FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Estudio Participativo en Contexto de Pandemia

Lisseth Román (coordinadora)
Estela Ospina, Luis Gallegos, Nataly Polanco - Asociación Thani
Carmen Almeida, Marcolina Infantes - SINTTRAHOL

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR - REGIÓN LIMA
SINTTRAHOL

FNV

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

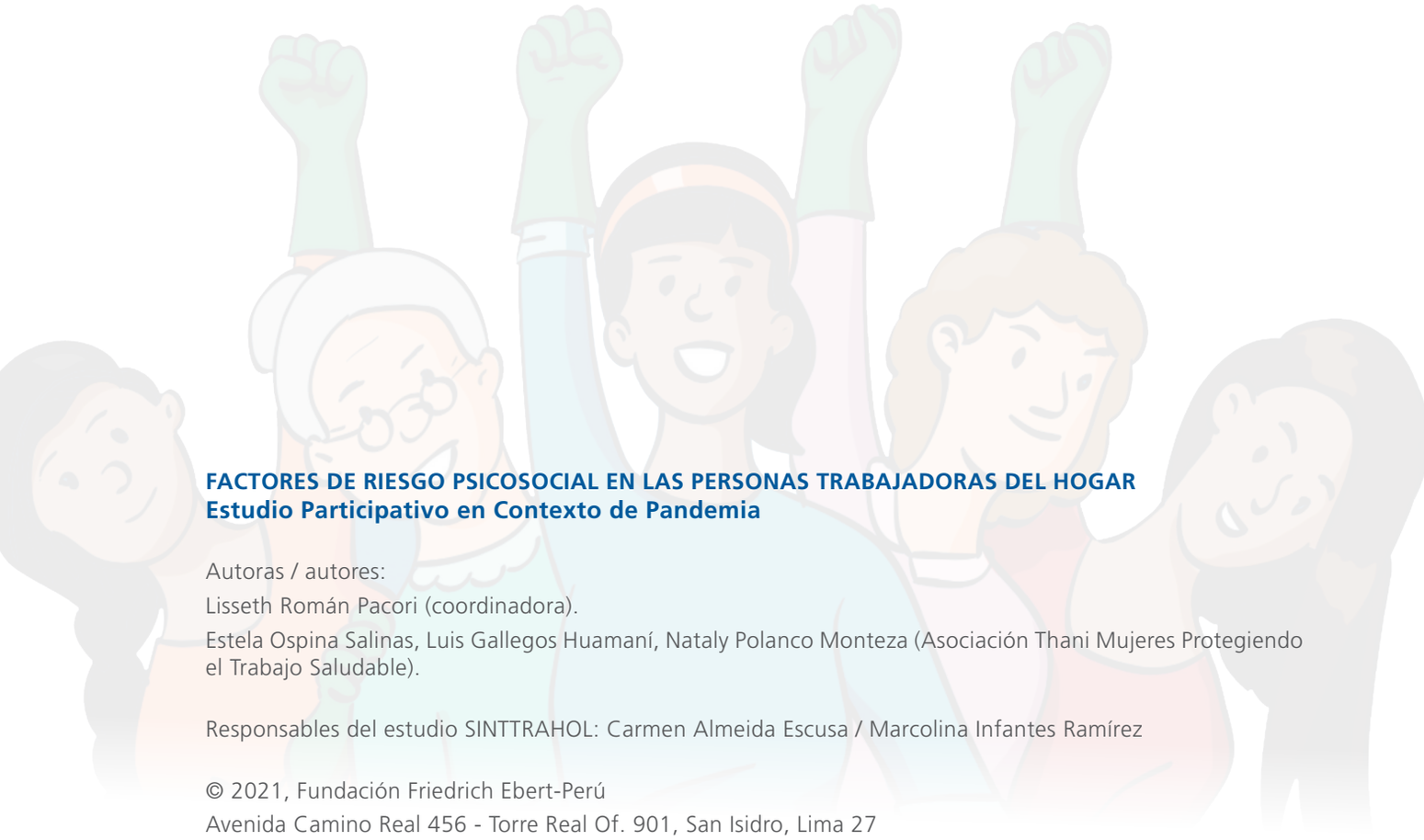
Estudio Participativo en Contexto de Pandemia

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR - REGIÓN LIMA

SINTTRAHOL

FNV

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
Estudio Participativo en Contexto de Pandemia

Autoras / autores:
Lisseth Román Pacori (coordinadora).
Estela Ospina Salinas, Luis Gallegos Huamaní, Nataly Polanco Monteza (Asociación Thani Mujeres Protegiendo el Trabajo Saludable).

Responsables del estudio SINTTRAHOL: Carmen Almeida Escusa / Marcolina Infantes Ramírez

© 2021, Fundación Friedrich Ebert-Perú
Avenida Camino Real 456 - Torre Real Of. 901, San Isidro, Lima 27
Correo: postmast@fes.org.pe
Sitio web: www.fes-peru.org
Representante: Sara-Nathalie Brombart
Coordinación de publicación: María del Pilar Sáenz – Directora de Proyectos

© 2021, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima, SINTTRAHOL
Calle Cervantes 158 - Int. 2, Cercado de Lima.
Telf.: (51) 989 796481
Sitio web: https://www.trabajadorascomotu.com/

Corrección de estilo: Manual Linares Guzmán
Diseño de portada y diagramación: Omar Dalí Rosas Solier

Primera edición: diciembre de 2021
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-14488
ISBN: 978-9972-43-052-7

Tiraje: 1000 ejemplares
Impreso en Sinco Industria Gráfica EIRL
Jirón Huaraz 449 - Breña, Lima - Perú
sincoindustriagrafica@gmail.com
Diciembre de 2021

El estudio **"Factores de riesgo psicosocial en las personas trabajadoras del hogar"** fue realizado con el valioso financiamiento de la Federación de Sindicatos Holandeses – FNV.
La diagramación y publicación del estudio se realiza con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert – Perú para el SINTTRAHOL.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva del autor y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN		9
PRESENTACIÓN DE SINTTRAHOL		11
I.	SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LIMA	13
II.	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	19
III.	VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	21
IV.	ANTECEDENTES	27
V.	JUSTIFICACIÓN	29
VI.	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	31
VII.	METODOLOGÍA	33
VIII.	RESULTADOS	37
IX.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	47
X.	RECOMENDACIONES	49
XI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR REGIÓN LIMA
SINTTRAHOL

INTRODUCCIÓN

El SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR DE LA REGIÓN LIMA – SINTTRAHOL, es una organización sindical fundada el 08 de marzo de 2009. Agrupa a las trabajadoras y trabajadores del hogar, quienes desarrollamos labores de trabajo doméstico para terceros de manera asalariada, sea por horas, días, semanas o de manera permanente.

Este estudio sobre los factores de riesgos psicosociales se realizó a través de un trabajo colectivo. Surgió de la necesidad del SINTTRAHOL de conocer la situación de las personas trabajadoras del hogar, afiliadas o no afiliadas; en especial frente a los riesgos psicosociales. Es un estudio observacional descriptivo exploratorio y participativo.

Se conformó un equipo de trabajo con dirigentas de SINTTRAHOL, la psicóloga Lisseth Román y el equipo de THANI "Mujeres promoviendo el trabajo saludable". Durante seis meses, desde junio hasta diciembre de 2021, trabajamos para concluir este esfuerzo.

Uno de los aprendizajes: La pandemia por la COVID-19 no solo generó desempleo en el país sino una mayor precarización del trabajo. En paralelo, genera una valoración muy significativa de las personas trabajadoras del hogar el solo hecho de tener trabajo. El 60% dice sentirse satisfecha en relación con su trabajo, a pesar de su precariedad laboral, las largas jornadas, la baja remuneración, la sobrecarga de trabajo y la invisibilización de nuestra labor. En palabras de muchas compañeras: "Felizmente tengo un trabajo".

También aprendimos a valorar más al Sindicato como un espacio para conversar y compartir con las/os compañeras/os. El solo hecho de invitarlas/os a participar y explicarles el papel del sindicato les servía para confesar el miedo que sentían de la sola palabra "sindicato". En palabras de alguna compañera: "Parecía una mala palabra y hasta miedo nos daba".

En la parte de los resultados, en especial en la de discusión y conclusiones, hemos procurado colocar nuestros aprendizajes, a lo largo de estos seis meses.

Reconocemos que, las personas trabajadoras del hogar, a diciembre de 2021 y a pesar de más de un año de la vigencia de Ley N°31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, tenemos que un 70% de las de las y los entrevistados en Lima Metropolitana se encuentran trabajando en condiciones precarias o informales.

Las recomendaciones, están pensadas en lograr el cumplimiento cabal de la legislación vigente sobre las y los trabajadores del hogar y valorar el rol de la organización sindical. En nuestro caso, el SINTTRAHOL reconoce la importancia de trabajar con profesionales como la licenciada Román y el equipo de THANI.

Esperamos que las autoridades públicas y los gremios empresariales y el público en general, valoren este estudio y consideren y apliquen las recomendaciones que aquí se proponen.

Afiche de convocatoria utilizado para el desarrollo del estudio, 2021.

PRESENTACIÓN DE SINTTRAHOL

La formación del SINTTRAHOL, fue el resultado de un lento proceso de organización gremial y de maduración de la conciencia sindical. El trabajo doméstico en el Perú tiene una larga historia que llega hasta la época colonial y se relacionaba con la servidumbre. A lo largo de la República, los lazos de servidumbre fueron lentamente transformándose en una relación laboral, pero muchas veces se limitaban a la contraprestación de servicios por alojamiento y comida.

SINTTRAHOL se encuentra afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP y asume una clara identidad sindical clasista. Somos una organización reconocida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Registro N° 106519-09- DRTPELC/DPSC7SDRG/DRS.

SINTTRAHOL se encuentra afiliada a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) y ha logrado una serie de reconocimientos desde su creación. Recientemente ganó el Premio de Derechos Humanos "Javier Pérez de Cuellar" otorgado por la Embajada de Francia. Dicho premio está destinado a organizaciones que desarrollan proyectos con fines de divulgar y defender los derechos humanos.

SINTTRAHOL, es un sindicato que aún no cuenta con licencia sindical, por lo que las/os líderes que luchan por crear un impacto en la sociedad son trabajadoras/es individuales que no gozan de la negociación colectiva, debido a que aún no existe una comisión que dirija dicha iniciativa. Por lo mencionado, el apoyo de diversas entidades para el funcionamiento y continuidad de la organización se considera un aspecto importante para el sindicato.

En el 2013 nace la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú, FENTTRAHOP. Surgió como parte de las iniciativas del Sindicato SINTTRAHOL de luchar por los derechos de los y las trabajadoras del hogar.

Misión del SINTTRAHOL

Somos una organización sindical autónoma que representa a las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima, afiliadas a la CGTP, que lucha por la defensa de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras de nuestro sector, contribuyendo de esta manera a mejorar la vida de las y los Trabajadores del Hogar, incidiendo en la sociedad contrarrestando toda forma de discriminación.

Visión del SINTTRAHOL

Lograr un sector consolidado, con trabajadoras/es del hogar que sean tratadas/os con igualdad sin discriminación y con respeto a sus derechos humanos y una vida digna, en una sociedad inclusiva que asuma que el sector contribuye al desarrollo y economía del país.

I.

I. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LIMA

Nos interesa presentar algunos datos sobre el impacto de la pandemia frente a la COVID-19 en la población económicamente activa femenina de Lima Metropolitana. En el primer trimestre de 2021, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) "la PEA femenina disminuyó en 9,2% y la masculina en 5,3% lo que equivalía en cifras absolutas a 219 mil 900 mujeres y 150 mil 800 hombres menos en la PEA" (MTPE, 2020, pág. 27). El ingreso mensual de los hombres se ubicó en 1688,1 soles y de las mujeres en 1365,9 soles; es decir, las mujeres ganaban el 80,9% del ingreso de los hombres. Comparado con el similar trimestre del año anterior, el ingreso promedio de los hombres disminuyó en 12,0% (229,8 soles) y en 5,8% (83,7 soles) el ingreso promedio de las mujeres. (INEI, 2021, pág. 20).

Sin embargo, no hemos encontrado datos específicos sobre el impacto de la COVID-19 en el empleo de las/os trabajadoras/es del hogar. Desde el SINTTRAHOL podemos señalar que se produjeron despidos sin ningún pago; abandono de trabajadoras/es del hogar que se contagiaron de la COVID-19, en sus centros de trabajo, y que no fueron apoyadas/os por los patrones a pesar de contagiarlas/os; las/os obligaron a marchar contra Pedro Castillo bajo amenazas e insultos, entre otros abusos.

El trabajo del cuidado de las personas tiene en nosotras, las trabajadoras del hogar, el rostro invisible, desvalorado y discriminado. Con la COVID-19, se añade a nuestras condiciones de trabajo, peligrosas y subvaloradas, la exigencia de algunos empleadores de "trabajar cama adentro hasta que culmine la pandemia".

MARCO NORMATIVO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

El C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue ratificado por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa N° 30811y se encuentra vigente en el Perú desde el 26 de noviembre de 2019. Ha cumplido un año del depósito del instrumento de ratificación del Convenio.

Desde el SINTTRAHOL hemos desarrollado un conjunto de acciones a favor de la ratificación de este Convenio de la OIT, conjuntamente con las demás organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar, desde el año 2017 empezamos la Campaña por la Ratificación y lo logramos en el 2019.

La Ley N°31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de octubre de 2020, por insistencia del Congreso de la República, y establece el régimen laboral vigente para las y los trabajadores del hogar. Esta Ley derogó la Ley N° 27986 que establecía el régimen de las y los trabajadores del hogar y fue modificada por el Decreto Legislativo 1499 (publicado en El Peruano el 10 de mayo de 2020). En esta

iniciativa legislativa, el SINTTRAHOL estuvo directamente comprometido, tanto en las calles, como con propuestas en las Comisiones del Congreso de la República.

El 17 de abril de 2021 se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 009-2021-TR; Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y que desarrolla los alcances de la Ley N°31047.

Al igual que en los casos de la lucha por el Convenio OIT número 189, por la Ley N°31047, nuestra organización sindical el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) persistió en el diálogo social con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Participamos activamente con propuestas en defensa del derecho a un trabajo digno para nosotras y nosotros. Por eso vamos a resumir las nuevas condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Contrato de trabajo del hogar

Se establece que el contrato de trabajo, para el trabajo en el hogar, es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. El trabajo por horas contempla los derechos y beneficios reconocidos en la Ley N°31047, en cuanto sea aplicable. El contrato de trabajo se celebra por escrito, por duplicado y lo registra el empleador en el aplicativo web del MTPE. Ese aplicativo se encuentra en: https://apps.trabajo.gob.pe/rcth/app/#/

Es muy práctico y facilita a las empleadoras el registro de los contratos de trabajo del hogar y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley N°31047 y en el reglamento. En ausencia del contrato de trabajo doméstico escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral (artículo 5, Ley N°31047).

Edad mínima para el trabajo del hogar

La edad mínima para realizar trabajo del hogar es de dieciocho años (artículo 7, Ley N°31047). Esta es una precisión importante debido a la experiencia en el país: hay empleadores que tratan de contratar para las labores del hogar a menores de edad. Se encuentra prohibido, debido a que se trata de un tipo de trabajo extenuante, peligroso y que expone a las/os trabajadoras/es a todo tipo de peligros y riesgos.

Remuneración

El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. La persona trabajadora del hogar que labore, por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital.

El sobretiempo en el trabajo doméstico es voluntario y se remunera de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada (artículo 6, Ley N°31047).

Pago de la remuneración

La remuneración puede pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere el consentimiento de la persona trabajadora del hogar.

El empleador está obligado a extender una boleta de pago que es firmada por ambas partes en dos ejemplares, las cuales se entregan al trabajador o trabajadora y a la parte empleadora. Esta boleta sirve como prueba del cumplimiento de la remuneración y debe contener los aportes y descuentos que se apliquen.

El MTPE aprobó los modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar a través de la Resolución Directoral No-0001-2021 y fue publicado el 2 de octubre de 2021. Se realizó en cumplimiento del artículo 8º de la Ley N° 31047. Estos modelos referencias se encuentran en este enlace:
https://busquedas.elperuaN°pe/download/url/aprueban-los-modelos-referenciales-de-contrato-de-trabajo-de-resolucion-directoral-no-0001-2021-mtpe215-1997837-1

El pago a las trabajadoras del hogar, generalmente, ha sido en efectivo. Ello es debido a que el recurrir al sistema bancario reduce sus ingresos “porque el banco solo busca ganar dinero y nos cobra por todo, mejor tenemos el dinero en directo de la empleadora” (comentario de varias trabajadoras del hogar).

Alimentación y alojamiento

Las condiciones de trabajo que debe otorgar el empleador aseguran la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y salud en el trabajo, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen derecho a que se les otorgue los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que necesite para su protección personal, garantizando la salud ante un posible contagio contra el COVID-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, sean o no pandémicas.

La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Todas las condiciones de trabajo descritas previamente no forman parte de la remuneración (artículo 6, Ley N°31047).

Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual. Las gratificaciones son abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicio, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general (artículo 9, Ley N°31047).

Jornada de trabajo

La jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se puede reducir por acuerdo entre las partes, por convenio colectivo o por la ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. Las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Los períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada (artículo 10, Ley N°31047).

Descansos remunerados

Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente.

Para las personas trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos durante los cuales no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo (artículo 11, Ley N°31047).

Feriado no laborable: Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Las y los trabajadores del hogar tienen un feriado no laborable remunerado específico. Cada 30 de marzo de cada año, Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, tienen derecho a descansar y a recibir la remuneración que corresponde (artículo 11, Ley N°31047).

Derecho a la educación

El empleador debe brindar las facilidades al trabajador del hogar para que la jornada de trabajo doméstico permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda (artículo 12, Ley N°31047).

Derechos colectivos

Las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico.

El Estado garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga. Son de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR y sus respectivas modificaciones. El MTPE implementa medidas de promoción y fomento de la libertad sindical, implementa un registro de empleadores y de las personas que realizan trabajo doméstico (artículo 15, Ley N°31047).

Prohibición de actos discriminatorios

Se prohibe todo acto de discriminación contra las personas que realizan trabajo doméstico, así como todo tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Incurre en acto de discriminación el empleador que obligue, o establezca como condición, al trabajador del hogar, realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos, así como a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares.

Cuando la persona trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar, deberá gozar de idénticas condiciones de trato que las dispensadas a las otras personas. Incurre en acto de discriminación la institución pública o privada que prohíbe el uso de todo o parte de sus instalaciones al trabajador del hogar cuando concurre a estas en cumplimiento de su labor.

El MTPE en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables difunde los derechos de las personas trabajadoras del hogar y los mecanismos para su protección (artículo 16, Ley N°31047).

Protección de la maternidad

La persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación. Es nulo el despido por motivo de maternidad. Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada (artículo 17, Ley N°31047).

Prevención y sanción del hostigamiento sexual

Se prohibe todo acto de discriminación contra la persona trabajadora del hogar. Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la ley y del reglamento. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho. Asimismo, goza de mecanismos de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual, conforme a las normas vigentes y al reglamento.

La persona trabajadora del hogar que sea víctima de hostigamiento sexual y otras formas de violencia, tiene derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento; la Ley 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes; la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre otras normas que resulten aplicables, así como a las acciones penales que correspondan de acuerdo al Código Penal (artículo 18, Ley N°31047).

Derecho a la seguridad social y pensión

La persona trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) para la cobertura en salud. También tiene la calidad de asegurado regular obligatorio al sistema de pensiones y elige libremente ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones. El aporte para la cobertura en salud está a cargo de la parte empleadora, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Es obligación de la parte empleadora retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido.

El derecho a la pensión de la persona trabajadora del hogar afiliada al Sistema Nacional de Pensiones regulado por el Decreto Ley 19990 se adquiere conforme a dicha norma y demás normas aplicables (artículo 19, Ley N°31047).

Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un ambiente laboral armonioso, adecuado, que preserve su salud y seguridad y les permita desarrollar su trabajo en condiciones libres de cualquier tipo de riesgo, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Se observará lo dispuesto en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas conexas, en lo que fuera aplicable. (artículo 20, Ley N°31047).

Estos son aspectos principales de la legislación vigente sobre las y los trabajadores del hogar. Como se aprecia, la lucha de las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar, entre ellas la de nuestro sindicato, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la región Lima (SINTTRAHOL), ha sido fundamental para la conquista de estos derechos. Además, tuvimos que enfrentar la pandemia no solo a través de reuniones virtuales sino también en las calles. Frente a la pandemia de la COVID-19 desarrollamos desde el SINTTRAHOL un conjunto de medidas para atender a nuestras afiliadas y afiliados. Lo más importante fue protegernos frente al hambre, al no tener dinero nos apoyamos con las ollas comunes y las bolsas de comida solidarias.

Esta situación nos permitió conocer que la pandemia no solo afecta la salud física de las y los trabajadores del hogar, con la COVID-19 y la tos, la fiebre, el agotamiento, la pérdida de capacidad para respirar o inclusive la muerte de nuestras compañeras. También es una pandemia que nos afecta psicológicamente y de manera muy severa. Problemas de salud que antes no se habían visto con las compañeras, ahora estaban presentes. Desde comentarios de no poder dormir, de estar muy nerviosas, de tener miedo, hasta ataques de pánico y otros problemas.

II.

II. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Los diversos estudios que se han realizado en el Perú y a nivel internacional sobre los peligros y los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras del hogar (OIT, 2017) fueron recogidos por Valle desde la academia (Valle, 2020) y coinciden en señalar que el trabajo del hogar es una actividad de alto riesgo para la vida y la salud de las y los trabajadores del hogar. A manera de ejemplo, se coloca el Cuadro N° 1 sobre los peligros y riesgos en el trabajo del hogar.

Cuadro N° 1
Peligros y riesgos en el trabajo del hogar

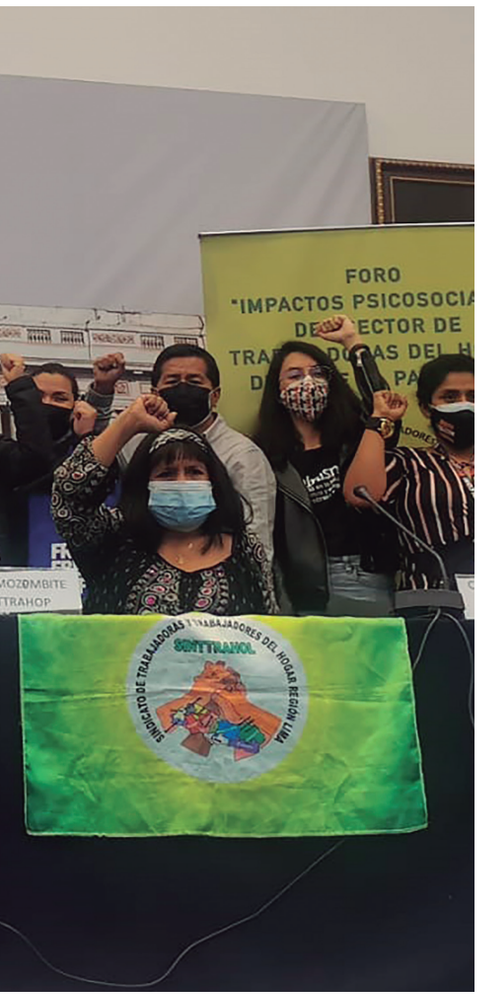
PELIGRO	RIESGO	CONTROL
Biológico Por ejemplo: virus SarsCov 2	Contraer la COVID-19, enfermarse e incluso morir	Colocarse las dosis de vacunas, ventilación cruzada, distanciamiento físico de 1,5 metros, usar correctamente las mascarillas, higiene de manos
Químico Por ejemplo: uso de hipoclorito de sodio: lejía	Irritación de las mucosas, eczemas en la piel, alergias y otros	Sustitución por otro desinfectante menos dañino. Uso de mascarillas de protección de mucosas y de anteojos para los ojos
Físicos Por ejemplo: radiación solar	Quemaduras en la piel, dolor, irritación, ampollas, infecciones	Uso de protectores solares, sombrero, ropa de algodón con manga
Disergonómico Por ejemplo: cargar pesos de 20 kilos o más	Lesiones músculo-esqueléticas, lumbagos, hernias discales	No cargar más de 15 kilos, usar carritos para las compras
Psicosociales Por ejemplo: actos de discriminación o de hostigamiento sexual en el trabajo	Debilitamiento de la autoestima, ansiedad, estrés, irritabilidad sentimientos negativos, depresión hasta una mayor afectación de la salud integral	Prevenir cualquier acto de perjudique la salud mental y/o física de la y el trabajador y el desarrollo del trabajo

Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL, THANI y Lic. Lisseth Román.

Es importante resaltar que la actividad del trabajo en el hogar es de alto riesgo para la vida y la salud de quienes trabajamos en esta actividad. Lo peor son los peligros y los riesgos psicosociales debido a que son invisibles, no se notan, pero estamos aisladas de nuestras familias y los patrones abusan; desde discriminaciones con la comida, con las agresiones verbales sobre nuestro origen, o aspecto físico, cuando se supone que cometimos un error; hasta violencia sexual y agresiones de todo tipo. Eso pasaba antes de la pandemia.

III.

III. VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



El SINTTRAHOL, para la realización de la valoración de los factores de riesgo psicosocial, consideró necesario conformar un equipo de trabajo, el cual coordinó la psicóloga Lisseth Román con la activa participación de otras profesionales de THANI - Mujeres protegiendo el trabajo saludable y el sindicato.

Para el proceso de valoración se seleccionó aplicar el CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ del INSTITUTO NACIONAL DE SALUD /Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud, del Instituto Nacional de Salud (INS-CENSOPAS, 2021).

En base al Manual, vamos a resumir el contenido de este instrumento de valoración de los factores de riesgo psicosocial. El Manual señala que este instrumento es la validación, en el país, del Cuestionario del Método ISTAS 21 Copenhagen Psychosocial Quetionnaire (CoPsoQ) y que "el proceso de validación del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ fue exhaustivo y riguroso, demostrándose que sus propiedades psicométricas son consistentes, válidas, confiables y se ha estandarizado para la realidad peruana" (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 4).

El INS-CENSOPAS menciona:

> El cuestionario CENSOPAS-COPSOQ podrá ser utilizado en cualquier centro laboral, siempre y cuando la persona que lidere la aplicación del instrumento cuente con el registro de usuario del cuestionario, otorgado por los representantes del Instituto Nacional de Salud (INS) a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS). (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 7)

Este instrumento, según se aprecia en el Cuadro N°2 tiene tres preguntas sociodemográficas, 25 preguntas sobre condiciones de trabajo y trabajo doméstico, 69 preguntas sobre exposición a riesgos psicosociales laborales, una pregunta sobre salud general, cuatro preguntas sobre Burnout, cuatro preguntas sobre estrés, cinco preguntas sobre salud mental y una sobre nivel de satisfacción.

Cuadro N° 2
COMPOSICIÓN DEL CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

Aspectos	N° preguntas	Dirigidas a:
Sociodemográficas	3	Datos generales del trabajador como sexo, edad, grado de instrucción
Condiciones de trabajo y trabajo doméstico	25	La caracterización de su actual trabajo y sobre su trabajo en el seno familiar
Exposición a riesgos psicosociales laborales	69	Trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.
Salud general	1	Conocer el grado de como el trabajador percibe su estado de salud general
Burnout	4	Estado de agotamiento emocional visualizando además estrategias de afrontamiento.
Estrés	4	La exposición psicosocial
Salud mental	5	Visualizar depresión, ansiedad, control de conducta y emocional
Satisfacción	1	La medida general de la calidad del medio ambiente general

Fuente: INS.CENSOPAS, 2021; pág. 16

En relación con la valoración de los factores de riesgo psicosocial, conforme se revisa en el Cuadro N° 3, se abordaron como grupos: las exigencias psicológicas en el trabajo, el conflicto trabajo-familia, el control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo, las compensaciones del trabajo, y, el capital social.

En cada uno de estos grupos, se establecieron las dimensiones psicoemocionales. En el caso de las exigencias psicológicas en el trabajo se colocaron como dimensiones psicosociales las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y las exigencias de esconder las emociones.

En el grupo conflicto trabajo-familia se centró la pregunta en la dimensión de doble presencia.

En el grupo control sobre el trabajo se abordaron las dimensiones de influencia, posibilidad de desarrollo y sentido del trabajo.

En el grupo de apoyo social y calidad de liderazgo se abordaron las dimensiones de apoyo social de las compañeras, apoyo social de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol.

En el grupo de compensaciones del trabajo se abordaron las dimensiones de reconocimiento, la inseguridad sobre el empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

En el grupo sobre capital social se abordaron las dimensiones de justicia y de confianza vertical.

Cuadro N° 3
GRUPOS Y DIMENSIONES PSICOSOCIALES DEL CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

Grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad del rol
	Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

Fuente: INS.CENSOPAS, 2021; pág. 8

GRUPO: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

• Exigencias psicológicas cuantitativas

Definidas como la relación entre la calidad o el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las elevadas exigencias se presentan con un ritmo laboral rápido imposible de llevarlo al día, lo cual puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. Cabe resaltar que también puede ocurrir la situación contraria, es decir, que las exigencias sean limitadas o escasas.

Las elevadas exigencias cuantitativas pueden representar un riesgo para la salud cuanto más alta o menor sean las posibilidades de influencia, las oportunidades para el desarrollo de habilidades y el apoyo por parte de los compañeros y superiores jerárquicos. Por otro lado, en casos de poca exigencia, se trataría de una situación de subestimación de las capacidades personales, lo cual también representa un riesgo para la salud (INS, 2012, pág. 10).

• Ritmo de trabajo

Referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas, generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de los equipos de trabajo, presión de clientes…) (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 9).

• Exigencias psicológicas emocionales

Incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que la trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos (INS, 2012, pág. 11).

• Exigencias de esconder emociones

Se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconden a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones «profesionales», pueden estar relacionadas con la falta de apoyo de superiores y compañeros (caso en el que representarían un componente emocional de la falta de apoyo) (INS, 2012, pág. 11).

GRUPO CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA:

• Doble presencia

"Generalmente" las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres (de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peor pagados).

Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres. Esta «doble jornada» laboral de la mayoría de las mujeres trabajadoras es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea). Precisamente por su carácter sincrónico, estas exigencias resultan difíciles de medir a través de las habituales medidas de tiempo o cargas de trabajo que siguen la lógica diacrónica propia del trabajo productivo (unas tareas se suceden a las otras consecutivamente, pero no simultáneamente) (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 10).

GRUPO CONTROL SOBRE EL TRABAJO:

• Influencia

La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial (INS, 2012, pág. 12).

• Posibilidades de desarrollo en el trabajo

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento (INS, 2012, pág. 12).

• Sentido del trabajo

Significa poder relacionar el trabajo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos). Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. La falta de sentido se considera uno de los factores estresantes básicos en relación con las actividades humanas, y se relaciona con el mal estado de salud, el estrés y la fatiga. Por el contrario, un alto sentido del trabajo puede incluso suponer un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes (INS, 2012, pág. 13).

GRUPO: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO:

• Apoyo social de los compañeros

La posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo constituye la vertiente estructural del concepto de redes sociales, fuertemente relacionado con la salud en multitud de investigaciones. Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un

considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan con «alta tensión» (muchas exigencias y poco control), mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 11).

• Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 11).

• Calidad del liderazgo

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos; parece importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible (INS, 2012, pág. 14).

• Sentimiento de grupo

Representa el componente emocional del apoyo social. No formar parte de un grupo en el lugar de trabajo se ha relacionado con estrés, fatiga y mala salud. El sentimiento de grupo puede desarrollarse sobre la base de las dimensiones anteriores (INS, 2012, pág. 14).

• Previsibilidad

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas o nuevas tareas (INS, 2012, pág. 14).

• Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. La definición clara del rol (o del papel a desempeñar) es una de las dimensiones clásicas en la psicología social. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar ser un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición del puesto de trabajo o, dicho de otra manera, a la falta de definición de las tareas a realizar (INS, 2012, pág. 14).

• Conflicto de rol

El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales (INS, 2012, pág. 14).

GRUPO: COMPENSACIONES DEL TRABAJO:

• Reconocimiento

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo, incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 12).

• Inseguridad sobre el trabajo

Con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional (INS, 2012, pág. 16).

- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo**

  Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario…) Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el fututo (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, …); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo al centro laboral (en mismo sector o territorio…) (INS, 2012, pág. 16).

GRUPO: CAPITAL SOCIAL

Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa. Sería pues un recurso que una red o un grupo construyen juntos y que beneficia a sus miembros, basado en el establecimiento de relaciones mutuamente vinculantes y que ha mostrado relación con la salud (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 13).

DIMENSIONES PSICOSOCIALES:

- **Justicia**

  Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes (distributiva o de resultados, procedimental y relacional). Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en estas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. El origen de la falta de justicia puede ser muy diverso, pero se centraría en el corazón de las prácticas empresariales de gestión laboral. En referencia a los procedimientos de trabajo, estos pueden permitir o impedir, por ejemplo, la arbitrariedad de las decisiones relacionadas con la solución de conflictos, con la distribución de las tareas o la promoción (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 13).

- **Confianza vertical**

  La confianza es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto (INS-CENSOPAS, 2021, pág. 13).

IV. ANTECEDENTES

Debido a esta situación, en el año 2012 se realizó el estudio "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA-CALLAO" (INS, 2012) en donde participamos el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Sindicato de Trabajadoras del Callao – SINTTRAREC y la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar – ANTRHA. Se hizo sobre 100 trabajadoras del hogar de Lima Metropolitana y El Callao. Las principales conclusiones fueron:

> Las compensaciones y doble presencia presentan resultados desfavorables. El primero de ellos fue asociado a las remuneraciones percibidas, las cuales son calificadas como no satisfactorias ante sus necesidades económicas, y al no precisarse el monto en la normativa (Ley 27986), no pueden exigir un pago justo. Además, la mayoría de las trabajadoras del hogar evaluadas no tienen una relación formal en sus lugares de trabajo lo cual les impide acceder a los beneficios sociales, siendo considerado más importante el Seguro Social; todo ello relacionado al bajo reconocimiento de los empleadores por el trabajo realizado (estima), genera sentimientos de insatisfacción.
>
> Adicionalmente la falta de seguridad en el empleo considerando los factores de temporalidad y precariedad y el escaso apoyo social de sus empleadores hacen difícil que las trabajadoras puedan demandar el cumplimiento de sus derechos por temor a ser despedidas, habida cuenta que en la mayoría no existe contrato escrito; se puede evidenciar ello en la modalidad de trabajo denominado "cama fuera", en la cual trabajan en actividades puntuales por pocas horas al día o a la semana dependiendo de las necesidades del empleador, generando incertidumbre e inestabilidad laboral. Estos resultados se ven reflejados como desfavorables sobre la percepción que tienen respecto a su estado de salud en general en la totalidad de las trabajadoras evaluadas.
>
> En relación con la dimensión doble presencia, considerada también desfavorable, lo que hace notar que esta dimensión genera preocupación y que obedece a que generalmente son las mujeres en sus hogares las que asumen responsabilidades asignadas culturalmente, como la crianza de los niños y cuidado del hogar, labor que repiten en su quehacer laboral, con las consecuentes cargas físicas y emocionales que esto implica.
>
> Es el caso de la percepción en cuanto a exigencias cognitivas que tienen las trabajadoras del hogar siendo desfavorable en la totalidad de las trabajadoras, lo cual se relaciona con la "forma" de realizar las tareas, más no con la complejidad; las trabajadoras tienen que adaptarse a las indicaciones de sus empleadores, más aún si no pueden influir en la realización de sus labores, lo cual puede asociarse a la tensión o estrés.
>
> Las percepciones y condiciones de trabajo de las personas evaluadas no son buenas, estos resultados representan las primeras aproximaciones a esta problemática enfocada a la salud ocupacional, por lo que se recomienda continuar con este tipo de estudios (INS, 2012, págs. 34-36).

Este estudio presentó varias recomendaciones en las cuales participamos como sindicato. (INS, 2012, pág. 37) Sin embargo, desde el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL consideramos que no se ha avanzado hasta la fecha.

Con la pandemia, la situación de desempleo que observamos desde el sindicato se hizo más fuerte. Las trabajadoras del hogar aceptaban trabajos aún sin derecho a salir o con permanencia de meses sin ver a su familia. Inclusive, jóvenes profesionales se incorporaron al trabajo del hogar debido a que no encontraban labores en sus carreras.

V.

FORO
"IMPACTOS PSICOSOCIALES
DEL SECTOR DE
TRABAJADORAS DEL HOGAR
DURANTE LA PANDEMIA"
SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR - REGIÓN LIMA
SINTTRAHOL
ndicato de Trabajadoras y Trabajad
del Hogar de la Región Lima
12 años de lucha por nuestro sector
www.sindicatosinttrahol.com
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG
FNV

V. JUSTIFICACIÓN

Este estudio permitió determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales en las trabajadoras y trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en el 2021, lo que permite tener una mejor visión de cómo se desarrolla el trabajo en nuestra actividad laboral y los nuevos retos que supone para la organización sindical.

La finalidad del presente estudio serviría para adoptar medidas a fin de prevenir y mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores del hogar en su lugar de trabajo, así como en nuestro entorno familiar.

VI.

VI. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadoras del hogar de Lima Metropolitana en el 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Describir las características de los factores de riesgo psicosocial percibidos por las trabajadoras y trabajadores del hogar.

b. Identificar las propuestas de mejora desde la organización sindical.

c. Contribuir a fortalecer al Sindicato SINTTRAHOL y su relación con nuevos y nuevas trabajadoras que puedan afiliarse.

VII.

VII. METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

Estudio observacional descriptivo exploratorio y participativo

ÁMBITO DE ESTUDIO

Lima Metropolitana

TIEMPO DE DURACION

Seis meses, desde junio hasta diciembre 2021

FASES DEL ESTUDIO:

Primera Fase

a. El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima – SINTTRAHOL identificó la importancia de analizar la situación de la salud psicosocial de las personas trabajadoras del hogar de Lima Metropolitana.

b. SINTTRAHOL procedió a convocar un equipo de especialistas y de dirigentes sindicales de las trabajadoras del hogar, para implementar este estudio. El equipo estuvo conformado por:

c. SINTTRAHOL: Carmen Almeida Escusa, Marcolina Infante Ramírez, Azucena Choque Lozano y María Salazar Mendoza

– Coordinadora Lisseth Román, psicóloga

– THANI: Estela Ospina, abogada; Luis Gallegos, estadístico y Nataly Polanco, bachiller en Trabajo Social

d. El equipo identificó los objetivos de la investigación, así como la metodología e instrumento a aplicar.

e. El INS-CENSOPAS facilitó el instrumento CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202, con sus respectivos manuales y baremos de aplicación e interpretación; capacitó a la licenciada Lisseth Román el día 26 de julio 2021, desde las 15 horas a las 17 horas.

f. Se realizaron jornadas de sensibilización, a las compañeras del SINTTRAHOL, sobre la importancia del trabajo colectivo y aprendizajes que se obtendrían de la investigación.

g. Se estableció la estrategia de aplicación del CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202 en un contexto de pandemia. Inicialmente, se consideró tener sesiones presenciales con grupos pequeños, sin embargo, la segunda ola impidió dicha estrategia. Después de realizar la validación de las opciones de aplicación. Presencia, vía Zoom y telefónica. Se optó por esta última para prevenir el contagio de la COVID-19.

h. A lo largo del proceso se realizó seguimiento a la convocatoria de participantes en el estudio. Esto fue asumido por las dirigentes del SINTTRAHOL.

Segunda Fase

a. Una vez determinadas las estrategias de convocatoria y de recojo de información, se procedió al monitoreo de los avances en las entrevistas a las y los participantes, tomando las medidas necesarias para resguardar su identidad.

b. Se acompañó a la aplicación del cuestionario una entrevista psicológica semiestructurada, para facilitar su participación.

c. Durante el tiempo de diseño e implementación del estudio, el equipo mantuvo reuniones semanales de coordinación. Estas reuniones tuvieron como finalidad analizar las incidencias ocurridas durante la semana para ir regulando y/o modificando las estrategias de convocatoria y reafirmando la importancia de su participación para el apoyo a otras trabajadoras del hogar. También, se hizo hincapié en contar con un instrumento para que ayude a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras del hogar.

d. Aplicación del instrumento CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202 a la población de las personas trabajadoras del hogar.

Calificación del grado de exposición psicosocial:

Baja o favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.

Alta o desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.

Tercera Fase

a. Procesamiento de información

Con los datos obtenidos del instrumento de medición CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202 se procedió a codificar las preguntas abiertas y cerradas del mismo. Luego, se hizo la tabulación pregunta por pregunta, distinguiendo las dimensiones y subdimensiones del estudio, según el contexto teórico COPSOQ – ISTAS2 usando el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22.

En cuanto a los métodos para analizar e interpretar el contenido de la información, se aplicó un análisis descriptivo y la construcción de cuadros y gráficas estadísticas, para así interpretar los resultados obtenidos. El software estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel 2016 permitieron el análisis y el procesamiento previo de los datos, de acuerdo con los códigos de los sujetos muestrales y al Manual del cuestionario CENSOPAS - COPSOQ.

b. Elaboración de Informe Final (conclusiones y recomendaciones).

El proceso de elaboración del Informe final se trabajó a través de una dinámica participativa, que incluyó a todo el equipo de investigación, en la cual se validaron los resultados, se realizaron sesiones de discusión, de conclusiones y de recomendaciones.

POBLACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tuvo una muestra de 100 trabajadoras del hogar de la zona de Lima Metropolitana, quienes fueron convocadas por el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL. Los y las trabajadoras del hogar invitadas trabajan en Surco, Miraflores, San Isidro, La Molina, San Miguel, San Borja; principalmente.

Los criterios para el presente estudio fueron:

Criterios de Inclusión:

- En actividad laboral de trabajo del hogar.
- Mayor de 18 años y sin límite de edad de trabajo, si la persona trabajadora del hogar sigue laborando.

Criterios de Exclusión:

- No aceptar participar en el estudio.
- No encontrarse laborando.

Cada persona trabajadora del hogar aceptó firmar el consentimiento informado, su identidad es reservada y cada una accedió voluntariamente a participar en el estudio.

La aplicación del CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202 fue realizada vía telefónica por la psicóloga Lisseth Román, capacitada y acreditada por el INS-CENSOPAS.

VII.

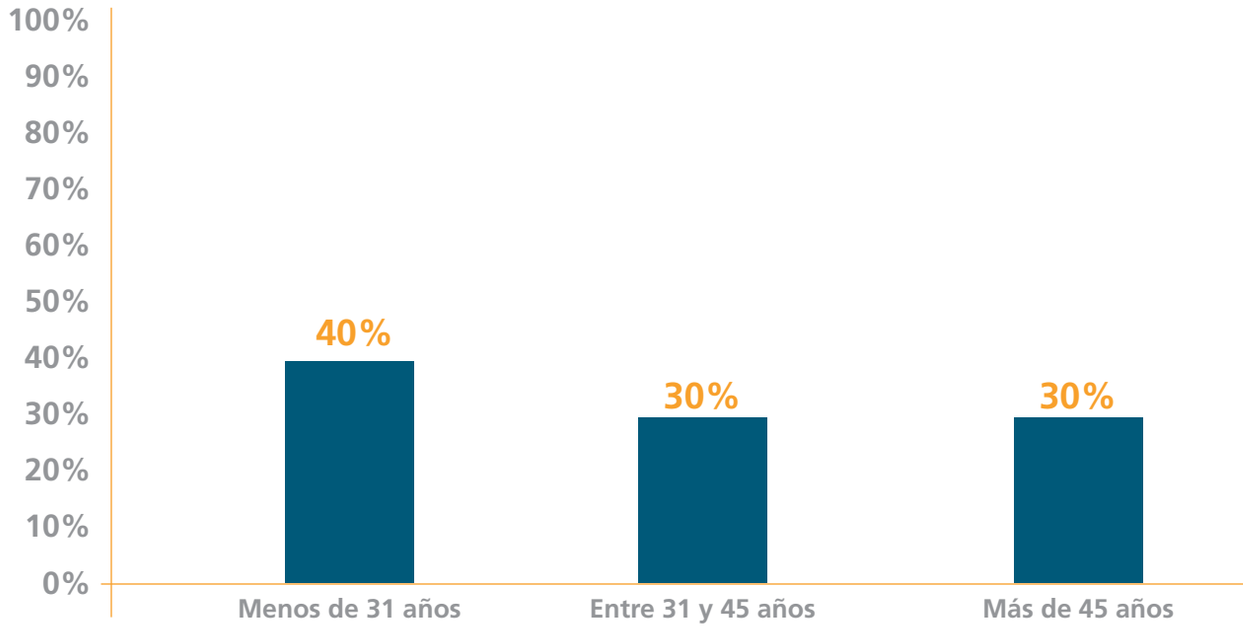
FORO
FRIEDRICH
LEDDY MOZOMBITE
FENTTRAHOP
CARMEN ROCA
WIEGO
SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR REGIÓN LIMA
SINTTRAHOL

VIII. RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Se realizaron un total de 100 Cuestionarios a trabajadoras y trabajadores del hogar con edades comprendidas entre 18 y 80 años, siendo el número mayor el grupo de menores de 31 años. La agrupación por rangos de edad se realizó conforme al Manual de CENSOPAS-COPSOQ (INS-CENSOPAS, 2021), como se aprecia en el Gráfico N° 1

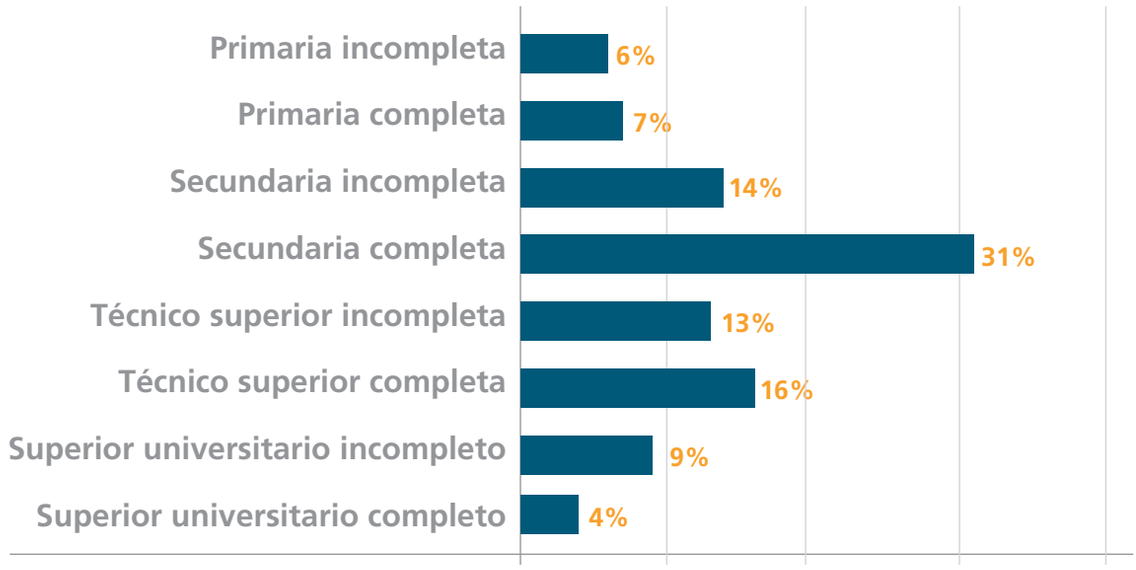
Gráfico N° 1
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS SEGÚN RANGO DE EDAD



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisset Román, THANI.

El grado de instrucción es otro de los aspectos importantes de conocer. En el Gráfico N° 2 se aprecia que las trabajadoras del hogar tienen desde primaria incompleta (6%) hasta la universitaria superior completa (4%). La mayoría, que corresponde al 31% son trabajadoras del hogar que tienen secundaria completa.

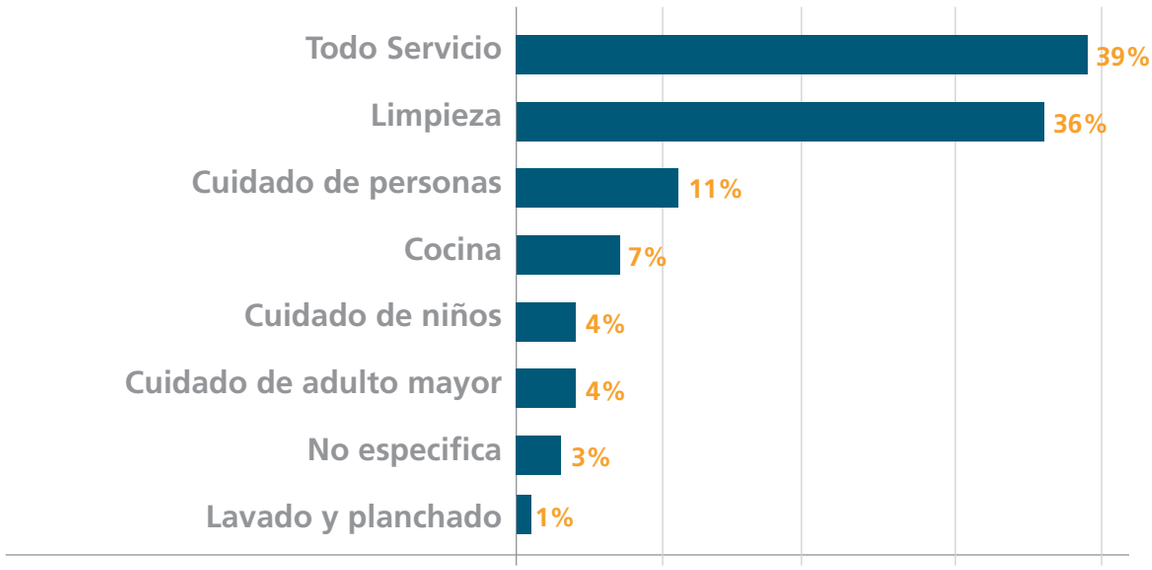
Gráfico N° 2
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En relación con las ocupaciones se hizo una sesión específica para determinar las principales actividades de las personas trabajadoras del hogar. Las principales actividades son: todo servicio con un 39%; limpieza de la casa con un 36%; el cuidado de personas, en general 11% (también se valoró el cuidado de niños con 4% y el otro 4% para el cuidado del adulto mayor) y si se incluyen como cuidado de personas se tiene un 19%; tareas de cocina un 7%; principalmente.

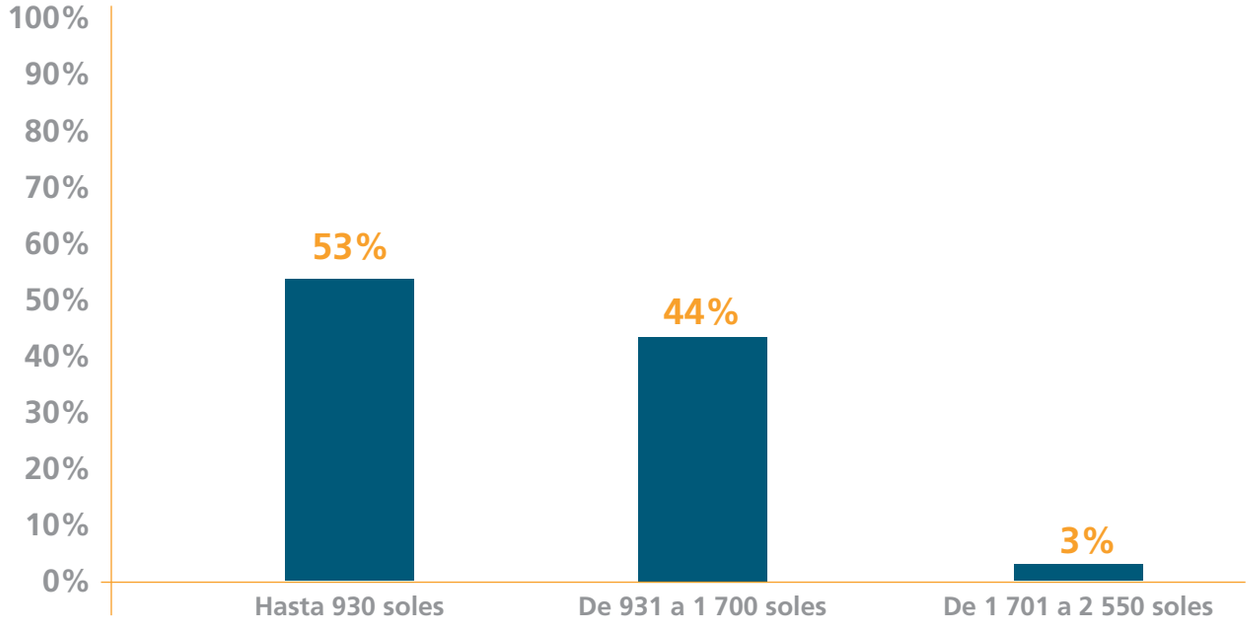
Gráfico N° 3
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS SEGÚN PUESTO DE TRABAJO



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En el Gráfico N° 4 se aprecia que el 53% de las personas trabajadoras del hogar perciben hasta S/.930 soles mensuales, que corresponde a la remuneración mínima vital (Plataforma Digital Única Estado Peruano, 2021). El segundo tramo se encuentra desde S/.931 soles a S/.1700 soles y se encuentra el 44% de las personas trabajadoras del hogar. Solo el 3% señaló que percibía más de S/.1701 hasta S/.2550.00 soles.

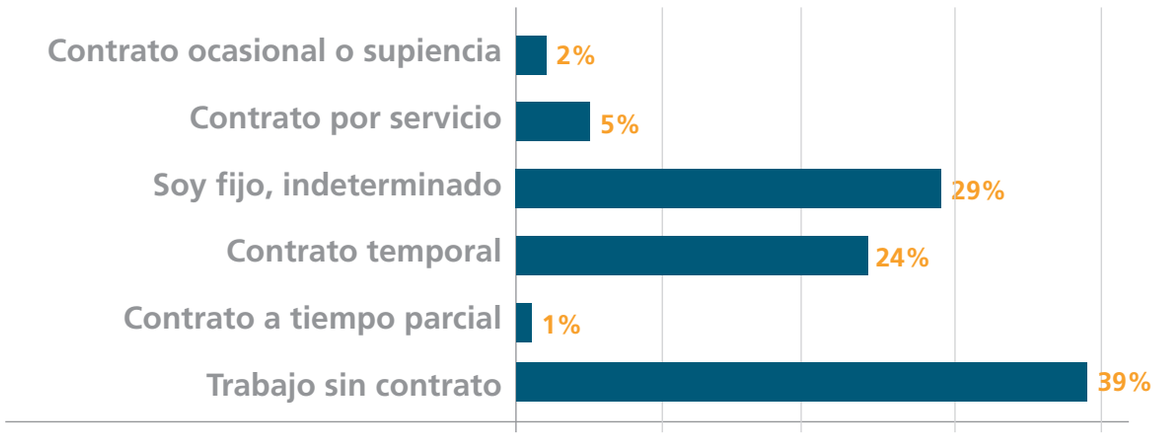
Gráfico N° 4
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS SEGÚN REMUNERACIÓN



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

El tipo de contrato es otro de los aspectos más importantes a conocer. En el Gráfico N° 5 se evidencia que el 29% trabaja con contrato indeterminado; mientras que el 39% señaló que se encontraban sin contrato. Cabe mencionar que el 24% señaló contratos temporales, 5% con contratos por servicio y 2% ocasionales o suplencia. Si se consideran estas modalidades de trabajo se tiene que el 70% se encuentra en condiciones de trabajo precarizado o informal en lo laboral.

Gráfico N° 5
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN TIPO DE CONTRATO



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

La antigüedad en el trabajo de las personas trabajadoras del hogar es otro aspecto importante. En el Gráfico N° 6 figura que el 35% tiene entre más de seis meses y hasta dos años; el 27% señaló que trabaja entre un mes hasta seis meses; el 18% más de dos años y hasta cinco años; el 6% señaló que laboraba más de cinco años y hasta 10 años; un 5% trabaja menos 30 días y un 9% mencionó que laboraba más de 10 años.

Gráfico N° 6
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN ANTIGÜEDAD LABORAL

Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

DIMENSIONES PSICOSOCIALES

En relación con la dimensión de exigencias psicológicas, la subdimensión que resulta de mayor riesgo psicosocial para las personas trabajadoras del hogar resulta ser el ritmo de trabajo; para todos los rangos de edad.

En relación con la dimensión de conflicto trabajo-familia, el rango de edad que aparece con un nivel de riesgo medio es el de menor a 31 años.

En relación con la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo son dos las subdimensiones que aparecen críticas y para todos los grupos de edad de las personas trabajadoras del hogar. Estas dos subdimensiones son apoyo social de compañeras y compañeras y el sentido de grupo. Mientras que el apoyo social a los superiores es una subdimensión crítica para las personas trabajadoras mayores de 45 años y de riesgo medio para las que se encuentran entre 31 y 45 años.

En las demás dimensiones se aprecia un nivel de valoración del riesgo psicosocial como tolerable, por parte de las personas trabajadoras del hogar.

Cuadro N° 4
VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021

DIMENSIONES	SUBDIMENCIONES	GRUPO DE EDAD		
		Menos de 31 años	Entre 31 y 45 años	Más de 45 Años
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	BAJO	BAJO	BAJO
	Ritmo de trabajo	MEDIO	ALTO	ALTO
	Exigencias emocionales	BAJO	BAJO	BAJO
	Exigencia de Esconder emociones	BAJO	BAJO	BAJO
Conflicto trabajo- familia	Doble presencia	MEDIO	BAJO	BAJO
Control sobre el trabajo	Influencia	BAJO	BAJO	BAJO
	Posibilidades de desarrollo	BAJO	BAJO	BAJO
	Sentido de trabajo	BAJO	BAJO	BAJO
Apoyo Social y calidad de liderazgo	Claridad en el rol	BAJO	BAJO	BAJO
	Conflicto del rol	BAJO	BAJO	BAJO
	Apoyo o social de compañeras/os	ALTO	ALTO	ALTO
	Sentido de grupo	ALTO	ALTO	ALTO
	Apoyo social de superiores	BAJO	MEDIO	ALTO
	Calidad de liderazgo	BAJO	BAJO	BAJO
	Previsibilidad	BAJO	BAJO	BAJO
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad en el empleo	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad sobre las condiciones de	BAJO	BAJO	BAJO
Capital social	Confianza vertical	BAJO	BAJO	BAJO
	Justicia	BAJO	BAJO	BAJO

Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En el Cuadro N° 5 sobre la valoración de las dimensiones y sus dimensiones en función de la antigüedad en el trabajo de las personas trabajadoras del hogar, se reconocen como críticas las siguientes subdimensiones:

En relación con la dimensión de "Exigencias psicológicas", la subdimensión de "Exigencias cuantitativas" tiene un nivel de riesgo medio para las personas trabajadoras del hogar que tienen menos de 30 días de ingresar a laborar. En esta misma dimensión, la subdimensión de "Ritmo de trabajo" presenta un riesgo crítico para todas las personas trabajadoras del hogar en todos los rangos de antigüedad. En la subdimensión de "Exigencias emocionales" se presenta un riesgo medio para las trabajadoras que tienen menos de 30 días de trabajo y para aquellas que tienen más de 10 años laborando. En la subdimensión de "Esconder emociones" se presenta un riesgo medio para las trabajadoras con menos de 30 días de ingreso a laborar.

Con relación a la dimensión "Conflicto trabajo-familia", se evidencia un riesgo medio para aquellas trabajadoras que tienen más de 10 años de antigüedad en el trabajo.

Esto podría deberse al proceso de adaptación en el trabajo y a las exigencias que plantean las empleadoras y sobre las cuales las personas trabajadoras del hogar no pueden opinar ni comentar. Apenas están ingresando. Con relación a la dimensión "Control sobre el trabajo", se presenta un riesgo crítico para las trabajadoras que tienen menos de 30 días de ingreso al trabajo, en la subdimensión de "Influencia".

Con relación a la dimensión de "Apoyo social y calidad del liderazgo" es la dimensión que presenta mayor riesgo psicosocial, para las personas trabajadoras del hogar. En el caso de la subdimensión de "Apoyo social" resulta crítico para todas las personas trabajadoras del hogar, desde aquellas que tienen menos de 30 días de trabajo hasta aquellas que tienen más de 10 años laborando. En el caso de la subdimensión de "Sentido de grupo" de igual manera se presenta como un riesgo psicosocial crítico para las personas trabajadoras del hogar, sin que resulte relevante la cantidad de tiempo que se encuentra laborando. En el caso de la subdimensión de "Apoyo social" representa un

riesgo medio para las trabajadoras del hogar que laboran menos de 30 días y para aquellas que tienen más de dos años en adelante al servicio del trabajo en el hogar.

En relación a la dimensión de "Capital social", la subdimensión de "Justicia" presenta un riesgo de nivel medio para las personas trabajadoras hogar que tiene en menos de 30 días de trabajo en el hogar.

En relación con las otras dimensiones y subdimensiones se aprecia un nivel de riesgo tolerable para las personas trabajadoras del hogar.

Cuadro N° 5
VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021

DIMENSIONES	SUBDIMENCIONES	ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO					
		Menos de 30 días	Entre 1 mes y hasta 6 meses	Más de 6 meses y hasta 2 años	Más de 2 años y hasta 5 años	Más de 5 años y hasta 10 años	Más de 10 años
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Ritmo de trabajo	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
	Exigencias emocionales	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO
	Exigencia de esconder emociones	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
Conflicto trabajo- familia	Doble presencia	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO
Control sobre el trabajo	Influencia	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Posibilidades de desarrollo	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Sentido de trabajo	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad en el rol	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Conflicto del rol	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Apoyo o social de compañeras/os	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
	Sentido de grupo	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
	Apoyo social de superiores	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
	Calidad de liderazgo	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Previsibilidad	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad en el empleo	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad sobre las condiciones de	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
Capital social	Confianza vertical	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Justicia	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO

Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En el Cuadro N° 6 sobre valoración de las dimensiones y subdimensiones en función del ingreso mensual en el trabajo, de las personas trabajadoras de del hogar: 2021 se reconocen como críticas las siguientes subdimensiones:

En la dimensión de "Exigencias psicológicas", la subdimensión de "Ritmo de trabajo" figura como un riesgo crítico para todas las personas trabajadoras del hogar, sin que resulte relevante el monto de su remuneración. En relación con la subdimensión de "Exigencias emocionales" se presenta como un riesgo medio para aquellas personas

trabajadoras del hogar que perciben ingresos entre S/.1701,00 soles hasta S/.2550,00 soles; en relación con la "Exigencia de esconder emociones" se presenta como un riesgo crítico o alto para aquellas personas trabajadoras del hogar que perciben un monto mayor a S/.1701,00 soles mensuales hasta S/.2550,00 soles mensuales.

Con relación a la dimensión "Conflicto trabajo-familia", en la subdimensión de "Doble presencia" se establece un nivel de riesgo medio para aquellas personas trabajadoras del hogar que perciben un ingreso mayor a S/.1701,00 soles hasta S/.2550.00 soles mensuales.

Con relación a la dimensión de "Control sobre el trabajo", la subdimensión de "Influencia" presenta un nivel de riesgo medio para las personas trabajadoras del hogar que perciben más de S/.1701,00 soles hasta S/.2550,00 soles mensuales.

Con relación a la dimensión "Apoyo social y calidad del liderazgo", la subdimensión de "Apoyo social" aparece como un riesgo psicosocial alto o crítico para todas las personas trabajadoras del hogar, sin importar el monto de la remuneración. En el caso de la subdimensión de "Sentido de grupo" de igual manera aparece como un riesgo psicosocial alto o crítico para todas las personas trabajadoras del hogar, sin importar el monto de su remuneración. En el caso de la subdimensión de "Apoyo social de los superiores" se presenta un nivel de riesgo medio para aquellas que elaboran con montos de hasta S/.930,00 soles y como riesgo alto o crítico para aquellas que perciben ingresos mayores a S/.1701,00 soles hasta S/.2550,00 soles mensuales.

En relación con las otras dimensiones y subdimensiones se aprecia un nivel de riesgo tolerable para las personas trabajadoras del hogar.

Cuadro N° 6
VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES EN FUNCIÓN DEL INGRESO MENSUAL EN EL TRABAJO, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021

DIMENSIONES	SUBDIMENCIONES	INGRESO MENSUAL		
		Hasta 930 soles	De 931 a 1 700 soles	De 1 701 a 1 2550 soles
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	BAJO	BAJO	BAJO
	Ritmo de trabajo	ALTO	ALTO	ALTO
	Exigencias emocionales	BAJO	BAJO	MEDIO
	Exigencia de esconder emociones	BAJO	BAJO	ALTO
Conflicto trabajo- familia	Doble presencia	MEDIO	BAJO	MEDIO
Control sobre el trabajo	Influencia	BAJO	BAJO	MEDIO
	Posibilidades de desarrollo	BAJO	BAJO	BAJO
	Sentido de trabajo	BAJO	BAJO	BAJO
Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad en el rol	BAJO	BAJO	BAJO
	Conflicto del rol	BAJO	BAJO	BAJO
	Apoyo o social de compañeras/os	ALTO	ALTO	ALTO
	Sentido de grupo	ALTO	ALTO	ALTO
	Apoyo social de superiores	MEDIO	BAJO	ALTO
	Calidad de liderazgo	BAJO	BAJO	BAJO
	Previsibilidad	BAJO	BAJO	BAJO
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad en el empleo	BAJO	BAJO	BAJO
	Inseguridad sobre las condiciones de	BAJO	BAJO	BAJO
Capital social	Confianza vertical	BAJO	BAJO	BAJO
	Justicia	BAJO	BAJO	BAJO

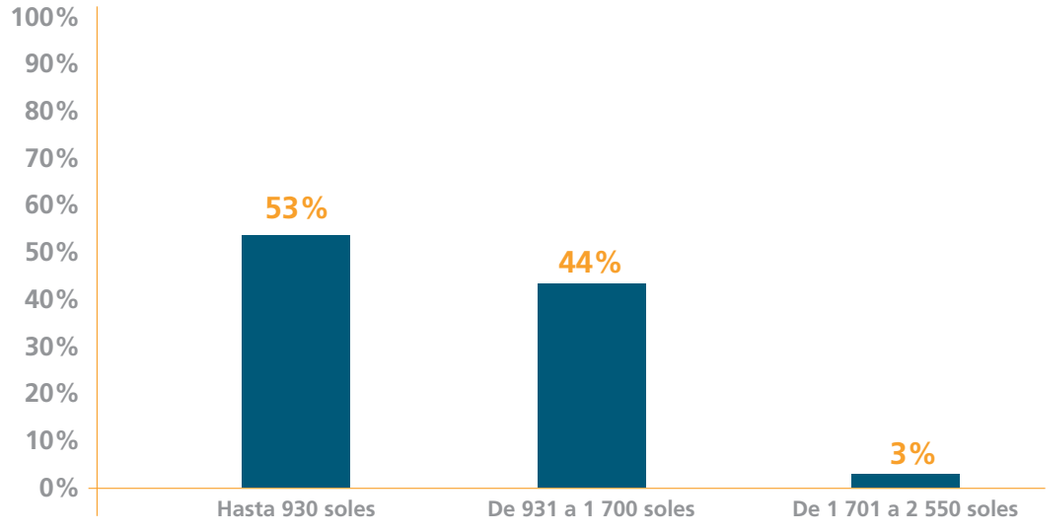
Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

DIMENSIONES DE SALUD GENERAL, SALUD MENTAL, ESTRÉS, BURNOUT Y SATISFACCIÓN

De acuerdo con el Manual de CENSOPAS-COPSOQ, se consideraron en el instrumento, CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202, algunas preguntas que permitían identificar la percepción de las y los trabajadores, en este caso, del hogar, sobre dimensiones de salud general, salud mental, estrés, burnout y satisfacción. A continuación, se presentan las respuestas de los 100 cuestionarios realizados.

En el Gráfico N° 7 se aprecia la valoración de las personas trabajadoras del hogar entrevistadas sobre su estado de salud en general al momento de la entrevista. El 45% responde que su salud es buena; el 39% que es regular; el 8% que es muy buena; el 4% que es mala y otro 4% que es excelente.

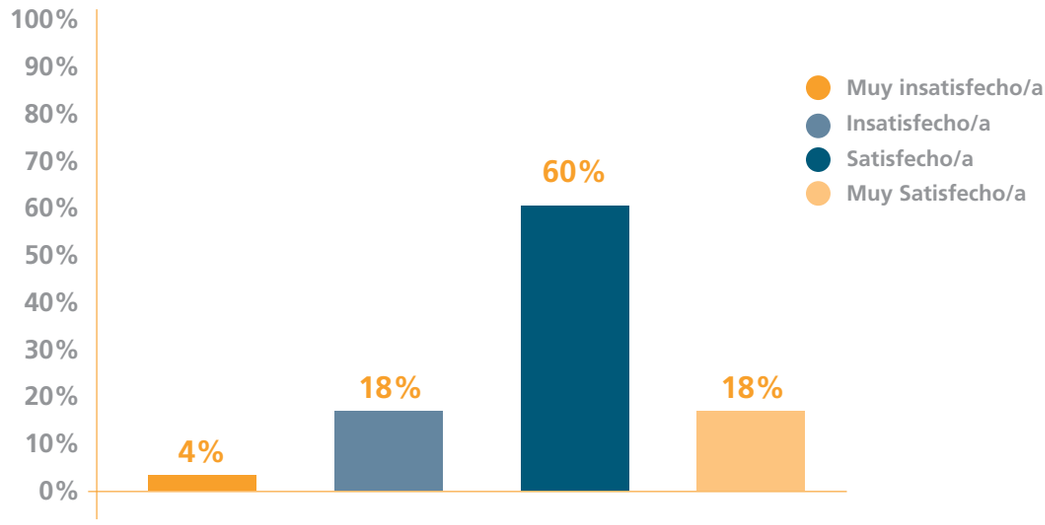
Gráfico N° 7
VALORACIÓN SOBRE SU ESTADO DE SALUD, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En el Gráfico N° 8 sobre la valoración del grado de satisfacción de las personas trabajadoras del hogar en relación con su trabajo al momento de la entrevista, se encontró que el 60% manifestó encontrarse satisfecha con su trabajo; un 18% insatisfecha; otro 18% se encontraba muy satisfecha y un 4% señaló encontrarse muy insatisfecha

Gráfico N° 8
VALORACIÓN SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SU TRABAJO, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021



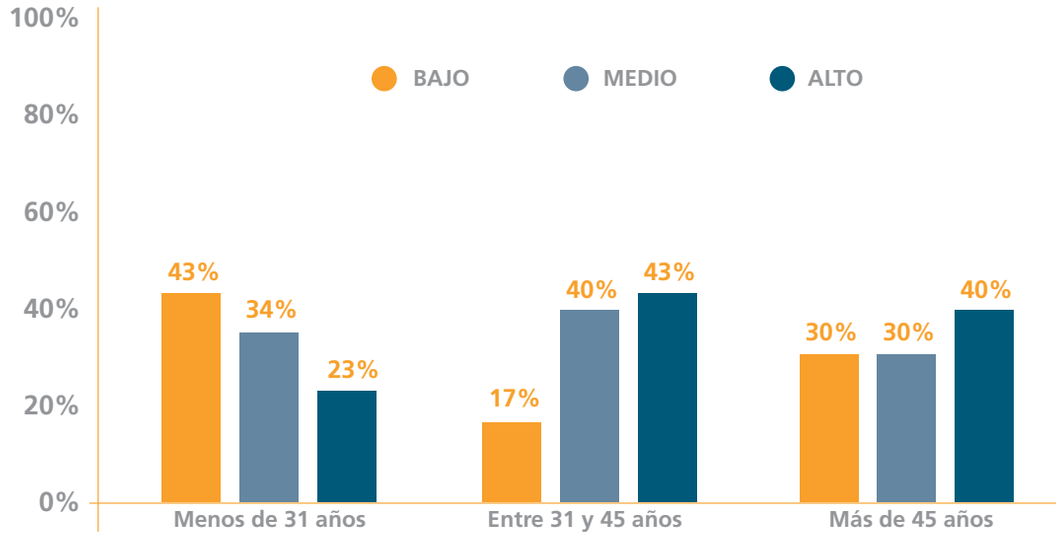
Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En la metodología CENSOPAS-COPSOQ, como en la de COPSOQ-ISTAS 2, se evalúa el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional.

En el Gráfico N° 9 sobre la relación entre la percepción de las personas trabajadoras del hogar sobre su exposición al burnout según rangos de edad. Se aprecia que en las trabajadoras menores de 31 años el 23% considera que el nivel de riesgo es alto. Mientras que el 43% percibe una exposición alta al burn-out en los rangos de 31 a 45 años y se aprecia un 40% de percepción de riesgo alta, en personas trabajadoras del hogar mayores de 45 años.

Gráfico N° 9

VALORACIÓN SOBRE EL GRADO DE EXPOSICIÓN AL BURNOUT SEGÚN RANGOS DE EDAD, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021

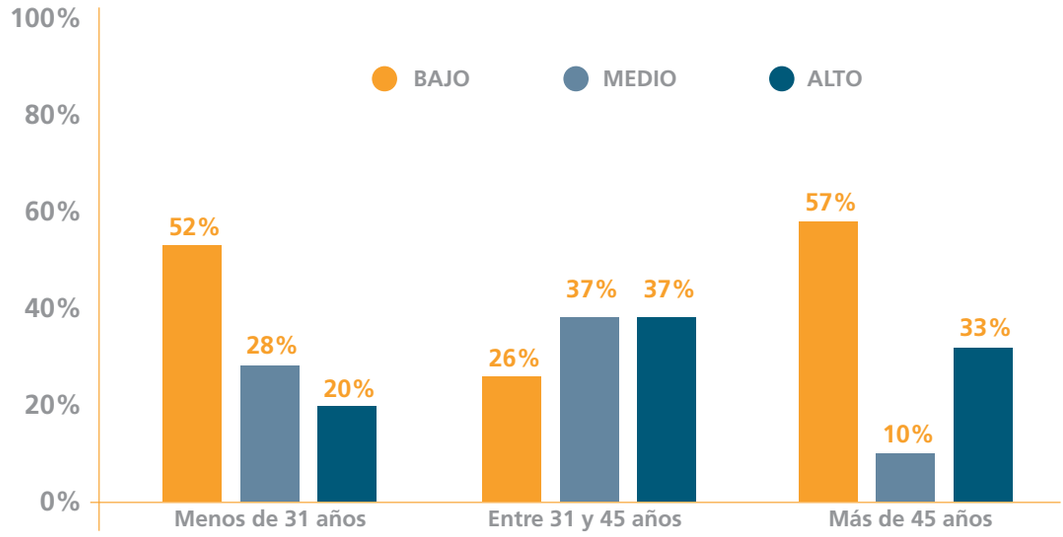


Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

En el Gráfico N° 10 se aprecia la percepción sobre los niveles de estrés en relación con los rangos de edad, en las personas trabajadoras del hogar. El 20% de personas trabajadoras del hogar menores de 31 años percibe que el riesgo de exposición es alto. Mientras que el 37% de las que se encuentran entre 31 y 45 años percibe como alto el nivel de exposición. El 33% de exposición alto para estrés aparece en el grupo de personas trabajadoras del hogar mayores de 45 años.

Gráfico N° 10

VALORACIÓN SOBRE EL GRADO DE EXPOSICIÓN AL ESTRÉS SEGÚN RANGOS DE EDAD, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021

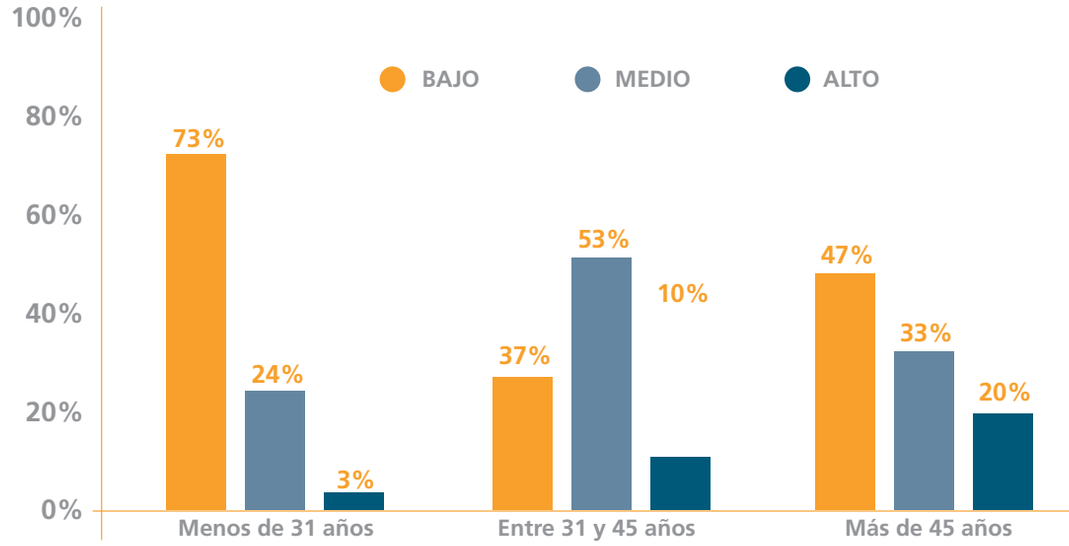


Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

Con relación al tema de percepción sobre salud mental según rangos de edad de las personas trabajadoras del hogar. El nivel más alto de riesgo fue mencionado para las personas trabajadoras del hogar mayores de 45 años con un 20%; mientras que 10% aparece para el caso de las trabajadoras entre 31 y 45 años, y 3% para las menores de 31 años. Como se aprecia en el Gráfico N° 11.

Gráfico N° 11

VALORACIÓN SOBRE LA SALUD MENTAL SEGÚN RANGOS DE EDAD, DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE DEL HOGAR: 2021



Fuente: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima - SINTTRAHOL
Elaboración: Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima – SINTTRAHOL, Lic. Lisseth Román, THANI

IX. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este estudio comprendió un total de 100 cuestionarios a trabajadoras y trabajadores del hogar, con edades comprendidas entre 18 y 80 años, siendo el número mayor el grupo de menores de 31 años. Ahora bien, el CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ -versión MEDIA-MLP CC3 rev 4-8-202 fue diseñado para relaciones de trabajo del mundo de la empresa o de las entidades públicas. Sin embargo, en la discusión sobre los resultados se evidenció que los hogares funcionan como pequeñas organizaciones. El rol de las trabajadoras del hogar cumple las características de un o una trabajadora dependiente, con subordinación y como contraprestación reciben una remuneración.

El contexto marcado por la pandemia de la COVID-19, configura una situación que afecta no solo la salud física sino los aspectos psicosociales de las personas trabajadoras del hogar. Cabe resaltar que, si bien no existe una estadística que señale el nivel de desempleo que la pandemia trajo al sector de las personas trabajadoras del hogar, sin embargo, reconocemos que es alto. Durante la pandemia, el SINTTRAHOL apoyó a numerosas trabajadoras del hogar que fueron despedidas, incluso sin ningún pago. Ello se traduce en una valoración muy alta de tener empleo. El solo hecho de conseguir un trabajo es importante y se valora la remuneración; lo cual resultó en las entrevistas y en las sesiones de discusión que tuvo el equipo del estudio; aspecto que se traduce a lo largo del estudio.

Sobre el tema de las remuneraciones, cabe mencionar que los rangos fueron establecidos en el Manual CENSOPAS. COPSOQ (INS-CENSOPAS, 2021). Si bien interesa conocer si se pagaba menos de la remuneración mínima vital a las personas trabajadoras del hogar, ello no fue posible debido a que la pregunta estableció como primer tramo "Hasta 930 soles". Monto que corresponde a la remuneración mínima vital vigente en el país.

Si se considera las modalidades de trabajo sin contrato, con contratos temporales, contratos por servicio o similares se tiene que el 70% de las personas trabajadoras del hogar entrevistadas en Lima Metropolitana, se encuentran en condiciones de trabajo precarizado o informal, en lo laboral. En el Perú está vigente la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, desde su publicación en octubre de 2020. Esta Ley señala en su artículo 5°, que todo empleador está obligado a contratar por escrito a las y los trabajadores del hogar. Además, en el artículo 12°. que su empleadora debe garantizar el acceso a sus estudios, derecho establecido en el Convenio N° 189 de la OIT que es norma nacional.

De acuerdo con las características del trabajo, las personas trabajadoras del hogar señalan que el 46% del trabajo que realizan es de mayor responsabilidad frente al pago que reciben. Lo que demuestra el estado de vulnerabilidad al que se encuentran expuestas por la sobrecarga laboral.

Sobre el tiempo que llevan en su actual trabajo, un 67% señaló que fue contratada durante la pandemia. El 71% trabaja entre 41 horas a más de

48 horas semanales y un 53% solo percibe una remuneración de hasta S/.930,00 ($233 dólares americanos). Lo cual refleja las condiciones precarias en las que estamos siendo empleadas las personas trabajadoras del hogar y el incumplimiento de la legislación vigente, para nuestro sector.

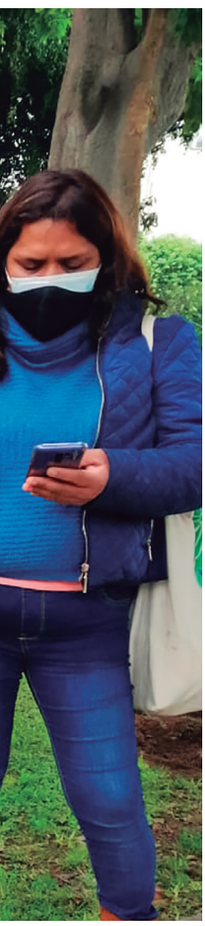
Un 46% manifestó ser la principal responsable del trabajo doméstico, que implica la administración de un hogar y el cuidado de cada integrante de la familia. En particular, durante la pandemia nuestro trabajo sostiene los espacios privados en las que habitan las familias y contribuye a que puedan obtener sus ingresos económicos.

Un 45% indica tener una buena salud, pero hay que precisar que hacían alusión a la salud física. En relación con la salud mental, se evidenció la fatiga y el agotamiento emocional. El 43% percibe una exposición alta al burnout en los rangos de 31 a 45 años y se aprecia un 40% de percepción alta de riesgo, en personas trabajadoras del hogar mayores de 45 años. También, en relación con el estrés, el 20% de personas trabajadoras del hogar, menores de 31 años, percibe que el riesgo de exposición es alto. Mientras que el 37%, de las que se encuentran entre 31 y 45 años, percibe como alto el nivel de exposición. El 33% de exposición alto para estrés aparece en el grupo de personas trabajadoras del hogar mayores de 45 años. Las personas trabajadoras del hogar que evidencian una mayor exposición a los riesgos psicosociales, son aquellas en quienes delegan el cuidado de menores de edad o de personas de tercera edad.

Un 60% dice sentirse satisfecha en relación con su trabajo, a pesar de las largas jornadas, la baja remuneración, la sobrecarga de trabajo y la invisibilización de nuestra labor. En palabras de muchas compañeras: “Felizmente tengo un trabajo”.

X.

X. RECOMENDACIONES



1. Fortalecer la organización sindical por su efecto positivo sobre la salud psicosocial de las trabajadoras del hogar. La dinámica de socialización entre pares resulta fundamental para la salud psicosocial de las trabajadoras del hogar y el conocimiento de sus derechos.
2. Priorizar a las trabajadoras menores de 31 años en los planes de capacitación para el conocimiento y defensa de sus derechos, como trabajadoras del hogar.
3. Controlar y fiscalizar, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los contratos de trabajo y demás derechos contemplados en la Ley de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y sus normas reglamentarias. Incorporar al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y a sus programas de prevención contra la violencia para la educación de las empleadoras, en especial.
4. Incluir a las y los trabajadores del hogar en los programas sociales del Estado por cuanto es un sector altamente vulnerable. Programas como acceso a pensión 65, becas educativas, entre otras.
5. Implementar plataformas virtuales, amigables, y de fácil acceso para el registro de denuncias y quejas por parte de las y los trabajadores del hogar sobre incumplimientos de la Ley de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y sus normas reglamentarias.
6. Fomentar la representación de la sociedad civil para la negociación colectiva con las trabajadoras y trabajadores del hogar.
7. Orientar y capacitar a las y los empleadores de las trabajadoras del hogar sobre la importancia de la afiliación a la seguridad social de los y las trabajadores del hogar.
8. Brindar atención psicológica oportuna y especializada a las y los trabajadores del hogar por cuanto se han visto expuestas a situaciones de vulneración sobre su salud integral y vida.
9. Establecer una presencia permanente de las instituciones fiscalizadoras como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de SUNAFIL en los espacios de socialización de las y los trabajares del hogar, tales como los parques, para atender las denuncias de los y las trabajadoras del hogar.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- La selección de la muestra fue a conveniencia y estuvo conformada por 100 trabajadores y trabajadoras del hogar. Son resultados para la muestra seleccionada, más no podemos expandir ni extrapolar los resultados para la población en general de todas las personas trabajadoras del hogar del país. En este estudio exploratorio se recoge la percepción de las personas trabajadoras del hogar y permite conocer sobre la realidad actual de la relación entre trabajo-salud mental y pandemia.
- El contexto de pandemia impidió un contacto personal y directo, entre la psicóloga y la persona trabajadora del hogar. Se priorizó la prevención frente a la COVID-19 y las llamadas telefónicas fueron un medio de contacto efectivo.
- La pandemia también limitó el acceso a un número mayor de personas trabajadoras del hogar.

XI.

men Rosa Almeida Escusa
Estela Ospina Salinas
Vladimir Gallegos Estrada
Nataly Polanco Monteza
Lisseth Z. Román P.
Azucena

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INS. (2012). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA-CALLAO, 2012. Lima: INS.

INS-CENSOPAS. (2021). MANUAL DEL CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD /Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud. Lima: INS.

Plataforma Digital Única Estado peruano (12 de octubre de 2021). Valor Remuneración Mínima Vital (sueldo mínimo). (T. y. pensiones, Editor) Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado peruano: https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Estudio Participativo en Contexto de Pandemia

ISBN: 978-9972-43-052-7