts about community: Reflections from the field. *Journal of Community Psychology*, 27(3), 347–365. doi:10.1002/(sici)1520-6629(199905)27:3<347::aid-jcop8>3.0.co;2-1

Gestión. (12 de mayo de 2020). Trabajadoras del hogar deberán recibir remuneración con periodicidad no mayor a la mensual. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/trabajadoras-del-hogar-deberan-recibir-remuneracion-con-periodicidad-no-mayor-a-la-mensual-noticia/?ref=gesr>

Goldsmith, M. (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 233-246. <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.20>

Hombrados, I. & López, T. (2014). Dimensiones del sentido de comunidad que predicen la calidad de vida residencial en barrios con diferentes posiciones socioeconómicas. *Psychosocial Intervention*, 23(3), 159-167. <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179832689001.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2003). *Trabajo productivo y reproductivo en el Ecuador*. https://www.cepal.org/mujer/reuniones/tiempo/tm_ecuador.pdf

- Maya, I. (2004). Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22(2), 187-211. <https://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2007/07/apuntes-sentido-de-comunidad.pdf>
- Jáuregui, A. & Button, E. (5 de septiembre de 2017). Trabajo doméstico: una forma de trata de personas invisibilizada. *Instituto de Democracia y Derechos Humanos [IDEH]*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/trabajo-domestico-una-forma-trata-personas-invisibilizada/>
- Lardier, D., Opara, I., Garcia, P., & Reid, R. (2020). The Mediating Role of Ethnic Identity and Social Justice Orientation Between Community Civic Participation, Psychological Sense of Community, and Dimensions of Psychological Empowerment Among Adolescents of Color. *The Urban Review*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s11256-020-00573-z>
- Larrañaga, I., Arregui, B., & Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl. 1), 31-37. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400007&lng=es&tlng=es
- Ley N° 27986. Diario El Peruano, Lima, Perú, Lunes 3 de Junio de 2003.
- Ley N° 31047. Diario El Peruano, Lima, Perú, Jueves 1 de Octubre de 2020.
- Marchioni, M. (s/f). *Comunidad, participación y desarrollo. Teoría y metodología de la intervención comunitaria*. Madrid: Editorial Popular, S.A.
- Martínez, L., Catalá, A., & Peñaranda, C. (2015). Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo. *Psychosocial Intervention*, 25, 169-178. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2015.11.001>
- McMillan, D. & Chavis, D. (1986). Sense of Community: A Definition and Theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1520-6629%28198601%2914%3A1%3C6%3A%3AAID-JCOP2290140103%3E3.0.CO%3B2-I>
- McMillan, B., Florin, P., Stevenson, J., Kerman, B., & Mitchell, R. (1995). Empowerment Praxis in Community Coalitions. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 699-727. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02506988>

- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES]. (2007). *Detrás del mandil: Trabajadoras del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/detras_del_mandil_mimdes.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (3 de diciembre de 2018). *Trabajadoras y Trabajadores del hogar*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/235227-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar>
- MTPE. (2018). *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras del Hogar*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_H.pdf
- Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria: desarrollo, conceptos y procesos*. Paidós.
- Montero, M. (2006). *Teoría y práctica de la Psicología comunitaria: la tensión entre la comunidad y sociedad*. Paidós.
- Nowell, B. & Boyd, N. (2010). Viewing community as responsibility as well as resource: deconstructing the theoretical roots of psychological sense of community. *Journal of Community Psychology*, 38(7), 828-841. doi:10.1002/jcop.20398
- Nowell, B. & Boyd, N. (2017). Testing a theory of sense of community and community responsibility in organizations: an empirical assessment of predictive capacity on employee well-being and organizational citizenship. *Journal of Community Psychology*, 45(2), 210-229. doi:10.1002/jcop.21843
- Ochoa, M. (2017). *Comunidad, sentido de comunidad y participación comunitaria en miembros de una barra de fútbol de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9127>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. *BRIEF*, 1(1). https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s/f). *Quiénes son los trabajadores domésticos*. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang-es/index.htm

- OIT. (2010). Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. *Notas OIT. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*. <https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/lang--es/index.htm>
- OIT. (2012a). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Panorama laboral 2012*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_201357/lang--es/index.htm
- OIT. (2012b). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2397.pdf>.
- OIT. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf
- OIT. (29 de marzo de 2019). Realidades opuestas entre trabajadoras del hogar y sus empleadores en México. *Noticias: OIT México*. https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_682718/lang--es/index.htm
- Peterson, A. & Reid, R. (2003). Paths to psychological empowerment in an urban community: sense of community and citizen participation in substance abuse prevention activities. *Journal of Community Psychological*, 31(1), 25-38. doi:10.1002/jcop.10034
- Peterson, A., Speer, P., & McMillan, D. (2008). Validation of a Brief Sense of Community Scale: Confirmation of the Principal Theory of Sense or Community. *Journal of Community Psychology*, 36(1), 61-73. doi:10.1002/jcop.20217
- Peterson, A. & Zimmerman, M. (2004). Beyond the Individual: Toward a Nomological Network of Organizational Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 34(1/2), 129-147. doi:10.1023/B:AJCP.0000040151.77047.58
- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas de análisis de contenido. *Estudios de sociolingüística*, 3(1), 1-42. https://www.ucm.es/data/cont/docs/268-2013-07-29-Pinuel_Raigada_AnalisisContenido_2002_EstudiosSociolingüísticaUVigo.pdf

- Pistrang, N. & Barker, C. (2012). Varieties of qualitative research: A pragmatic approach to selecting methods. En H. Cooper (Ed.), *APA handbook of research methods in psychology. Volume 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 5-18). American Psychological Association.
- Ramos, I. (2019). A relational View of Psychology Empowerment and Sense of Community in Academic Contexts: A Preliminary Study. *Behavioral Sciences*, 9(65), 1-19. doi:10.3390/bs9060065
- Ramos, I. & Maya, I. (2014). Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales. *Psychosocial Intervention*, 23, 169-176. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2014.04.001>
- Rottenbacher, J. (2015). Trato discriminatorio hacia empleadas domésticas y segregación socioespacial en balnearios de Lima. *Revista de Psicología*, 33(2), 241-275.
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). Organismic Integration Theory Internalization and the Differentiation of Extrinsic Motivation. En *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. New York, EE.UU.: Guilford Press.
- Silva, C. & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *PSYKHE*, 13(1), 29-39. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003
- Talò, C., Mannarini, T., & Rochira, A. (2014). Sense of Community and Community Participation: A Meta-Analytic Review. *Social Indicators Research*, 117(1), 1-28. www.jstor.org/stable/24720902
- Távora, G. (2012). *Sentido de comunidad en un contexto de violencia comunitaria* [Tesis de Magíster]. Repositorio de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1651>
- Tintaya, M. (2017). *Empoderamiento Psicológico en la Comunidad Shipibo-Konibo de Cantagallo y sus relaciones con el Sentido de Comunidad y el Bienestar* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8723>

- Uricoechea, F. (2002). La organización social y sus formas. *División del trabajo y organización social: una perspectiva sociológica*. Bogotá: Norma.
- Valdez, C. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5712>
- Velásquez, Y., Peña, F., & Ruíz, L. (2018). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *Revista de Estudios de Género. La ventana*. <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/7086/6427#info>
- Watling, J., & Zachary, N. (2011). Power as a Structural Phenomenon. *Journal Community Psychol*, 48, 147-157. doi:10.1007/s10464-010-9356-3
- Wiesenfeld, E. (1996). The concept of “we”: A community social psychology myth?. *Journal of Community Psychology*, 24, 337-345. <https://xdocs.pl/doc/journal-of-community-psychology-volume-24-issue-4-1996-doi-101002sici1520-6629199610244337aid-jcop430co2-r-esther-wiesenfeld-the-concept-of-we-a-community-spdx-loxw2jg30pnx>
- Wilkinson, D. (2008). Individual and Community Factors Affecting Psychological Sense Community, Attraction, and Neighboring in Rural Communities. *Canadian Review of Sociology*, 45(3). <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1111/j.1755-618X.2008.00013.x>
- Zimmerman, M. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599. <https://doi.org/10.1007/BF02506983>
- Zimmerman, M., & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16(5), 725–750. <https://doi.org/10.1007/BF00930023>
- Zimmerman, M. (2000). *Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis*. En J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43–63). Kluwer Academic Publishers. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2

Anexos

Anexo A: Consentimiento informado

Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Marisol Mego Vasquez, estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es explorar el rol del sentido de comunidad en el empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar pertenecientes a dos organizaciones de Lima Metropolitana.

Si usted accede a participar en este estudio, este consistirá en una entrevista, lo que le tomará aproximadamente entre 60 y 90 minutos de su tiempo. Su participación en la misma será estrictamente voluntaria.

Las situaciones y experiencias que describa serán compartidas y discutidas con la asesora y especialistas en el tema con fines de aprendizaje y no se utilizarán para ningún otro propósito que el señalado. Su identidad será protegida en todo momento, ya que se le asignará un seudónimo a la entrevista realizada. En este marco, se le pide a usted dar la autorización para grabar la entrevista, ya que, luego se procederá con la transcripción de la misma, lo cual facilitará el proceso de análisis. Pero si en algún momento usted desea que alguna pregunta no sea grabada o detener la grabación, usted puede y debe hacérselo saber a la entrevistadora.

Asimismo, si tuviera alguna duda sobre este trabajo puede hacer las preguntas que considere necesarias, en cualquier momento de la entrevista. Si alguna pregunta no le parece pertinente o le resulta incómoda tiene usted el derecho a no responder y hacérselo saber a la entrevistadora. Si tuviera alguna duda en relación al desarrollo del estudio, puede ponerse en contacto con la investigadora al siguiente correo megov.m@pucp.edu.pe o al celular 984571408. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted.

De igual modo, al finalizar el presente estudio se le contactará, nuevamente, para compartir con usted los hallazgos encontrados de manera grupal.

Muchas gracias por su participación.

Anexo B: Datos demográficos

Edad:

Hace cuánto tiempo participa de la organización:

Nivel educativo:

Actualmente, está trabajando:



Anexo C: Guía de entrevista

Preguntas	Objetivos
<p>A) Conocer el trabajo doméstico remunerado desde la experiencia de las trabajadoras del hogar (PARTE 1: Situación de las trabajadoras del hogar)</p>	
<p>Cuénteme un día normal de su trabajo en el hogar</p> <p>(Nota: en las repreguntas , consultar si ella siente alguna diferencia en pandemia y antes de pandemia y cómo te sientes con esas diferencias)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer el estado actual de la trabajadora del hogar
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo te sientes allí? 2. ¿Qué te gusta de tu trabajo? 3. ¿Qué no te gusta de tu trabajo? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer los sentimientos que le genera su actual trabajo (conocer cómo le va en este lugar)
<p>4. ¿Qué es una trabajadora del hogar (o como ella lo nombre) para ti?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar lo que representa ser trabajadora del hogar para la persona
<p>5. ¿Qué cree que piensan las personas sobre el trabajo que realiza?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar las creencias que tiene la persona o los otros sobre el trabajo que realiza
<p>6. ¿Cómo así decidiste por este trabajo?</p> <p style="padding-left: 20px;">a. ¿En qué trabajaste antes? ¿En qué consistían?</p> <p>(E: Intentar averiguar si labora como trabajadora del hogar circunstancialmente o tiene una historia) (E: En caso sea circunstancial entender ¿cómo llega a ser trabajadora del hogar?).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los motivos por los que es trabajadora del hogar
<p>7. ¿Cuáles crees que son los principales problemas que enfrenta una trabajadora del hogar (si sabes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar ● Explorar las soluciones o posibles

<p>de alguien que ha tenido problemas como trabajadora del hogar)?</p> <p>a. ¿Por qué cree usted que se dé? ¿Me puedes contar sobre alguna experiencia o ejemplo? (cuéntame brevemente una experiencia o ejemplo, un poquito ojo: no es el centro de la entrevista)</p> <p>b. ¿Crees que en general las trabajadoras del hogar lo solucionan? ¿Cómo suelen enfrentar este problema (mencionar el problema) “las trabajadoras del hogar”?</p> <p>c. ¿Qué consecuencias pueden tener <u>este problema</u> en particular y <u>este otro</u> que me mencionaste? ¿por qué?</p>	<p>soluciones que la persona empleo en esta situación</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar las causas y consecuencias de los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar
---	--

Pregunta	Objetivos
<p>B) Conocer el vínculo que mantienen las trabajadoras del hogar con la organización a través de su historia, las relaciones sociales entabladas dentro, el grado de influencia de la organización en las trabajadoras y viceversa, y las necesidades cubiertas por esta (PARTE 2: Vínculo y experiencia con la organización)</p>	
<p>8. ¿Cómo llego a conocer a la organización? ¿Por qué decidió entrar/quedarse a organización?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer la historia de las trabajadoras del hogar en relación a la organización ● Identificar los motivos por los que conoció a la organización <ul style="list-style-type: none"> ○ Sub-objetivo: recoger una experiencia previa que la llevó a la organización (es posible que su primer acercamiento fuera por empleo)
<p>9. Cuéntame un poco sobre las actividades que realizas en la organización</p> <p>10. ¿Qué rol tiene dentro de la organización?</p> <p>11. ¿Qué responsabilidades tienes dentro de la organización?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el rol de la persona dentro de la organización (S.C: responsabilidad y E.P: Interaccional)
<p>12. ¿Cómo se siente en este lugar? ¿Te identificas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer la identificación de las trabajadoras del hogar con la organización

<p>con la organización? ¿por qué?</p> <p>13. ¿Qué actividades realizas con los miembros de la organización? ¿Cuán importante son para ti estas actividades?</p>	<p>(SC: membresía y pertenencia)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocer cómo es su relación con las personas que lo dirigen y/o asisten
<p>14. ¿Sientes qué ha cambiado algo en tu vida tras conocer a la Organización? ¿cómo?/¿por qué?</p> <p>15. ¿Cuáles son las ventajas de ser parte de la Organización?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar la influencia de la organización sobre las trabajadoras del hogar (SC: Influencia y E.P: Interaccional) ● Identificar las necesidades de la trabajadora del hogar
<p>16. ¿Sientes que hay personas en la organización que han influido en este proceso de cambio o de satisfacción de necesidades? (Hacer referencia al cambio anterior o retomar lo comentado) ¿Cómo?</p> <p>17. ¿Qué personas de la organización cree que han influido en este proceso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Explorar el rol de las relaciones dentro del empoderamiento psicológico (SC: Influencia y EP: interaccional)
<p>18. ¿Ha podido conocer a otras trabajadoras del hogar mediante la organización?</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo es su relación con estas personas? ¿Cómo se siente con ellas? ¿Qué características comunes sientes o encuentras en estas personas? y ¿qué diferencias encuentras? ¿Hay espacios o momentos que compartas con ellas de esparcimiento o fraternidad? ¿Hay alguna necesidad como grupo que debe ser satisfecha? ¿Se ha podido satisfacer dentro de la organización? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar la relación que se tiene con otros miembros de la organización (SC: conexión emocional e influencia) ● Explorar las necesidades grupales de las trabajadoras del hogar

Preguntas	Objetivos
<p>C) Identificar los recursos planteados por las trabajadoras del hogar para resolver problemas o conflictos laborales (PARTE 3: Recursos o mecanismos para afrontar situaciones difíciles)</p>	
<p><i>Ahora, me gustaría conversar un poco sobre cómo has enfrentado problemas o situaciones difíciles en el trabajo</i></p> <p>19. Cuéntame (o retomemos) ¿Qué situación o experiencia dentro del trabajo te ha resultado problemática?</p> <p>20. Me gustaría saber de manera personal ¿cómo has sobrellevado esto? ¿qué has hecho para solucionarlo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Explorar el proceso y/o recursos que la trabajadora del hogar ha utilizado de manera individual para solucionar un problema laboral (EP: comportamental)
<p><i>Sobre la Organización</i></p> <p>21. ¿Cuál fue el rol de la organización en la resolución del problema frente a estos problemas o dificultades en el trabajo? ¿De qué manera intervino?</p> <p>22. ¿Qué aspecto de la organización permitió dar solución al problema?(característica, condición, estructura de la organización)</p> <p><i>(Si fue antes de conocer a la organización)</i></p> <p>*¿qué crees que la asociación hubiese aportado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Explorar el rol de la organización en la resolución del problema
<p><i>Sobre el grupo de mujeres que conociste en la Organización</i></p> <p>23. ¿Han participado de alguna manera en la resolución del problema? ¿De qué manera</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el rol del grupo frente al problema individual de un miembro

<p>intervinieron?</p> <p><i>(Si las conoció después)</i></p> <p>*¿Qué rol crees que pudieron haber jugado estas personas? (Nota: en la entrevista continuar o hacer referencia al problema del cual se habla)</p>	
<p><i>Después de pasar por la organización</i></p> <p>24. ¿Qué cosas dirías que han cambiado en ti?</p> <p>25. ¿Cómo te sientes con estos cambios?</p> <p>26. ¿Sientes que haces las cosas diferentes? ¿Ahora actúas de una manera diferente o reacciones de manera diferente? Y ¿cómo te sientes con ello?</p> <p>27. ¿Sientes que ha habido cambios en tu entorno laboral?</p> <p>28. ¿Cómo te sientes con estos cambios?</p> <p>Nota: Si no lo hubiera cómo te sientes con ello también</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Explorar la influencia de estos cambios en los ámbitos personal y laboral ● Explorar las percepciones que tiene la persona sobre su propia forma de actuar (EP: intrapersonal e interaccional)
<p><i>Conversemos, ahora, un poco sobre aquello que consideras que has logrado en este tiempo</i></p> <p>29. ¿Dé que cosas se siente orgullosa a nivel laboral y a nivel personal?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer los logros que la persona ha tenido durante este tiempo en el ámbito personal (familiar) y laboral
<p><i>Estas situaciones de las que hemos conversado previamente</i></p> <p>30. ¿Te han llevado a proponerte metas?</p> <p>31. ¿Qué metas te has propuesto a nivel personal?¿y laboral?</p> <p><i>Previamente, hemos conversado del grupo de trabajadoras del hogar, si pensáramos en metas en</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer las metas que la persona se ha planteado para responder a sus necesidades a nivel personal y laboral ● Conocer las metas que la persona tiene con el grupo de trabajadoras del hogar

<p><i>relación al grupo</i></p> <p>32. Primero coméntame ¿Qué es lo que esperas de este grupo?</p> <p>33. En relación a los problemas que las afectan como grupo ¿Qué metas se han planteado?</p>	
<p><i>Me gustaría conversar un poco de los recursos que la Organización les ofrece</i></p> <p>34. ¿Con qué instituciones trabaja la Organización? (gobierno, municipalidades, ministerios medios de comunicación “radio”)</p> <p>35. ¿Cuáles podrían ser los beneficios de esta relación con (mencionar instituciones) para ti?</p> <p>36. La organización te ayuda a acceder a algunos servicios ¿A qué servicios te ayuda a acceder?</p> <p>37. Si no pertenecieras a la organización ¿podrías acceder a estos servicios? ¿cómo así?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer a nivel comunitario los recursos que la organización provee a las mujeres trabajadoras del hogar
<p><i>Pensando en los problemas y metas que me has comentado con que otros recursos cuentas o conoces, Además, de la organización</i></p> <p>38. ¿Con qué otros recursos u oportunidades cuentas? (instituciones, normativas, proyectos, etc.)</p> <p>Nota: si es que no se identificará, sugerir que hay otras instituciones, normativas, proyectos, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los recursos y oportunidades con los que cuenta la persona diferente a la organización
<p><i>Finalmente, me gustaría conversar sobre otros espacios en los que participas diferente a la organización</i></p> <p>39. ¿En qué otros espacios o grupos participas?</p> <p>40. ¿Cómo participas en estos espacios?/ ¿qué haces dentro?</p> <p>41. ¿Qué herramientas aprendidas en la “Organización” sientes que utilizas aquí?</p> <p>42. ¿Qué impacto tienen en este grupo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el impacto que tiene la organización en otros espacios de los cuales son partícipes las personas entrevistas