



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las  
trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO**

**PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Sheyla Evita Legua Bordon

**ASESORA:**

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

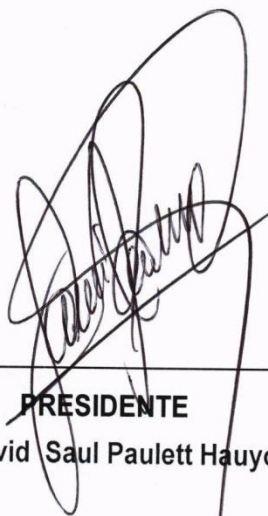
Derecho Laboral

**LIMA- PERÚ**

**2,017**

**PÁGINAS PRELIMINARES**

Página del jurado



---

**PRESIDENTE**

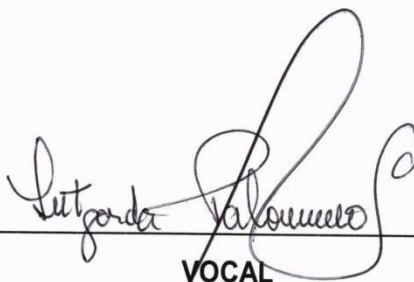
Mg. David Saul Paulett Hauyon



---

**SECRETARIO**

Mg. Miguel Angel Garcia Lam



---

**VOCAL**

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía en la vida.

A mis queridos padres, por su amor y disciplina y por permitirme aprender más de la vida, también a mis bellos hermanos Hilary, Billy y Rosmery, decirles prometo ser una excelente abogada, para brindarles lo que se merecen y para David, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme. Los amo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres y hermanos por su cariño y apoyo incondicional.

Agradecer a mi asesora, la Mg Lutgarda Palomino Gonzales por brindarme las pautas con paciencia para realizar el presente trabajo de investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Sheyla Evita Legua Bordón con Documento Nacional de Identidad N° 76570326, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo de la Facultad de Derecho, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 06 de Diciembre del 2017.

---

**Sheyla Evita Legua Bordón**

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017”**, y comprende los capítulos de introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la presente tesis fue describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogada.

Sheyla Evita Legua Bordon

## Índice

|   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| <b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>   |               |
| Página del jurado   | iii           |
| Dedicatoria   | iv            |
| Agradecimiento  | v             |
| Declaratoria de autenticidad  | vi            |
| Presentación  | vii           |
| Índice  | viii          |
| <b>RESUMEN</b>  | x             |
| <b>ABSTRACT</b>   | xi            |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | xii           |
| 1.1. Realidad problemática.   | 13            |
| 1.2 Trabajos previos.   | 15            |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema.  | 17            |
| 1.4. Formulación del problema.  | 24            |
| 1.5. Justificación de estudio.  | 24            |
| 1.6. Objetivos  | 26            |
| <br>  |               |
| <b>II. MÉTODO</b>   | 27            |
| 2.1. Diseño de investigación.   | 28            |
| 2.2. Variables y operacionalización.  | 28            |
| 2.3. Población y muestra.   | 29            |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 31            |
| 2.5. Método de análisis de datos.   | 34            |
| 2.6. Aspectos éticos.   | 35            |
| <b>III. RESULTADOS.</b>   | 36            |
| <b>IV. DISCUSIÓN.</b>   | 42            |
| <b>V. CONCLUSIONES.</b>   | 45            |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.</b>   | 46            |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>                                       | 47            |



|  |    |
|--|----|
| <b>VIII. ANEXOS</b>  | 49 |
| Anexo 1: Instrumento   | 50 |
| Anexo 2: Base de datos de la variable  | 53 |
| Anexo 3: Matriz de consistencia  | 54 |
| Anexo 4: Validación de los instrumentos                                      | 56 |
| Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento               | 66 |
| Anexo 6: Autorización de publicación de tesis para repositorio institucional | 67 |
| Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad de la tesis                      | 68 |
| Anexo 8: Evaluación de la similitud del instrumento con turnitin             | 69 |

### ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla n°1: Operacionalización de la variable   | 29 |
| Tabla n°2: Población de SINTTRAHOL             | 30 |
| Tabla n°3: Validez de juicio de expertos       | 32 |
| Tabla n°4: Validez del contenido por indicador | 33 |
| Tabla n°5: Alpha de Cronbach                   | 34 |

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Gráfico n°1: Objetivo    | 37 |
| Gráfico n°2: Dimensión 1 | 38 |
| Gráfico n°3: Dimensión 2 | 39 |
| Gráfico n°4: Dimensión 3 | 40 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro -2017 basándose en la recolección de datos mediante un análisis de tesis, libros, reportes y cuestionarios realizados a las trabajadoras del hogar, así como la obtención de datos estadísticos de las organizaciones sindicales a las cuales pertenecen consiguiendo la información necesaria para lograr resultados eficaces. Siendo el alcance del estudio descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo básica. Se agrega que se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, mismo que fue validado por el juicio de 5 expertos conformado por dos metodólogos y tres teóricos que estructurado en 20 ítems fueron procesados por el programa de estadística SPSS - 22 para el cual se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach a nuestro cuestionario para medir la fiabilidad, obteniéndose como resultado “0.850” lo que significa que hay una alta confiabilidad del instrumento. En tanto que, los resultados nos indican que aproximadamente el 80% de las encuestadas manifiestan que, si existe un aumento de la vulneración de sus derechos laborales afectando su calidad de vida, en consecuencia, se reafirma la idea planteada en la investigación, en donde se da el aumento progresivo de la discriminación, los contratos informales y la afectación a la calidad de vida de las empleadas domésticas.

### **Palabras clave:**

Derechos laborales, discriminación, calidad de vida, contratos informales.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work is to describe how the increase in the violation of the labor rights of domestic workers, Lima Centro -2017 is based on the collection of data through an analysis of theses, books, reports and questionnaires made to domestic workers, as well as obtaining statistical data from union organizations to which they belong, obtaining the necessary information to achieve effective results. Being the scope of the descriptive study, with a non-experimental design of cross section and basic type. It is added that the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, which was validated by the trial of 5 experts conformed by two methodologists and three theoreticians who structured in 20 items were processed by the statistical program SPSS - 22 for the which was applied the Cronbach Alpha coefficient to our questionnaire to measure the reliability, obtaining as a result "0.850" which means that there is a high reliability of the instrument. While, the results indicate that approximately 80% of the respondents state that if there is an increase in the violation of their labor rights affecting their quality of life, consequently, the idea stated in the investigation is reaffirmed, where It gives the progressive increase of discrimination, informal contracts and the impact on the quality of life of domestic employees.

### **Keywords:**

Labor rights, discrimination, quality of life, informal contracts.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el mundo, países como Estados Unidos, Inglaterra o Países Bajos hay una gran demanda de amas de casa en sentido que mayoría de los padres están inmersos en sus trabajos para obtener una mejor calidad de vida y mantener la estabilidad económica del país, incluso así mantener su gran desarrollo. En esta situación vemos que la situación laboral si es valorada, puesto que, en otros lugares a nivel mundial el trabajo doméstico ha sido considerado como tarea exclusiva de la mujer, visto así desde mayoría de los lugares en el mundo hemos sido testigos de muchas injusticias en donde se afecta derechos de varias personas que ejercen esta gran y admirable labor. En Latinoamérica vemos como se revela altos índices de grupos de interés que buscan satisfacer sus necesidades de su casa -habitación recurriendo a la labor doméstica, incluso hasta para el cuidado de sus hijos. En nuestro país a lo largo de los años, la afectación de los derechos laborales es una de las problemáticas que no se han logrado resolver por completo en todos los sectores por su grado de complejidad, y más aún por los conflictos que parecen no tener fin. No se puede indicar que sólo es un tema de leyes, esto va más allá, es cuestión de valores y el deber de respetarlos.

En el presente trabajo de investigación se resaltó la actualidad del problema que es de interés social por lo que podemos observar lo tan importante que es realizar las labores del hogar, más aún a medida del paso de los años, ha habido constantes luchas por el respeto de los derechos de la mujer, más aún en aquellas en los que el trabajo es arduo y muchas veces al pensar que es una obligación natural el de realizar labores del hogar, incluso pensando en que dar una remuneración no es justo. Tengamos en cuenta que el rol que cumplen tales mujeres no es nada fácil, además son cuestiones que influyen bastante en la sociedad, pues desde una perspectiva general se observa que en su mayoría las trabajadoras del hogar ejercen labores también educativas de alguna u otra forma son también madres y protegen si en caso hubiera a los niños dentro del hogar, forjando así un mejor futuro.

En el Perú encontramos limitaciones para poder ejercer nuestros derechos en su totalidad, sin embargo, nos centramos en los problemas directamente de las

trabajadoras del hogar respecto a sus derechos laborales y aquellos factores que influyen a que se afecte su calidad de vida como empleadas del hogar. Ahora bien, se propone que los factores que tienen que ver en tal aumento son la discriminación por parte de los empleadores pues se considera el trabajo de la casa como algo que no es productivo y por ende no muy bien remunerado, también vemos que hay contratos informales respecto a la relación jurídica empleador- empleado, ya que, se observa un nivel bajo de educación por parte de la mayoría de las trabajadoras del hogar, causando esto el aprovechamiento de la situación para establecer contratos injustos, con remuneraciones bajas y calidad de vida con niveles bajos que no permiten un correcto desenvolvimiento de las tareas del hogar. Otro de los factores es la afectación del derecho a la intimidad, esto lo vemos reflejado en los casos de la modalidad cama adentro, pues los empleadores disponen de las llaves donde se aloja la trabajadora, no permitiéndole privacidad e incluso arriesgando su integridad física. Sumado a esto, vemos que influye la afectación de la calidad de vida en cuanto al nivel de la salud o alimentación por cuanto los empleadores suelen dar alimentos en condiciones no aceptables o sólo dar lo que sobra, además que si no tiene seguro la trabajadora estaría en peligro.

Lamentablemente se observa muchísimos dilemas respecto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, dado que no se valora el esfuerzo que mantienen para sacar adelante una familia. Se tiene en cuenta que los factores que influyen son en su mayoría por temas sociales, dentro de estos resalta la discriminación, puesto que, muchas de las mujeres que ejercen este digno trabajo son de bajo nivel educativo y vienen de zonas muy alejadas de nuestro país. Ya sea por la raza, nivel sociocultural, religión entre otros se observa que no hay respeto por las labores que realizan estas mujeres con mucho esfuerzo.

Siendo uno de los inconvenientes más sobresalientes en nuestro país, aquellas vulneraciones a tales derechos, ya que, se afecta no sólo aspectos laborales, sino también psicológicos que no permiten a nuestro país avanzar y valorar el esfuerzo humano de estas grandiosas mujeres. Si bien es cierto, se han creado normativas para la protección de tales derechos, aún hay mucho por

avanzar dentro de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar tanto así que hay ocasiones en las que se ve afectada la dignidad de la persona en distintas formas.

Particularmente hay patrones que conllevan directa o indirectamente a la afectación de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en Lima Centro -2017, ya que, a pesar del marco normativo, no se toma conciencia por parte de los empleadores respecto a considerar y acatar los derechos de éstas, precisamente buscamos identificar aquellos factores para cumplir con los objetivos de la presente investigación y pueda ser de gran ayuda a comunidad peruana y en general.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

A nivel internacional se revisó las siguientes investigaciones

Otxoa (2012) en su tesis titulada “La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas” para obtener el título profesional de abogada en la Universidad EuskalHerriko del País Vasco Unibertsitatea, estudio de enfoque cualitativo. Se tuvo como objetivos generales describir los cambios que ha habido a lo largo de los años en Leioa sobre las empleadas del hogar, respecto a sus derechos y la seguridad al cumplimiento que se le brinda por parte de las autoridades. La autora llegó a las conclusiones sobre los cambios que se han revisado de instaurar medidas de seguridad para cualquier problema que se pueda presentar dentro del ambiente laboral, debe de asegurarse a las trabajadoras del hogar, y que no se ve regulado aquel problema dentro de los sectores de menor ingreso, incluso hay desniveles en cuanto a la protección de sus derechos, se agrega que debe iniciarse un plan de orientación para poder lograr concientización entre las personas que contratan a estas trabajadoras .

De Dios (2010) en su tesis “Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao” para obtener el grado de magíster en Derecho en la Universidad de Diest, siendo de enfoque cualitativo, el autor fijó como sus objetivos diagnosticar aquellos impedimentos que dificultan a la mujer empleada de casa el poder desempeñar su

papel con libertad en su centro de labores en torno a ejercer sus derechos de manera segura sin afectar su vida privada o involucrando a sus familias. Llegando como conclusiones que tales obstáculos son la indiferencia con la que se les trata a cada una de ellas es por su nivel de educación, también se les discrimina por factores económicos, más allá se confirma que el ignorar sus derechos fundamentales las hace más vulnerables ante prototipos establecidos por la misma sociedad, que incluso hasta ellas mismas lo creen así.

A nivel nacional se revisó la siguiente investigación

Terrones (2012) en su tesis “Análisis jurídico de las prestaciones laborales del trabajo doméstico en Trujillo” para obtener el grado de licenciada en ciencias jurídicas en la Universidad Privada Antenor Orrego, siendo de enfoque cuantitativo, la autora fijó como objetivos analizar la temática laboral en relación al vínculo jurídico empleador- empleado en base a derechos y obligaciones de cada una de las partes en Trujillo. Concluyendo que aquella relación es muy heterogénea, pero a la vez injusta, pues al establecerse el contrato hay un desequilibrio, por lo tanto, no se tiene la seguridad jurídica que les permita desenvolverse en un mercado de nuevas oportunidades laborales para tener una mejor calidad de vida para poder incrementar la producción económica en la sociedad se ven afectadas y excluidas de un grupo donde sólo hay explotación y sólo anhelan una estabilidad plena para el ejercicio de su trabajo

A nivel local se revisó las siguientes investigaciones

La Cruz (2015) en su tesis titulada “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro” para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, siendo de enfoque cuantitativo, la autora tuvo como objetivos definirla afectación a los derechos de las trabajadoras de casa en un sistema social en donde la mayoría de empleadores buscan a mujeres con niveles de educación bajos para poder aprovecharse de tal situación y poder realizar un contrato en donde no haya formalidades por ley también se buscó identificar los obstáculos que muchas de las mujeres pasan para poder ser contratadas. La autora estableció como conclusiones que se vulneraron los derechos de las



trabajadoras del hogar por falta de información y orientación respecto a lo que deben saber las empleadas , además hay factores como la discriminación que siguen influyendo en el pensamiento de los empleadores para no dar una remuneración justa a las trabajadoras, incluso se realiza entrevistas a muchas de ellas , dando como respuesta daños psicológicos que impiden que éstas lleven una calidad de vida digna dentro o fuera de su ambiente de trabajo.

Rodríguez (2014) en su tesis “Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima metropolitana” para obtener el Grado de Magister en Estudios de Género en la Pontificia Universidad Católica del Perú ; siendo de enfoque cuantitativo, ésta investigación tuvo como objetivo analizar desde un punto de vista de género como es la relación de trabajo entre las partes y verificar la afectación de los derechos en donde se observa a la mujer como una persona débil que tiene como obligación satisfacer por esa simple naturaleza las necesidades del hogar de una manera constante para poder llegar a sentirse de alguna u otra forma útil ante la sociedad , aunque se vean vulnerados muchos de sus derechos entre ellos el más importante que es la dignidad humana. La autora dispuso como conclusiones que en aquel vínculo laboral establecido se observa muchísimas desigualdades e injusticias que preponderan en la región de Lima, también se estima que la empleadora conoce y sabe en su totalidad que lo que realiza no es correcto, pero no se indigna ante la desmesurada realidad aprovechándose de la situación , determina que el factor que más influye es la discriminación por niveles socioeconómicos culturales en donde se ve a la mujer trabajadora como un sinónimo de esclava que acata las leyes de los empleadores sin derecho a reclamo , es más se reafirma que muchas de ellas viven atemorizadas de quejarse pues se ven desprotegidas por la ley al pensar que por tener bajos recursos no se pueden defender.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

Según el Marco Legal Peruano: Ley de los trabajadores del hogar -Ley N° 27986 se define como aquellos trabajadores que realizan labores de limpieza,

cocina, ayuda, cuidado de los menores y en general cualquiera que pudiera ser útil para la preservación del hogar, bajo un contrato donde las partes establecen la remuneración de manera voluntaria pudiendo haber dos modalidades de cama adentro y cama afuera.

Una de las razones por la que se ven vulnerados muchos de los derechos de las trabajadoras del hogar, es que se mantiene la idea que es deber de la mujer el cuidado del hogar, por lo tanto, no se le presta importancia a que sea reconocido como productivo, más aún remunerado. Se manifiesta que lo que aportan las trabajadoras del hogar deberían ser valoradas por su trabajo en la sociedad, ya que, gracias a esta actividad hay mejor fluidez en el mercado laboral y también a que las personas de edad mayor puedan acceder a su independencia y no ser vistos como una carga familiar, ya que, muchas de las trabajadoras son de recursos bajos, incluso de educación sólo básica, siendo esto también una debilidad para que no se le respete sus derechos. (Rodgers, 2003, p.p.54-56)

La economía clásica en la teoría sobre la producción doméstica, por una parte, y las interpretaciones que se sobresalen acorde a una insatisfactoria desigualdad salarial ponen de manifiesto una misma concepción sobre la división sexual del trabajo y que sigue habiendo el pensamiento en razón a la discriminación de género, puesto que, de esta manera, tan sólo se estudia a las mujeres y a su trabajo dentro del contexto del matrimonio que tiene que ser una base primordial, sintiéndose obligada además de encontrarse en una situación de dependencia económica ante el hombre permitiendo así aprovecharse de las necesidades de superación. (Loarte, 1993, p. 66)

La teoría neoclásica y la fusión del trabajo doméstico y del trabajo profesional de las mujeres en la economía de la familia son derivadas y referentes a partir de dos demostraciones, primero que para las mujeres casadas, todo el tiempo que resta al horario de trabajo no es tiempo de inactividad o vacación y por otro lado que la producción resultante del trabajo doméstico, denominada producción de no mercado, puede ser reemplazada por sus equivalentes producciones que están disponibles en un concreto mercado y a partir de ahí instaurar un arbitraje entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. (Atencio, 1991, p. 211)

La intervención de la ley en la regulación de un sistema de trabajo doméstico es bajo un régimen de contratación en donde el empleador dispone de sus reglas internas, desde la cual desemboca muchas veces irregularidades con respecto al trato que se les da a las empleadas del hogar, si bien es cierto el empleador puede establecer un contrato con la empleada, en donde se rigen por medidas acorde a ley, Pero dentro del centro de labores hay reglamentos que se interpone de alguna u otra forma con la parte contratada y que ésta no puede negociar, pues al no aceptarlas corre el riesgo de ser rechazada para el puesto de trabajo. Incluso estamos ante un desequilibrio de derechos de la parte contratante. En todas las medidas posibles se busca criterios justos para ambas partes, aun así sigue habiendo menoscabos que no permiten seguridad jurídica a las trabajadoras. (Montes, 2003, p.p.89-90)

El trabajo de hogar tiene una naturaleza heterogénea en sentido que se pueden realizar varios tipos de labores tales como limpieza, cocina, atención y hasta el cuidado de los niños, Para esto no se necesita ser un gran especialista en el tema, o de conocer mucha teoría, sino es cuestión de relaciones a base de aprendizajes empíricos que permiten poder desenvolverse en una variedad de opciones para ofrecer en su centro de labores. El Derecho Laboral lo reconoce como una fuente de trabajo muy productiva, pues influye bastante en el sistema socioeconómico, ya que facilita el trabajo de sus empleadores e influye en la educación de los valores en los niños. Sabemos que la formación viene de casa, muchas de las trabajadoras cumplen también roles de los padres tan importante que influyen en la personalidad de los menores. (Galiana, 2004, p.p.106-107)

Para la validez del acto jurídico, se tiene que tener en cuenta los valores ad solemnitaten en donde se tiene que establecer reglas básicas para que las productoras puedan saber qué es lo que van a realizar, puesto que, en muchas ocasiones se dan casos en donde realizan más quehaceres de los que han pactado en un inicio perjudicando sus horarios de trabajo, su salud tanto física como mental, en tanto que, puedan desenvolverse de una manera armoniosa y justa; se busca por ende que también se indique el plazo, forma de pago, el sueldo y la duración del contrato establecido acorde a ley. (Herrera, 2005, p.42)

El vínculo jurídico que hay en el trabajo del hogar debe ser regulado de una manera especial, con un tratamiento muy delimitado para poder establecer mecanismos de control, que no permitan que se vulneren los derechos de las empleadas del hogar cuando están dentro de la casa, ya que sólo deben cumplir labores estrictas y no deber ser visto como obligación de servir a todos para distintas ocasiones que no hayan sido negociadas respectivamente con la trabajadora , además de no exceder de sus horarios, o el tiempo que merece la persona para su recreación, alimentación , salud entre otros. Se especifica que en Latinoamérica se denota que se es más común ver remuneraciones por debajo de lo que uno merece acorde a lo que realiza, pues en los países desarrollados el trabajo doméstico que realiza el muy bien valorado tanto así que hay centros de preparación exclusivamente para ejercer tal empleo con mayor amplitud. (Cabanelas, 2008, p.p.382-383).

El tratamiento jurídico que se adecua al trabajo doméstico se basa en la necesidad de la conservación del hogar, que si bien es cierto es un trabajo remunerado, no tiene una valorización en base a la producción, pues hay desprotección de los derechos laborales. No se valida un reconocimiento social, legal y económico de esta importante labor. También destaca cómo influye la seguridad social en los diferentes instrumentos ya sea nacional o internacional, aunque esto se haya postergado pues más que un tema legal, también es un tema social en especial porque es difícil cambiar un prototipo establecido por la sociedad y del cual desenfrena la discriminación afectando a la población que realiza esta labor. (Ulises, 2015, p.p.50-51).

El vínculo jurídico que hay entre empleador y empleado es desequilibrado cuando lo acogemos a la labor doméstica, puesto que, los contratos que se establecen pueden ser tan simples, o en su mayoría contratos por adhesión en donde no hay lugar a la negociación y la trabajadora se adhiere a las cláusulas ya establecidas aceptándolas aun siendo arbitrario, pues sus necesidades la obligan a tal. En tanto, el autor sostiene que la base para entablar esa relación no es estable ni ponderada. (Peredo, 2015, p.p.17-18).

En el empleo doméstico hay muchas particularidades, una de ellas es que se cumplen con actividades que muchas veces no se considera como una labor

en el hogar, y es que la atención y cuidado de las personas se vuelve algo tan común y se advierte que hay una suposición en donde ya no sólo se contrata para el cuidado de un hogar propiamente sino las personas que lo conforman, aun así a otras que no lo son. Esto implica que no hay una valorización adecuada a lo que merece la empleada e incluso se tiene que ampliar muchas veces a valores que no son remunerados. (Casanova, 2001, p.198).

Esta clase de trabajo es muy básica e importante, incluso se requiere muchas veces no de una especialización en una determinada materia de estudios como lo es una carrera técnica o profesional, pero nadie nace sabiendo cocinar, planchar o lavar; pero si de aprender a elaborar cada uno de los requerimientos de atención , entonces se considera un arduo esfuerzo el poder cumplir con una serie de requisitos para poder laborar en un hogar, es más a veces la misma trabajadora suele cumplir un rol educador en los niños, actividad que no es considerada en su remuneración pero que interviene en una calidad de vida, se establece entonces la gran importancia que cumplen las empleadas. (Veldeño, 2004, p.p.13-14).

El trabajo doméstico incluye distintas variables, siendo de reproducción, ejecución, gestión, socialización y atención afectiva, cada uno de ellos cumple un determinado trabajo, pero también están ligados a un solo objetivo que es cumplir con el cuidado del hogar. Se pretende también el poder gestionar las actividades que realiza la empleada acorde a sólo lo establecido en el acuerdo de las partes. Aunque muchas veces, sólo parece un contrato por adhesión, puesto que, el empleador es quien redacta todo estipulando las actividades que se cumplirán, pero también no se respeta a la otra parte en donde la empleada sólo acepta por temor, ignorancia o necesidad. (Erástegui, 2004, p.188).

Para una labor productiva se deriva al empeño de explotar las capacidades de una persona en cuanto a las habilidades que pueda desarrollar, para esto se estima que pueda desenvolverse en un panorama donde pueda tener las herramientas necesarias, si bien es cierto, hay personas que ahorran muchos recursos materiales, es necesario brindar un espacio cómodo para el correcto manejo de estándares de calidad, donde no se obligue sólo cumplir las funciones

que se les indica a primera, pero si se pretende que la persona se sienta con los materiales básicos para llevar a cabo su labor. (Cabassa, 2007, p.15).

Como reconocimiento a una determinado servicio, se desprende una buena manifestación de agradecimiento, en tanto a la virtud de ser de que además del cumplimiento de las funciones se realice más de lo que se esperaba, y desde ya, el trabajo doméstico no es la excepción, en cuanto a lo que es como un parte de estimulación para cualquier persona que labora, como una ayuda para seguir realizando lo que tiene que hacer, pero de manera eficiente y eficaz que es lo que finalmente se busca en cualquier centro de labores en general y así poder llegar a un buen resultado. (Labarca, 2012, p.102).

En tanto a la teoría del valor- trabajo, se puede apreciar que es más importante prestarle atención al esfuerzo que se hace para alcanzar un propósito en un determinado empleado y no necesariamente lo que le pueda valer al propietario, puesto que, no siempre es bien valorado o más aun remunerado, en este caso muchos de los empleadores no ven o no quieren ver lo que realizan las amas de casa en el hogar más allá de cumplir con lo que se les ha derivado como función , ellas realizan más de lo debido por necesidad. (Ricardo, 1821, p.93).

Cuando se refiere al cualquier servicio a un hogar de carácter básico y fundamental para establecer una economía activa, esto en calidad de que cuando se brinda las facilidades del cuidado a un hogar, los empleadores pueden establecer mejor contacto con las relaciones exteriores y satisfacer necesidades en la sociedad , en tanto que , se pretende poder amortiguar aquellos vacíos que se derivan producto de la falta de tiempo, aunque esto no ha se significar dejar de lado a los hijos si es que estuviesen dentro del seno familiar buscándose la armonía y el equilibrio en un grupo humano. (Porrúa, 2003, p.93).

Se considera que el trabajo doméstico es de carácter múltiple en sentido que, cuando una ama de casa realiza sus determinadas funciones es indispensable valorar que no sólo está llevando a cabo lo que se le indica, esto va más allá de un simple mandato, es un tema de cuidado y responsabilidad muy grande, pues se estamos ante el cuidado de los integrantes del hogar, más aún

cuando se trata de niños o personas con cuidados especiales, ante esto se considera que este tipo de empleo no debe ser subestimado de ninguna manera, es más es una labor muy rigurosa y que consta de tener mucha experiencia para llevarlo a cabo.(Trueba, 1998, p.22).

El trabajo doméstico ha sufrido varios cambios y a los cuales las empleadas se van visto obligada adaptarse, para esto, muchas de ellas no tienen el suficiente reconocimiento. Se considera que tal actividad no es productiva, porque favorece a los integrantes del hogar, mas no al mercado. Sin embargo, es la familia o demás integrantes del hogar quienes se benefician al recibir esta atención y no por ello debe ser considerada inferior, por el contrario, es donde se concentra la clave para establecer al exterior todo lo que se aprende desde el hogar y así poder manejar mejor una sociedad pacífica y activa para la competitividad. (Palermo, 2006, p.p.196-197).

Cuando se manifiesta que el trabajo doméstico es pieza clave para la organización social, pues cada vez más mujeres se van incorporando el mercado laboral, dando el alcance económico-social de un círculo participativo en cumplimiento del beneficio a toda la sociedad, pues se fomenta facilidad de equilibrio en la repartición de tareas del hogar, se entabla entonces el rendimiento es cuestión de aprendizaje continuo como consecuencia del esfuerzo físico para satisfacer las necesidades en un hogar. (Anchante, 2000, p.p.203-204).

La teoría de la política sindical permite que se forme una organización de trabajadoras domésticas en sindicatos como una gran herramienta esencial para garantizar y satisfacer el avance y el respecto de los derechos laborales por las particularidades que ameritan su labor, en tanto a las largas jornadas a las que son sometidas, el aislamiento en los lugares de trabajo que forma parte de la discriminación o la falta de acceso a información que afectan e impiden sus posibilidades de organizarse como tienen derecho. (Lescano, 2001, p.100).

Con la teoría de la medición del valor económico, se pretende que el trabajo doméstico sea mejor valorado y valorizado en sentido que se aprecie el esfuerzo que se realiza para satisfacer necesidades básicas como la alimentación, salud, educación, cuidado personal entre otros, que junto al resto de

políticas sociales a la política familiar que se manifiesta en el día a día , se pretende destinar un mayor volumen de recursos para lograr una correcta forma de trabajo y con repartición de funciones acorde a las habilidades y destrezas de la trabajadora teniendo en cuenta valores como la edad, salud entre otros para que no se perjudique, pues el ritmo de vida es distinto y se busca valorar los derechos constitucionales por sobre todo aspecto jurídico- laboral.(Zarumilla, 1997, p.233).

#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2017?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017?

- ¿Cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017?

- ¿Cómo se da la afectación a la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017?

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO**

La presente tesis se justifica en distintos aspectos: justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica y justificación social.

Se justifica teóricamente en optar algunas de las teorías de Cabanelas y Montes, puesto que, se considera a los derechos de las trabajadoras como un régimen especial, en tal sentido de que el manejo es variable habiendo un trato más directo o interno, en donde se establece la heterogeneidad de las labor que realiza la empleada, en tanto que el presente trabajo servirá como antecedente



para posteriores investigaciones que inciten a la reflexión y a encontrar más información sobre tal problemática o interrogante .

La justificación práctica es que el presente trabajo se justifica en ser un aporte a la comunidad de empleadas del hogar que ven afectados en su mayoría derechos fundamentales que no permiten desenvolverse en un ambiente cómodo para realizar su trabajo, también se busca crear conciencia sobre el respeto a la persona, su dignidad y la igualdad de todos. Siendo como un objeto de estudio el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINTTRAHOL) en donde identificaremos factores que conllevan a la afectación de las personas que han pasado por situaciones difíciles en su centro de trabajo teniendo un contacto directo mediante manifestaciones o testimonios que darán una respuesta a nuestra interrogante.

La justificación social se basa en los recientes problemas acontecidos en nuestro país, respecto a la vulneración de los derechos laborales en torno a las trabajadoras del hogar, se plantea buscar respuestas sobre lo que conlleva a que muchas trabajadoras del hogar en Lima Centro se vean afectadas con la vulneración de sus derechos laborales , tales como la discriminación por razones sociales, repercutiendo en que los derechos laborales impidan establecer un contrato formal y justo para poder realizar sus labores bajo una calidad de vida digna y una relación jurídica acorde a ley .

Las personas que realizan estas labores muchas veces vienen de zonas muy alejadas de nuestro país con el fin de encontrar mejores oportunidades de trabajo para poder tener un futuro diferente, siendo el tema en cuestión que se encuentran con personas que los contrata bajo modalidades no acorde a ley, mostrándose así una necesidad de alzar la voz por estas personas, ya que en su mayoría no tienen suficientes conocimientos jurídicos para reclamar lo que desconocen o lo que ven como algo normal por su condición. En tanto, se observa el menoscabo ante estas ciudadanas que sólo anhelan una condición de vida digna.

Gracias a esto podremos informar a los ciudadanos en general sobre las injusticias que se detectan en los derechos del sector laboral para las

trabajadoras del hogar y que no permiten que accedan a unas condiciones de trabajo igualitarias. Si bien es cierto, a lo largo de los años se adoptaron medidas que buscan el respeto ante tales derechos, aún no se ve reflejado en la realidad en su totalidad por lo que sigue siendo una problemática actual y en la que no se debe dejar de lado, más aún que muchas de ellas no tienen conocimiento sobre sus derechos, viéndose afectadas, pero aun así con miedo a reclamar sus derechos por temor al despido.

Se justifica metodológicamente esta investigación porque se implementa un nuevo instrumento. Por lo que, tiende a recolectar datos que serán de gran ayuda para obtener conocimientos o futuros aportes para resolver una interrogante. En tanto que la investigación fue describir los fenómenos productos de los datos obtenidos por el instrumento SPSS versión 22 para procesar los resultados de la investigación en el software, y así tener un grado de confiabilidad alto.

## **1.6. OBJETIVOS**

### 1.6.1 General:

- Describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2017.

#### 1.6.1.1. Específicos

- Identificar cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017.

- Identificar cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017.

-Identificar cómo se da la afectación de la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Diseño de Investigación**

La presente investigación es no experimental porque implica la observación de un hecho o situación que se presente en su cualidad natural, sin que interfiera quien investiga afectando su condición propia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.156)

Se agregó que es transversal o transeccional porque se recolecta datos en un momento determinado, en donde se describe a la variable también se verifica su alcance y se relaciona en un periodo de tiempo estimado pertinente. (Hernández, 2010, p.157)

### **2.1.1. Tipo de Estudio**

El presente estudio es de tipo básica pues lo que abunda es la teoría, además que se relaciona con nuevos conocimientos que adquirimos acorde a lo avanzado en la investigación, por lo que no se ocupa aplicaciones prácticas. (Hernández, 2014, p.45)

### **2.1.2. Nivel de alcance de investigación:**

Es descriptivo, porque se va a describir los constantes fenómenos que se darán a lo largo de la investigación y lo que será producto de la observación. (Jiménez, 2005, p.38)

## **2.2. Variables y operacionalización:**

### **Univariable:**

La vulneración de los derechos laborales se entiende que son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. (Carrasco, 2014, p.p.14-15).

## 2.2.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**TABLA N°1**

| VARIABLE  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALAS  |
|---|--|---|---|---|--|
| <b>V1:<br/>VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES</b><br><br>Vulneración de los derechos laborales | Carrasco, J. (2014) "Vulneración de los derechos en el trabajo y sus implicancias en la sociedad" Magíster en Derecho y Ciencias Jurídicas. Pontificia Universidad Javeriana. La vulneración de los derechos laborales se entienden que son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. | Lo que se ha escogido para el presente trabajo es un cuestionario donde se realizarán preguntas a una muestra de 72 personas, y se busca responder a nuestra interrogante. Se ha elegido de manera aleatoria para una mejor obtención de datos. Gracias a la Escala de Likert podremos medir las actitudes y grado de conformidad de cada persona | Discriminación<br><br>Contratos informales<br><br>Afectación a la calidad de vida | -Racial<br><br>-Situación Económica<br><br>-Cultural<br><br>-Arbitrariedad<br><br>-Falta de Beneficios laborales<br><br>-No Inscripción<br><br>-Dignidad<br><br>-Salud<br><br>-Alimentación | Escala de Likert:<br><br>1 =Nunca<br><br>2=Casi nunca<br><br>3=A veces<br><br>4=Casi siempre<br><br>5 =Siempre |

## 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.3.1. Población

La totalidad del fenómeno que se va a estudiar en donde cada unidad que la compone tiene su característica en común, y por ende nos otorga datos para llevar a cabo la investigación. Por lo tanto, se puede decir que la población es el conjunto de todos los elementos que conforman una serie determinada En la presente búsqueda se ha tenido en cuenta que está compuesto por todas las trabajadoras del hogar de Lima Centro, siendo la cantidad de estas seiscientas trabajadoras. (Lepkowskila, 2008, p.120).

**TABLA N° 2: POBLACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR LIMA CENTRO- 2017**

| SINDICATO DE TRABAJADORAS EN LIMA CENTRO | TIPO DE CONTRATO | NÚMERO DE TRABAJADORAS | TOTAL      |
|--|------------------|------------------------|------------|
| MODALIDAD CAMA ADETRRO                   | TIEMPO PARCIAL   | 125                    | 251        |
|  | TIEMPO TOTAL     | 126                    |            |
| MODALIDAD CAMA AFUERA                    | TIEMPO PARCIAL   | 129                    | 349        |
|  | TIEMPO TOTAL     | 220                    |            |
| <b>TOTAL DELA POBLACION</b>              |                  |                        | <b>600</b> |

Fuente: Unidades estadísticas SINTTRAHOL- Perú (2016)

### 2.3.2. Muestra

Siendo un subgrupo de la población, es decir de todos los elementos que componen esa población se escoge una pequeña muestra que tiene que ser representativa, esta será nuestra materia de análisis y con lo que buscamos lograr los objetivos de la investigación. Por lo tanto, como se sabe puede haber dos tipos de muestra tales como probabilísticas y no probabilísticas. En esencia, para nuestra investigación se ha escogido el tipo de muestra no probabilística, puesto que, nuestra tarea es describir y se consideró que la más adecuada era elegir este tipo. (Hernández, 2014, p.173)

Fórmula de la muestra: No probabilística

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{(N - 1) E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza; para el 95%,  $z=1.96$

E: Máximo error permisible, es decir un 5%. Es decir, 0.05

p: Proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa medir, es igual a 0.50.

Aplicando en la muestra:

$$n = \frac{600 (1.96)^2 (0.95)(0.05)}{(600 - 1)(0.05)^2 + 1.96^2 (0.95)(0.05)}$$

**n= 72.**

## **2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

Se establece el término medio entre la observación y la indagación se busca reflejar lo que pueda absorber en información de situaciones que puedan ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre tal hecho. Para esto, implica que la encuesta sea un método descriptivo con el que se pueden detectar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, deficiencias entre otros. (Torres, 1998, p.175).

### **2.4.2. Validez y confiabilidad:**

La validez consiste en el grado en que un instrumento evalúa la variable que busca medir (Hernández et al., 2014, p. 200). Para el presente estudio se necesita de la muestra que hemos tomado de la población y que será objeto de estudio.

En el presente trabajo de investigación se ha realizado la validez del instrumento, el cual se ha llevado a cabo mediante la tabla de evaluación; en donde la encuesta es evaluada por los expertos en la materia y de investigación.

Para el presente trabajo de investigación el instrumento fue validado por cinco expertos de la Universidad Cesar Vallejo. Para tener un mejor concepto de la validez, observar la tabla N° 01.

**TABLA N° 03**

**JUICIO DE EXPERTOS**

| <b>N°</b>    | <b>EXPERTOS</b>  | <b>INSTITUCIÓN</b>                   | <b>PORCENTAJE</b> |
|--------------|--|--------------------------------------|-------------------|
| 1            | <b>METODÓLOGO:<br/>DR. CHARLIE CARRASCO<br/>SALAZAR.</b> | <b>UNIVERSIDAD<br/>CESAR VALLEJO</b> | <b>88%</b>        |
| 2            | <b>METODÓLOGO:<br/>DR. JULIO CESAR DIAZ<br/>PAZ.</b>     | <b>UNIVERSIDAD<br/>CESAR VALLEJO</b> | <b>85%</b>        |
| 3            | <b>MG. WALTER CECILIO<br/>PERALTA CABRERA.</b>           | <b>UNIVERSIDAD<br/>CESAR VALLEJO</b> | <b>90%</b>        |
| 4            | <b>MG. MARTIN VALDIVIA<br/>COTRINA.</b>                  | <b>UNIVERSIDAD<br/>CESAR VALLEJO</b> | <b>95%</b>        |
| 5            | <b>MG. CARLOS ENRIQUE<br/>HARO VARGAS.</b>               | <b>UNIVERSIDAD<br/>CESAR VALLEJO</b> | <b>95%</b>        |
| <b>TOTAL</b> |  |                                      | <b>91%</b>        |

Fuente: Fichas de opinión de expertos de la Universidad Cesar Vallejo – 2017

Mediante el informe de opinión de expertos de instrumento de investigación, se tabularon los promedios de valoración para que posteriormente apliquemos la siguiente fórmula:

$$P=453/5 = 90.6$$



Redondeando a 91%

Al aplicar la formula, el resultado de los promedios del juicio de expertos para la validez del instrumento de investigación es 91%, lo que significa que el instrumento es considerado EXCELENTE.

La confiabilidad de un instrumento consiste en el grado en que su empleo reiterado al mismo objeto o persona genera resultados iguales (Hernández et al., 2014, p. 200).

**TABLA N° 04**

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR INDICADOR**

| <b>VALIDADORES</b>     | <b>CARRASCO</b> | <b>DIAZ</b> | <b>PERALTA</b> | <b>VALDIVIA</b> | <b>HARO</b> | <b>PROME<br/>DIO</b> |
|------------------------|-----------------|-------------|----------------|-----------------|-------------|----------------------|
| <b>CLARIDAD</b>        | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>OBJETIVIDAD</b>     | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>ACTUALIDAD</b>      | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>SUFICIENCIA</b>     | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>INTENCIONALIDAD</b> | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>CONSISTENCIA</b>    | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |
| <b>COHERENCIA</b>      | <b>88%</b>      | <b>85%</b>  | <b>90%</b>     | <b>95%</b>      | <b>95%</b>  | <b>91%</b>           |

|                               |            |            |            |            |            |            |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                               |            |            |            |            |            |            |
| <b>METODOLOGÍA</b>            | <b>88%</b> | <b>85%</b> | <b>90%</b> | <b>95%</b> | <b>95%</b> | <b>91%</b> |
| <b>PERTINENCIA</b>            | <b>88%</b> | <b>85%</b> | <b>90%</b> | <b>95%</b> | <b>95%</b> | <b>91%</b> |
| <b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN</b> |            |            |            |            |            | <b>91%</b> |

Fuente: Fichas de validez por indicador del informe de opinión de expertos de la Universidad Cesar Vallejo – 2017

En este caso la confiabilidad se realizará mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach, el cual se basará en las preguntas formuladas a la muestra para obtener resultados que den respuestas a nuestras interrogantes y llegar a cumplir nuestros objetivos.

### **TABLA N°5**

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,850             | 20             |

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados de los análisis de fiabilidad que es de ,850 se determina que el instrumento de medición de consistencia es de tendencia y confiabilidad alta.

## **2.2. Método de análisis de datos:**

El análisis cuantitativo de los datos recolectados se realiza a través de un ordenador. Es muy poco usual que se realice de manera manual o calculando fórmulas, y más si existe gran cantidad de datos. El análisis de la información se

ejecuta sobre la matriz de datos empleando un programa de cómputo. (Hernández et al., 2014, p. 272).

La investigación es de enfoque cuantitativo, aplicando la estadística descriptiva para la cual los datos recolectados serán procesados en el programa estadístico SPSS versión 22 para la obtención de los gráficos y tablas.

### **2.3. Aspectos éticos:**

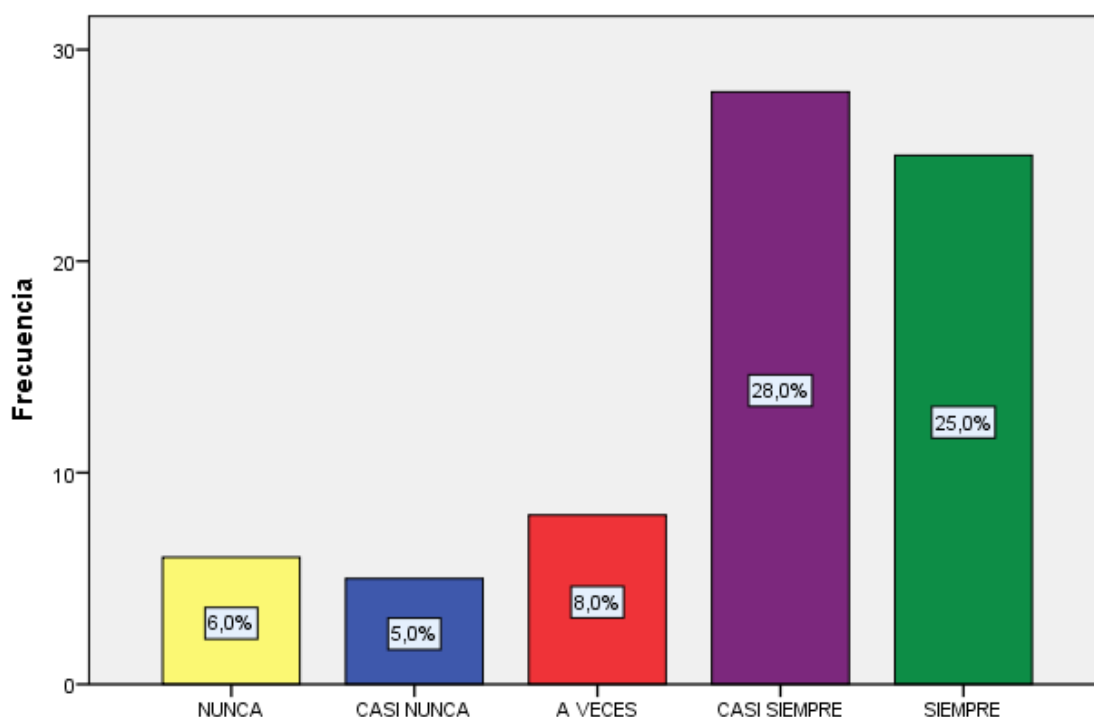
El estudio cumple con todas las normas de investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, la información empleada en el desarrollo ha sido debidamente citada en las referencias bibliográficas. Asimismo, la claridad y formalidad de la información mencionada en el presente trabajo y la protección de la personalidad de los elementos, como los autores y las personas encuestadas, por lo tanto, la presente investigación se realizó bajo el análisis del Turnitin que se utiliza como medio de prevención contra el plagio de páginas web además se asegura la veracidad en cuanto a la información presentada bajo responsabilidad de la autora.

### **III. RESULTADOS**

## GRÁFICO N°1 - AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

|          |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido   | NUNCA        | 6          | 8,2        | 8,3               | 8,3                  |
|          | CASI NUNCA   | 5          | 6,8        | 6,9               | 15,3                 |
|          | A VECES      | 8          | 11,0       | 11,1              | 26,4                 |
|          | CASI SIEMPRE | 28         | 38,4       | 38,9              | 65,3                 |
|          | SIEMPRE      | 25         | 34,2       | 34,7              | 100,0                |
|          | Total        | 72         | 98,6       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema      | 1          | 1,4        |                   |                      |
| Total    |              | 73         | 100,0      |                   |                      |

Fuente: IBM SPSS Statistics 22 /Elaboración de la investigadora.



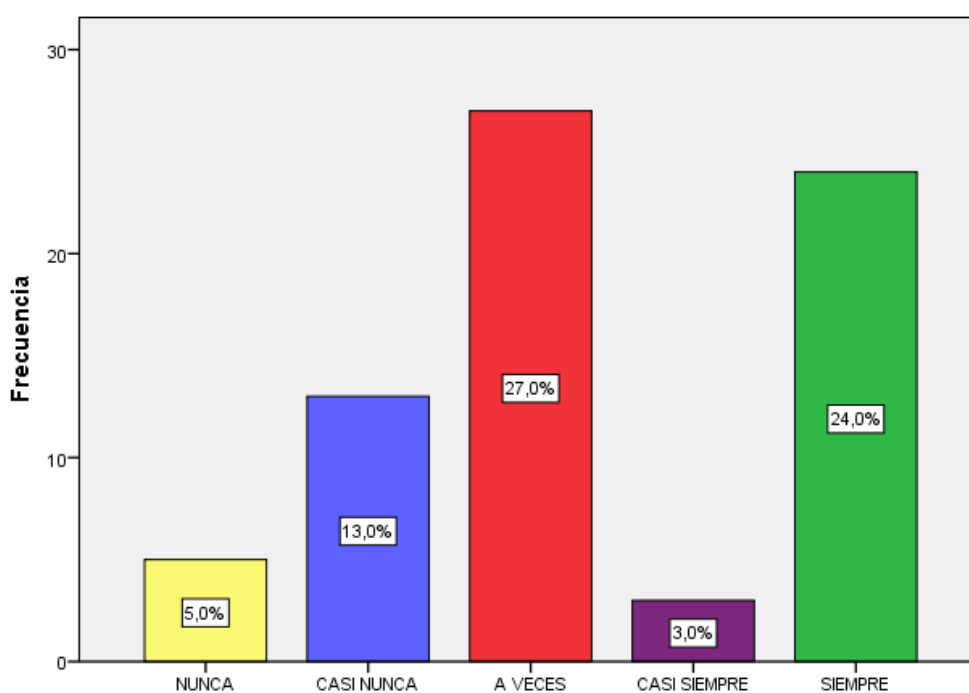
### Interpretación:

Tomando en cuenta lo expresado en el presente gráfico, se aprecia que las encuestadas consideraron en su mayor proporción, con un **28,0 %** que **CASI SIEMPRE** se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017

## GRÁFICO N°2 – DISCRIMINACIÓN

|          |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido   | NUNCA        | 5          | 6,8        | 6,9               | 6,9                  |
|          | CASI NUNCA   | 13         | 17,8       | 18,1              | 25,0                 |
|          | A VECES      | 27         | 37,0       | 37,5              | 62,5                 |
|          | CASI SIEMPRE | 3          | 4,1        | 4,2               | 66,7                 |
|          | SIEMPRE      | 24         | 32,9       | 33,3              | 100,0                |
| Total    |              | 72         | 98,6       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema      | 1          | 1,4        |                   |                      |
| Total    |              | 73         | 100,0      |                   |                      |

Fuente: IBM SPSS Statistics 22 /Elaboración de la investigadora.



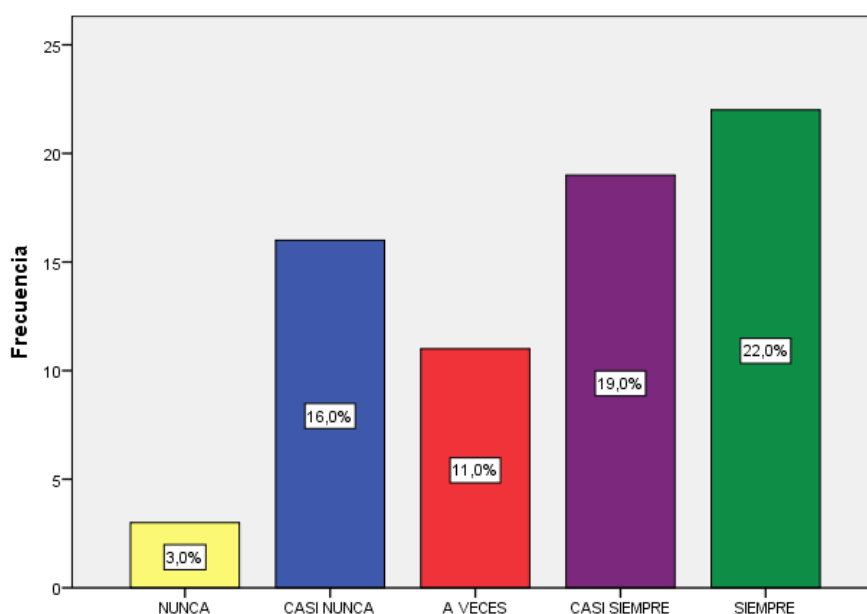
### Interpretación:

En el presente gráfico se aprecia que, de la población encuestada, una fuerte proporción de las trabajadoras, con un **27,0%** manifiestan que **A VECES** se han sentido **DISCRIMINADAS** por sus empleadores por distintos factores, por lo tanto, se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017.

### GRÁFICO N°3 - CONTRATOS INFORMALES

|          |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido   | NUNCA        | 3          | 4,1        | 4,2               | 4,2                  |
|          | CASI NUNCA   | 16         | 21,9       | 22,5              | 26,8                 |
|          | A VECES      | 11         | 15,1       | 15,5              | 42,3                 |
|          | CASI SIEMPRE | 19         | 26,0       | 26,8              | 69,0                 |
|          | SIEMPRE      | 22         | 30,1       | 31,0              | 100,0                |
|          | Total        | 71         | 97,3       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema      | 2          | 2,7        |                   |                      |
| Total    |              | 73         | 100,0      |                   |                      |

Fuente: IBM SPSS Statistics 22 /Elaboración de la investigadora.



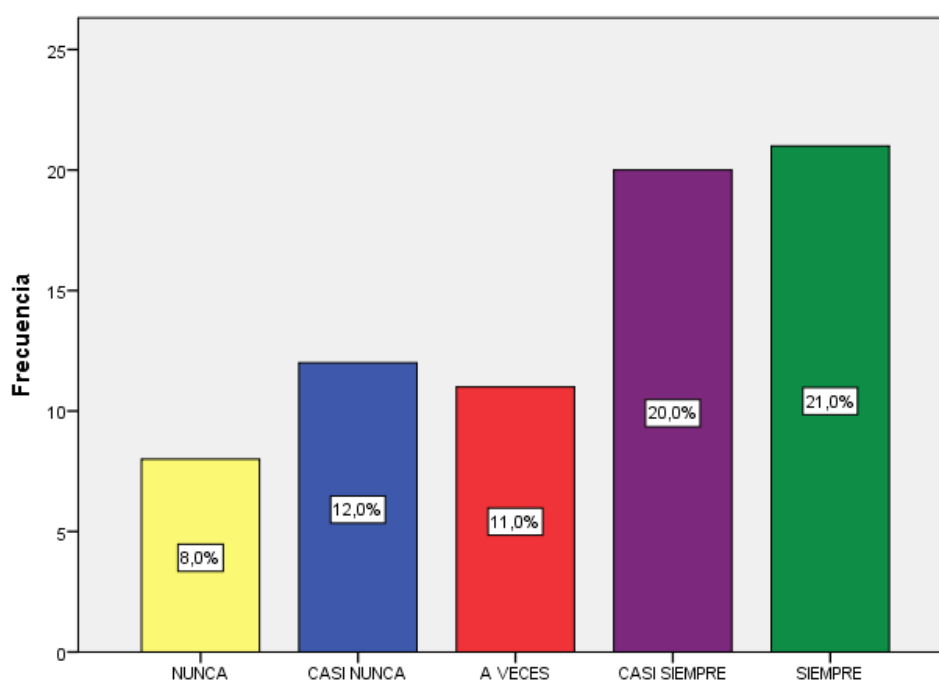
#### Interpretación:

En el presente gráfico se observa que en su mayor grupo las encuestadas manifiestan, con un **22,0% SIEMPRE** se establecen **CONTRATOS INFORMALES** en su relación laboral, en cualquier función o modalidad a desenvolverse, por lo tanto, se desprende la idea que si se da en aumento la vulneración de sus derechos laborales en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017.

### GRÁFICO N°4 – AFECTACIÓN A LA CALIDAD DE VIDA

|          |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido   | NUNCA        | 8          | 11,0       | 11,1              | 11,1                 |
|          | CASI NUNCA   | 12         | 16,4       | 16,7              | 27,8                 |
|          | A VECES      | 11         | 15,1       | 15,3              | 43,1                 |
|          | CASI SIEMPRE | 20         | 27,4       | 27,8              | 70,8                 |
|          | SIEMPRE      | 21         | 28,8       | 29,2              | 100,0                |
|          | Total        | 72         | 98,6       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema      | 1          | 1,4        |                   |                      |
| Total    |              | 73         | 100,0      |                   |                      |

Fuente: IBM SPSS Statistics 22 /Elaboración de la investigadora.



#### Interpretación:

Se aprecia que en el presente gráfico que, de la población encuestada, una fuerte proporción de las trabajadoras, con un **21,0%** manifiestan que **SIEMPRE** se **AFECTA SU CALIDAD DE VIDA** en torno a que no se les brinda un bienestar laboral por parte de empleadores en distintos ámbitos, por lo tanto, se afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2017.



## **CAPÍTULO III**

### III. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se puede buscar describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en Lima Centro, 2017, siendo así que, un 28,0% de encuestadas que responde que si se afecta o vulnera su como una referencia exclusiva de un conflicto jurídico que se desarrolla entre empleador y trabajador, por un lado, y la ponderación o proporcionalidad que se busca como un apacible instrumento para poder resolver tal interrogante del mismo, por otro lado, pueden ser axiomas muy atractivos para la resolución de estas interrogantes jurídicas, pero muy contingentes. Aunque desde una perspectiva general, el derecho tiene herramientas más difíciles que pueden ayudar a solucionar estos problemas de mejor forma, protegiendo efectivamente a la parte más débil para que no haya arbitrariedad. También se observó con un 27.0% que éstas mujeres son discriminadas por parte de sus empleadores ya sea por motivo de cultura, sexo, o raza, por ende, se demuestra que la vulneración de sus derechos de libertad, igualdad y equidad. Agregando que, se observó con un 22.0% que no se establecen contratos acordes a ley que les permita acceder a sus beneficios como la salud, jubilación entre otros siendo que afirman la informalidad en la que laboran en el hogar ya sea cama adentro o cama afuera, puesto que, no tienen contrato laboral, o no están registradas por ley para hacer uso y disfrute de sus beneficios. Por último, se percibió que un 21.0% de éstas mujeres no tienen sustento de como reclamar, por lo tanto, se afirma que se afecta sus derechos al trabajo y su seguridad jurídica. y que su condición de vida es transgredido, cuando no se le brinda los servicios básicos para la satisfacción de sus necesidades en donde se sienta ecuanimidad en razón a la relación jurídica laboral se verifica que en su colectividad hay trabajadoras del hogar que se sienten afectadas en torno a su alimentación, educación y seguridad, confirmando así que se afecta su bienestar como persona, en tanto que, no se cumple con respetar sus beneficios establecidos por ley afectando su crecimiento económico y su desarrollo social.

Para Terrones (2012) se estimó que la relación jurídica laboral en el campo doméstico es desequilibrado y heterogéneo en sentido que, se describe que la

valorización del trabajo doméstico no debe ser considerado como una recompensa sino es un esfuerzo contante de una persona para merecer una remuneración justa y acorde a lo que realiza, sin ser exigida a trabajar más de lo convenido entre las partes, concordando con la conclusión del presente trabajo de investigación en donde se verifica la ausencia de compromiso para establecer un contrato con las formalidades acorde a ley, en donde tanto empleador como empleada puedan satisfacer sus necesidades sin verse afectada la otra parte injustamente.

Para La Cruz (2015) describió que el trabajo doméstico tiene un tratamiento especial por ser de carácter objetivo y con leyes distintas a lo general entre las partes, viéndose reflejado en sus beneficios como en sus límites, de los cuales acorde al presente trabajo de investigación se demuestra que no se respetan tal régimen, ahora bien, se destaca que hay falta de información que facilita la vulneración de los derechos de las empleadas domésticas, siendo esto correlativo a los resultados de la presente investigación, puesto que, se identifica la ausencia de conocimientos antes de entablar un contrato, permitiendo así el aprovechamiento por parte del empleador.

Para Galiana (2004) refirió que el trabajo doméstico es múltiple y complejo, en base a que se realizan varias actividades y se ha de tener capacidades o habilidades no sólo en la experiencia sino también forma parte del conocimiento y los valores que tiene cada trabajadora, por lo tanto, es correspondencia con el presente estudio, se reafirma y se concuerda con lo referido por el autor, ya que, las empleadas realizan funciones que necesitan un esfuerzo físico y mental además que conlleva una gran responsabilidad, en cuanto al cuidado de niños o personas que ameritan un cuidado especial.

Para Ulises (2015) estimó que la valorización del trabajo doméstico no se da en relación a la productividad, de manera que, hay una vulneración a la capacidad de trabajo y al bienestar laboral en contraste al resultado de la investigación realizada se demuestra lo remitido por el autor en el presente trabajo de investigación porque se identificó que hay sobrecarga de roles que no son remunerados, como las horas extras, doble jornada laboral, ya sea dentro o

fuera del hogar, lo que supone innumerables riesgos para su salud traducidos en problemas de estrés, ansiedad, depresión, etc.

#### IV. CONCLUSIONES

- Se describió según la tabla n°1, que un 28,0% de encuestadas manifiesta que va en aumento de la vulneración de sus derechos laborales en trabajadoras del hogar en Lima Centro-2017 es progresivo, puesto que, se obtuvo resultados donde la mayoría de encuestadas indican que no se respetan sus derechos laborales y se ven insatisfechas con lo que el trato que reciben por parte de sus empleadores.
- Se identificó en la tabla n°2 con un 27,0%, que la discriminación a las trabajadoras del hogar Lima Centro- 2017 va en aumento, ya que, perciben un trato desfavorable e inferior ya sea por su condición étnica, cultural, socioeconómica entre otros por parte de sus empleadores, haciendo que se afecten sus derechos laborales y se sientan excluida de un grupo.
- Se identificó en la tabla n°3 con un 22,0% que los contratos informales que se establecen entre las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017 y sus empleadores influyen en el aumento de su vulneración de sus derechos, puesto que, al no disponer de un contrato con las formalidades de ley, las trabajadoras no gozan de sus beneficios laborales, no tienen seguridad jurídica ni pueden tener estabilidad laboral que las protejan y no tienen un sustento viable para mantener su trabajo.
- Se identificó en la tabla n°4 con un 21,0% que la afectación de la calidad de vida de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017 se ve perjudicada en sentido que, no se cubre las necesidades básicas de las empleadas como una alimentación sana, velar por su seguridad, tener bienestar individual, gozar de buena salud entre otros parámetros para mantener una vida estable y tranquila y por lo tanto se demostró que no se atiende la condiciones de éstas mujeres que laboran con mucho esfuerzo para obtener un mejor proyecto de vida.

## V. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se busque nuevas formas de capacitación a las trabajadoras del hogar, incentivando la promoción de la Ley de los Trabajadores del Hogar- Ley nº 27986 en relación a brindarles toda clase de información para que puedan defenderse por sí mismas y desde un inicio puedan saber qué es lo que deben o no aceptar para entablar una relación laboral justa y equilibrada con sus empleadores sin ver afectados sus beneficios como tal.
- Se recomienda incorporar la supervisión en el centro de labores de las trabajadoras del hogar, sin afectar la privacidad del hogar, puesto que, se deja de lado que también pueden haber casos de abuso contra ellas en relación a la discriminación que es un punto muy controversial en las labores domésticas, siendo que se afecta moralmente a la trabajadora y ésta lo pasa desapercibido a falta de protección por la ley, pues muchas veces no se puede comprobar tal hecho o se ven en la necesidad de permitirlo.
- Se recomienda promover y facilitar a las trabajadoras del hogar el acceso a establecer contratos conforme a ley, pero basados en un lenguaje que sea comprensible y equitativo entre las partes, y que no sólo tengan la opción de aceptar o no poder negociar antes de confirmar la relación jurídica que se dará a futuro, pues la idea es que se establezca con voluntad propia y no sólo por necesidad permitiendo cláusulas arbitrarias, o más aun trabajar sin un contrato que les dé seguridad jurídica.
- Se recomienda fomentar la actuación de los directores y encargados de revisar los casos de las trabajadoras del hogar, en cuanto a la afectación de su calidad de vida, pues las amas de casa en su mayoría no reciben lo que necesitan para tener una calidad de vida aceptable, muchas veces subestimando su trabajo y extendiendo sus horarios; situación que no les permite acceder a la educación, tener un estado de salud física y mentalmente adecuados para desarrollarse en su centro de labores, pero más aún para el bienestar personal.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchante, L. (2000). El Derecho doméstico: perspectivas y realidades. (5ta ed.). Lima: Editora y Librería Jurídica Ganius E.I.R.L.
- Arriola, S. (1999). El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales. (4ta ed.). Cali: Editora Rebus.
- Cabassa, P. (2007). El interior de un hogar. (1ra ed.). Arequipa: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Cabanelas, E. (2008). Análisis crítico y jurídico de nuestro ordenamiento laboral en el caso de las empleadas del hogar. Trujillo.
- Castillo, H. (2007). El derecho laboral globalizado: cambios en la impartición de la justicia laboral. (4da ed.). Lima. Editora Juristas.
- Cronie, D. (2000). Relaciones individuales en la actividad privada. (2da ed.). Lima: Editora y Librería Palestra Editores.
- Erástegui, L. (2004). Situaciones alegóricas y análisis jurídico a la situación laboral en Quito. (4ta ed.). Quito: Editora Analius Paez.
- Galiana, F. (2004). Naturaleza del trabajo colectivo. Derecho laboral, (1ra ed.). Lima. Editorial ADEM.
- Hernández, R., Fernández Collado y Pilar Baptista L. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGrawHill. México, D.F.
- Lescano, E. (2001). Comparaciones al Derecho Laboral y económico. (1ra ed.). Cali. Editora Editores Juris E.I.R.L.
- Ley de las trabajadoras del hogar. MINTRA Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab>.
- Montes, L. (2003). Derechos de las Trabajadoras del Hogar en Latinoamérica. Quito. Editorial Esencia jurídica.
- Murabell, P. (1996). Sindicatos y conflicto individual: una visión constitucional (9na ed.). California: Editora Pouleti.

- Ricardo, D. (1821). Derecho laboral: Reconocimiento a las madres trabajadoras del hogar. (2ta ed.). Lima: Editora Palermo S.R.L.
- Rodgers, A. (2003) ¿Cuántas injusticias más con los derechos laborales? Derecho Laboral. Editora Juristasbas.
- Peredo, B. (2015). Inicio de la reforma laboral en América Latina. Teoría General del Derecho Laboral. Montevideo. Editorial UNINJUS.
- Porrúa, P. (2007). El aumento de casos de afectación laboral en las amas de casa. (2ra ed.). Ayacucho: Editora Jampis Ius S.R.L.
- Trueba, L. (1998). El Derecho doméstico: perspectivas y realidades. (2da ed.). Lima: Editora y Librería Jurídica Ganius E.I.R.L.
- Ulises, A. (2015). Como una segunda madre. Lucha laboral en Argentina. (1ra ed.). Santiago. Editorial CAREM S.R.L.
- Urtecho, J. (2002). Revisiones a la explotación laboral: Una voz más. (3ta ed.). Caracas. Editora EVIFAS E.I.R.L
- Veldeño, C. (2004). Aprobación de la satisfacción laboral de las empleadas del hogar. Colombia. Editora Calembus F.
- Vélez, C. (2001). Apuntes de Metodología de la Investigación. EAFIT. Colombia. Editora SABER.
- Zarumilla, A. (1997). Las travesías del Derecho neoclásico: reformas a la arbitrariedad a la afectación de un derecho moral. (5ta ed.). Lima. Fondo Editorial.



## **ANEXOS**

## Instrumento de Medición (Cuestionario)

### INTRODUCCIÓN:

Muy buenos días soy estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este, en esta oportunidad le presento un formulario que forma parte de un estudio de investigación titulado “EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017”. El formulario es anónimo y confidencial por lo que se le solicita que sus respuestas sean dadas con la mayor sinceridad posible.

### INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda usted conforme crea más conveniente o correcta a su juicio según su realidad. Por favor, responder con la verdad, no alterar las respuestas de éste cuestionario.

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere más apropiada en función a lo siguiente:

| VALORES DE LA ESCALA |              |               |             |       |
|----------------------|--------------|---------------|-------------|-------|
| SIEMPRE              | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | POCAS VECES | NUNCA |
| 5                    | 4            | 3             | 2           | 1     |

| DIMENSIONES | INDICADORES  | VALORES DE LA ESCALA |              |               |             |       |
|-------------|--|----------------------|--------------|---------------|-------------|-------|
|             |  | SIEMPRE              | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | POCAS VECES | NUNCA |
|             |  | 5                    | 4            | 3             | 2           | 1     |
|             | <b>Igualdad</b>  |                      |              |               |             |       |
|             | 1. ¿Cree usted que la relación laboral con su empleador es equilibrada?                              |                      |              |               |             |       |
|             | <b>Raza</b>  |                      |              |               |             |       |
|             | 2. ¿Considera que por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación racial hacia usted?    |                      |              |               |             |       |
|             | <b>Género</b>  |                      |              |               |             |       |
|             | 3. ¿Considera que por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación de género hacia usted? |                      |              |               |             |       |

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| DISCRIMINACION  | <b>Nivel socioeconómico</b>   |  |  |  |  |
|   | 4. ¿Considera por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación de su nivel socioeconómico hacia usted? |  |  |  |  |
|   | <b>Cultural</b>   |  |  |  |  |
|   | 5. ¿Considera que por parte de su empleador algún hubo acto de discriminación del cultural hacia usted?           |  |  |  |  |
| CONTRATOS INFORMALES  | <b>Abuso de Autoridad</b>   |  |  |  |  |
|   | 6. ¿Cree que por parte de su empleador hubo algún acto de abuso de autoridad hacia usted?                         |  |  |  |  |
|   | <b>Remuneración</b>   |  |  |  |  |
|   | 7. ¿Cree usted que percibe acorde a ley su remuneración?  |  |  |  |  |
|   | <b>Descanso</b>   |  |  |  |  |
|   | 8. ¿Tiene usted un descanso semanal de veinticuatro horas continuas?  |  |  |  |  |
|   | <b>Feridos</b>  |  |  |  |  |
|   | 9. ¿Ha trabajado usted contra su voluntad los días feriados?  |  |  |  |  |
|   | <b>Vacaciones</b>   |  |  |  |  |
|   | 10. ¿Ha percibido usted sus vacaciones de manera regular acorde a ley?  |  |  |  |  |
|   | <b>Uniforme</b>   |  |  |  |  |
|   | 11. ¿Utiliza usted un uniforme de trabajo en espacios públicos por obligación de su empleador?                    |  |  |  |  |
|   | <b>Trato justo</b>  |  |  |  |  |
| 12. ¿Cree usted que recibe un trato justo por parte de su empleador?                            |   |  |  |  |  |
| <b>Derechos</b>   |   |  |  |  |  |
| 13. ¿Considera usted que conoce sus derechos para cada caso que se da en relación a su trabajo? |   |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | <b>Obligaciones</b>  |  |  |  |  |
|  | 14. Considera usted que conoce sus obligaciones para cada caso que se da en relación a su trabajo?                                       |  |  |  |  |
| <b>AFECTACION A LA CALIDAD DE VIDA</b>                           | <b>Alimentación</b>  |  |  |  |  |
|  | 15. ¿Considera usted que la alimentación que recibe por parte de su empleador es la adecuada?  |  |  |  |  |
|  | <b>Salud</b>   |  |  |  |  |
|  | 16. ¿Cree usted que su empleador le da los beneficios para el acceder al seguro social?  |  |  |  |  |
|  | <b>Educación</b>   |  |  |  |  |
|  | 17. ¿Considera usted que su empleador le da las facilidades para asistir a sus horarios de clase sin afectar sus obligaciones laborales? |  |  |  |  |
|  | <b>Clima laboral</b>   |  |  |  |  |
|  | 18. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo satisfactorio para realizar sus labores cotidianas de manera tranquila y eficaz?         |  |  |  |  |
|  | <b>Libertad sexual</b>   |  |  |  |  |
|  | 19. ¿Cree usted que hubo algún acto que atente contra su libertad sexual por parte de su empleador?                                      |  |  |  |  |
|  | <b>Satisfacción personal</b>   |  |  |  |  |
| 20. ¿Cree usted que se siente satisfecha en su lugar de trabajo? |  |  |  |  |  |

Base de datos de  
la variables

| Nombre            | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta  | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol     |
|-------------------|----------|---------|-----------|---|---------------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 1 Equilibrio      | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que la relación laboral con su empleador no es equilibrada?   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 2 Discriminaci... | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera que por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación racial hacia usted?                                | {1, Nunca}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 3 Género          | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera que por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación de género hacia usted?                             | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 4 Socioeconóm...  | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación de su nivel socioeconómico hacia usted?                | {1, Nunca}... | Ninguna  | 13       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 5 Cultural        | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera que por parte de su empleador hubo algún acto de discriminación del cultural hacia usted?                          | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 6 Abuso           | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree que por parte de su empleador hubo algún acto de abuso de autoridad hacia usted?  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 7 Remuneración    | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que no percibe acorde a ley su remuneración?  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 10       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 8 Descanso        | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted se afecta su descanso semanal de veinticuatro horas continuas?  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 9 Feriados        | Numérico | 1       | 0         | ¿Ha trabajado usted contra su voluntad los días feriados?   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 10 Vacaciones     | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que se afecta sus vacaciones de manera regular acorde a ley?  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 11 Uniforme       | Numérico | 1       | 0         | ¿Utiliza usted un uniforme de trabajo en espacios públicos por obligación de su empleador?                                    | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 12 Trato          | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que no recibe un trato justo por parte de su empleador?   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 13 Derechos       | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera usted que no conoce sus derechos para cada caso que se da en relación a su trabajo?                                | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 14 Obligaciones   | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera usted que no conoce sus obligaciones para cada caso que se da en relación a su trabajo?                            | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 15 Alimentación   | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera usted que la alimentación que recibe por parte de su empleador no es la adecuada?                                  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 16 Salud          | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que su empleador no le da los beneficios para el acceder al seguro social?  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 17 Educación      | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera usted que su empleador no le da las facilidades para asistir a sus horarios de clase sin afectar sus obligacio...  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 18 Clima          | Numérico | 1       | 0         | ¿Considera usted que en su lugar de trabajo no satisfactorio para realizar sus labores cotidianas de manera tranquila y ef... | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 19 Libertad       | Numérico | 1       | 0         | ¿Cree usted que no se siente satisfecha en su lugar de trabajo?   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 20 Satisfacción   | Numérico | 1       | 0         | DISCRIMINACIÓN (Ítems 1-6)  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala | Entrada |
| 21 DIMENSION1     | Numérico | 1       | 0         | CONTRATOS INFORMALES  | {1, Nunca}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 22 DIMENSION2     | Numérico | 1       | 0         |   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 23 DIMENSION3     | Numérico | 1       | 0         |   | {1, Nunca}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 24 DISCRIMIN...   | Numérico | 5       | 0         | DISCRIMINACIÓN  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 17       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 25 CONTRATO ...   | Numérico | 5       | 0         | CONTRATOS INFORMALES  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 26 AFECTACION...  | Numérico | 5       | 0         | AFECTACION A LA CALIDAD DE VIDA   | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 12       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 27 SUMA OBJ...    | Numérico | 1       | 0         | OBJETIVO GENERAL  | Ninguna       | Ninguna  | 10       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 28 OBJETIVO       | Numérico | 5       | 0         | OBJETIVO GENERAL  | {1, NUNCA}... | Ninguna  | 10       | Derecha    | Escala | Entrada |
| 29                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 30                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 31                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 32                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 33                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 34                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 35                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 36                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |
| 37                |          |         |           |   |               |          |          |            |        |         |

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| DISEÑO TEÓRICO   |  |
|--|--|
| PROBLEMA   | OBJETIVOS  |
| VARIABLE   | VARIABLE   |
| ¿Cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro -2017? | Describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro -2017 |
|  | Vulneración de los derechos laborales  |

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| VARIABLE                               | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES/INDICADORES  | ESQUEMA DEL MARCO TEÓRICO  |
|--|---|--|--|--|
| Vulneración de los derechos laborales. | Carrasco, J. (2014) "Vulneración de los derechos en el trabajo y sus implicancias en la sociedad" Magister en Derecho y Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Javeriana. La vulneración de los derechos laborales se entiendo que son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o sin desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. | Se utilizará una serie de preguntas que están dirigidas a una porción representativa de una población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante asuntos específicos. Para el presente estudio se realizará con un cuestionario acorde a la escala de Likert que es una herramienta de medición que nos permite analizar mejor un determinado tema respecto a medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongammos así acercarnos a nuestros objetivos. | <p><b>Discriminación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Racial</li> <li>- Situación Económica</li> <li>- Cultural</li> </ul> <p><b>Contratos informales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbitrariedad</li> <li>- Falta de Beneficios laborales</li> <li>- No inscripción</li> </ul> <p><b>Afectación a la calidad de vida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dignidad</li> <li>- Salud</li> <li>- Alimentación</li> </ul> | <p>Según Rogers (2003) indica que una de las razones por la que se ven vulnerados muchos de los derechos de las trabajadoras del hogar, es que se mantiene la idea que es deber de la mujer el cuidado del hogar, por lo tanto, no se le presta importancia a que sea reconocido como productivo en la sociedad .</p> <p>Según montes (2003) establece que la intervención de la ley en la regulación de un sistema de trabajo doméstico es bajo un régimen de contratación en donde el empleador dispone de sus reglas internas, desde la cual de desemboca mucha veces irregularidades con respecto al trato que se les da a las empleadas del hogar en donde la empleada no tiene derecho a negociar.</p> <p>Según Galiana (2004) refiere que el trabajo de hogar tiene una naturaleza heterogénea en sentido que se pueden realizar varios tipos de labores tales como limpieza, cocina, atención y hasta el cuidado de los niños, para esto no se necesita ser un gran especialista en el tema, o de conocer mucha teoría, sino es cuestión de relaciones a base de aprendizajes empíricos que permiten poder desenvolverse en una variedad de opciones para ofrecer en su centro de labores.</p> |

| DISEÑO METODOLÓGICO   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN   | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN   | AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN  | INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA INFORMACIÓN  | CRITERIOS DE LA RIGUROSIIDAD DE LA INVESTIGACIÓN   |
| <p><b>Cuantitativo:</b> Porque se busca confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías</p> | <p><b>No experimental :</b> Porque sólo se observará , describirá y analizará, no se influirá de manera directa en la variable</p> <p><b>Transversal:</b> Porque se da en un espacio y tiempo determinado lo que facilita a que sea más definido y particular, asimismo más factible su ubicación.</p> | <p><b>Unidades de análisis o estudio</b></p> <p><b>Universo:</b> Es la totalidad de elementos o características que conforman el ámbito de un estudio o investigación.</p> <p><b>Población :</b> La población determinada es de 600 trabajadoras del hogar</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra fue determinada de modo aleatorio. Siendo la cantidad de 72 personas.</p> <p><b>Técnica de Muestreo:</b> La encuesta</p> | <p>En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta por la cual se obtiene información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo y así poder conseguir la información que requerimos. El instrumento que se utilizará en el estudio es el cuestionario tipo Likert.</p> | <p><b>Enfoque :</b> Cuantitativo</p> <p><b>Validez:</b> Se percibe a través de la muestra escogida dentro de la población, siendo 72 trabajadoras del hogar.</p> <p><b>Confiabilidad:</b> A través del Alfa de Cronbach pues mide la fiabilidad de una determinada escala de medida.</p> |





## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: CARLOS ENRIQUE HARO VARGAS.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: E.A.P UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad del validador: EXPERTO EN LABORAL
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"
- 1.6. Autor del instrumento: SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS              | INDICADORES  | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|------------------------|--|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. Claridad            | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.                |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables.                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 3. Actualidad          | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.                     |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 4. Suficiencia         | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 5. Intencionalidad     | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 6. Consistencia        | Basados en aspectos teóricos-científicos                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 7. Coherencia          | Entre los índices, indicadores y dimensiones.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 8. Metodología         | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 9. Pertinencia         | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN |  |                      |                   |                 |                     | 95%                  |

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

#### Primera Variable:

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|-------------------------|--------------|
| Ítem 1      | ✓          |                         |              |
| Ítem 2      | ✓          |                         |              |
| Ítem 3      | ✓          |                         |              |
| Ítem 4      | ✓          |                         |              |
| Ítem 5      | ✓          |                         |              |
| Ítem 6      | ✓          |                         |              |
| Ítem 7      | ✓          |                         |              |
| Ítem 8      | ✓          |                         |              |
| Ítem 9      | ✓          |                         |              |
| Ítem 10     | ✓          |                         |              |
| Ítem 11     | ✓          |                         |              |
| Ítem 12     | ✓          |                         |              |



|         |   |  |  |
|---------|---|--|--|
| Ítem 13 | ✓ |  |  |
| Ítem 14 | ✓ |  |  |
| Ítem 15 | ✓ |  |  |
| Ítem 16 | ✓ |  |  |
| Ítem 17 | ✓ |  |  |
| Ítem 18 | ✓ |  |  |
| Ítem 19 | ✓ |  |  |
| Ítem 20 | ✓ |  |  |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: SEPTIEMBRE, 2017



Firma del experto informante.

DNI. N° 44312278 Teléfono N° 992662404



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: *Carrasco Sabazar Charlie*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: E.A.P UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad del validador: *Experto en Metodología de la Investigación*
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"
- 1.6. Autor del instrumento: SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS              | INDICADORES  | Deficiente<br>e<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelent<br>e<br>81-100% |
|------------------------|--|---------------------------|-------------------|-----------------|------------------------|--------------------------|
| 1. Claridad            | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.                |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables.                           |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 3. Actualidad          | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.                     |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 4. Suficiencia         | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 5. Intencionalidad     | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 6. Consistencia        | Basados en aspectos teóricos-científicos                           |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 7. Coherencia          | Entre los índices, indicadores y dimensiones.                      |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 8. Metodología         | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| 9. Pertinencia         | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN |  |                           |                   |                 |                        | <i>88%</i>               |

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

#### Primera Variable:

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE<br>SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 2      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 3      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 4      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 5      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 6      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 7      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 8      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 9      | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 10     | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 11     | <i>✓</i>   |                            |              |
| Ítem 12     | <i>✓</i>   |                            |              |

|         |   |  |  |
|---------|---|--|--|
| Ítem 13 | ✓ |  |  |
| Ítem 14 | ✓ |  |  |
| Ítem 15 | ✓ |  |  |
| Ítem 16 | ✓ |  |  |
| Ítem 17 | ✓ |  |  |
| Ítem 18 | ✓ |  |  |
| Ítem 19 | ✓ |  |  |
| Ítem 20 | ✓ |  |  |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ( ✓ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: SEPTIEMBRE, 2017

Firma del experto informante.

DNI. N° 40299023 Teléfono N° 993672655



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: DIAZ PAZ, JULIO CESAR
- 1.2. Cargo e institución donde labora: E.A.P UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad del validador: EXPERTO EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"
- 1.6. Autor del instrumento: SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS              | INDICADORES  | Deficiente<br>e<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy<br>buena<br>61-80% | Excelent<br>e<br>81-100% |
|------------------------|--|---------------------------|-------------------|-----------------|------------------------|--------------------------|
| 1. Claridad            | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.                |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables.                           |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 3. Actualidad          | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.                     |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 4. Suficiencia         | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 5. Intencionalidad     | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 6. Consistencia        | Basados en aspectos teóricos-científicos                           |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 7. Coherencia          | Entre los índices, indicadores y dimensiones.                      |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 8. Metodología         | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| 9. Pertinencia         | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                           |                   |                 |                        | 85%                      |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN |  |                           |                   |                 |                        | 85%                      |

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

#### Primera Variable:

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE<br>SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|----------------------------|--------------|
| Ítem 1      | ✓          |                            |              |
| Ítem 2      | ✓          |                            |              |
| Ítem 3      | ✓          |                            |              |
| Ítem 4      | ✓          |                            |              |
| Ítem 5      | ✓          |                            |              |
| Ítem 6      | ✓          |                            |              |
| Ítem 7      | ✓          |                            |              |
| Ítem 8      | ✓          |                            |              |
| Ítem 9      | ✓          |                            |              |
| Ítem 10     | ✓          |                            |              |
| Ítem 11     | ✓          |                            |              |
| Ítem 12     | ✓          |                            |              |



|         |   |  |  |
|---------|---|--|--|
| Ítem 13 | ✓ |  |  |
| Ítem 14 | ✓ |  |  |
| Ítem 15 | ✓ |  |  |
| Ítem 16 | ✓ |  |  |
| Ítem 17 | ✓ |  |  |
| Ítem 18 | ✓ |  |  |
| Ítem 19 | ✓ |  |  |
| Ítem 20 | ✓ |  |  |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 05 SEPTIEMBRE, 2017



Firma del experto informante.

DNI. N° 09803447 Teléfono N° 987489213



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: VALDIVIA COTRINA MARTIN
- 1.2. Cargo e institución donde labora: E.A.P UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO LABORAL
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"
- 1.6. Autor del instrumento: SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS              | INDICADORES  | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|------------------------|--|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. Claridad            | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.                |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables.                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 3. Actualidad          | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.                     |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 4. Suficiencia         | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 5. Intencionalidad     | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 6. Consistencia        | Basados en aspectos teóricos-científicos                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 7. Coherencia          | Entre los índices, indicadores y dimensiones.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 8. Metodología         | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 9. Pertinencia         | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN |  |                      |                   |                 |                     | 95%                  |

### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

#### Primera Variable:

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|-------------------------|--------------|
| Ítem 1      | ✓          |                         |              |
| Ítem 2      | ✓          |                         |              |
| Ítem 3      | ✓          |                         |              |
| Ítem 4      | ✓          |                         |              |
| Ítem 5      | ✓          |                         |              |
| Ítem 6      | ✓          |                         |              |
| Ítem 7      | ✓          |                         |              |
| Ítem 8      | ✓          |                         |              |
| Ítem 9      | ✓          |                         |              |
| Ítem 10     | ✓          |                         |              |
| Ítem 11     | ✓          |                         |              |
| Ítem 12     | ✓          |                         |              |

|         |   |  |  |
|---------|---|--|--|
| Ítem 13 | ✓ |  |  |
| Ítem 14 | ✓ |  |  |
| Ítem 15 | ✓ |  |  |
| Ítem 16 | ✓ |  |  |
| Ítem 17 | ✓ |  |  |
| Ítem 18 | ✓ |  |  |
| Ítem 19 | ✓ |  |  |
| Ítem 20 | ✓ |  |  |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ( ✓ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: SEPTIEMBRE, 2017



Firma del experto informante.

DNI. N° 09436592 Teléfono N° 988759137

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: MG. WALTER CECILIO PERALTA CABRERA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: E.A.P UCV-LIMA ESTE
- 1.3. Especialidad del validador: EXPERTO EN MATERIA LABORAL
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Título de la investigación: "EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"
- 1.6. Autor del instrumento: SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

| CRITERIOS              | INDICADORES  | Deficiente<br>00-20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-60% | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|------------------------|--|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. Claridad            | Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.                |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 2. Objetividad         | Esta expresado en conductas observables.                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 3. Actualidad          | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.                     |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 4. Suficiencia         | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 5. Intencionalidad     | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 6. Consistencia        | Basados en aspectos teóricos-científicos                           |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 7. Coherencia          | Entre los índices, indicadores y dimensiones.                      |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 8. Metodología         | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| 9. Pertinencia         | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                   |                 |                     | 95%                  |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN |  |                      |                   |                 |                     | 95%                  |

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**
**Primera Variable:**

| INSTRUMENTO | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE |
|-------------|------------|-------------------------|--------------|
| Ítem 1      | ✓          |                         |              |
| Ítem 2      | ✓          |                         |              |
| Ítem 3      | ✓          |                         |              |
| Ítem 4      | ✓          |                         |              |
| Ítem 5      | ✓          |                         |              |
| Ítem 6      | ✓          |                         |              |
| Ítem 7      | ✓          |                         |              |
| Ítem 8      | ✓          |                         |              |
| Ítem 9      | ✓          |                         |              |
| Ítem 10     | ✓          |                         |              |
| Ítem 11     | ✓          |                         |              |
| Ítem 12     | ✓          |                         |              |



|         |   |  |  |
|---------|---|--|--|
| Ítem 13 | ✓ |  |  |
| Ítem 14 | ✓ |  |  |
| Ítem 15 | ✓ |  |  |
| Ítem 16 | ✓ |  |  |
| Ítem 17 | ✓ |  |  |
| Ítem 18 | ✓ |  |  |
| Ítem 19 | ✓ |  |  |
| Ítem 20 | ✓ |  |  |

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( ✓ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: SEPTIEMBRE, 2017

  
Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952046104

## Estadísticas de total de elemento

|         | Media de escala<br>si el elemento<br>se ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|---------|--|--|--|--|
| ITEM 1  | 61,55  | 132,137  | -,071  | ,865   |
| ITEM 2  | 61,69  | 125,960  | ,135   | ,858   |
| ITEM 3  | 61,51  | 122,282  | ,304   | ,849   |
| ITEM 4  | 61,75  | 113,763  | ,641   | ,834   |
| ITEM 5  | 62,00  | 122,457  | ,321   | ,848   |
| ITEM 6  | 61,28  | 121,062  | ,398   | ,845   |
| ITEM 7  | 61,41  | 121,559  | ,386   | ,845   |
| ITEM 8  | 61,79  | 119,083  | ,463   | ,842   |
| ITEM 9  | 62,18  | 113,323  | ,643   | ,834   |
| ITEM 10 | 62,14  | 116,294  | ,577   | ,838   |
| ITEM 11 | 61,37  | 117,207  | ,518   | ,840   |
| ITEM 12 | 61,79  | 125,798  | ,200   | ,853   |
| ITEM 13 | 62,07  | 117,581  | ,558   | ,839   |
| ITEM 14 | 61,73  | 120,570  | ,383   | ,846   |
| ITEM 15 | 61,46  | 122,481  | ,422   | ,844   |
| ITEM 16 | 61,35  | 120,117  | ,421   | ,844   |
| ITEM 17 | 61,82  | 118,580  | ,616   | ,838   |
| ITEM 18 | 62,23  | 118,548  | ,589   | ,838   |
| ITEM 19 | 61,65  | 113,489  | ,641   | ,834   |
| ITEM 20 | 61,97  | 112,056  | ,667   | ,832   |



|  |   |   |
|--|---|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>         DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 08<br>Fecha : 12-09-2017<br>Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, LUTGARDA PALOMINO GONZALES, docente de la Facultad de DERECHO y Escuela Profesional DERECHO de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

" El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las Trabajadoras del Hogar, Lima Centro - 2017 .....  
 .....",  
 del (de la) estudiante ..... Legua Bordon Sheyla Eufra .....  
 ..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de .14.% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: LIMA, 30 DE NOVIEMBRE DE 2017



Firma


LUTGARDA PALOMINO GONZALES

DNI: 22422843

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://evlumin.com/apps/carta/evl/0=176534421438=38o=894324151841ng-as  
 feedback studio

EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 FACULTAD DE DERECHO  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**"EL AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LIMA CENTRO - 2017"**


TESIS  
 PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:  
 SHEYLA EVITA LEGUA BORDÓN

ASESORA:  
 MG. LUTGARDA PALOMINO GONZALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
 DERECHO LABORAL

LIMA- PERÚ  
 2 017



Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

14

**14 %**

**Coincidencias**

|    |                           |      |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Entregado a Pontificie... | 3 %  |
| 2  | repositorio.ucc.edu.pe    | 2 %  |
| 3  | core.ac.uk                | 1 %  |
| 4  | repositorio.uhu.edu.pe    | 1 %  |
| 5  | Entregado a Universida... | 1 %  |
| 6  | Entregado a Carlos Ten... | 1 %  |
| 7  | www.dit.poli.cl           | <1 % |
| 8  | tesis.pucp.edu.pe         | <1 % |
| 9  | www.ojs.org.pe            | <1 % |
| 10 | marcatu.org               | <1 % |
| 11 | andeducandopie.u.com      | <1 % |

Página: 1 de 41    Número de palabras: 8147    4:22 p.m. 27/11/2017