

**Experiencias y Comprensiones de la Violencia Psicológica desde los Contextos del
Trabajo Doméstico Remunerado realizado por Mujeres Trabajadoras Residentes en
Cali**

María Alejandra Aguiño Rios

Isabella Romero Castaño

María José Lema López

Director: Óscar Martín Rosero Sarasty

Universidad del Valle - Sede Meléndez

Facultad de Psicología

Programa de Psicología

2026

ÍNDICE

Resumen.....	4
Introducción	9
1. Antecedentes	11
1.1 Revisión Bibliográfica: Caracterización	11
1.2 Análisis y Perspectivas de Investigación Identificadas	13
1.3 Recorrido Legislativo De VP En Colombia	19
1.4 Recorrido Legislativo Del TDR En Colombia	20
2. Planteamiento del Problema	22
3. Objetivos	24
3.1 Objetivo General	24
3.2 Objetivos Específicos.....	24
4. Justificación	25
5. Marco Conceptual.....	28
5.1 Trabajo Doméstico Remunerado TDR.....	29
5.1.1 El Trabajo Como Asunto Histórico Y Psicosocial	29
5.1.2 Trabajo, Género Y Cuidado.....	32
5.1.3 Definición y concepto del TDR.....	35
5.2 Violencia Psicológica VP.....	38
5.2.1 Origen Y Recorrido VP	38
5.3 Cercanías y diferencias de la VP con otros conceptos	40
5.3.1 Violencia Basada en Género (VBG)	41
5.3.2 Violencia psicológica, violencia psíquica, violencia verbal y emocional.	42
5.3.3 Hostigamiento psicológico, mobbing, acoso laboral y violencia laboral.	46
5.4 Delimitación Violencia Psicológica	47
6. Metodología	48
6.1 Tipo-diseño.....	48
6.2 Participantes	48
6.3 Recolección de Información.....	49
6.4 Análisis de Información	49
6.5 Sistema de Categorías	50
7. Presentación y análisis de resultados	52
7.1 Manifestaciones Conductuales.....	54

7.1.1 Aislamiento.....	55
7.1.2 Denigración	57
7.1.3 Dominación	63
7.1.4 Intimidación.....	73
7.2. Comprensiones	79
7.2.1 Percepciones VP	80
7.2.2 Formas VP	82
7.2.3 Efectos VP	84
7.2.4 Percepciones VL.....	85
7.2.5 Tipo de Trabajo	87
7.2.6 Interseccionalidad.....	92
7.2.7 Otras Violencias	100
7.2.8 Violencia Laboral	106
7.3 Formas de manejo	112
7.3.1 Búsqueda de apoyo y Recursos	112
7.3.2 Recomendaciones	114
7.3.3 Aprendizajes	116
7.3.4 Acciones	118
8. Discusión y Conclusiones	123
9. Limitaciones y futuros intereses de investigación	142
Referencias.....	143
Anexos	151

Índice de Tablas

Tabla 1.....	13
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	50

Índice de Figuras

Figura 1.....	52
Figura 2.....	53
Figura 3.....	54
Figura 4.....	57
Figura 5.....	63
Figura 6.....	73
Figura 7.....	79
Figura 8.....	87
Figura 9.....	92
Figura 10.....	100
Figura 11.....	106
Figura 12.....	112
Figura 13.....	118

Índice de Anexos

Anexo A.....	151
Anexo B.....	151
Anexo C.....	151

Resumen

El Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) constituye una de las ocupaciones más feminizadas y precarizadas en América Latina, caracterizada por condiciones laborales desiguales y una alta exposición a diversas formas de violencia. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo explorar las experiencias y comprensiones de la Violencia Psicológica (VP) desde los contextos del TDR realizado por mujeres TsDR residentes en Cali.

Se desarrolló un estudio de enfoque cualitativo, con diseño descriptivo–interpretativo, en el que participaron mujeres vinculadas al TDR. La recolección de información se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, y el análisis se llevó a cabo apoyado en el software ATLAS.ti. El proceso analítico permitió identificar diversas manifestaciones de VP, tales como el aislamiento, la dominación, la intimidación y la denigración, las cuales se presentan de manera sostenida, relacional y normalizada dentro de la relación laboral.

Los resultados evidencian que las participantes no siempre nombran la VP de forma conceptual, pero sí reconocen y denuncian sus manifestaciones a partir de la experiencia vivida. Asimismo, se identificó un traslape constante entre VP y VL (VL), siendo esta última una categoría emergente construida desde la experiencia de las TsDR. De igual manera, se evidenció que las condiciones de precariedad laboral y los riesgos psicosociales no solo afectan el bienestar de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas (TsDR), sino que se configuran como formas de violencia laboral en sí mismas.

El análisis también permitió reconocer las formas de manejo y afrontamiento desplegadas por las participantes, entre las que se destacan el apoyo en redes informales, el silencio estratégico, la negociación desigual y la renuncia, siendo la violencia sexual la única que genera una ruptura inmediata del vínculo laboral. Desde una perspectiva interseccional, se concluye que la violencia en el TDR se intensifica en la intersección entre género, clase social, migración, etnicidad y nivel educativo. En conjunto, la investigación aporta una

comprensión situada y compleja de la VP en el TDR, visibilizando tanto las violencias estructurales como las formas de agencia de las TsDR.

Palabras claves: Trabajo doméstico remunerado, Violencia psicológica, Violencias basadas en género, Violencia laboral, Interseccionalidad, Precariedad, Trabajadoras domésticas remuneradas

Introducción

La presente investigación se compone de ocho capítulos que pretenden explorar la violencia psicológica (VP) en el contexto del trabajo doméstico remunerado (TDR) realizado con mujeres residentes en Cali. En este sentido, en el primer capítulo se expone una revisión bibliográfica de investigaciones existentes sobre el TDR y la VP, en donde se observa una fuerte tendencia a estudiar el trabajo doméstico (TD) en relación con la violencia de género, los riesgos psicosociales y la salud mental, acorde con lo revisado hasta el momento y con el alcance del presente estudio, se encontró un vacío en cuanto a la delimitación y el estudio de la VP en concordancia con el TDR.

En el segundo capítulo se plantea el problema de investigación, que surge de lo encontrado en el apartado anterior, es decir, una limitada investigación sobre la relación entre VP y las experiencias laborales de las mujeres TsDR. A continuación, en el capítulo tres se define el objetivo general y también se establecen los objetivos específicos de la investigación.

En capítulo siguiente se argumenta la relevancia y pertinencia de la investigación, destacando la importancia económica y social del TDR tomando en cuenta las condiciones a las que se ven enfrentadas las mujeres dentro de este. Se resalta la necesidad de generar estudios en Colombia que aborden la relación entre TDR y VP, dada la escasez de investigaciones sobre este tema.

En el marco conceptual se abordan los conceptos centrales que guían la investigación, como el trabajo como fenómeno psicosocial (Cruces et al., 1999; Oregambídez, 2011; Sanchis, 2004; Naredo, 2001; Peiró, 2004; Ghai, 2003 y Valenzuela & Mora, 2009), la relación entre trabajo, género y cuidado (Molinier y Arango, 2011; Cruces et al., 1999; Torns, 2008; Kergoat, 2003; Pfefferkorn, 2007; OIT; ONU y CEPAL), el TDR (Torns 2018; Dios Herrero, 2006; Barrera Londoño, 2018; Hablemos de trabajo doméstico 2022; Gontero y Velásquez Pinto 2023; ONU 2020; Mintrabajo, 2019 y OIT 2011), la violencia basada en

género (VBG) (ONU, 1993 y Perela, 2010), violencia laboral (VL) (Luna 2003 y Peralta 2004) y la VP, violencia psíquica, violencia verbal y emocional (Perela, 2010; Porrúa et al., 2010; Koller y Darida, 2020; Acosta-Uribe & Pulido-Criollo, 2022; Jaramillo et al., 2023; ONU Mujeres, s.f.; Quispe Ortogorin, 2024; Rey-Anacona, 2009; Salinas Rodríguez & Espinosa Sierra, 2014). En torno a la VP también se abordan sus elementos históricos, jurídicos, legislativos y económicos, y su estado actual en Colombia.

En el capítulo de Metodología se describen los aspectos metodológicos del estudio, incluyendo el tipo y diseño de investigación, las características de las participantes, las estrategias de recolección, análisis de información y el sistema de categorías. Se utiliza un diseño de teoría fundamentada, con entrevistas semiestructuradas como principal instrumento de recolección de datos. El análisis de la información se realizó con el apoyo del software ATLAS.ti, versión 2024, utilizando las manifestaciones conductuales de la VP propuestas por Jaramillo et al. (2023) como categorías de análisis.

El capítulo siguiente, Presentación y análisis de resultados se exponen los hallazgos obtenidos del proceso de recolección y análisis de la información, a partir de las narrativas de las participantes. Este capítulo se estructura con base en el sistema de categorías previamente definido y en aquellas categorías emergentes que surgieron durante el análisis, permitiendo dar cuenta de las principales manifestaciones de la VP en el TDR, así como las condiciones laborales, intersecciones y formas de afrontamiento que configuran dichas experiencias, integrando citas textuales de las participantes que ilustran y profundizan los hallazgos.

Finalmente, se discuten y concluyen los principales hallazgos del estudio, estableciendo un diálogo entre los resultados obtenidos, los antecedentes investigativos y el marco conceptual que orientó la investigación. Este apartado permite profundizar en las experiencias y comprensiones de la VP en el TDR desde una lectura analítica, interpretativa y situada, destacando aquellos aspectos que reafirman los desarrollos teóricos existentes y aquellos que emergen como aportes novedosos del estudio.

1. Antecedentes

1.1 Revisión Bibliográfica: Caracterización

En este apartado se consignan las principales temáticas de investigación que se encontraron dentro de la literatura existente en torno al TDR y la VP como categorías de interés y análisis. El criterio utilizado para la selección de documentos fue que estos fueran publicados hace máximo diez años, que estuvieran en revistas indexadas y ranqueadas dentro de los cuatro cuartiles de SJR. De esta manera, la revisión de antecedentes contempló la búsqueda de por lo menos 40 documentos, dentro de los cuales se eligieron 20, ya que, al pasar por los criterios de calidad, varios evidenciaron limitaciones en cuanto al desarrollo de las temáticas de estudio e igualmente de tipo metodológico.

Es importante resaltar que en la búsqueda aparecieron distintos enfoques que, lejos de disentir con lo que se pretendió seleccionar, lograron ofrecer un campo de visión muchísimo más amplio en torno al fenómeno que se estudió, lo cual enriqueció esta revisión de antecedentes dejando claro los enfoques de abordaje en torno al fenómeno. Se logró, entonces, un balance en términos de aportes y de identificación de vacíos entre lo que reporta la literatura en relación con nuestro interés de estudio.

En este sentido, se logró evidenciar una fuerte tendencia a estudiar el TD en relación con la violencia de género, los riesgos psicosociales, la salud mental, perspectiva interseccional y la VP, con métodos de estudio cuantitativos y cualitativos, revisiones documentales y trabajos teóricos desde un sistema de recolección de la información por medio de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios principalmente. Además, el análisis de dicha información en su mayoría se trató a través de un enfoque hermenéutico.

De esta manera se obtuvo un total de seis artículos cuantitativos, cuatro cualitativos, cuatro de revisión bibliográfica y cinco teóricos, en su mayoría de países como España (5), México (4) y Colombia (3), que trabajan en general con poblaciones de mujeres TsDR,

migrantes, afrodescendientes, mujeres que han sido víctimas de violencia y hombres y mujeres que trabajan en el mismo sector. Por último, el lapso de tiempo contempló investigaciones desde el 2015 hasta el 2024, siendo los del año 2022 y 2023 los de mayor auge (ver Anexo A).

Ahora bien, frente al TD las investigaciones demuestran un creciente interés por relacionarlo con el racismo, la interseccionalidad, el trabajo esclavo, las asimetrías de poder, la desigualdad, y la vulnerabilidad a la que se ven expuestas las TsDR (Brivio, 2023; Fernández Ossandón, 2021; Acciari y Ribeiro Corossacz, 2020; Yáñez, 2016; Saldaña Tejeda 2013; Casanova Martín, 2023). Además, postulan la violencia de género y la migración como otras de las categorías de análisis a tener en cuenta para investigar este fenómeno (Parella et al., 2023; López et. al., 2023; Dutra et al., 2022; Paniagua de la Iglesia, 2022; Bervian et al., 2019).

En cuanto a la violencia de género y trabajo se pudo identificar dos distintos enfoques. El primero, en relación con el impacto de la violencia de género en el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras (López et al., 2023) y, el segundo, en torno hacia la percepción de la VL (Cañavate Buchón & Meneghel, 2023). Si bien dichos trabajos concuerdan en señalar la relación existente entre la violencia de género y el TD, se evidencia un vacío en la literatura en cuanto a cómo se presenta la VP y cómo se define en este campo, lo cual para efectos de nuestra investigación fue vital lograr delimitar.

Otro de los grandes enfoques encontrados en la literatura refiere a los riesgos psicosociales laborales y la afectación de la salud mental en el TD. Sobre este punto, era de interés hallar la relación entre VP y TDR, elemento que no se evidencia satisfactoriamente, ya que cuando se trata la VP es a través del ámbito laboral en general y no del TDR en específico.

Por lo anterior, se encontró que al buscar la relación entre VP y TDR y no remunerado se halla un vacío, pues no es algo que se suele abordar en conjunto. En cambio,

lo que reporta la literatura es un amplio trabajo en cuanto al vínculo en el estudio de relaciones de pareja heterosexuales y la VP.

1.2 Análisis y Perspectivas de Investigación Identificadas

A continuación, en este segundo apartado se consignan algunas investigaciones que exploran las perspectivas identificadas (Ver Tabla 1), en cuanto al fenómeno del TD: riesgos psicosociales, condiciones de trabajo y violencia de género.

Tabla 1

Resumen Perspectivas de investigación

Factores de Riesgos psicosociales	Correa Carrasco, 2021; Casanova Martín, 2023, Palma et al., 2022): precariedad, condiciones de trabajo y el género Precariedad: temporalidad, rotación, pluriempleo, sobrecarga de trabajo, reiteración y repetitividad de tareas, miedo a deportación Condiciones de trabajo: Cambios de horario; Bajos salarios, delimitación de tareas, tareas monótonas, carácter solitario, aislamiento de tareas Género: doble jornada, división sexual del trabajo, violencia, discriminación, trato injusto Paniagua de la Iglesia (2022): factores de protección
Interseccionalidad	Entrecruzan desigualdades de género, raza, etnia, clase social y nacionalidad (Parella et al., 2023; Brivio, 2023; Dutra et al., 2022; Paniagua de la Iglesia, 2022; Fernández Ossandón, 2021; Acciari y Ribeiro Corossacz, 2020; Yáñez, 2016; Saldaña Tejeda 2013; Casanova Martín, 2023)
Trabajo doméstico y migración	Dutra et al. (2022); Paniagua de la Iglesia, (2022); Parella et al., (2023): invisibilidad, vulnerabilidad, feminización, discriminación, informalidad e irregularidad, precariedad y desigualdad estructural que tienen lugar dentro del trabajo doméstico remunerado desempeñado por mujeres migrantes
Violencia de género y trabajo; Hostigamiento psicológico	López et al. (2023): violencia física, psicológica, sexual, verbal, social y cibernética, acciones de abuso, desmedro, menoscabo y/o perjuicio que ocurre en el ámbito laboral Quispe Ortogorin (2024): Brecha salarial y violencia doméstica (emocional y física) Paniagua de la Iglesia (2022): violencia interpersonal: violencia física, violencia verbal, violencia emocional o psicológica y violencia sexual, Acosta Uribe y Pulido Criollo (2022): hostigamiento psicológico, humillaciones, el ninguneo-aislamiento social, desprestigio profesional, degradación Jaramillo Correa, Echevarría Zapata y Gómez Vargas (2003): Violencia Psicológica: manifestaciones conductuales, aislamiento social, degradación o denigración, control, intimidación o dominación. Acciones que apartan, controlan, amedrentan o denigran la forma de ser o comportarse de una persona, ya sea consciente o inconscientemente

Dentro de la literatura encontrada se hace clara una tendencia investigativa referente a los factores de riesgo psicosociales, tanto del sector laboral en general como puntualmente en el TDR; destacando su impacto en la salud mental de las y los trabajadores (Correa Carrasco, 2021; Casanova Martín, 2023, Palma et al., 2022). Paniagua de la Iglesia (2022) además analiza los factores de protección ante la violencia en el TDR para el caso particular de mujeres migrantes.

Resulta importante puntualizar en los riesgos psicosociales de mayor prevalencia dentro del TDR que, de acuerdo con los estudios de Correa Carrasco (2021) y Casanova Martín (2023), concuerdan en torno a: la precariedad, las condiciones de trabajo y el género. En relación con la precariedad, Casanova Martín (2023) señala que la precariedad laboral, caracterizada por la temporalidad, alta rotación, empleo parcial y pluriempleo, genera estrés, sobrecarga de trabajo y presión psicológica. La inestabilidad laboral empeora la salud mental de las TsDR y, a la vez, les dificulta buscar atención médica o pedir bajas laborales. En torno a las condiciones de trabajo menciona que se presentan sentimientos de incertidumbre e inseguridad por parte de las TsDR frente al cumplimiento de los acuerdos, debido a los frecuentes cambios en los horarios, descansos, salarios y delimitación de tareas, lo que les produce “estrés y dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal” (p. 75).

El autor menciona, además, que debido a las características de las tareas realizadas, monótonas y repetitivas, las TsDR “viven en un continuo desgaste emocional (burnout) e insatisfacción personal y profesional que se ven acentuados por el carácter solitario y el aislamiento que caracteriza el desarrollo de este trabajo en el hogar familiar” (p. 75). Por último, con relación al género, se da el fenómeno de “doble jornada” puesto que realizan labores dentro de sus lugares de trabajo y en sus hogares (Casanova Martín, 2023).

Adicionalmente, dentro de los riesgos psicosociales el autor menciona que, las TsDR se ven enfrentadas a situaciones de violencia, discriminación y trato injusto no solo por razón de género, sino que además, se entrecruzan otros factores como la etnia o la nacionalidad, en

donde “las circunstancias personales y sociales que pueden influir en que determinados factores psicosociales puedan tener un peso mayor que otros sobre las personas trabajadoras, como el género o la etnia” (p. 70).

En relación con lo anterior, resulta relevante mencionar la presencia de la perspectiva interseccional dentro de los estudios encontrados, los cuales señalan que, en el TD se entrecruzan desigualdades de género, raza, etnia, clase social y nacionalidad (Parella et al., 2023; Brivio, 2023; Dutra et al., 2022; Paniagua de la Iglesia, 2022; Fernández Ossandón, 2021; Acciari y Ribeiro Corossacz, 2020; Yáñez, 2016; Saldaña Tejeda 2013; Casanova Martín, 2023), las cuales posicionan a las mujeres en distintos contextos de vulnerabilidad. En este sentido, los distintos autores abordan dichos conceptos, tal como lo menciona Fernández Ossandón (2021):

el trabajo doméstico constituye un nudo histórico de la teoría, de la política y práctica feminista, y es objeto de investigaciones respecto al patriarcado, el valor del trabajo reproductivo (Federici, 2012) y la relación de las mujeres con la política (Pateman, 1988). Pero especial atención ha adquirido el trabajo doméstico pagado como objeto para comprender las relaciones de poder articuladas por elementos estructurales e históricos en cuanto a las diferencias de género, raciales, étnicas y de clase social (p. 2).

Por consiguiente, resulta importante comprender que dentro de los estudios la interseccionalidad emerge como una perspectiva multidimensional en la cual se entrecruzan diferentes desigualdades que intervienen en la comprensión del TDR. Esto se debe, según Brivio (2023) a que:

(...) domestic work takes place in private spaces, using under-age workers, poor relatives and badly paid migrant women. They are largely undeclared, and often remain unnoticed by social and political structures. In general, it is the “invisible” nature of this work that raises problems even in its definition. (p.88)

Si bien esta no es propiamente la línea de investigación del presente estudio, es importante resaltar el valor de estas aproximaciones al fenómeno que, sin duda, siempre deben de tenerse en cuenta, incluso en trabajos como el nuestro, pues, aunque el énfasis está en la VP, no se desconoce en absoluto los posicionamientos de género, etnia, clase y sus repercusiones históricas que hacen a las mujeres TsDR más propensas a ser víctimas de cualquier tipo de violencia.

La investigación sobre el TDR en España resalta las condiciones de invisibilidad, vulnerabilidad, feminización, discriminación, informalidad, irregularidad, precariedad y desigualdad que enfrentan las mujeres migrantes en este sector (Dutra et al., 2022; Paniagua de la Iglesia, 2022; Parella et al., 2023). Estas condiciones no son exclusivas de las TsDR migrantes, sino que también afectan al TD en general (Alessandra Brivio, 2023; Fernández, 2021; Sánchez Rubio y Cruz Zúñiga, 2015; Yáñez, 2016). Cabe destacar que la literatura se ha centrado en estudiar las diversas formas de violencia que sufren estas mujeres, pero no han centrado su análisis en la capacidad de agencia frente a estas adversidades.

Para propósitos de este trabajo, no fue posible encontrar estudios que vinculen el TDR y la VP. Pese a esto, se encontraron otros que articulan la VBG y el trabajo, así como el hostigamiento psicológico en concordancia con el TD. Con relación a la articulación entre la VBG y el trabajo, de acuerdo con López et al. (2023), la VBG es un fenómeno que permea todas las áreas de la vida de la mujer, pese a esto, su impacto dentro del ámbito laboral ha sido poco estudiado; de ahí la relevancia de su estudio, pues identifica los tipos de VBG de los cuales son víctimas las mujeres trabajadoras en México y sus repercusiones tanto sobre ellas como sobre las organizaciones. Los autores también mencionan que, la VBG tiene un impacto tanto en las trabajadoras: afecciones a nivel de salud física y emocional y repercusiones en su trayectoria laboral; como en la empresa: costos económicos, de productividad y calidad, renuncia de personal.

Dentro de los resultados encontrados por López et al. (2023), se resalta que, la VBG de tipo psicológico, social y verbal, afecta el desempeño laboral, continuidad y rotación en el trabajo de las mujeres, además, se encontró que, algunas trabajadoras “callan” y “soportan” la violencia de género por permanecer empleadas. No obstante, el estudio no brinda una definición de VBG, ni de los otros tipos de VBG analizados (ciberviolencia, violencia física, violencia sexual, violencia verbal y violencia social), más allá de catalogarla como uno de los varios tipos de VBG.

Otro aporte importante a tener en cuenta es el de Quispe Ortogorin (2024), ya que en su investigación concluyen que una mayor brecha salarial de género está asociada con un aumento de la violencia doméstica (VD), especialmente la emocional y física. Por otro lado, el autor comprende la violencia de pareja como la forma principal de VD, sin embargo, destaca la importancia de la brecha salarial de género como un factor determinante en la VD.

El estudio realizado por Paniagua de la Iglesia (2022) supone, dentro de la bibliografía encontrada, la mayor aproximación a la articulación entre TDR y la VP. El estudio analiza las manifestaciones de la violencia interpersonal: violencia física, violencia verbal, violencia emocional o psicológica y violencia sexual, dentro del TDR realizado por mujeres migrantes. Sin embargo, el estudio no brinda una delimitación clara entre la violencia emocional y la VP, quedando difusa la conceptualización de los términos, y si estos se toman o no como una misma categoría de violencia interpersonal.

Dentro de los resultados obtenidos por Paniagua de la Iglesia (2022) identifica diversas formas de violencia emocional y psicológica experimentada por las trabajadoras, como humillaciones, amenazas, control sobre su alimentación y tiempo, intimidación laboral, ofensas personales y violación de su vida privada. Las agresiones verbales son consideradas parte de la VP. La autora, para fines de su estudio, optó por asignarles una categoría analítica propia. Sin embargo, no se especifica la distinción entre violencia emocional/psicológica y verbal debido a sus similitudes.

En la investigación de Acosta y Pulido (2022) se aborda el tema del hostigamiento psicológico en las TsDR. No obstante, este último se confunde conceptualmente con la violencia, pues los autores lo abordan como si fueran sinónimos, de forma que nunca se ofrece una definición acerca del mismo, sino que el lector puede interpretar que se trata efectivamente de distintas formas de violencia como las humillaciones, el ninguneo-aislamiento social, desprestigio profesional, degradación, entre otras, que afectan a las TsDR.

Dentro de la línea de VP tenemos el trabajo de Jaramillo et al. (2023) en el cual las autoras hacen una revisión bibliográfica acerca del concepto, pues comprenden que el término se ha aplicado indiscriminadamente a situaciones que no siempre están relacionadas con el abuso psicológico en cuanto a categoría conceptual, sino que refieren a otro tipo de fenómenos. Dentro de los resultados de su búsqueda, las autoras encontraron que la VP puede abordar un sinnúmero de manifestaciones conductuales tales como: aislamiento social, degradación o denigración, control, intimidación o dominación; y que además de estas intervienen la visibilidad, la frecuencia, la intencionalidad y las consecuencias en las víctimas.

Si bien esta es una de las mejores conceptualizaciones que se pudo encontrar en la literatura reportada, también es cierto que el enfoque de análisis de este trabajo es respecto a la violencia en relaciones de pareja y no en el TD, lo que nos vuelve a indicar el bajo interés que hay por parte de los académicos en torno a la conjunción entre este concepto y el TDR. Dicho vacío es una gran oportunidad para los intereses y fines del presente trabajo.

En conjunto, la revisión de los antecedentes permitió identificar una producción académica amplia y diversa en torno al TDR, sin embargo, esta revisión también evidenció vacíos significativos que resultaron fundamentales para la formulación del planteamiento del problema de la presente investigación. De manera particular, se identificó una escasa delimitación conceptual y empírica de la VP en articulación específica con el TDR, dado que la mayoría de los estudios abordan la VP en el marco de las relaciones de pareja o la

subsumen dentro de categorías más amplias como riesgos psicosociales, violencia emocional o VBG, sin profundizar en sus manifestaciones concretas dentro del trabajo doméstico remunerado. Asimismo, se observó que, aunque la literatura reconoce la alta exposición de las TsDR a múltiples violencias y desigualdades estructurales —atravesadas por género, clase, etnia, contexto socioeconómico y migración—, existe un bajo interés por explorar las experiencias, comprensiones y formas de afrontamiento de las propias trabajadoras frente a la VP. Estos vacíos teóricos y empíricos, sumados a la invisibilización histórica del TDR y a la ausencia de estudios situados en el contexto colombiano, constituyeron la base para la formulación del problema de investigación, orientado a explorar la VP desde las experiencias y comprensiones de las mujeres vinculadas al TDR residentes en Cali.

1.3 Recorrido Legislativo De VP En Colombia

Actualmente, en Colombia no hay una normativa sobre la VP específicamente, pero se hace mención de esta en la Ley 1761 de 2015 Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely) y la Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, tal como se ejemplifica en la siguiente tabla:

Tabla 2

Leyes en donde se hace mención a la VP

Leyes	Descripción
Ley 1761 de 2015, Artículo 2	Define el feminicidio e incluye como circunstancia la VP dentro de un ciclo de violencia que precede al crimen.
Ley 1761 de 2015, Artículo 6	Menciona la VP como un tipo de agresión o sufrimiento que puede anteceder al feminicidio.
Ley 1257 de 2008, Artículo 2	Define la violencia contra la mujer, incluyendo la VP como una forma de daño o sufrimiento
Ley 1257 de 2008, Artículo 3	Define el daño psicológico como una consecuencia de acciones destinadas a degradar o controlar a la mujer a través de intimidación, manipulación, amenazas, humillación o aislamiento, entre otras conductas.

1.4 Recorrido Legislativo Del TDR En Colombia

En Colombia, las primeras normas laborales relacionadas con el servicio doméstico se remontan a la Masacre de las Bananeras y la elección de Alfonso López Pumarejo en 1934, debido a este hecho se legalizó el sindicalismo y el derecho a la huelga al tiempo que presionó a la United Fruit Company a negociar con sus trabajadores, situación que desembocó en el primer acuerdo de tipo laboral en el país, el Pacto Auli-Garcés Navas, que formalizó la contratación de trabajadores, reguló jornadas y garantizó pagos de nómina (Serrano y Morales Vargas, 2010, citado en Barrera Londoño, 2018). Ese mismo año, se promulgó la Ley 10, que definió al empleado particular y otorgó derechos laborales básicos. Tales leyes comenzaron a surgir debido a la presión sindicalista, sin embargo, comenta Barrera Londoño (2018) es muy difícil determinar hasta qué punto tenía una aplicación fidedigna y eficaz dado que, en parte, era muy alta el analfabetismo y la ignorancia sobre estos temas por parte de los/las TsDR domésticas.

A través de la siguiente tabla adaptada del trabajo de Barrera Londoño (2018) resumimos los aspectos importantes de este recorrido histórico normativo:

Tabla 3

Recorrido histórico normativo

Decretos, leyes y sentencias	Descripción
Decreto de ley 2663 de 1950	Aborda aspectos como el salario y horas de trabajo, sin embargo, tendría aspectos discriminatorios frente al trabajo doméstico
Sentencia C-372 de 1998	Revisión de la jornada de trabajo y determinó que las TsDR domésticas se les debía garantizar una jornada máxima a excepción de aquellas que trabajaran como “internas”, es decir, que vivieran en la misma casa; para ellas, la jornada sería máximo de diez horas debido a que era una labor de confianza y dichas labores no cumplen con la jornada delimitada.
C-871 de 2014	(i) la prima de servicios sí se inspiró en una prestación que se denominaba "reparto de utilidades", pero no es idéntica a esta última, como lo demuestra el hecho de que el Legislador la definió en torno a criterios como el patrimonio de la empresa y el salario del trabajador (y no en relación con las utilidades de la unidad productiva); (ii) la prima de servicios puede concebirse entonces, de forma más amplia, como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo; (iii) el trabajo doméstico genera beneficios económicos y sociales a las familias, pues (iii. 1) les permite salir del hogar para generar ingresos y (iii.2) brinda cuidado a las personas más vulnerables del hogar (niños y ancianos). Finalmente, (iv) la distinción afecta a un grupo social vulnerable.

T-014 de 2015	Todos los trabajadores y TsDR domésticas tienen derecho a que se les garantice condiciones de trabajo dignas y justas. Ello implica, que como mínimo, los empleadores deben respetar: (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral; (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; (iii) la jornada laboral permitida; (iv) la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores
Ley 1788 de 2016	Esta ley extendió la protección y los derechos laborales a los trabajadores del hogar, reconociendo formalmente su condición como trabajadores y garantizando prestaciones como la salud, pensiones y accidentes de trabajo.
Sentencia C- 507 de 2023	“[...] la jornada máxima laboral del servicio doméstico interno se reducirá de 60 a 52,5 horas semanales.”(Hablemos de trabajo doméstico, 2022, p.13)

De esta manera puede concluirse que, como dice Lamas Tapias citado por Barrera Londoño (2018): “Como se aprecia históricamente en Colombia, la regulación laboral ha obedecido más a un mecanismo para evitar el conflicto y las manifestaciones de los trabajadores, así como para ejercer el control social de la población” (p.15). Puesto que sus respuestas se han dado históricamente como una forma de aliviar las presiones de los sindicatos más que a una preocupación honesta por las condiciones laborales y de bienestar de la fuerza laboral del país. Es por ello que, como se ha hecho explícito a lo largo de este marco conceptual, el servicio doméstico muy difícilmente logra acogerse en la práctica a todas estas regulaciones expuestas en la tabla, siendo incluso que, según datos del DANE obtenidos por Valor Doméstico para el 2023 había 615.096 personas vinculadas al TDR de las cuales el 93,96% son mujeres (Hablemos de trabajo doméstico, 2022, p. 7). Puede pensarse entonces que a pesar de los avances legales, persisten retos como la informalidad, la falta de conocimiento sobre derechos laborales por parte de las TsDR, y la necesidad de una implementación efectiva de las leyes existentes.

2. Planteamiento del Problema

En primer lugar, como se ha podido observar en la revisión de antecedentes y más adelante en la revisión conceptual, el fenómeno de la VP presenta vaguedad y ambigüedad teórica y empírica, entrecruzándose con situaciones de violencia de género, económica, hostigamiento, acoso etc. Asimismo, la relación de la VP con las experiencias laborales de las mujeres TsDR, el panorama es limitado, impreciso y difuso; en esa medida, resulta interesante tratar de visualizar cómo se comprende la VP por ellas mismas, a partir de sus experiencias y subjetividades.

Además, la revisión permitió vislumbrar que, en el contexto del TDR se da lugar a condiciones de discriminación y de diferentes tipos de violencias (Dutra et al., 2022; Paniagua de la Iglesia, 2022; Parella et al., 2023; Alessandra Brivio, 2023; Fernández, 2021; Sánchez Rubio y Cruz Zúñiga, 2015; Yáñez, 2016); de allí, el foco de la presente investigación en explorar cómo comprenden la VP las participantes, qué manifestaciones dicen que hacen parte de la misma y qué formas de manejo le han dado ellas o proponen al respecto.

Si bien la literatura existente ha contribuido a conceptualizar la VP desde enfoques jurídicos, clínicos y de VBG, persiste un vacío en torno a cómo las mujeres vinculadas al TDR comprenden y nombran este tipo de violencia desde su experiencia cotidiana. En muchos casos, las trabajadoras no utilizan categorías teóricas formales para referirse a la VP, lo que ha llevado a su subregistro y naturalización. Esta falta de reconocimiento explícito no implica la ausencia de violencia, sino que pone en evidencia la necesidad de indagar por las comprensiones construidas por las propias TsDR respecto a las manifestaciones de la VP en sus contextos laborales, con el fin de ampliar los marcos interpretativos existentes y visibilizar estas experiencias desde una perspectiva situada.

Aunque distintos estudios han identificado prácticas como la intimidación, el control, la denigración, el aislamiento emocional y otras formas de maltrato en el ámbito laboral y doméstico, existe una escasa articulación de estas experiencias como manifestaciones constitutivas de la VP en el TDR. Con frecuencia, estas prácticas son interpretadas como exigencias propias del trabajo, conflictos interpersonales o condiciones laborales adversas, lo que dificulta su reconocimiento como violencia. Esta situación evidencia la necesidad de examinar de manera sistemática las experiencias concretas vividas por las mujeres TsDR en Cali, para identificar cómo dichas prácticas configuran un fenómeno de VP y de poder sostenido, relacional y normalizado dentro de la relación laboral.

Finalmente, la literatura sobre violencia en el TDR ha tendido a centrarse en la descripción de las condiciones de vulnerabilidad, dejando en un segundo plano las formas de manejo y afrontamiento que las propias trabajadoras despliegan frente a la VP. Esta omisión contribuye a una representación de las TsDR como sujetos pasivos, invisibilizando su capacidad de agencia en contextos de desigualdad estructural. En este sentido, resulta pertinente indagar por las estrategias que las mujeres vinculadas al TDR proponen y utilizan para enfrentar la VP, con el fin de comprender tanto los límites como las posibilidades de acción que se configuran en estos escenarios laborales.

De acuerdo al problema planteado anteriormente, para el presente estudio se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se comprende la VP, qué experiencias refieren sobre esta en sus contextos de trabajo y qué formas de manejo proponen al respecto, mujeres trabajadoras vinculadas al TDR residentes en Cali?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Explorar manifestaciones conductuales, comprensiones y formas de manejo de la VP desde los contextos del TDR efectuado por mujeres trabajadoras domésticas residentes en Cali.

3.2 Objetivos Específicos

- Examinar experiencias referidas por mujeres vinculadas al TDR de aislamiento, denigración, dominación e intimidación, como manifestaciones conductuales constitutivas del fenómeno de VP.
- Identificar las comprensiones y otras manifestaciones (interseccionalidad, VL, otras violencias, tipos de trabajo) que mujeres vinculadas al TDR exponen respecto a la manifestación de la VP en sus contextos de trabajo.
- Re-Conocer formas de manejo y afrontamiento ante la VP propuestas por las mujeres vinculadas al TDR en Cali.

4. Justificación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos núm. 189 en 2011, reconoce la importante contribución que realizan los y las trabajadoras domésticas a la economía mundial. El TD es esencial en el sostenimiento y desarrollo económico y emocional de los hogares y de la sociedad en general (Gontero y Velásquez Pinto, 2023). De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (2023), para el año 2021, el Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado (TDCNR) produjo un valor de 462.295 miles de millones de pesos, equivalentes al 21.7% del total de la economía colombiana; con una diferencia de 7.835 miles de millones de pesos en comparación a las industrias manufactureras, la actividad económica que produjo el mayor valor en la economía total del país, con una contribución de 470,130 mil millones de pesos.

El TDR es una actividad altamente feminizada, de acuerdo con la OIT (2021), para el 2019, el 91.1% de las personas dedicadas al TDR en América Latina y el Caribe eran mujeres, siendo esta la región del mundo en donde el TDR representa la más alta proporción de empleo (Gontero y Velásquez Pinto, 2023), representando una fuente importante de empleo para las mujeres. Para 2019, según la OIT (2021) una de cada nueve mujeres ocupadas, (equivalentes al 11,3%) era TsDR. Cabe destacar que, de acuerdo con la OIT (2021) las mujeres migrantes, indígenas y afrodescendientes representan un alto porcentaje de las personas ocupadas en el TD.

Al centrarnos en la población colombiana, encontramos que la Organización de las Naciones Unidas - ONU mujeres Colombia (2020), nos indica que en Colombia 688 mil personas se dedicaban al TDR, de las cuales el 94% son mujeres. Esta ocupación representa un 7% de la ocupación laboral de las mujeres. El 62% de las mujeres dedicadas a esta labor ganan un salario mínimo o menos, y solo el 17% tiene acceso a seguridad social (DANE,

2020). Ahora bien, tal como se ha podido observar, el TDCNR se encuentra altamente feminizado y, por tanto, inmerso en un sinnúmero de formas de violencia presentes en distintos contextos: laboral, familiar, social, entre otros, que emergen vinculadas en su mayoría a la condición de género. Esto se refleja en distintos datos que ponen en evidencia indicadores de feminicidios, violencia familiar, violencia doméstica de las cuales son objeto muchas mujeres.

De acuerdo con el Observatorio Colombiano de Feminicidios (2024b), entre 2018 y 2023 se han registrado 3.628 feminicidios en Colombia; de los cuales, 525 ocurrieron durante el 2023, en su mayoría en los territorios de Antioquia (95), Bogotá D.C. (59), Valle del Cauca (52), Cauca (41) y Atlántico (39). Además, según el Observatorio Colombiano de Feminicidios (2024a), en el primer cuatrimestre del 2024, se han registrado 271 feminicidios en el país, en su mayoría en los territorios de Antioquia (29), Atlántico (29), Bogotá D.C. (27), Valle del Cauca (25), Santander (14) y Tolima (13).

Según la información recolectada por la Fundación Paz & Reconciliación (Pares), para 2023, la Policía Nacional registró 109. 674 casos de violencia intrafamiliar, de las cuales el 70. 9% de las víctimas fueron mujeres, con prevalencia en los departamentos de Bogotá D.C., Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca y Atlántico, respectivamente. Además, de acuerdo con datos del SIEDCO, en el mismo año se registraron 23.366 mujeres víctimas de violencias de tipo sexual. En consecuencia con lo anterior y tal como se ha podido observar en las investigaciones consultadas, es posible afirmar que, en el mundo y en especial en Colombia, se siguen perpetuando VBG (Bervian et al., 2019; Línea de Convivencia y Seguridad Ciudadana, 2024; López et al., 2023 & Observatorio Colombiano de Feminicidios, 2024a y b.), lo que supone un panorama alarmante para las mujeres en el país. Inmersas en dicho panorama y, peor aún, con un cúmulo de factores adversos que determinan altas condiciones de vulnerabilidad, se encuentran las mujeres del TDR (Acciari & Ribeiro, 2020;

Brivio, 2023; Correa, 2021; Dutra et al., 2022; Fernández, 2021; Martin, 2023; Paniagua de la Iglesia, 2022; Parella et al., 2023; Pereyra & Poblete 2018; Saldaña, 2013 & Yáñez, 2016).

Adicionalmente, se entiende que lo más frecuente es que las TsDR no cuenten con contratos legales establecidos, lo que nos podría señalar que, a pesar de los esfuerzos por la implementación y defensa de los derechos establecidos por Mintrabajo para mejorar las condiciones laborales de las TsDR, estos muchas veces no se cumplen, dejándolas en estado de vulnerabilidad a distintos tipos de violencia, entre los que se encuentra la VP (García-Loaiza et al., 2021).

De acuerdo al análisis de antecedentes y teniendo en consideración el alcance del presente estudio, se evidencia un vacío en la investigación sobre la relación entre TDR y VP, lo que motiva a este estudio a explorar dicha relación, dada la falta de claridad en torno a ambos temas. Aunque la presente investigación no se centró en la VBG ni la interseccionalidad —tratados por autores como Brivio, 2023; Acciari & Ribeiro, 2020; David & Zúñiga, 2015; Saldaña Tejeda, 2013—reconocemos su entrecruce en las experiencias de VP de las TsDR. Esta investigación es relevante tanto para comprender el fenómeno como para visibilizar las diversas problemáticas que enfrentan un grupo de mujeres TsDR residentes en la ciudad de Cali. Además de destacar la necesidad de generar estudios en Colombia que aborden estos vacíos investigativos, así como sus aportes a la psicología organizacional y del trabajo, en la medida en la que amplía la comprensión de las dinámicas laborales más allá de los entornos organizacionales formales y contribuye a reconocer la VL y VP desde una perspectiva situada e interseccional, lo que permite orientar políticas públicas para la protección del bienestar y los derechos de las TsDR.

5. Marco Conceptual

Frente al problema y objetivos de la investigación el presente apartado pretende profundizar en los temas y conceptos centrales que guían la discusión en torno al TDR (Cruces et al., 1999; Dios Herrero, 2006; Molinier y Arango, 2011; Ghai 2003; Gontero y Velásquez Pinto, 2023; Hablemos de trabajo doméstico, 2022; Kergoat, 2003; Mintrabajo 2019; Naredo 2001; OIT 2011; ONU 2020; Oregambídez 2011; Pfefferkorn, 2007; Peiró 2004; Sanchis 2004; Torns, 2008 & Valenzuela y Mora 2009) y la VP (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993; Jaramillo et al., 2023; Koller y Darida, 2020; ONU, 1993; Perela, 2010; Porrúa et al., 2010; Rey-Anacona, 2009 & Salinas Rodríguez y Espinosa Sierra, 2014).

De tal forma, en relación al TDR, se propone la noción de trabajo comprendida como asunto histórico y psicosocial principalmente desde los planteamientos de Cruces et al. (1999); Oregambídez (2011); Sanchis (2004); Naredo (2001); Peiró (2004); Ghai (2003) y Valenzuela & Mora (2009). Asimismo, se abordan las relaciones de trabajo, género y cuidado desde la concepción de Molinier y Arango (2011); Cruces et al. (1999); Torns (2008); Kergoat (2003); Pfefferkorn (2007) y desde organizaciones como la OIT, ONU, CEPAL. Por último, sobre este eje se expone la comprensión del trabajo doméstico remunerado en tanto su delimitación conceptual (Torns, 2018 y Dios Herrero 2006) y sus elementos históricos, jurídicos y económicos (Barrera Londoño, 2018; Hablemos de trabajo doméstico, 2022; Gontero y Velásquez Pinto, 2023; ONU, 2020 y Mintrabajo, 2019, OIT 2011) para obtener una visión del estado actual en Colombia en términos de sus condiciones e implicaciones.

Por otro lado, frente a la VP se propone un recorrido histórico acerca de su origen (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993 y Perela, 2010), su marco legislativo en Colombia (Ley 1761 de 2015 y Ley 1257 de 2008) y su diferenciación con otros conceptos como el mobbing, el acoso laboral, la violencia laboral y el hostigamiento psicológico (Peralta, 2004 y Luna, 2003), la violencia verbal (Koller y Darida, 2020), el maltrato psicológico

(Rey-Anaconda, 2009) y la VBG (Perela, 2010; ONU, 1993; ONU Mujeres), los cuales — como ya se explicará más adelante—, tienden a confundirse y sobreponerse los unos a los otros debido a su falta de delimitación. En el presente trabajo, entonces, es de vital importancia poder realizar una acotación sobre qué comprendemos por VP y cómo la diferenciamos de todas aquellas otras categorías.

5.1 Trabajo Doméstico Remunerado TDR

5.1.1 El Trabajo Como Asunto Histórico Y Psicosocial

La concepción moderna que tenemos del trabajo es desde una perspectiva principalmente productiva, se trata de una actividad por la cual se recibe una remuneración económica. Pero el trabajo puede connotar otro tipo de consideraciones, Peiró (1989) citado por Cruces et al (1999) lo define como:

Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (p. 17)

La concepción del trabajo ha cambiado a lo largo del tiempo. Oregambídez (2011) señala que, en épocas pasadas, no existía una separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, ya que el trabajo era fundamental para la supervivencia, sin distinción de actividades como la caza o la recolección. Sanchis (2004) agrega que, en la antigua Grecia y Roma, el trabajo manual era despreciado y asociado con la esclavitud, mientras que en la tradición judeo-cristiana se vinculaba al pecado original. No obstante, con el paso de los siglos, la noción de trabajo evolucionó. Según Naredo (2001), en el siglo XVI se empezó a ver el trabajo como una forma de participar en la obra divina y un medio para generar

riqueza, que debía ser compartida con los más necesitados. En la Europa medieval, el trabajo se realizaba en talleres donde el artesano controlaba todo el proceso de producción, mientras los aprendices aprendían el oficio (Peiró, 2004).

La Revolución Industrial transformó profundamente el concepto de trabajo. La producción en masa y el énfasis en la eficiencia redujeron la dependencia de los especialistas, colocando a ingenieros y técnicos al mando, lo que dio origen a un sistema fabril centralizado. Este cambio reemplazó los talleres tradicionales y modificó los valores de producción, impulsado por la urbanización y la necesidad de mayor productividad. El trabajo se consolidó como un pilar central en la vida individual, asociado a valores como la dignidad y la responsabilidad, y se convirtió en un elemento clave de la identidad personal y la integración social (Sanchis, 2004). En el siglo XX, con el auge de la sociedad de consumo, el trabajo dejó de ser un fin en sí mismo y pasó a ser un medio para obtener bienes. Así, pues, observamos que el significado productivista del trabajo es una construcción histórica relativamente reciente y no algo propio de la actividad como tal. En la antigüedad ya existía el trabajo, sin embargo, este no tenía la misma connotación que tiene en la actualidad, lo que nos demuestra que esta concepción es fluida, dependiendo de la época, el lugar, el momento sociohistórico y cultural en el que se encuentre (Oregambidez, 2011).

El panorama actual del trabajo es complejo y contradictorio. Sanchis (2004) señala que, aunque se habla del “fin del trabajo” debido a la automatización y la precariedad laboral, la experiencia laboral sigue siendo fundamental en la vida de las personas, influyendo tanto en su satisfacción como en su frustración. El trabajo continúa siendo una fuente importante de realización personal, desarrollo de habilidades, interacción social, y construcción de identidad y autoestima. A su vez, los cambios estructurales recientes, como la flexibilización de contratos, horarios y lugares de trabajo, han generado nuevas formas de precariedad e

incertidumbre, afectando profundamente las expectativas y vivencias laborales.(Cruces et al, 1999 y Peiró, 2004).

En los cambios de la concepción del trabajo moderno resulta importante considerar perspectivas como la que brinda la OIT, que en las últimas décadas ante estas distintas formas de precarización del trabajo, ha defendido su propuesta sobre el Trabajo decente. La difusión del Trabajo decente ha cobrado notoriedad desde 1999, cuando en el informe del Director General de la OIT lo define como aquel que brinda a hombres y mujeres la oportunidad de obtener un empleo productivo y que les permita desarrollarse profesionalmente, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Ghai, 2003).

De igual forma, se exige el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil, así como la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su raza, sexo, religión u origen. Además, se promueve la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y un diálogo social efectivo para la resolución pacífica de conflictos laborales. Esto es especialmente crucial en el sector de servicios y cuidado, que ha crecido significativamente en las últimas décadas, donde las condiciones laborales son precarias y han surgido nuevos riesgos psicosociales (Valenzuela & Mora, 2009; Peiró, 2004).

Para concluir, en las últimas décadas ha estado surgiendo un considerable interés por conocer formas más extensas por entender el trabajo desde dimensiones más amplias que las productivas o económicas. Diferentes autores (Naredo, 2001; Cruces et al, 1999; Peiró, 2004; Sanchis, 2004 & Ghai, 2003) han señalado la necesidad de revisar y extender la concepción del trabajo abarcando dimensiones psicosociales, históricas y sociológicas, lo que nos llevaría a entender el trabajo como un aspecto clave para la resolución individual, ya que incide al mismo tiempo en la construcción de identidades sociales y en el sentido de valía personal.

5.1.2 Trabajo, Género Y Cuidado

En contraposición a las teóricas clásicas de la economía y sociología, los estudios de género y los feminismos han problematizado la relación mujer-trabajo y en especial, la relación mujer-trabajo doméstico. Desde estas perspectivas, el TD y de cuidados no es una disposición natural, instintiva y altruista característica de las mujeres, sino que, por el contrario, es ante todo un trabajo en el cual se realizan actividades de prestación de servicios de cuidados mediadas por relaciones de poder y dominación (Molinier, 2011). Tal como lo señala Tronto (1987) en palabras de Molinier (2011), el cuidado “no es una disposición moral específica de las mujeres, sino el efecto de una posición social subalterna [...] el cuidado es una moral social” (p. 45).

En este sentido, han sido diversas las discusiones teóricas que intentan delimitar los conceptos tanto de TD como de TDR. La crítica feminista, por ejemplo, se ha esforzado por construir herramientas conceptuales que expliquen los trabajos realizados por mujeres, como es el caso de la categoría del “trabajo de cuidado” que a partir de Molinier (2005) como se citó en Arango (2011) se define como un

conjunto de actividades que responden a las exigencias propias de las relaciones de dependencia [...] cuidar de otro no es solo pensar en el otro, preocuparse intelectual o afectivamente por él, sino ante todo hacer algo, producir un trabajo que contribuye directamente a mantener o preservar la vida del otro (p. 93)

Por otro lado, de este mismo concepto se ha desprendido también el de la “economía del cuidado”, la cual según Campillo (1998) como se citó en Arango (2011) “busca hacer visible y diferenciar de la economía de mercado a un conjunto de trabajos y servicios no remunerados entre los cuales el trabajo doméstico de las mujeres ocupa un lugar importante” (p. 92). En contraposición a las definiciones del *care* promovidas por las feministas, Torns (2008) señala que muchas de estas teóricas tienden a limitar el reconocimiento del trabajo de

cuidado al ámbito de la maternidad, destacando principalmente el amor y la emoción asociados a esta labor, lo que invisibiliza y minimiza el hecho de que el cuidado de personas mayores, con discapacidad, enfermedades crónicas u otras condiciones, que a menudo no encaja en esos ideales de afecto. Este tipo de cuidado implica tareas mucho más arduas, especialmente cuando se realiza por obligación moral o en contextos de extrema subordinación.

Para Kergoat (2003) las relaciones sociales de sexo en torno a la organización del trabajo se construyen bajo el orden socialmente establecido de la división sexual del trabajo, la cual estaría regida por dos principios organizadores: el principio de separación y el principio jerárquico; por un lado, el principio de separación plantea la existencia de trabajos diferenciados tanto para hombres como para mujeres y por otro, de acuerdo con el principio jerárquico el trabajo de hombre posee mayor valor que el de la mujer. Esta distribución tradicional e histórica del trabajo, le adjudica la esfera productiva al hombre y la esfera reproductiva y doméstica a la mujer, situándola a su vez en una posición inferior de valor productivo, económico y social agregado frente al hombre.

En la medida en la que el TD es realizado mayoritariamente por mujeres es frecuentemente no remunerado, desvalorizado, invisibilizado e infravalorado (Molinier, 2011). Sobre este aspecto, la autora retoma el concepto de *trabajo sucio* de Hughes (1951) para explicar la estigmatización que lo rodea, señalando que este término alude a “las tareas que se perciben como físicamente desagradables, que simbolizan lo degradante y humillantes o que confrontan las dimensiones tabúes de la experiencia humana, lo impuro, lo infecto, la desviación” (p. 52). Estas tareas abarcan actividades que Molinier clasifica como *nobles* y *sucias*: las primeras incluyen labores como la salud, educación y asistencia social, vinculadas a la reproducción de la vida y el bienestar; las segundas, como el aseo, limpieza y

alimentación, están relacionadas con el mantenimiento de las condiciones materiales de vida, los objetos y los espacios de reproducción social.

Debido a que a quienes realizan el *trabajo sucio* se les atribuye consecuentemente la condición de “sucios, impuros e incluso maléficos” (Molinier, 2011, p. 52) y a que el *trabajo sucio* se suscribe como una dimensión del TD (Molinier, 2011), las TsDR domésticas se sitúan en condiciones de vulnerabilidad, precariedad, desigualdad y violencia producto de la desvalorización social del mismo, perpetuando dinámicas de poder y dominación. A pesar de ello, Pfefferkorn (2007), señala que el trabajo desempeña un doble papel en las relaciones sociales de género: actúa como herramienta tanto de dominación como de emancipación para las mujeres. De esta forma, la división sexual del trabajo ha reforzado históricamente las desigualdades, consolidando su función como instrumento de opresión y por otro lado, a través de luchas y resistencias, las mujeres han utilizado el trabajo, tanto en el ámbito profesional como doméstico, para avanzar en su emancipación individual y colectiva.

Molinier (2011) además, señala la invisibilidad como característica inherente del TD, lo que conlleva a que sea devaluado. En el TD se ponen en práctica *saberes discretos*: conocimientos y habilidades llevados a cabo sin llamar la atención y sin estar a la espera de agradecimientos; es en el error o en la ausencia que se vislumbra el TD, su eficacia depende de su invisibilidad (Molinier, 2011). No obstante, es importante considerar también las posibilidades de realización y las implicaciones psicosociales positivas del mismo en la vida de las mujeres.

Tal y como se mencionó anteriormente, en la actividad del trabajo de acuerdo con Peiró (1989) citado por Cruces et al. (1999) la persona “obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p. 5), a pesar de sus posibles implicaciones psicosociales negativas, de acuerdo con Salanova, Peiró y Prieto (1993) en palabras de Cruces et al. (1999) el trabajo también “facilita la realización personal y la identidad social y personal;

proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales; estructura el tiempo y transmite normas, creencias y expectativas sociales” (p. 7). Lo anterior implica la necesidad tanto de un abordaje de la división del trabajo técnica y social como también moral y psicológica (Lhuillier, 2006, como se citó en Molinier, 2011).

De acuerdo a lo anterior, las relaciones mujer y trabajo se rigen tradicionalmente por dinámicas de poder y dominación; bajo el orden socialmente establecido de la división sexual se le adjudica a las mujeres la esfera reproductiva y doméstica como disposición instintiva, moral, natural e intrínseca, la cual supone una invisibilización y desvalorización productiva, económica y social frente a la esfera productiva asignada a los hombres. De esta manera, se socializan a las mujeres como encargadas prioritariamente del TDR o no remunerado y son posicionadas de forma desigual dentro de la estructura social.

5.1.3 Definición y concepto del TDR

El concepto de TD no remunerado y remunerado es difuso y, a su vez, amplio debido a que no existe un consenso en torno a su nombre, contenido y valor. Tal dificultad puede entenderse según Torns (2008) a una debilidad dada por el origen del concepto, ya que éste “generó un objeto de estudio poco consistente, de escasa o nula legitimación académica y disciplinar y, lo más relevante, sin reconocimiento social y económico” (p.57). En relación a ello Dios Herrero (2006) añade al debate las consecuencias de ubicar el trabajo en la esfera de lo público o lo privado, puesto que el primero se concentra en las relaciones del capitalismo con el patriarcado en términos de su vinculación entre trabajo y actividad humana predominantemente masculina productora de valor en la esfera pública y, por tanto, de valoración social; mientras que la esfera privada se vincula con las actividades del hogar, la reproducción, etc.

Es por lo anterior que la autora señala el confinamiento en el que queda atrapada la empleada doméstica al albergar la esfera privada, pues su trabajo es socialmente

desvalorizado tal como lo mencionaba Torns (2008), siendo además que a pesar de poder ser asalariado no deja de ubicarse en este contexto. Sobre ello, Dios Herrero (2006) señala que el TDR implica una superposición entre las esferas pública y privada, de manera tal que nunca se accede verdaderamente a un espacio público debido a que siempre se trabajan en unidades domésticas, en consecuencia los límites se desdibujan generando una doble carga laboral agravada por la repetición constante de tareas similares.

Dado lo anterior, es comprensible entender el porqué la delimitación del concepto es difusa y requeriría entonces de una revisión que tome en cuenta sus antecedentes históricos y socioculturales debido a que es un fenómeno que surge como consecuencia de la lucha y movilización social femenina por reconocer dichas labores del cuidado y del hogar que se han asignado como resultado de la división sexual del trabajo y las estructuras patriarcales que limitan los roles de cada género. Es así como en Colombia, por ejemplo, el reconocimiento del TDR bajo un régimen laboral es relativamente reciente y ha significado una lucha constante que hoy por hoy sigue dándose debido a la realidad de las condiciones laborales en donde se estima que para el 2023 el 79% del TD se ejercía de manera informal (Hablemos de trabajo doméstico, 2022, p.5). De tal forma es apenas en 1945 se comienzan a dar las primeras reformas constitucionales para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Según la fundación Hablemos de trabajo doméstico (2022): “a través del decreto 2127 reglamentario de la Ley 6 de 1945 se establecía que las normas de trabajo a domicilio, servicio doméstico, trabajo de campo y pequeñas industrias tendría norma especial, es decir que no gozaría del mismo reconocimiento y desarrollo que se había logrado para los demás sectores económicos” (p.7).

Hasta ahora, puede señalarse que existen unas características y tendencias del trabajo doméstico: labor realizada generalmente por mujeres, de ámbito privado, no reconocida socialmente y, aunque sí legalmente, adolece de serias dificultades de llevar la norma a la

práctica. En relación con lo señalado, Gontero y Velásquez Pinto de la CEPAL (2023) especifican que en América Latina esta labor representa la proporción más alta de empleo realizada principalmente por mujeres de hogares con bajos ingresos, que suelen haber comenzado a trabajar desde jóvenes, tener bajos niveles educativos y, en algunos países, pertenecer a grupos étnicos. Además, esta actividad es clave para personas migrantes, tanto internas como internacionales, quienes a menudo sostienen a sus familias mediante el envío de remesas. De esta forma, el TD no solo adquiere matices particulares en el territorio colombiano, sino que deviene como alternativa para incorporarse al mercado laboral aunque éste en América Latina implique mayoritariamente condiciones de informalidad donde no se puede gozar de los derechos que la seguridad social brinda con relación a la salud, pensión, seguros de desempleo, licencias, seguros de invalidez, prestaciones de sobrevivientes, entre otros (Gontero y Velásquez, 2023, p. 13). En este sentido, organizaciones como la ONU (2020) afirman que el TD no remunerado y remunerado es central para “sostenibilidad de la vida humana” y para el funcionamiento de los hogares, la economía y el conjunto de la sociedad.

En otro orden de ideas, Mintrabajo (2019) define el TDR como el conjunto de labores propias del hogar que lleva a cabo una persona natural, brindando sus servicios en actividades como limpieza, alimentación, jardinería, y cuidado de niños y adultos, entre otras. Y nos proporciona una lista con los derechos de las TsDR domésticas, tales como prima de servicios; afiliación al sistema integral de seguridad social; prestaciones sociales (cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, calzado, vestido de labor y auxilio de transporte); una remuneración no menor al Salario Mínimo Legal Vigente, que puede ser proporcional al tiempo laborado; liquidación de recargos por trabajo extra o suplementario en dado caso; y jornada de trabajo no superior a 8 horas, si es un/a trabajador/a interno/a esta no superará las 10 horas.

Siguiendo esta definición, la ONU (2020) y Gontero y Velásquez Pinto (2023) coinciden en definir el TD según su ubicación en hogares privados, siguiendo el Convenio núm. 189 de la OIT (2011). Este lo describe como aquel trabajo realizado dentro de un hogar o para el mismo incluyendo tareas como limpieza, cocina, cuidado de niños, ancianos o enfermos, jardinería, vigilancia, conducción y cuidado de animales, entre otras actividades específicas al hogar donde se realiza.

De esta manera, en la presente investigación se toma también dicha definición de la OIT que converge con la de Mintrabajo y que integra a su vez un posicionamiento del TD como una actividad de la esfera privada realizada principalmente por mujeres. Asimismo se adquiere de la OIT la definición de TsDR/os domésticas/os como aquellas que, como lo señalan en la página oficial: “realizan trabajos en o para un hogar u hogares privados, prestan servicios de cuidados directos e indirectos y, como tales, son miembros clave de la economía de los cuidados”. (OIT, s.f).

5.2 Violencia Psicológica VP

5.2.1 Origen Y Recorrido VP

El concepto de VP debe su origen a los hechos históricos que marcan como común denominador la violencia contra la mujer. Esto ha conducido a que se estudien los motivos y razones del porqué dicha violencia, pero además se ha tratado de identificar cuáles son los mecanismos y estrategias por los cuales se perpetra.

En este sentido, cuando se aprueba la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas la define en su artículo 1 como:

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la

libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (ONU, 1993, p. 2).

Esta definición es importante porque, a pesar de la invisibilidad inicial del concepto de VP, al proponer lo psicológico como consecuencia producto de la violencia se hace énfasis en la importancia de reconocer los efectos del maltrato a nivel psíquico, es decir, que se postula como una categoría necesaria de análisis.

De esta forma, si bien el concepto de VP ha tenido un recorrido complejo tanto en las discusiones teóricas como dentro del ámbito legal, este tipo de definiciones sobre la violencia contra la mujer permitieron que se pensara más allá de los daños físicos, categoría que si bien es importante no es la única. Un ejemplo de la importancia de estas definiciones se puede observar en el código penal español que hasta 1999 sólo castigaba la violencia física habitual dentro del entorno familiar. Debido a ello se introduce un cambio significativo en la Ley Orgánica de 14/1999 al incluir la violencia psíquica como conducta punible dentro del delito de malos tratos habituales. Tal reforma se debió a la creciente presión social y académica para reconocer el daño real de la VP y la necesidad de proteger a las víctimas de este tipo de abuso.

De allí, entonces, la importancia de esas primeras definiciones, pues, permitieron reconocer las agresiones que afectan la salud mental y emocional de las víctimas, realizar cambios legales y en la vida de las personas. Además, en términos académicos propuso avanzar en la conceptualización de la VP.

En este sentido, aparecen dos posiciones frente a la delimitación del concepto. En primer lugar, están quienes defienden un concepto amplio que incluya todas las conductas que causan desvalorización, sufrimiento o agresión psicológica a la víctima, como insultos, amenazas, privaciones de libertad ambulatoria, faltas de respeto y actitudes que provoquen un menoscabo de la autoestima. En segundo lugar, se encuentran quienes abogan por un

concepto más restrictivo donde solo los daños psíquicos graves —es decir, daños que inciden directamente en la psiquis del afectado—, sean tomados como VP. De esta manera, se plantea cierto paralelismo con la definición de violencia física en términos de considerar sus efectos y gravedad de los mismos, según Perela (2010).

Sin embargo, lo anterior propone diversas dificultades, ya que como señala Perela (2010):

una ampliación excesiva de su definición podría suponer, por un lado, un exceso de procedimientos judiciales por malos tratos y, por otro, una penalización de conductas leves que puedan formar parte de la vida familiar normalizada (pensemos en insultos durante una discusión, rupturas de la pareja traumáticas, etc.) pero el otro extremo, el intento de restringir excesivamente las conductas de maltrato psíquico que merezcan una respuesta penal, puede suponer una despenalización de comportamientos violentos que se producen en el ámbito privado familiar y que no cuentan con testigos presenciales. (p.359)

Dado lo anterior, en términos de lo legal, la discusión actual radica en llegar a una zona de equilibrio donde se logre evitar la judicialización excesiva de la vida familiar y al mismo tiempo garantizar la protección de las víctimas. Por otro lado, en términos de lo académico se manifiesta la necesidad de una mirada multidisciplinar para comprender la complejidad del fenómeno y poder brindar una atención integral a las víctimas.

5.3 Cercanías y diferencias de la VP con otros conceptos

A partir de la revisión de la literatura, se ha podido identificar que los conceptos de hostigamiento psicológico, mobbing, acoso laboral y violencia laboral están intrínsecamente relacionados y superpuestos a lo que se entiende como VP en algunos casos. Lo mismo sucede con las categorías de violencia psíquica, violencia verbal y emocional y VBG, siendo la última un término sombrilla que pareciera integrar muchas de estas otras dentro de sí. Por

tal motivo, se plantea aquí una caracterización de cada concepto, su definición, cercanías y diferencias con unos y otros.

5.3.1 Violencia Basada en Género (VBG)

Para este apartado se retoma la definición de violencia contra la mujer (p. 32) de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (1993). Rescatando, además, que la violencia contra la mujer engloba la violencia física, sexual y psicológica perpetrada por la familia, la comunidad en general y el Estado. Además, contempla que, la violencia contra la mujer:

constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre [...] es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre (ONU, 1993).

Según Perela (2010) la violencia contra las mujeres es un fenómeno social multicausal, que se puede manifestar de diferentes formas y que afecta a una gran cantidad de mujeres alrededor del mundo, la cual se encuentra cimentada bajo “determinadas estructuras de poder y dominación en las que todos y todas estamos inmersos, y que conforman el orden social patriarcal” (p. 356) posicionando de forma desigual a las mujeres tanto en la esfera privada como en la pública.

La VP se enmarca dentro de la VBG; de acuerdo con la ONU Mujeres (s.f.), la violencia contra las mujeres y las niñas se manifiesta de diferentes tipos: violencia de pareja, violencia económica, VP, violencia emocional, violencia física, violencia sexual: acoso sexual, violación, violación correctiva y cultura de la violación; feminicidio, asesinatos por honor, trata de personas, mutilación genital femenina, violencia en línea o digital: ciberacoso, sexteo o sexting y doxing.

5.3.2 Violencia psicológica, violencia psíquica, violencia verbal y emocional.

Existen diversos conceptos que se superponen al de VP, de manera que parece que se confunden palabras como maltrato, abuso, agresión, hostigamiento y violencia pues cada una de ellas se utiliza para inmediatamente añadir la palabra psicológico y/o emocional como adjetivo a las mismas. Porrúa et al. (2010) lo mencionan también y a la discusión añaden que quizá la complejidad de la conceptualización devenga de los problemas que refiere delimitar aquello que se comprende por “psicológico” que a diferencia de la agresión física, que es más sencilla de definir, la psicológica presenta dificultades en cuanto a su alcance. Estas dificultades giran en torno a si, además de comportamientos evidentes como amenazas o humillaciones, también incluye acciones más sutiles, como la manipulación de información o la falta de consideración hacia las emociones de la otra persona (Marshall, 1999). Esta imprecisión en los límites de la agresión no física dificulta alcanzar una definición consensuada y contribuye a la proliferación de términos para describirla.

Asimismo, otra de las dificultades, según Salinas Rodríguez y Espinosa Sierra (2014) serían las variables sociales y culturales que juegan un papel importante en la determinación de lo que es o no VP. Por otro lado, se encuentra una incoherencia, ya que los autores adoptan el término de abuso psicológico y VP, es decir, los toman como un sinónimo, a pesar de que reconocen la discusión en torno al uso indiscriminado de adjetivos calificativos para referirse al mismo. En este mismo sentido, Porrúa et al. (2010) definen abuso psicológico como

un proceso prolongado en el tiempo, centrado en la aplicación sobre otra persona de estrategias abusivas de manipulación, control y coacción fundamentalmente, comprendiendo desde las más explícitas hasta las más sutiles, y que busca una forma de dominación sobre esa persona. (p.56)

Por su parte, Echavarría & Jaramillo (2021) como se citó en Jaramillo et al. (2023) asumen el concepto de VP como:

un conjunto de comportamientos diversos que se presentan de manera permanente o cíclica mediante acciones que apartan, controlan, amedrentan o denigran la forma de ser o comportarse de una persona, ya sea consciente o inconscientemente, que afectan las esferas personal, emocional, moral, física, intelectual y social de la persona, generando un deterioro a nivel psicológico, emocional, cognitivo, comportamental y relacional. (p. 21)

Podemos observar entonces que entre una y otra definición existe un acuerdo en términos del tiempo y de técnicas abusivas de control, sin embargo, la diferencia radica en dónde pone el acento cada una. Así, la primera plantea un enfoque sobre las acciones que realiza el victimario, mientras que la segunda integra esta mirada con los efectos consecuentes de la violencia perpetrada contra la víctima.

Otro pariente muy cercano de la VP es lo que Rey-Anacona (2009) y muchos autores definen como “maltrato psicológico”. En este caso, se indica que:

cualquier acción dirigida a controlar, restringir los movimientos o vigilar a otra persona; aislarla socialmente; desvalorizar, denigrarla, humillarla o hacerla sentir mal consigo misma; hacer que otros se pongan en su contra, acusarla falsamente o culparla por circunstancias negativas; obligarla a ir en contra de la ley o de sus creencias morales y/o religiosas; destruir su confianza en sí misma o en la pareja (p. 30)

En este caso, de nuevo, se pone énfasis en las acciones realizadas por el victimario y no tanto en las consecuencias de las mismas y, a su vez, se emparenta con las definiciones anteriores en términos del control y la manipulación.

Por otro lado, a la discusión Perela (2010) aporta el concepto de violencia psíquica al definirlo como: “el ejercicio de la VP suficiente para provocar un menoscabo o alteración

psíquica en la víctima, sin necesidad de que éste se produzca efectivamente” (p.364). Según su comprensión, la violencia psíquica implica una referencia a la mente, así como el término psicológico, tan solo que éste abarca también las alteraciones mentales que podrían requerir de atención médica. Para comprenderlo mejor Laplanche y Pontalis (2000) como se citó en Perela (2010) explican qué sería un daño psíquico:

consecuencia traumática de un acontecimiento que es vivenciado como un ataque que desborda la tolerancia del sujeto, que se instaura a nivel inconsciente por su grado de intensidad y la incapacidad del sujeto de responder a él, por la desorganización de sus mecanismos defensivos, derivando en trastornos de características patológicas que se mantienen por un tiempo indeterminado, que pueden o no ser remisibles [...] Si nos remitimos al concepto dinámico, podemos señalar que se caracteriza por un aflujo de excitaciones excesivo, en relación con la tolerancia del sujeto y su capacidad de controlar y elaborar psíquicamente dichas excitaciones. (p. 65)

En este sentido, Perela (2010) indica que la VP no es distinta de la violencia psíquica, al contrario, son sucesivas, ya que “dependiendo de la víctima, el maltrato podrá quedarse en un daño psicológico o moral o podrá provocar una enfermedad mental” (p. 364). De esta manera, la autora señala que la violencia psíquica se integraría por la intimidación, las coacciones, las amenazas, las injurias, las calumnias, injurias, humillaciones, insultos y el trato degradante con menoscabo de la integridad moral. Sobre este aspecto llama la atención que se consideren las humillaciones e insultos como parte de la violencia psíquica y que al mismo tiempo se defina la “hostilidad verbal” en términos de:

insultos, burlas reiteradas, actitud despótica traducida en prepotencia y actos de anulación de la personalidad del otro, las amenazas explícitas o larvadas, el cinismo patológico, el desprecio exteriorizado en actitudes o palabras degradantes, las palabras zahirientes [...] suponen actos de violencia emocional, entre muchos otros, que

podrían integrar el concepto de violencia psíquica. (Laplanche y Pontalis, 2000, como se citó en Perela, 2010, p. 369)

Puesto que esta definición se superpone con la que ellos mismos señalan como violencia emocional y hostilidad verbal.

Koller y Darida (2020) definen la violencia verbal como “Verbal violence in the communication literature can be defined as a form of violence that uses harsh, obscene and insulting words” (p. 3). Tal explicación, aunque bastante vaga, demuestra lo poco eficientes que son estas delimitaciones. Por ejemplo, aquello que en Perela (2010) se define como violencia emocional en Rey-Anacona (2009) es tomado por “maltrato emocional” referido como:

cualquier acto de naturaleza verbal o no verbal que provoca intencionalmente en la víctima una reacción de ansiedad, temor o miedo, tal como las intimidaciones y las amenazas. Incluye las amenazas o los actos de violencia dirigidos a un familiar o a un conocido de la víctima, a sus bienes o hacia el agresor mismo, realizados con el mismo fin. (p. 30)

El acento aquí se ubica en las emociones como consecuencia del aparato violento que se utiliza en contra de la víctima sea verbal o no verbal. Lo interesante es que el autor si bien delimita qué entiende por maltrato psicológico y emocional, no justifica la comprensión de violencia verbal, pero la asume dentro de la psicológica y emocional.

Finalmente, volvemos a Jaramillo et al. (2023) quienes en su delimitación de la VP catalogan el aislamiento emocional, la degradación o denigración, el control y la intimidación o dominación como parte de los elementos característicos del concepto. ¿Acaso no son categorías que también comparten la definición de violencia psíquica, por ejemplo? ¿O el maltrato psicológico, emocional y verbal? Es decir, cada una de ellas contiene en sí al menos alguno de estos elementos. Entonces, ¿De qué hablamos cuando hablamos de VP? Baste

especificar que cada una de estas definiciones han sido tomadas de artículos e investigaciones que abordan el fenómeno desde las relaciones de pareja, donde su estudio ha sido amplio. Por ello, para la presente investigación vale la pena preguntarse ¿Qué diferencia se puede encontrar en el concepto de VP y sus derivados (maltrato, hostigamiento, abuso, etc.) cuando se trata ya no de una relación de pareja sino de un vínculo laboral?

5.3.3 Hostigamiento psicológico, mobbing, acoso laboral y violencia laboral.

Para diferenciar la VP con el hostigamiento psicológico, el mobbing, el acoso laboral y la violencia laboral, es fundamental que definamos primero los términos. Según Peralta (2004) y Luna (2003) los términos de hostigamiento psicológico, mobbing y acoso laboral pueden usarse como sinónimos para referirse al mismo fenómeno que se caracteriza por acciones negativas continuas y repetitivas dirigidas hacia un trabajador en particular. Por otro lado, el término violencia laboral es más amplio y abarca todas las formas de agresión y violencia que ocurren en el lugar de trabajo. Esto incluye el acoso laboral y otras formas de violencia, incluida la violencia física (agresiones y amenazas) y otras formas de violencia más sutiles, como la VP y la violencia sexual.

A continuación, se presenta una tabla que resume las diferencias y similitudes clave entre los términos:

Tabla 4

Definiciones hostigamiento psicológico, mobbing, acoso laboral y violencia laboral

Término	Definición	Relación con otros términos
Acoso laboral	Sinónimo de hostigamiento psicológico y mobbing. Se refiere a conductas abusivas, sistemáticas y repetidas que buscan dañar a un trabajador.	Forma específica de violencia laboral.
Hostigamiento psicológico	Sinónimo de acoso laboral y mobbing. Se refiere específicamente a las agresiones que tienen como objetivo dañar la integridad psicológica del trabajador.	Forma específica de violencia laboral y una de las manifestaciones del acoso laboral.
Mobbing	Sinónimo de acoso laboral y hostigamiento psicológico. Término inglés que se utiliza para describir el mismo fenómeno.	Forma específica de violencia laboral.
Violencia laboral	Término general que abarca todas las formas de violencia en el trabajo , incluyendo la física, psicológica (acoso laboral) y sexual.	El acoso laboral, el hostigamiento psicológico y el mobbing son formas específicas de violencia laboral.

5.4 Delimitación Violencia Psicológica

Teniendo en cuenta el recorrido realizado, se ha tomado para fines del presente trabajo la decisión de adoptar la definición de VP, sugerida por Jaramillo et al. (2023) ya tratada anteriormente al hablar de Violencia psicológica, violencia psíquica y violencia verbal y emocional (p. 37). Esta definición va en línea con los intereses y objetivos propuestos para la actual investigación, debido a que se considera la más completa, puesto que toma en cuenta tanto las acciones perpetradas por parte del victimario como los efectos adversos en la víctima.

6. Metodología

En el presente apartado se exponen los aspectos metodológicos del estudio: tipo y diseño de investigación, características de las participantes, estrategias de recolección y análisis de información y sistema de categorías.

6.1 Tipo-diseño

De acuerdo Bonilla-Castro y Rodríguez (2005), la investigación cualitativa busca explorar, describir y comprender la realidad social de forma inductiva, considerando las experiencias y significados subjetivos compartidos por una población en un contexto determinado. Además, las autoras resaltan el carácter flexible y sujeto a cambios del diseño cualitativo, lo que permite que la investigación se modifique durante el proceso.

Una de las posibilidades del diseño cualitativo es la Teoría Fundamentada (TF), definida por Strauss y Corbin (2016) como “una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación. En este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí.” (p. 21). El método de TF se caracteriza principalmente por la emergencia de la teoría a partir de los datos, debido a esto, “es más posible que generen conocimientos, aumenten la comprensión y proporcionen una guía significativa para la acción.” (p. 22). Además, los autores resaltan el carácter flexible y adaptable del método.

Dadas las dificultades observadas previamente en la revisión de antecedentes y en la elaboración del marco conceptual para lograr delimitar la VP, se implementó un diseño de TF con el objetivo de generar teoría tomando como base las comprensiones y experiencias específicas de mujeres residentes en Cali vinculadas al TDR.

6.2 Participantes

Como criterios de inclusión en la selección de las participantes se tomó en cuenta que fueran mujeres, mayores de edad, residentes de la ciudad de Cali y que se dedicaran o hayan

dedicado principalmente al TDR. Por otro lado, en relación con los criterios de exclusión, no se tomó en cuenta: clase socioeconómica, grupo étnico, barrio de residencia y estado civil. Cabe resaltar, con relación al número y selección de participantes, que, el presente estudio no pretendió ser un muestreo probabilístico ni de representatividad.

El interés particular por la población de estudio resultó de la cercanía y accesibilidad a la misma y del interés expresado por estas mujeres de participar en la investigación. Mediante muestreo de bola de nieve se logró contactar con el resto de participantes. Se señala, además, que la participación en la investigación fue de carácter voluntario.

6.3 Recolección de Información

Para fines de esta investigación, se utilizó la entrevista semiestructurada como instrumento de recolección de datos, ya que es una herramienta que permite obtener información detallada de los participantes de una forma flexible permitiendo que los temas de la entrevista surjan de forma natural. Esta herramienta consiste en una conversación con un guión predefinido que tiene como propósito comprender la forma en cómo la/el participante piensa o siente acerca de un asunto en particular (Strauss y Corbin, 2016). A la luz de lo expuesto anteriormente, la entrevista semiestructurada permitió un acercamiento a las experiencias y comprensiones acerca de la VP de las mismas TsDR de la ciudad de Cali.

6.4 Análisis de Información

El análisis de la información se realizó a partir del material de las entrevistas con el apoyo del software ATLAS.ti, versión 2024, qué tal como lo expresan Bonilla-García y López-Suárez (2016), es un software especializado para la elaboración de TF, que hace la diferencia entre los códigos libres, los cuales están previamente identificados dada la teoría existente (deducción) y los tres tipos de codificación que se trabajan en la TF: abierta, axial y selectiva. Bonilla-García y López-Suárez (2016) explican que la codificación abierta se refiere a la generación de los códigos en la investigación que provienen de dos fuentes: la

pre-codificación, basada en la interpretación subjetiva del investigador, y los códigos in vivo, que surgen del lenguaje y las expresiones literales de los participantes.

De igual forma, los autores explican que la codificación axial parte de la codificación abierta y “consiste en la búsqueda activa y sistemática de la relación que guardan los códigos y las familias (o subcategorías y categorías, respectivamente) entre sí” (p. 308). Por último, Bonilla-García y López-Suárez (2016) aclaran que la codificación selectiva establece relaciones teóricas entre los códigos, lo que lleva a la teorización, donde la/el investigador organiza estas conexiones en una narrativa. Esto requiere de la sensibilidad teórica del investigador/a para interpretar y dar sentido a los datos.

6.5 Sistema de Categorías

Para el presente estudio se adoptaron las manifestaciones conductuales de la VP propuestas por Jaramillo et al. (2023) como categorías, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Sistema de categorías y preguntas orientadoras de acuerdo a las manifestaciones conductuales de la VP propuestas por Jaramillo et al. (2023)

Objetivos	CATEGORÍAS	SUB - CATEGORÍAS	TEMÁTICAS
Examinar experiencias referidas por mujeres vinculadas al TDR de aislamiento, denigración, dominación e intimidación, como manifestaciones conductuales constitutivas del fenómeno de VP.	MANIFESTACIONES CONDUCTUALES	AISLAMIENTO	
		DENIGRACIÓN	Humillación Desvalorización Desprecio
		DOMINACIÓN	Vigilancia Restricciones Desconfianza Control
		INTIMIDACIÓN	Miedo Manipulación Coacción
		PERCEPCIONES VP	
Identificar las comprensiones y otras manifestaciones (interseccionalidad, VL, otras violencias, tipos de trabajo) que mujeres vinculadas al TDR exponen respecto a la manifestación de la VP en sus contextos de trabajo.	COMPREENSIONES	FORMAS VP	
		EFFECTOS VP	
		PERCEPCIONES VL	
		INTERSECCIONALIDAD	Racismo Clasismo Procedencia, Edad y Escolaridad Contexto socioeconómico
		TIPO DE TRABAJO	Trabajo Interna Trabajo Externa

Re-Conocer formas de manejo y afrontamiento ante la VP propuestas por las mujeres vinculadas al TDR en Cali.	FORMAS DE MANEJO	OTRAS VIOLENCIAS	Violencia física Violencia de Pareja Consecuencias Violencia sexual
		VIOLENCIA LABORAL	Jornada Laboral Sobre Carga de Trabajo Incapacidades, Permisos y Licencias Seguridad Social y Salario
		BUSQUEDA DE APOYO	
		RECURSOS	
		RECOMENDACIONES	
		ACCIONES	Reclamos y Consensos Defenderse
		APRENDIZAJES	

Nota. Tabla completa con preguntas orientadoras véase en anexo B

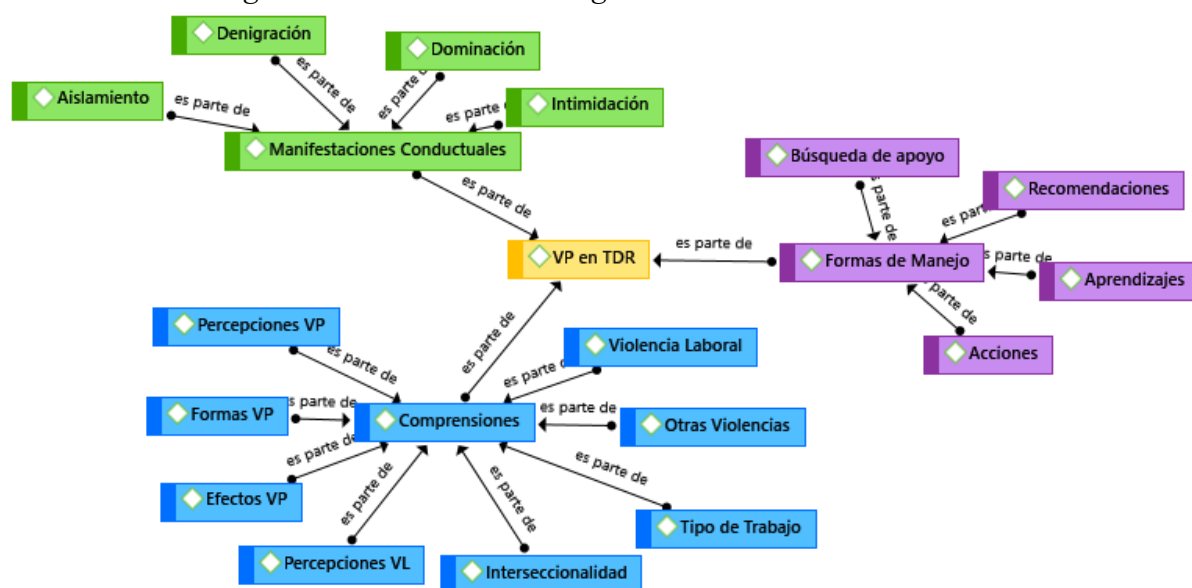
7. Presentación y análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas a once TsDR de la ciudad de Cali. El análisis se orienta a dar respuesta al objetivo general de la investigación, centrado en comprender las experiencias y comprensiones de la VP en los contextos del TDR, así como a los objetivos específicos que buscan identificar sus manifestaciones, significados y formas de afrontamiento desde la perspectiva de las propias TsDR.

Para el análisis de la información se empleó un sistema general de categorías construido a partir del diálogo entre los referentes teóricos, los objetivos de investigación y el proceso de codificación realizado con el apoyo del software ATLAS.ti. Inicialmente, se muestra la red general del sistema de categorías de la investigación (Ver Figura 1). Seguidamente, se detallan las redes específicas de cada una de las categorías con las respectivas categorías y subcategorías.

Figura 1.

Estructura general del sistema de categorías

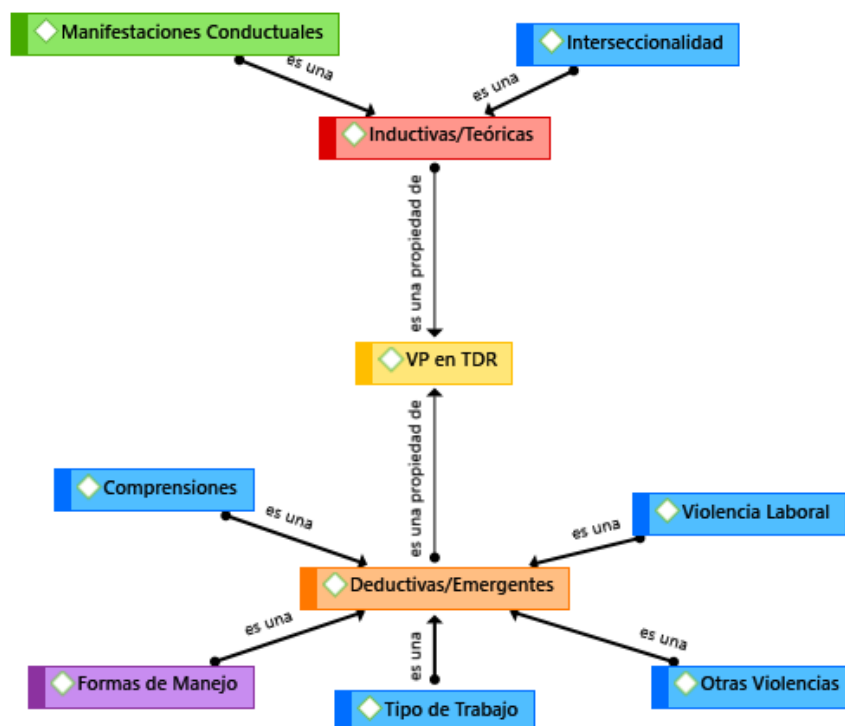


Nota. La figura muestra el sistema general del estudio e incluye las categorías, subcategorías y temas de análisis. Elaboración propia.

En la Figura 1 puede observarse que el sistema general de categorías se estructura en tres categorías: Manifestaciones conductuales, Comprensiones, Formas de manejo. Cada una de estas agrupa subcategorías y temáticas que emergieron del sistema mixto empleado, en donde toman relevancia las narrativas propias de las participantes y el proceso de codificación. En conjunto, la figura sintetiza la organización conceptual del análisis, mostrando cómo se interrelacionan las categorías que orientan la lectura e interpretación de los datos en los apartados posteriores. Dado lo anterior, resulta pertinente ilustrar en términos procedimentales y metodológicos la composición mixta del sistema de categorías, diferenciando entre deductivas e inductivas. La figura sintetiza la organización conceptual del análisis, mostrando cómo se interrelacionan las categorías que orientan la lectura e interpretación de los datos en los apartados posteriores.

Figura 2.

Estructura mixta del sistema de categorías



Nota. La figura muestra el sistema general del estudio e incluye las dimensiones, categorías, subcategorías y temas de análisis. Elaboración propia.

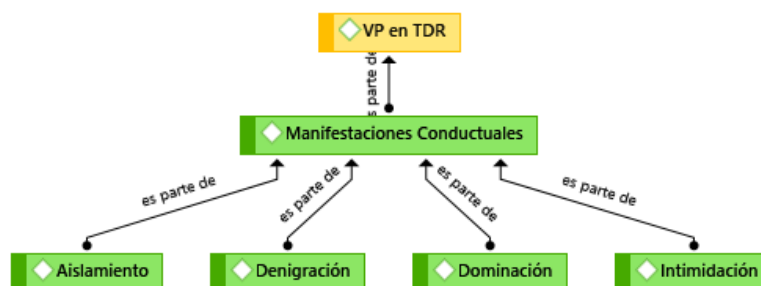
El sistema general de categorías estuvo sujeto a cambios en coherencia con el enfoque cualitativo y con los principios de la teoría fundamentada. Uno de los principales ajustes realizados estuvo relacionado con la reconfiguración de categorías y subcategorías inicialmente, siendo en consecuencia que algunas categorías se eliminaron, otras emergieron, otras se superpusieron y, finalmente, otras tuvieron que ser reformuladas e integradas. Precisamente, esta característica se debe al sistema elegido, en donde existe una doble afectación entre lo deductivo e inductivo.

A continuación, se presentan los resultados y el análisis siguiendo el orden establecido en el sistema general de categorías.

7.1 Manifestaciones Conductuales

Figura 3.

Categoría Manifestaciones Conductuales de la VP



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La categoría Manifestaciones Conductuales de la VP recoge los comportamientos, acciones y dinámicas interaccionales que, según las participantes, configuran experiencias de VP dentro del contexto del TDR.

En el marco del TDR, estas manifestaciones cobran particular relevancia debido a las características estructurales de este sector: relaciones de poder asimétricas, límites difusos entre lo privado y lo laboral, alta precarización y una histórica desvalorización del TD. Dichas condiciones crean un ambiente donde los comportamientos de diferentes tipos de

violencia pueden naturalizarse o pasar inadvertidos, aun cuando generan efectos adversos a la salud mental, física y emocional de las TsDR.

De esta forma, la categoría de Manifestaciones Conductuales permite identificar patrones como intimidación, dominación, denigración, aislamiento, los cuales emergen de las narrativas de las participantes como experiencias reiteradas y, en muchos casos, normalizadas dentro de la dinámica laboral. Esta categoría funciona como una puerta de entrada al análisis de la VP, al mostrar cómo los actos que conforman la VP se despliegan de manera cotidiana y sostenida, configurando un entramado relacional que impacta profundamente su bienestar y su experiencia laboral.

Para iniciar el presente análisis, se abordarán cada una de las subcategorías, describiendo lo hallado en relación con lo reportado por las participantes.

7.1.1 Aislamiento

Esta subcategoría refiere a aquellas acciones, explícitas o implícitas, mediante las cuales las TsDR domésticas son separadas, restringidas o limitadas en sus posibilidades de interacción, comunicación o participación dentro de su entorno laboral.

De acuerdo con las respuestas obtenidas por parte de las participantes, se evidencian dos formas de ejercer el aislamiento en el marco de la relación entre el empleador y las TsDR domésticas remuneradas (TsDR). La primera aparece como una manifestación conductual que se expresa en la gestualidad en acciones como dar la espalda y hacer expresiones faciales que las participantes denominan como “mala cara”. Dichas manifestaciones refuerzan la idea de rechazo y distanciamiento. La trabajadora no solo deja de ser interlocutora: se vuelve alguien a evitar de manera consciente y continua.

En segundo lugar, se encuentra que otra acción frecuente por parte del empleador es no dirigirle palabra a las TsDR incluso en situaciones donde la comunicación sería necesaria para el funcionamiento del trabajo.

Los aspectos mencionados anteriormente pueden observarse cuando las participantes narran experiencias como:

P8: *Y a la hora de que uno se enferma ya todo el mundo le hace mala cara, el señor entraba, me daba la espalda, no me hablaba.* (p4, P8, 2025)

P1: *Él lo deja ahí, lo ignora a uno y no le habla.* (p1, P1, 2025)

P11: *Me dejó hablar por una semana* (p9, P11, 2025)

P10: *Me dejaban letreritos. Letreritos que uno... Como que ahora la llave más poquito. Porque se está... O sea, no me lo decían, sino que me dejaban nota* (p6, P10, 2025)

Esta ausencia de palabra se vive como una forma de aislamiento relacional. En este caso, la acción de “ignorar” no se limita a un silencio pasivo, sino que implica una elección consciente de retirar cualquier gesto de interacción, generando un ambiente donde la trabajadora percibe que su presencia no es reconocida. Lo anterior se evidencia en situaciones en donde los empleadores deciden dejar notas con instrucciones en vez de comunicarlas verbalmente, no responden al llamado o a las preguntas que proponen las TsDR o sencillamente dejan de responder en medio de la conversación.

Este conjunto de conductas muestra que la indiferencia constituye una forma sostenida de aislamiento donde las manifestaciones conductuales a partir de la gestualidad corporal, la ausencia de palabras, de respuestas y de trato directo se convierte en un instrumento mediante el cual los empleadores niegan la presencia, no solo en su rol como TsDR, sino como persona en sí misma. Este proceso resulta particularmente evidente porque, aunque persiste un interés en que las labores domésticas sean realizadas, dicho interés no se acompaña de un reconocimiento relacional hacia quien las ejecuta. En consecuencia, la trabajadora queda reducida a la ejecución de tareas, quedando excluida de cualquier forma de interacción humana básica que valide su existencia como un ser humano igual a sus empleadores dentro del espacio laboral.

7.1.2 Denigración

Figura 4.

Subcategoría Denigración y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La denigración, como manifestación conductual de la VP, se configura a través de un conjunto de acciones que atentan directamente contra la identidad y la autoestima de las TsDR. A partir de las narrativas de las participantes, se identificaron tres formas principales en las que se expresa la denigración: el desprecio, la desvalorización y la humillación. A continuación, se analizan estas temáticas con base en las experiencias reportadas por las participantes.

7.1.2.1 Desprecio. Esta temática refiere a aquellas acciones y comentarios, explícitos o implícitos, mediante los cuales se devalúa, humilla y menosprecia sistemáticamente a las TsDR, su esfuerzo y el trabajo que realiza. En adelante se explican las formas de manifestación halladas en las narrativas de las participantes.

P2: *Y dos que ella ay eso no es así eso es que eso se hace así ay es que eso no lleva sal es que eso no lleva esto, es que eso no lleva lo otro y así ay porque hizo tanto porque si somos poquitos porque hizo mucho o hizo muy poquito así ya sabes o sea ya todo era que para ella todo era malo* (p8, P2, 2025)

P4: *Como que no es mucho lo que usted hace. Más hace el lechero que trae la leche solamente a domicilio que usted que está acá.* (p6, P4, 2025)

P5: *Ella llegaba de repente donde yo estaba y me decía: "Estregue ahí, que ahí le falta estregar", y cosas así.* (p9, P5, 2025)

P6: *que las hacen repetir el oficio dos y tres veces, para que supuestamente quede bien hecho, eso sí ha sucedido bastante Que vea que esta ropa quedo mal lavada,*

que vuelva lávelo, que vea que esto quedó mal planchado, que vuelva planchelo, cosas así. (p7, P6, 2025)

P4: *se la está haciendo uno, se la está comiendo y está criticando y está diciendo, no me gusta, pero se la está comiendo. (p7, P4, 2025)*

La primera manera en que se manifiesta el desprecio es a través de críticas constantes y descalificadoras dirigidas a la forma de ejecutar las labores domésticas, en especial las relacionadas con la preparación de alimentos. Estas críticas no buscan corregir, sino desgastar y presentar el trabajo como inherentemente deficiente. En segundo lugar, se encuentra la comparación humillante del trabajo de las TsDR con otras labores consideradas de menor valor o esfuerzo. Esta acción busca despojar de todo mérito el trabajo doméstico y negar su importancia, relegando a la trabajadora a una posición de insignificancia. Una tercera forma de desprecio es la hiperfijación en detalles mínimos para descalificar el conjunto del trabajo realizado. Los empleadores centran su atención en imperfecciones ínfimas, utilizándolas como prueba de una labor mal ejecutada, generando en la TsDR la sensación de que su esfuerzo nunca es suficiente. Un cuarto aspecto lo constituye la incoherencia entre las acciones y los comentarios humillantes, en donde la crítica es un fin en sí mismo y no una búsqueda de calidad. Finalmente, el desprecio trasciende lo verbal y se materializa en acciones de castigo. Esta práctica funciona como una humillación ritualizada que reafirma el poder del empleador. La constante corrección de detalles irrelevantes y la modificación arbitraria de las exigencias generan un ambiente de vigilancia permanente, en el que cualquier falta mínima es utilizada como forma de control. De este modo, el desprecio no responde a estándares de calidad, sino que opera como una estrategia para reforzar la distancia jerárquica, transformando el espacio de trabajo en un entorno hostil.

Adicionalmente, en la narrativa de las participantes es evidente que las TsDR perciben que dichas actitudes hacia ellas podrían ser negativas, ya que expresan que estas les generan sentimientos de insuficiencia frente a la labor realizada:

P4: *ella después empezó a salirle como unos hongos en la mano del jabón y yo le dije, “No, yo se los lavo, usted no se ponga a hacer eso, yo se los lavo”, porque no le gusta echarlo a la lavadora, de lavarle hasta la ropa interior, o sea, como dice el dicho, para tenerla contenta, pero no, **no era suficiente, se los lavaba súper bien, mejor dicho, pero no era suficiente.*** (p8, P4, 2025)

En síntesis, este conjunto de conductas muestra que el desprecio constituye una forma sostenida de denigración donde la descalificación verbal, la invalidación del esfuerzo y las acciones correctivas punitivas se convierten en instrumentos para negar el valor de las TsDR y de su trabajo. Este proceso resulta particularmente evidente porque, aunque el empleador depende del trabajo doméstico para el funcionamiento del hogar, simultáneamente niega su valor intrínseco y el esfuerzo humano tras él. En consecuencia, la trabajadora no solo es evaluada de manera implacable, sino que su labor es constantemente situada en un lugar de desvalorización.

7.1.2.2 Desvalorización. Esta temática refiere a aquellas prácticas —verbales, gestuales o conductuales— mediante las cuales el empleador devalúa la competencia, el valor personal o el saber de la trabajadora. Lo anterior se evidencia en el discurso de las participantes:

P1: *A mí me han dicho boba, que yo hacía todo mal, que era una boba.* (p1, P1, 2025)

P2: *la señora dijo, ay, no me tocó ponerme a hacer eso a mí porque es que ella no lo sabía hacer, le decía a otra. Pero no es que yo no lo supiera hacer porque ella ni siquiera me da la oportunidad de que yo lo hiciera.* (p4, P2, 2025)

P8: *entonces llegó y que yo no servía para nada.* (p7, P8, 2025)

P6: *las hacen sentir menos, que las hacen sentir como, no ella es la sirvienta, ella la empleada, cosas así. En ese sentido sí, a veces yo me sentía menos donde trabajaba, en ese sentido sí.* (p8, P6, 2025)

P2: *a mí me parecía horrible estar allí porque las señoras como que te menosprecian lo que uno hace, como que te hacen sentir que tú todo lo estás haciendo mal.* (p2, P2, 2025)

P6: *Pero pues a veces con la cara, con los gestos de la cara le dicen muchas cosas a uno.* (p8, P6, 2025)

En las narrativas analizadas, la desvalorización se concreta a partir de la crítica constante, los insultos y la anulación del saber práctico de las TsDR. En este sentido, los empleadores señalan errores reiteradamente, incluso cuando estos no existen, generando una percepción de incompetencia permanente. Los insultos —tales como llamar “boba”— funcionan como un dispositivo directo de inferiorización, dirigido no solo al trabajo, sino al valor intelectual y personal de la TsDR.

Otro elemento identificado es el uso de demostraciones gráficas sobre cómo deben hacerse las tareas, como forma de enfatizar que la trabajadora no posee las habilidades mínimas requeridas. Desde antes de que la actividad sea ejecutada, se instala la idea de que la trabajadora “no sabe”, “no puede” o “no sirve”, configurando un escenario en el que la incapacidad es atribuida de forma anticipada. Estas demostraciones no cumplen una función de enseñanza, sino que es correctiva y humillante. Asimismo, los empleadores recurren al reemplazo de tareas, ejecutando personalmente las labores que previamente asignaron a la trabajadora bajo el argumento de que ella “no sabe hacerlas”. Esta acción invalida cualquier posibilidad de aprendizaje y refuerza la idea de que son incapaces. Finalmente, la desvalorización también se manifiesta a través de la gestualidad, donde las expresiones faciales y los gestos comunican desaprobación, lo cual refuerza un ambiente laboral donde la trabajadora se siente constantemente juzgada e incapaz.

En síntesis, la desvalorización, como forma de manifestación conductual de VP dentro del TDR, opera mediante prácticas que anteceden, acompañan y sustituyen la ejecución de las tareas. Los empleadores instalan una narrativa de incapacidad que invalida el saber práctico de las TsDR y les niega la oportunidad de demostrar su competencia. Las críticas constantes, los insultos, las demostraciones humillantes, el reemplazo de tareas y la gestualidad de desaprobación configuran un escenario donde la trabajadora es posicionada

como inferior y dependiente del conocimiento del empleador, haciendo así que la desvalorización sea una práctica cotidiana de ejercicio de dominación y poder.

7.1.2.3 Humillación. Dentro de la denigración, la humillación se manifiesta como una de sus expresiones más directas y nocivas, caracterizada por acciones que buscan avergonzar, devaluar y ridiculizar a las TsDR. Las participantes refieren haber sido objeto de adjetivos descalificativos como:

P4: *en una ocasión, una comida y llegó una amistad y le dijo, "Ay, pero qué rico cocina", "¿Te parece? No, pues, estás mal porque a mí no me parece".* (p8, P4, 2025)

P1: *una vez que yo estaba fritando un pescado y el pescado me quedó crudo y tras de ahí me hizo a mí sola me **dijo delante la gente**, entonces me dijo que ese pescado me había quedado crudo, que yo no sabía fritar pescado* (p2, P1 2025)

P9: *"Es que es una **perezosa**, es que es una **cochina**, no sabe cocinar"* (p4, P9, 2025)

P1: *me dijo que yo era una **atrevida**, que para eso ella me estaba pagando* (p12, P1, 2025)

P7: *usted tiene derecho a comer, **estos son sus platos, usted no puede comer en estos platos de nosotros*** (p4, P7, 2025)

P10: *fui hasta la oficina, reclamé mi liquidación, **no me dejó entrar a la oficina**, me recibieron afuera. O sea, yo me sentí como que en serio. El vigilante me dijo, no, la jefa dijo que no entré. [...] **me hizo firmar los papeles fuera de la empresa*** (p3, P10, 2025)

En primer lugar, la humillación se ejerce mediante la crítica y ridiculización de la trabajadora y de sus labores. Esta exposición busca no solo señalar un error, sino desacreditar su conocimiento, capacidad y habilidades. Este patrón se observa en experiencias donde los empleadores cuestionan abiertamente a las TsDR y su desempeño laboral.

La humillación en el TDR no es solo un acto de agresión interpersonal, sino una demarcación de la diferencia de poder y estratificación social. Al realizarse frente a otras personas (familia, amigos, otros trabajadores), el empleador no solo castiga a la TsDR, sino que reafirma el orden jerárquico del espacio doméstico públicamente.

En segundo lugar, la humillación se expresa a través de un lenguaje cargado de insultos, sarcasmos y adjetivos descalificativos que atacan directamente la dignidad de la

trabajadora. Estos comentarios trascienden la crítica laboral para convertirse en juicios peyorativos sobre su persona, estigmatizándola y reduciéndola a estereotipos denigrantes.

En tercer lugar, la humillación se materializa en acciones concretas que buscan marcar y reforzar la diferencia de poder y estratificación social, privando a la TsDR de espacios, recursos o tratos básicos que se consideran exclusivos de los empleadores. Estas prácticas tienen una carga simbólica al establecer una demarcación clara entre "ellos" y "la empleada".

Las acciones de segregación y los actos de desprecio trascienden la esfera laboral e interpersonal. No se trata solo de un acto denigrante, sino de una práctica que demarca que la TsDR ocupa un lugar inferior y no pertenece por completo al espacio social de la familia empleadora. Además, acciones como hacer pagar por alimentos consumidos o descontar del salario bajo pretextos son otras formas de humillación, en este caso económica, que subrayan el control y el poder arbitrario del empleador.

A modo de síntesis, dentro del TDR la humillación opera a través de mecanismos que buscan intencionalmente ridiculizar, devaluar y marcar simbólicamente la inferioridad de la TsDR. Estos actos trascienden el ámbito privado, trasladándose también al ámbito público como un recurso para exacerbar la denigración y demarcar las asimetrías de poder. Se manifiesta en una constante violencia verbal, acciones concretas de segregación y trato humillante. El mensaje implícito no se limita al descontento con su desempeño laboral, sino a la negación de la pertenencia plena de la TsDR al espacio social del hogar donde labora, reafirmando un orden jerárquico que naturaliza la subordinación dentro del TDR.

En el contexto del TDR, estas conductas de Denigración se materializan en interacciones cotidianas que buscan disminuir e invalidar a la trabajadora, reforzando asimetrías de poder y desvalorizando su labor. Cada una de estas temáticas representa una dimensión específica mediante la cual los empleadores o empleadoras ejercen un trato que

menoscaba la dignidad de las TsDR, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su bienestar emocional y su autopercepción.

7.1.3 Dominación

La dominación corresponde a una forma de VP que se ejerce mediante prácticas que buscan controlar, desconfiar, vigilar y restringir la autonomía de la otra persona. Para Jaramillo et al. (2023) esta subcategoría se entiende por control; sin embargo, para propósitos de la presente investigación, se ha tomado la consideración de denominarlo Dominación, la cual al igual que control, implica la demarcación de una asimetría entre el/la empleador y la TsDR en donde los primeros determinan las dinámicas relacionales en términos de qué se hace, cómo se hace y bajo qué condiciones. A continuación, se analizan estas temáticas con base en las experiencias reportadas por las participantes.

Figura 5.

Subcategoría Dominación y temáticas



Nota. Elaboración propia con base en lo establecido en la sección de categorías.

7.1.3.1 Vigilancia. La presente temática corresponde al conjunto de prácticas mediante las cuales se controla y supervisa de manera continua y excesiva las actividades de las TsDR. Las participantes expresan haber vivido situaciones de continua vigilancia:

P1: *hay unas que andan atrás de uno y uno así no trabaja bien.* (p6, P1, 2025)

P4: *todo el tiempo estaba allí, respirándome en la nuca.*” (p11, P4, 2025)

P10: *se me para en la cocina como vigilante allí.* (p5, P10, 2025)

P1: *ella lo estaba mirando en la cámara del apartamento porque estaba rodeado de cámaras.* (p8, P1, 2025)

P10: *tiene una cámara grandiza donde me están vigilando todo el tiempo.* (p5, P10, 2025)

P9: *ella como en lo que está como más pendiente y que uno se siente vigilado, es si vos coges el teléfono. Si vos coges el teléfono es porque te entra un WhatsApp, porque te entra una llamada, ella es como parando oreja a que habla, que dice, y eso me parece de mal gusto. Entonces, cuando pasan esas cosas así, si me van a llamar, me voy a la parte de fuera de la casa y no se escucha nada, si porque todos tenemos una privacidad.* (p8, P9, 2025)

P4: *yo necesitaba llamar, tenía los audífonos, la cual no me impedía a mí seguir con mis manos en un mal, cocinando allí, y ella estaba a cada momento, ¿usted está escuchando música o está hablando por celular? Y yo estoy escuchando música y la otra persona me tenía que quedar callada porque, y oigan, no, no se quedaba tranquila y al ratito volvía otra vez, yo, no, espérate que es que mi jefe, volvía otra vez, dígame si usted está hablando por teléfono, le quito sus audífonos.* (p16, P4, 2025)

P10: *lo único malo es que el señor es como cansoncito. O sea, uno trata de hacer las cosas y él dice Sandra, ¿usted ya lo ha dado tal cosa? Y yo sí, claro. Entonces él va y revisa. Entonces uno como que, en serio. Y se me para, miran y hacen las cosas. Y yo, ¿pero qué qué? Tantos años trabajando y todavía. Porque son 15 años que llevo trabajando con ellos.* (p4, P10, 2025)

La vigilancia se configura, en primer lugar, a través de una supervisión constante de las actividades de las TsDR, que no se limita a las tareas domésticas, sino que se extiende a espacios y momentos de carácter privado. Las participantes narran que sus empleadores siguen sus movimientos en la casa, se ubican físicamente cerca de ellas mientras trabajan y permanecen atentos a cada acción que realizan. Esta supervisión física, descrita como “andar atrás” o estar “respirándoles en la nuca”, genera incomodidad y un ambiente laboral donde la trabajadora siente que carece de libertad para ejecutar sus funciones.

En segundo lugar, la vigilancia trasciende y se materializa mediante dispositivos tecnológicos, principalmente cámaras previamente instaladas en los diferentes espacios de la casa. Éstas son utilizadas por los empleadores como forma de seguimiento a las acciones desarrolladas por la TsDR. Dentro del marco relacional establecido, las cámaras funcionan como un recordatorio permanente de que cualquier acción es observada, reforzando la

percepción de control constante que restringe la autonomía y limita la tranquilidad de la trabajadora incluso cuando está sola en el espacio laboral.

Otro aspecto relevante señalado es el uso de preguntas insistentes que buscan reforzar la sensación de vigilancia. Las TsDR reportan ser cuestionadas por el tiempo que permanecen en el baño, por si escuchan música, por si usan el celular o por si ya realizaron determinada labor. Estas preguntas no actúan como mecanismos de supervisión funcional, sino como herramientas para reafirmar la posición de poder del empleador, constituyendo una forma de control discursivo que sostiene la vigilancia como dinámica cotidiana.

Las experiencias relatadas también muestran que esta vigilancia no guarda relación con el tiempo que la trabajadora lleve en el hogar; incluso quienes han trabajado durante muchos años con la misma familia siguen siendo monitoreadas y cuestionadas de la misma manera. Por tanto, puede afirmarse que su objetivo no es verificar calidad, así como tampoco corresponde a necesidades reales de supervisión, sino que se integran al funcionamiento cotidiano de la relación laboral para reforzar la demarcación de los roles establecidos dentro de la dinámica empleador y TsDR.

En conclusión, la vigilancia se manifiesta en un mecanismo de dominación que limita la privacidad, somete a evaluación continua y reafirma el lugar inferior de la TsDR dentro del hogar, lo cual indica que la vigilancia no responde a la novedad, al aprendizaje o al desempeño, sino que se mantiene como un componente estructural de manifestación del poder dentro de la relación laboral.

7.1.3.2 Desconfianza. Refiere a aquellas prácticas y actitudes mediante las cuales los empleadores ponen en duda de manera sistemática la honestidad y responsabilidad de las TsDR. En este sentido, las participantes expresan situaciones en donde:

P1: *a veces uno ni lo ha visto ni lo ha cogido y lo acusan a uno de que uno los tiene, de que que se hizo o a veces ellos mismos los cogen y los tienen en la cartera o en, o los dejan, o los acomodan y van a decir que uno los tienen así.* (p13, P1, 2025)

P3: *Pero me imagino que ellos siempre estaban con la duda de que uno lo cogió, pues.* (p14, P3, 2025)

P4: *trampillas así. poner cosas así para ver si uno se las llevaba o algo así, esas eran las otras, pero la más, la más siempre era el dinero, siempre, debajo de las camas o debajo de los muebles* (p13, P4, 2025)

A partir de lo anterior, es posible señalar que la desconfianza se manifiesta como un ejercicio sostenido de dominación donde las TsDR son sometidas a pruebas explícitas e implícitas. Las participantes relatan cómo los empleadores dejan deliberadamente billetes, joyas u objetos de valor en lugares estratégicos con el fin de comprobar si la TsDR los toman. Inclusive cuando las TsDR demuestran su inocencia, estas pruebas se repiten, lo que evidencia que la sospecha no se deriva de hechos previos, sino de un posicionamiento estructural donde la TsDR es considerada como un otro del cual, por su condición de inferioridad jerárquica, se debe desconfiar.

P4: *la señora empezó [...] que se me perdió una plata, y pues imagínese, yo era la nueva, yo soy la nueva, como dice, pues ahí estaba el chofer y el chofer pues lleva 10 años, la empleada de ella que trajo de Bogotá lleva 30 años con ella, y yo era la nueva, y que se le perdieron 600 dólares, Dios mío, yo asustadísima* (p14, P4, 2025)

P9: *me dijo que no que esa cartera tenía que resultar, que los únicos que estaban en la casa era Andrés y yo, y yo le dije, yo no me la he llevado y yo creo que Andrés tampoco, entonces me dijo entonces fue Pedro, [...] que tenía resultar, entonces me dijo usted me responde por ella, al decirme así sentí como si me hubiera dicho usted me robó* (p6, P9, 2025)

Asimismo, se evidencian acusaciones directas e indirectas de robo. En muchos casos, la trabajadora es la primera persona señalada ante cualquier pérdida de un objeto, sin importar el tiempo que lleve trabajando en el hogar o la existencia de otras personas con acceso al mismo espacio. Lo que da cuenta de que la relación asimétrica de poder se expresa de manera más fuerte con las TsDR que con otros trabajadores del hogar, como choferes o jardineros. Esta diferencia refuerza la idea de que la desconfianza hacia las mujeres en el TDR es un mecanismo específico de dominación vinculado a estereotipos de clase, género y rol laboral, que ubica a las TsDR en una posición aún más inferior frente a la desconfianza.

P4: *la señora obviamente se notaba literal, que **estaba desconfiando de mí**, porque me dijo, [...] usted no vaya a entrar hoy a mi habitación, y él le notaba así como esa rabia, esa ira, conmigo, y yo decía, **señora está desconfiando de mí**.* (p14, P4, 2025)

P10: *Me dice, Sandra, es que yo deje mi pulsera de oro [...] y que la deje ahí. Le dije yo, **pues usted tiene una cámara en todo el frente donde deja las cosas, pues mire las cámaras**. Le dije, y me extraña que usted diga eso porque llevo 15 años con usted y que usted ahorita venga a decir que le perdí una pulsera de oro. O sea, yo como que... Pero yo dije, no voy a llorar porque yo no he cogido nada. [...] Entonces, me dijo Sandra, pero es que estamos las dos solas. Le dijo yo, doña fulana, **es que usted cree que yo le he cogido sus cosas y antes yo le ayudo a cuidar las cosas**.* (p5, P10, 2025)

A partir de lo referido, se puede observar que cuando las TsDR ofrecen explicaciones o piden que se verifiquen cámaras, como ocurre en algunos relatos, los empleadores no realizan procesos de disculpa o reparación aunque se demuestre que ellas no son responsables; por tanto, la desconfianza se mantiene intacta y vuelve a surgir en cualquier situación similar. Además, un elemento central en esta subcategoría es el componente emocional asociado a la acusación. Las TsDR describen expresiones de rabia, rechazo y hostilidad dirigida hacia ellas en los momentos en que los empleadores consideran que algo “se perdió”. Estas reacciones no solo implican la acusación, sino también diferentes formas de castigar como restringir el acceso a ciertas áreas, ignorarlas u otras prácticas de menosprecio.

P1: *que yo era una mentirosa no me creyó [...] y el señor dijo que eso era mentira.* (p10, P1, 2025)

P3: *Y ella decía, no, pues usted cuando está limpiando o algo, por ahí tiene que haberlo cogido. Y yo dije, yo no he cogido nada. Pues busqué en esas cosas en donde lo, en donde lo metió. Y ya después [...] lo encontró. Y ahí sí me dijo, vean, ahí está, yo dije, yo dije, sí, pa que vea, porque usted estaba, pues, que **me dio a entender que era yo que me lo había robado**.* (p14, P3, 2025)

Como se puede ver en las narrativas, se evidencia que la palabra de las TsDR carece de valor en estas situaciones. Incluso cuando presentan pruebas de su inocencia, sus explicaciones son desestimadas o minimizadas. Las TsDR expresan que, ante cualquier objeto de valor extraviado, experimentan ansiedad, pues saben que la acusación recaerá sobre ellas. Incluso antes de que se les interrogue, ya sienten la presión de tener que justificar

acciones que no han cometido. Y aun con pruebas de inocencia, la acusación persiste o jamás es reconocida como errada. En conclusión, la desconfianza se configura como un mecanismo central para sostener la condición de inferioridad de las TsDR y mantener la asimetría de poder que caracteriza el TDR en contextos de VP.

7.1.3.3 Control. Refiere a un conjunto de prácticas mediante las cuales los empleadores regulan de manera explícita y constante el tiempo, los movimientos, las decisiones y las relaciones de las TsDR. Las participantes relatan que:

P5: *Entonces ella una vez me dijo que no, que porque cuando uno está hablando por teléfono, que el oficio no es lo mismo, que uno se concentra más en lo que está hablando que en lo que está haciendo. **Tampoco le gustaba que uno escuchara música** y esas cosas. (p7, P5, 2025)*

P2: *pues digamos que si iba al baño, prácticamente **contándome las veces que iba al baño, o si estaba en el baño, allá empezaban a llamarme** y así. (p5, P2, 2025)*

P1: *ella tenía que dejar la orden en la portería para yo poder salir a veces iba para la finca entonces yo le decía a ella dígame al portero que yo quedo sola que yo salgo de última para que él me deje para que él me deje salir. (p8, P1, 2025)*

P1: *uno no podía hablar con las otras empleadas [...] no podía hablar con los vigilantes, que los aseadores, todo eso le permitían a uno antes, y eso que pues hasta ahorita hay personas que no les gustan (p5, P1, 2025)*

En primer lugar, se manifiesta a través de la custodia y contabilización del tiempo que las TsDR emplean en actividades básicas como el uso del teléfono, las idas al baño, las salidas y las entradas del lugar de trabajo. No solo en términos del tiempo, sino que los empleadores juzgan el simple hecho de que las TsDR realicen estas acciones. En consecuencia, el control se extiende al ámbito relacional, en donde los empleadores determinan con quién pueden hablar las TsDR, con quién pueden comer y a quién deben evitar. Se restringe el contacto con otros empleados, porteros o personas del entorno y las llamadas telefónicas a familiares y amigos. Todo lo anterior termina por ser otra expresión más del poder que tienen los empleadores sobre las TsDR, al tiempo que se convierte en una herramienta de aislamiento que impide generar redes de apoyo.

P2: *Sí, pues porque digamos que la portería por ejemplo te revisaban el bolso, listo y ella dentro de la casa también lo hacía. [...] igual ella me revisaba ella sabía muy bien que yo no me andaba trayéndome nada.* (p9, P2, 2025)

P3: *a veces decía esto para tanto. [...] a veces eso se acababa antes. [...] pues, ellos pueden calcular esto dura, dura tanto, pero a veces eso no es así. Dura menos de lo que ellos le dicen a uno tiene que durarle.* (p10, P3, 2025)

Otra expresión relevante del control se evidencia en la revisión constante de pertenencias personales, como bolsos y objetos privados. Este tipo de control no solo tiene un carácter material, sino que produce cambios en las TsDR, quienes comienzan a cuestionar sus propias acciones futuras y a modificar su comportamiento para evitar conflictos, reforzando así las dinámicas asimétricas de la relación empleador-TsDR. Asimismo, se identifica el control sobre los recursos asignados, como los productos de aseo. Los empleadores calculan y fiscalizan el tiempo de duración de estos insumos, responsabilizando a las TsDR cuando se agotan antes de lo esperado.

P10: *Yo hago las cosas y me dice, ve, haga tal cosa, ve, haga la otra. Y yo le digo, vea, primero voy a hacer una cosa, después hago la otra porque entonces no la voy a terminar. Obvio, como me coge así a quemar ropa* (p4, P10, 2025)

P9: *Cuando ella quiere las cosas, así como que uno le vuela, “Es que lo necesito es ya”* (p4, P9, 2025)

P11: *Pero no digo que me maltraten, ya. Porque son más como más. Como en línea. Como, digámoslo así. Es lo que se fue. Lo que se dijo. Lo que se hace. Es la empleada. Ellos los patrones. Y listo.* (p4, P11, 2025)

Finalmente, el control se expresa en la imposición del cómo, cuándo y de qué manera deben realizarse las labores domésticas. Los empleadores establecen ritmos acelerados, instrucciones contradictorias y exigencias inmediatas, lo que genera tensión y temor a equivocarse. A diferencia de otras subcategorías, las TsDR identifican claramente estas prácticas como control, reconociendo el muro de desigualdad que las ubica en un lugar social y de poder inferior frente a sus empleadores.

En conclusión, el control se configura como un conjunto de prácticas sistemáticas que regulan el tiempo, los movimientos, las relaciones y las decisiones de las TsDR. Estas

prácticas no solo afectan el desempeño laboral, sino que impactan el bienestar emocional y la autonomía de las TsDR. Cabe destacar que en este caso existe una diferencia importante frente a las anteriores subcategorías la cual radica en que el control es una de las expresiones más evidentes para las TsDR al punto que logran reconocerlo y, en ocasiones, señalar la relación asimétrica establecida entre empleadores y TsDRs.

7.1.3.4 Restricciones. Las restricciones refieren a aquellas prácticas mediante las cuales los empleadores prohíben, limitan o condicionan el acceso de las TsDR a recursos, tiempos, espacios y relaciones dentro del espacio laboral y abarcan aspectos básicos de la vida cotidiana de la TsDR como el uso del teléfono, la alimentación, el descanso, la vestimenta, el acceso a productos de la casa y la interacción con otros trabajadores y familiares de los empleadores. De esta forma las participantes expresan que:

P1: *Y hay gente que no les gusta ni que uno ni el teléfono de uno lo coja para hacer una llamada ni contestar una llamada. (p5, P1, 2025)*

P3: *casi no le gustaba que uno estuviera hablando por teléfono. Sí, que porque si uno, porque, pues, igual, si uno lo llaman o si uno tiene que responder o si uno necesita alguna llamada, igual, debe hacerla. (p11, P3, 2025)*

P4: *yo no podía hablar por teléfono, me llamaba a mi mamá, y tenía que colgarle, tenía que hablar a escondidas (p11, P4, 2025)*

P5: *yo llegaba a guardar el celular, yo no podía ni voltear a ver el celular ni para ver la hora. Salía a las siete de la noche de trabajar de allá. Entonces un día yo le dije a ella que a mí no me parecía, que porque yo tenía una niña chiquita y o sea, yo tenía que estar pendiente de mi celular porque, yo no sabía, en el transcurso que yo estuviera trabajando, que se me podía presentar. (p7, P5, 2025)*

Las restricciones se manifiestan, en primer lugar, en la prohibición del uso del teléfono celular, forma más frecuente de esta subcategoría. Algunas TsDR relatan que no pueden contestar llamadas, revisar mensajes ni siquiera para verificar la hora, incluso cuando se trata de comunicaciones familiares urgentes. Esta restricción obliga a las TsDR a desarrollar estrategias para sobrellevarla, como hablar a escondidas, lo que refuerza el miedo y la ansiedad ante posibles sanciones.

P4: *Hay unas patronas que no les gusta mucho que uno coma. (p13, P4, 2025)*

P3: *Está comiendo, pero tampoco se puede estar comiendo todo lo que uno ve en la nevera. Uno más o menos sabe lo que uno puede comer* (p10, P3, 2025)

P1: *esa señora pues prácticamente me contabilizaba las cosas dejaba todo con llave, el arroz me sacaba el tanto de la semana que yo tenía que usar* (p7, P1, 2025)

P10: *Y juepucha. Una arepa para los tres. Partía la arepa en tres. Un huevo para los tres cocinados. Y yo como que, ¿en serio?* (p6, P10, 2025)

P5: *por ejemplo, mi hermana iba a trabajar a una parte donde ella no podía, o sea, tenía que cocinar, pero no podía hacer uso de nada de lo que encontraba en la cocina. Digamos que si le daba hambre y comer algo, no, ella tenía que madrugar acá y llevarse su comida de acá al trabajo.* (p15, P5, 2025)

Otro aspecto central es la limitación en el consumo de alimentos. Las participantes describen que los empleadores determinan qué alimentos pueden consumir, en qué cantidad y cuáles definitivamente están prohibidos. En algunos casos, los alimentos son guardados bajo llave o racionados de manera estricta. Estas restricciones no responden a la escasez, sino a una lógica de control que establece jerarquías incluso en el acceso a la comida.

P7: *Y que por el cuento de la loza era una cosa, usted por equivocación se le podía olvidar que no podía coger ese vaso* (p10, P7, 2025)

P10: *Iba a coger la lavadora. No la podía tocar. Digo, entonces ¿cómo hago? Entonces la señora lavaba.* (p6, P10, 2025)

P7: *Y tú no tienes derecho a ver televisión, simplemente te vas a limitar a hacer tu oficio.* (p4, P7, 2025)

P1: *hay unas que no les gustan que porque muchas veces no usaba los shorts muy cortitos o pantalones es decir lo que no usaba era muy feo para ella yo les decía que porque no le compraban uniforme a uno porque eso era lo que ellas tenían que hacer comprarle un uniforme más decente aún.* (p5, P1, 2025)

P7: *la señora me decía “Bueno, con estos tantos tomates hace un jugo, nosotros somos cinco, tenés que echar cinco vasos de agua” y tenían que salir los cinco vasos de agua, ya. Así que a usted no le quedaba ni para y como uno era obediente, pues, lo hacía.* (p8, P7, 2025)

P3: *Pero igual, son, son, son cosas que uno ya sabe, [...] lo primero que le dicen a uno, [...] uno tiene que hacer todo lo que ellos le dicen que haga, y que después, pues, cualquier cosa que ellos le digan, pues, uno no responda con grosería* (p14, P3, 2025)

Asimismo, se evidencia la restricción en el uso de productos del hogar, como el jabón, el arroz o los implementos de cocina. Los empleadores contabilizan el uso de estos productos,

los miden, los esconden y también los guardan bajo llave, responsabilizando a las TsDR de su duración. Por otro lado, las restricciones también operan sobre el descanso, prohibiendo sentarse durante la jornada laboral, ver televisión o utilizar espacios comunes para pausas mínimas. Estas acciones refuerzan la idea de que la trabajadora debe estar permanentemente activa y disponible, negándole espacios de descanso durante la jornada laboral. Además, generan en las TsDR sentimientos de miedo y ansiedad que las lleva a modificar su comportamiento para evitar conflictos: evitan responder con malas palabras y aceptan las prohibiciones sin cuestionarlas.

P1: *Teníamos que sentarnos como aparte como aparte que no podíamos hablar no podíamos teníamos que hablar así en secreto* (p8, P1, 2025)

P10: *ella decía que a ella no le gustaba que yo hablara con la gente* (p3, P10, 2025)

P1: *cuando uno entra a esas casas, ellos le dicen a uno, no me gusta esto, no me gusta la confianza, no me gusta que estén hablando con nadie, jugando con los niños, muy, muy, es decir muy duro, por decirlo así, muy brusco, y no me gusta tanto la confianza con el patrón, todo eso le advierten a uno.* (p11, P1, 2025)

Finalmente, las restricciones se extienden, como en la temática de control, al ámbito relacional, limitando el contacto con otros empleados y con los niños del hogar. Los empleadores determinan con quién pueden hablar las TsDR, con quién pueden comer y qué vínculos están permitidos. Esta regulación de las relaciones busca evitar la cercanía, la confianza y cualquier forma de apoyo social, incrementando el aislamiento de las TsDR.

Si bien la temática de control comparte con restricciones algunas formas de manifestación (uso del teléfono, la alimentación, los productos de aseo personal y de la casa y la interacción con otras personas), la principal diferencia radica en la expresión explícita de la prohibición. Aun así, en ambas temáticas persisten los llamados de atención, castigos simbólicos o recriminaciones cuando las TsDR incumplen con la regla impuesta que refuerza la relación asimétrica, siendo, de nuevo, otra expresión del poder.

En conjunto, las restricciones se configuran como un entramado de prohibiciones y limitaciones que afectan directamente el bienestar y la dignidad de las TsDR. Constituyendo

prácticas que van más allá de la organización del trabajo, si no que nuevamente estas acciones consolidan una relación jerárquica donde el empleador ejerce poder sobre aspectos básicos de la vida cotidiana de la TsDR, normalizando la desigualdad y profundizando la VP dentro del TDR.

7.1.4 Intimidación

Figura 6.

Subcategoría Intimidación y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La intimidación constituye una manifestación de la VP que se configura a partir de prácticas orientadas a la manipulación, la coacción y al miedo en las TsDR. Esta forma de violencia se expresa cuando el empleador, de manera explícita o implícita, instala un contexto laboral basado en el miedo, utilizando el tono de voz, las palabras, las actitudes o el contexto como mecanismos para controlar el comportamiento de la TsDR. En consecuencia, la intimidación no requiere necesariamente de amenazas directas; basta con la reiteración de conductas hostiles que produzcan una anticipación constante del daño o del maltrato. A continuación, se analizan las temáticas que componen esta forma de VP, a partir de las experiencias narradas por las participantes.

7.1.4.1 Miedo. Las narrativas de las participantes muestran que el miedo constituye una experiencia central dentro de la intimidación en el TDR.

P7: *Yo veía que llegaba esa señora y todo me temblaba* (p8, P7, 2025)

P8: *ella una vez fue como un poquito muy grosera, ella a veces es como, yo digo que si por lo menos tú me vas a decir algo, dímelo normal. Pero hay situa... hay palabras que hieren más que un golpe. Y yo digo que es preferible que le den un golpe a uno y no que le digan una palabra que puede, que lastima más que un golpe.* (p7, P8, 2025)

P7: *Entonces uno era como con ese ese y era corra y hágale y tenga porque lógico tenías que tener eso y con el miedo de que te fueran a regañar porque bueno esa señora llega y me trata feo* (p7, P7, 2025)

En primer lugar, las participantes describen que no se trata de un sentimiento momentáneo, sino de un estado continuo que atraviesa la jornada de trabajo. Este miedo se activa ante la posibilidad de una reacción agresiva, un regaño o un trato hostil, llevando a las TsDR a mantenerse en alerta.

El miedo se manifiesta corporalmente a través de síntomas físicos, como nerviosismo y temblores, además se relaciona con la anticipación del trato agresivo, ya que las TsDR señalan que al no saber cómo van a reaccionar sus empleadores ellas mismas pasan por momentos de incertidumbre lo que refuerza sus sensaciones de malestar. Esta imprevisibilidad instala una dinámica donde la TsDR ajusta constantemente su comportamiento para evitar posibles conflictos. Otro aspecto relevante tiene que ver con que el miedo no siempre está dirigido exclusivamente al empleador, sino también al entorno laboral.

P1: *me sentía como incómoda porque el señor como que tenía problemas, tenía problemas de la gente que tiene su plata allá. Plata del bajo mundo.* (p9, P1, 2025)

P4: *lo que hubiera por allí, uno se asustaba, ¿me entiende? Era como esa parte, pero llegar a tener susto de alguna amenaza o algo así* (p15, P4, 2025)

Algunas participantes relatan que trabajaban en contextos percibidos como peligrosos, asociados a actividades ilegales. En estos casos, el miedo se intensifica, pues la trabajadora no solo enfrenta el miedo hacia las reacciones de su empleador, sino que también manifiesta una sensación de temor a su integridad física.

En síntesis, el miedo como temática de la intimidación se configura como una experiencia emocional persistente que atraviesa la vida laboral de las TsDR. La anticipación

del trato agresivo, la imprevisibilidad de las reacciones del empleador y la percepción de entornos laborales peligrosos instalan un estado de alerta que afecta a las TsDR. Este miedo no solo limita su capacidad de expresión y acción, sino que refuerza la asimetría de poder propias del TDR.

7.1.4.2 Manipulación. La manipulación refiere a un conjunto de prácticas mediante las cuales los empleadores inducen, presionan o condicionan a las TsDR para que actúen en contra de sus propios límites, acuerdos previos o derechos laborales. Esta temática aparece como una forma de intimidación que no siempre se presenta de manera abierta, pero que resulta igualmente efectiva para someter la voluntad de las TsDR y extender sus funciones más allá de lo pactado.

Las narrativas de las participantes evidencian que la manipulación se configura como una práctica recurrente en la relación laboral, principalmente asociada al temor de perder el empleo. Esta se manifiesta de dos formas principales: una directa, basada en advertencias explícitas y amenazas de despido y otra más sofisticada, que apela a los lazos afectivos contruidos entre empleadores y TsDR. En ambos casos, la manipulación opera como un mecanismo de presión que busca garantizar la obediencia, la disponibilidad permanente y la renuncia a los propios límites por parte de las TsDR.

P7: *esa señora me dijo “hasta hoy me trabaja porque una persona que no me hace, ni la ropa interior es capaz de lavarme, a mí no me sirve”* (p7, P7, 2025)

P6: *De pronto que les digan que les van a quitar el trabajo, si también es algo agresivo, si que les digan que no, pues si no les sirve el trabajo entonces búsquese otro, tal cosa, eso también es agresivo* (p8, P6, 2025)

P4: *Usted me dijo, si usted cree que la estoy acosando, ¿qué hace en mi casa entonces?* (p16, P4, 2025)

La primera modalidad se caracteriza por el uso de frases que cuestionan la permanencia de la TsDR en el empleo, instalando la idea de que su trabajo es fácilmente reemplazable. La amenaza del despido no siempre se formula de manera literal, pero se

sugiere de forma reiterada, generando miedo y presión constante. En este contexto, la obediencia se convierte en una estrategia de supervivencia laboral.

P3: *se murió un familiar, entonces yo, yo quería, pues, salir, pues, pa el velorio pero ese día la señora dijo que no se podía, porque [...] ella estaba en esos días recién operada, que era que yo como iba a venirle para dejarla sola a ella ahí, entonces eso sí me pasó verdad.* (p12, P3, 2025)

P11: *Desde que me conoció, se casó conmigo. Se puede decir así. Entonces, cuando yo le mandaba un reemplazo. No, no me gusta. Yo quiero usted pueda.* (p3, P11, 2025)

P2: *Pues ellos sabían que no podían vivir sin mí. [...] O sea, yo la daba toda y yo cuidaba bien al niño, a los niños. Entonces, por un, o sea, como que por un día que yo no quisiera quedarme, entonces no iban a echar atrás todo lo que yo ya había hecho antes y lo que hacía después de ese día. Antes y después. Y pues bueno, en últimos recuerdos que ese día la señora dijo, no, pues no salimos. Y bueno, y no salieron, entonces yo me vine, me dejaron venir para mi casa.* (p6, P2, 2025)

La segunda forma de manipulación identificada es más sutil y sofisticada, pues se apoya en los lazos afectivos contruidos entre empleadores y TsDR. En estos casos, los empleadores utilizan la cercanía emocional, la dependencia creada o el discurso de necesidad para convencer a las TsDR de realizar tareas adicionales, permanecer más tiempo o renunciar a permisos previamente solicitados. Esta manipulación se presenta bajo la apariencia de confianza, cariño o exclusividad, pero termina instrumentalizando la relación para beneficio del empleador.

Finalmente, un elemento clave para comprender esta temática es que ambas formas de manipulación colocan a la TsDR en una posición de culpa y responsabilidad excesiva. La trabajadora siente que negarse implica fallarle al empleador, abandonar a la familia empleadora o perder un trabajo que necesita. Estas prácticas no son esporádicas, sino que se repiten a lo largo del tiempo, configurando un patrón relacional que busca asegurar la disponibilidad permanente de la TsDR y reforzar la asimetría de poder propia del TDR. En conclusión, la manipulación no solo condiciona la conducta y acciones que toma la TsDR,

sino que afecta profundamente el entendimiento de esta sobre la relación que sostienen con sus empleadores, pues donde hay manipulación ellas lo perciben como afecto.

7.1.4.3 Coacción. Refiere a aquellas prácticas en las que los empleadores imponen de manera directa la realización de tareas o conductas, anulando cualquier posibilidad de elección por parte de la TsDR.

P4: *ella me quería mandar al cafetal y porque yo no acepté, me sacó, me dijo, “Entonces váyase para su casa”* (p3, P4, 2025)

P5: *Y me dijo que no le importaba eso, que lo que necesitaba era que yo planchara la ropa, que porque a mí se me estaba pagando un sueldo.* (p6, P5, 2025)

P7: *Que lave la ropa interior, que esto, que no, que ya para eso que contrato”.* (p8, P7, 2025)

P11: *Entonces ella me contestó “Usted simplemente hágamela. Yo veré si la boto o no la boto”.* (p9, P11, 2025)

La coacción implica además un desplazamiento de la responsabilidad. Los empleadores presentan las consecuencias como resultado de la “decisión” de la trabajadora, haciéndolas sentir que cualquier pérdida es culpa suya por no obedecer. De este modo, se invisibiliza la violencia de la imposición y se refuerza una lógica en la que la TsDR aparece como responsable de su propia precarización laboral.

P4: *“Ah, si no se va a trabajar allá al cafetal con los muchachos, entonces no tiene derecho a alimentación”. A pesar de que yo le hacía la comida a ella, al esposo y al hijo, me decía: “Usted no va a comer porque usted no ha querido ir pa el cafetal a ganarse la comida”* (p2, P4, 2025)

Otro aspecto relevante es que la coacción no se limita a tareas domésticas, sino que se extiende a actividades físicas exigentes, labores externas, cuidado de terceros e incluso prácticas que vulneran sus decisiones individuales. En estos contextos, la TsDR no actúa desde la voluntad, sino desde la imposición.

P1: *yo le había dicho que interior no me gustaba lavarle a otra mujer. Y ella no captó eso y siempre los dejaba y yo pues yo les lo echaba en la lavadora y a lo último que no, que yo no los podía echar a la lavadora.* (p12, P1, 2025)

P2: *Y que me dijeran que tenía que quedarme a cuidar a ese niño el fin de semana o esa noche o eso. Eso sí me daba duro. Entonces, una vez mi jefe me dijo, pues que [...] si yo no quería hacer eso, pues tenía que buscarme otro trabajo.* (p6, P2, 2025)

P11: *Porque habíamos llegado con la ropa de las modelos que estaba sucia. "Que no, que usted me tiene que lavar la piscina y que me la tiene que lavar".* (p9, P11, 2025)

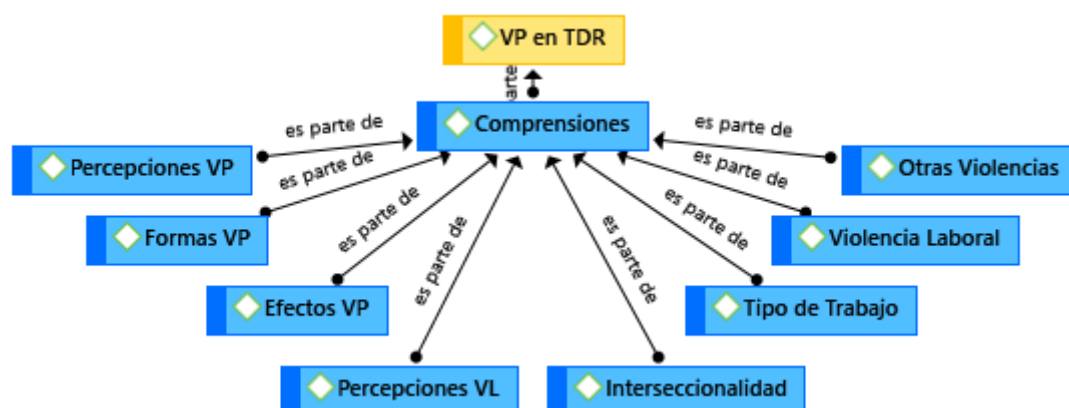
A diferencia de otras formas de intimidación más sutiles, la coacción se caracteriza por la obligatoriedad explícita, sostenida bajo la amenaza concreta del despido, la pérdida del trabajo o el retiro de condiciones laborales básicas, como la alimentación. Esta temática se manifiesta incluso cuando la trabajadora ha expresado previamente sus límites, incomodidades o desacuerdos frente a determinadas actividades.

A diferencia de la manipulación —que opera apelando al miedo implícito o a los vínculos afectivos—, en la coacción la consecuencia se manifiesta de forma clara: perder el trabajo y/o retiro de sus derechos laborales. Esta explicitación del castigo coloca a la TsDR en una situación de sometimiento inmediato. Las TsDR relatan situaciones en las que se les exige realizar determinadas tareas sin posibilidad de negociación, aun cuando estas ya habían sido rechazadas previamente o constituían un límite personal. En estos casos, la orden no se presenta como una solicitud, sino como un mandato que debe cumplirse. Esta diferencia resulta clave para comprender la gravedad de la coacción como forma de intimidación, ya que suprime de manera directa la autonomía de la TsDR. En este sentido, la coacción consolida la relación de poder asimétrica y profundiza la experiencia de vulnerabilidad y precarización de las TsDR.

7.2. Comprensiones

Figura 7.

Categoría Comprensiones y subcategorías



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

Comprensiones recoge los significados, interpretaciones y formas de nombrar las manifestaciones de diferentes tipos de violencias que las TsDR construyen a partir de sus experiencias revelando aspectos transversales que atraviesan las distintas formas de violencia identificadas en el TDR. A diferencia de las categorías centradas en prácticas concretas de violencia, esta categoría se orienta a comprender cómo las TsDR reconocen, explican y delimitan aquello que consideran maltrato, abuso o vulneración dentro del TDR.

Desde las narrativas de las participantes, se evidencia que las comprensiones de las diferentes manifestaciones de violencia no se configuran como categorías rígidas o claramente diferenciadas, sino como experiencias entrelazadas que se superponen en el entorno laboral. Las TsDR articulan sus definiciones a partir de lo vivido, reconociendo manifestaciones verbales, gestuales y relacionales que afectan su bienestar individual y laboral, además de su percepción como TsDR y como personas. En este sentido, las formas de violencia aparecen profundamente conectadas, especialmente cuando las condiciones de trabajo injustas, la desvalorización del oficio y las relaciones jerárquicas asimétricas son vividas continua y permanentemente. De este modo, estas comprensiones ofrecen un marco

interpretativo fundamental para entender cómo las TsDR dotan de sentido a sus experiencias y cómo reconocen la violencia más allá de sus manifestaciones físicas.

7.2.1 Percepciones VP

Hacen referencia a los significados que las TsDR construyen para identificar, nombrar y explicar experiencias relacionadas con lo que conciben como VP dentro del TDR. Las narrativas de las participantes evidencian que la VP es comprendida principalmente como una forma de maltrato y abuso que se expresa a través de lo verbal y lo gestual. Particularmente las TsDR expresan que:

P2: *pues a veces hay jefes que son demasiado, **demasiado exigentes** de que con cualquier cosa no... O sea, **quieren toda la perfección**.* (p2, P2, 2025)

P6: *a exigirle más de lo que debe hacer la persona. Y hay personas que le **sobrecargan el trabajo a uno y todo**.* (p12, P6, 2025)

P10: *Pues yo pienso que a uno cuando **lo cogen a forzarlo a que hagan cosas**. Yo trabajé con otra señora, yo creo que con esa sí. Yo **entraba a las siete de la mañana. La señora pagaba cincuenta mil pesos, de siete a diez de la noche**. Y era una jueza* (p8, P10, 2025)

Se puede observar en lo descrito que algunas TsDR identifican en las palabras, los tonos, las críticas constantes y en las actitudes una desvalorización de su trabajo y de ellas mismas como personas. Un hallazgo relevante es la delgada línea que las participantes establecen entre la VP y la VL. En varios relatos, las experiencias nombradas como VP están superpuestas a la precarización del trabajo como la sobre exigencia, sobrecarga, jornadas extendidas, falta de reconocimiento y la desvalorización del oficio. Esto evidencia que, desde su experiencia, las condiciones laborales injustas no se perciben únicamente como un problema de la relación laboral, sino también como una forma de VP.

A diferencia de las subcategorías analizadas previamente (aislamiento, denigración, dominación e intimidación), en esta subcategoría las TsDR denuncian de manera más directa la relación asimétrica con los empleadores:

P6: *La gente piensa que **porque le están pagando a uno que tienen derecho como a manejar la vida de una persona**, ¿si me entiende?* (p12, P6, 2025)

P5: *Porque a veces hay personas que, por el simple hecho de tener plata y de ser estudiados, se creen superiores a los que, o sea, no tuvimos como ese recurso y esa oportunidad.* (p18, P5, 2025)

P3: *hay personas que creen que porque uno puede, pues, es una empleada, pues, puede pasar como por encima de uno, ¿me entiendes? Simplemente porque uno es una empleada doméstica, nada más.* (p5, P3, 2025)

Por lo anterior, puede señalarse que las participantes identifican que el maltrato se sostiene en creencias de superioridad asociadas al dinero, el nivel educativo y la posición social de los empleadores. Estas diferencias son comprendidas como el fundamento que legitima, para los empleadores, un trato abusivo y deshumanizante. Asimismo, las participantes describen que el maltrato se expresa mediante múltiples prácticas ya identificadas en categorías anteriores, como la desvalorización del trabajo, el desprecio, la humillación, la crítica constante, la coacción y la sobreexigencia, sobrecarga, jornadas laborales extendidas. Esto sugiere que, para ellas, la VP no es una experiencia aislada, sino un entramado de prácticas diarias que se superponen.

P5: *Yo pienso que eso es un, eso es maltrato psicológico, o también pensar que una empleada doméstica, por ser empleada doméstica, no tiene sentimientos, y esas cosas, y tratar de como pordebajearla porque, por sencillamente porque es empleada doméstica. También es maltrato psicológico.* (p15, P5, 2025)

P6: *En todas partes se puede dar, claro. Por ejemplo, en el trabajo, que le digan a uno no usted no hace las cosas bien, vea usted deja esto mal hecho o vea haga esto de otra manera que así no era, que yo no sé qué, entonces pues también, en el trabajo también hay esa clase de maltrato* (p6, P6, 2025)

P7: *Eso es no valorar las personas que tienen, que las está ayudando y no que la gente todavía no les importa como humillar* (p10, P7, 2025)

P9: *son personas muy humillativas y maltratan a las personas, son muchas cosas* (p11, P9, 2025)

Otro aspecto central que develan estas narrativas es el reconocimiento de la existencia de la VP en el marco del TDR. Varias participantes afirman que esta forma de violencia es común e incluso intrínseca a este espacio laboral, ya sea porque la han vivido directamente o porque identifican estas prácticas en las historias de otras TsDR y/o amigas.

Por último, las participantes consideran que la VP resulta más dolorosa que la violencia física, debido a su carácter persistente y a su impacto a nivel emocional. Adicionalmente, en sus narrativas está presente la concepción del TDR como una “ayuda” hacia las familias, lo que refuerza la idea de que éste, en tanto sector privado, no se visualiza como un trabajo que merezca ser reconocido, sino como un favor hacia sus empleadores.

P9: *lo del tema de palabras, maltrato, eso se ve mucho no solamente en los trabajos sino hasta en las familias. Duele más un maltrato psicológico que un golpe.* (p11, P9, 2025)

P8: *la VP es cuando te maltratan. No simplemente física, sino verbalmente.* (p1, P8, 2025)

P9: *Porque creen que porque nosotros trabajamos en una casa, entonces podemos con todo. Sí, sí podemos poder con todo, pero eso no quiere decir que tienes derecho a abusar.* (p12, P9, 2025)

Las comprensiones que las TsDR construyen en torno a la VP evidencian que esta no es concebida como un evento aislado, sino como una experiencia recurrente que atraviesa el ejercicio cotidiano del TDR. En conjunto, estas comprensiones revelan que la VP en el marco del TDR es una experiencia reconocida, reiterada, compartida y, en muchos casos, normalizada.

7.2.2 Formas VP

Esta subcategoría agrupa los relatos en los que las TsDR identifican y nombran las manifestaciones en que la VP se expresa en el marco del TDR. En este sentido, una de las principales formas de VP identificadas por las TsDR se vincula directamente con expresiones de la VL, especialmente la sobrecarga y la sobreexigencia:

P2: *hasta cuando te maltratan, hasta cuando te dicen que no sirves para esto.* (p2, P2, 2025)

P10: *yo tengo amigas que me cuentan. Claro, y es que, pues vamos yo una vez con mis compañeras, dicen, no, es que esta señora me cogió, es que ella cree que es que uno es un robot, y lo cogen a uno, y me estresan* (p10, P10, 2025)

P9: *En el abuso laboral, el abuso horario, en el que no te permita superarte, es creer que porque trabajas en una casa no tienes derecho a vivir bien, no tienes derecho a*

educarte, no tienes derecho a un rato de esparcimiento, que tú eres como la esclava y así (p11, P10, 2025)

P9: *Yo desde el punto de vista que tengo y con lo que he vivido, el tema de la comida con doña Lina se siente uno como vulnerado, el tema de lo de los teléfonos, o sea, no, así no funciona* (p11, P9, 2025)

P11: *O ir a una parte que lo pongan a trabajar a uno todo el día y que no le dieron almuerzo tampoco.* (p5, P11, 2025)

P11: *Yo en mis trabajos la verdad no recibo maltrato. No recibo una discriminación. No recibo como que “No usted es la empleada, por allá en un rincón”.* (p4, P11, 2025)

P10: *yo hoy tengo amigas que me cuentan unas historias, [...] hay muchas cosas, no, que pasan, precisamente, allí en el trabajo doméstico, que uno no se las espera* (p10, P10, 2025)

Las TsDR describen jornadas extensas, múltiples tareas asignadas simultáneamente y expectativas desmedidas sobre su rendimiento, lo que genera agotamiento físico y emocional. Por consiguiente, se trata de una desvalorización, no solo de su trabajo, sino de ellas como personas. Las participantes relatan experiencias en las que son tratadas como si su único valor radicara en la ejecución de labores domésticas, negando su humanidad, sus capacidades y sus emociones. Este trato deshumanizante se expresa en comentarios que las hacen sentir inútiles, prescindibles o inferiores, reforzando una lógica en la que la trabajadora “solo sirve para trabajar” y transmitiendo la idea de que las TsDR deben rendir sin descanso, como si fueran un objeto o una máquina.

Asimismo, las participantes identifican como formas de VP las restricciones impuestas sobre necesidades básicas, particularmente el uso del teléfono y el consumo de alimentos, lo cual coincide con lo analizado en la subcategoría de dominación. Estas restricciones son vividas como actos de control y deshumanización. Por otro lado, un elemento relevante es que las TsDR reconocen estas formas de VP como prácticas recurrentes dentro del TDR, no solo a partir de sus propias vivencias, sino también de las historias compartidas entre compañeras y amigas. Este reconocimiento colectivo refuerza la

idea de que la VP no es un hecho aislado, sino una experiencia reiterada de este tipo de trabajo.

Finalmente, resulta importante resaltar que las formas de VP identificadas por las participantes coinciden con la categoría de manifestaciones conductuales analizada previamente. En conjunto, las comprensiones de las TsDR permiten visibilizar cómo la VP se manifiesta de manera cotidiana y estructural en el marco del TDR.

7.2.3 Efectos VP

En esta subcategoría se agrupan los relatos en los que las TsDR describen las consecuencias que estas experiencias de violencia tienen en su vida comprendiendo afectaciones en lo emocional, psicológico y físico resultado de la exposición sostenida a prácticas que las participantes reconocen como maltrato. Uno de los principales efectos de la VP es el impacto del bienestar emocional de las TsDR.

P2: *lo que hacen es que uno se llene de ansiedad. Y la verdad yo desde esa vez a mí ya no me quedo gana de trabajar en Casa de Familia. Desde ese día yo dije, no, yo tengo que buscar trabajo en otra cosa, definitivamente.* (p2, P2, 2025)

P3: *después de todo se va, se va a sentir muy mal, por el trato, las consecuencias lo puede traer después más adelante. Por eso.* (p6, P3, 2025)

P4: *Y pues me quedé yo como con esa experiencia de esa señora que me afectó muchísimo.* (p1, P4, 2025)

P7: *la verdad lo hacían hasta llorar a uno porque uno se yo era muy llorona, pero a veces me decían cosas que no uy, yo lloraba y yo decía “Dios mío, Dios mío ¿por qué tengo que estar aquí?”* (p7, P7, 2025)

La presencia de efectos físicos asociados a las afectaciones emocionales producto del entorno y la relación laboral es otro aspecto significativo de esta subcategoría.

Adicionalmente, una de las participantes identifica que tuvo cambios en su conducta producto de estas experiencias de violencia. Reconoce haberse vuelto más agresiva y grosera, lo cual permite comprender cómo la VP no solo impacta a nivel emocional a quien la recibe, sino que también transforma sus formas de interactuar con los demás.

P4: *me causó un nivel de estrés, de una cosa que me enfermó, o sea, fue terrible. Yo me la mantenía con dolores de cabeza, llegaba y el corazón como que me bombeaba más de lo normal.* (p15, P4, 2025)

P2: *Las consecuencias son que las personas se llenen de depresión, de ansiedad, de que hasta en casos tales ya les da miedo.* (p2, P2, 2025)

P6: *eso lo vuelve a uno agresivo también, yo creo que eso lo vuelve a uno agresivo y comienza uno también a defenderse, ¿no?, y a tratar mal a las personas, porque pues si lo están maltratando a uno, pues uno también maltrata, [...] cuando yo vivía con mi pareja, la que les conte, yo me volví agresiva, yo me volví grosera, pero fue por eso, porque él me maltrataba psicológicamente, [...] al tratar de defenderse uno también comete el mismo error de agredir a las personas.* (p7, P6, 2025)

Las participantes describen sentimientos persistentes de tristeza, estrés, ansiedad y miedo, los cuales se asocian directamente al trato recibido por parte de los empleadores. Asimismo, relatan síntomas como dolores de cabeza, alteraciones en la presión arterial, taquicardia, sobresaltos y nerviosismo constante. Estas manifestaciones físicas dan cuenta de cómo la VP se encarna en el cuerpo, afectando la salud integral de las TsDR y no aparecen como reacciones aisladas, sino como estados prolongados que se intensifican a medida que la violencia se mantiene en el tiempo.

Las narrativas muestran que estas afectaciones emocionales trascienden el espacio laboral y se instalan en la vida cotidiana de las TsDR. Las experiencias de violencia son reconocidos como episodios profundamente significativos que dejan huellas emocionales duraderas en las participantes, evidenciando que el impacto de la VP no se limita a la jornada ni relación laboral.

7.2.4 Percepciones VL

La subcategoría Percepciones VL agrupa un conjunto de prácticas sistemáticas que, en el marco de una relación de trabajo, las TsDR entienden como una vulneración a sus derechos y condiciones laborales. Estas comprensiones se entrelazan y superponen con las comprensiones de la VP expuestas por las mismas participantes.

Dentro de las narrativas de las TsDR, se construye una comprensión de la VL que se entrelaza con aquello que entienden por VP, siendo que ambas se experimentan como parte de un mismo entramado relacional. Las violencias dentro del ámbito laboral que generan desgaste, presión o incomodidad son reconocidas, pero no siempre son nombradas como tal, sino como “abuso”, “exigencia” o incluso como parte natural y cotidiana del trabajo. En este sentido, vuelven a aparecer, al igual que en comprensiones de VP, palabras como “maltrato”, “abuso” y “violencia” como forma de definir esta manifestación.

P3: *Ah, no, justo una cosa es violencia y otra cosa es abuso, ¿no? Son cosas diferentes.* (p4, P3, 2025)

P1: *nos gustaría saber es si has escuchado algo sobre la violencia laboral. ¿Como maltrato? No, eso no. [...] Ah, sí eso sí. A mí me han dicho boba, que yo hacía todo mal, que era una boba. Sí.* (p1, P1, 2025)

P3: *como no estudiamos mucho, entonces, uno a veces no sabe, pues, entonces, por eso la gente se pega de eso y abusa.* (p6, P3, 2025)

P3: *Yo la entiendo, pues que a veces hay personas que abusan mucho de [...] las muchachas que trabajamos en eso pues, [...] exigiendole tantas cosas que pues a veces no... No se pueden lograr hacer en un día, pues.* (p4, P3, 2025)

P7: *todo se ha cambiado, es que ya consiguen una niñera aparte, y usted para hacer el aseo, y usted para la cocina, o le dicen a uno, usted le toca, por eso de hoy en adelante uno es, bueno, yo vengo a trabajar de usted para que usted me necesita “que esto que”. [...] A mí no me queda tiempo, entonces por eso ahora la mayoría ya consiguen una niñera, ya te consiguen, “bueno, usted para hacer el aseo, para cocinar o esto”, pero antes era el ojo ese.* (p7, P7, 2025)

Otra de las similitudes entre esta subcategoría y la de percepciones de VP se basa en los ejemplos que las TsDR señalan como manifestaciones conductuales de la VL: sobreexplotación, sobrecarga laboral, desvalorización y deshumanización. Además, vuelve a caracterizarse la VL por una relación asimétrica en donde el poder social, educativo y de clase remarcen el lugar de los empleadores frente a ellas.

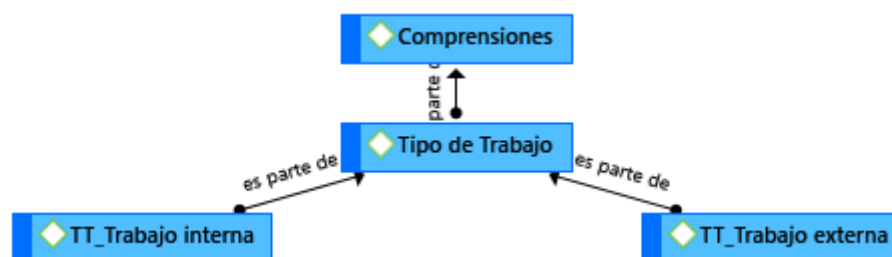
Por último, cabe destacar que esta subcategoría cuenta con pocas citas, puesto que para las TsDR al definir sus comprensiones de VL usan los términos de “abuso” y “violencia” como sinónimos sin una clara delimitación entre ambos. Aun así, una de las

participantes propone una comprensión de VL en donde, más allá de entenderlo desde su experiencia, lo analiza en un sentido histórico, utilizando ejemplos concretos de cómo era la regulación del VL en el pasado a como lo es ahora. En su análisis, se observa que en el pasado las experiencias de violencia están aún más presentes, como si se tratara de una normalidad dentro del TDR. En cambio, en el presente, si bien persisten estas formas, la participante comenta que hay muchas más regulaciones que empoderan a las TsDR y las invitan a ampararse en la ley para reclamar sus derechos como TsDR, pero también se señala el desconocimiento como facilitador de la VL. Todo lo anterior evidencia cómo la VL se sostiene y reproduce en la medida en que se naturaliza, se justifica y se diluye dentro de la relación laboral, impidiendo su reconocimiento claro como una forma de violencia estructural.

7.2.5 Tipo de Trabajo

Figura 8.

Subcategoría Tipo de Trabajo y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La subcategoría Tipo de trabajo se inscribe como un eje analítico que permite diferenciar las experiencias de VP y VL a partir de la modalidad contractual y organizativa del TDR. Desde las narrativas de las participantes, el tipo de trabajo no aparece únicamente como una condición administrativa, sino como un factor que estructura de manera significativa las dinámicas relacionales, los tiempos de trabajo e incluso la exacerbación de los diferentes tipos de violencia.

Esta subcategoría se compone de dos modalidades principales: trabajo interno y trabajo externo, las cuales configuran experiencias diferenciadas que no solo se limitan al tipo de modalidad sino que implica formas específicas de organización del tiempo, del espacio y del vínculo con los empleadores.

A continuación, se analizan de manera diferenciada las experiencias asociadas al trabajo interno y al trabajo externo, a partir de los relatos de las participantes.

7.2.5.1 Trabajo Interna. El trabajo interno se comprende como una modalidad del TDR en la cual la TsDR reside de manera permanente en el hogar del empleador, desarrollando sus labores sin una delimitación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. Esta modalidad se diferencia del trabajo externo no solo por la permanencia física en el lugar de trabajo, sino por las dinámicas relacionales y temporales que se configuran a partir de dicha permanencia. La temática Trabajo Interna emerge como un eje analítico relevante debido a que las participantes la identifican como una modalidad particularmente exigente, avasallador y asociada a mayores experiencias de precarización y violencia.

El trabajo interno es vivido por las TsDR como una modalidad en la que se diluyen las fronteras entre el trabajo y la vida personal. La permanencia en el hogar del empleador genera una extensión constante de la jornada laboral, donde las horas de inicio y finalización de las labores no están claramente definidas y pueden prolongarse hasta altas horas de la noche.

Asimismo, las participantes describen el trabajo interno como monótono y restrictivo, señalando sentimientos de aburrimiento, encierro y aislamiento. La ausencia de espacios propios y la limitación de los tiempos de descanso contribuyen a una sensación de pérdida de autonomía sobre el propio tiempo.

P1: *yo me acostaba a las diez y media, once, cuando trabajaba interno.* (p4, P1, 2025)

P7: *me toca que quedarme hasta las 11 de la noche, a las 11 de la noche para servirle la comida al señor, o me toca que esperar que los hijos de ella lleguen a las 10, 11, un viernes para poderles servir la comida* (p5, P7, 2025)

P1: *yo tomé mi decisión porque es que el trabajo interno, ya por las tardes, las horas muertas, un se aburría mucho, porque ya uno no tenía más que hacer y yo me aburrí mucho, por las noches más que todo y eran las 10 de la noche y uno estaba en cocina* (p3, P1, 2025)

Otro aspecto central es la inestabilidad de los descansos y días libres. Las TsDR relatan que los períodos de salida del hogar del empleador varían considerablemente — semanales, quincenales o incluso mensuales—, lo que incrementa la sensación de encierro y la imposibilidad de desarrollar una vida por fuera de los límites del trabajo. De igual manera, el trabajo interno es asociado por las participantes con una mayor sobrecarga laboral y con una percepción de desproporción entre el esfuerzo realizado y la remuneración recibida. Esta combinación de largas jornadas, múltiples tareas y baja remuneración refuerza la idea de que esta modalidad resulta especialmente precarizada.

P4: *ya no quería trabajar interna, ya no quería estar todos los días allá y no salir, y salir solamente los sábados y entonces, era muy corto para mí, y regresar domingo en la noche.* (p5, P4, 2025)

P5: *yo entraba todos los domingos antes de las siete de la noche y salía los sábados después de las cinco de la tarde. Pero yo entraba a trabajar y yo tenía que, era agotador. Fue como algo que me dijo "no, esto no es lo que yo quiero para el resto de mi vida", porque yo entraba el día domingo, se suponía que el día domingo era mi día de descanso, el único que tenía, pero yo entraba el día domingo y tenía que llegar el domingo a hacer oficio.* (p2, P5, 2025)

P1: *Cuando yo trabajaba interna y entonces que se me tocaba, supuestamente, tocaba que durara 15 o 20 días.* (p6, P1, 2025)

Como consecuencia, el trabajo interno es comprendido por las TsDR como una modalidad laboral avasalladora, caracterizada por la falta de delimitación de la jornada, la restricción de la vida personal y una sobrecarga sostenida de labores. Por tanto, la mayoría de las participantes manifiestan un rechazo explícito a continuar desempeñándose como internas, identificando esta modalidad como una de las más desgastantes dentro del TDR.

7.2.5.2 Trabajo Externa. El trabajo externo se comprende como la modalidad del TDR en la cual la TsDR no reside en el hogar del empleador y desarrolla sus labores por días, por horas o en jornadas previamente delimitadas. Esta modalidad se caracteriza por una mayor separación espacial entre el lugar de trabajo y la vida personal, así como por una organización temporal que, al menos formalmente, establece horarios de entrada y salida. La temática Trabajo externo adquiere relevancia analítica porque las participantes la describen como una modalidad heterogénea, en la que coexisten experiencias de mayor autonomía con dinámicas de sobrecarga, precarización e inestabilidad laboral.

El trabajo externo es vivido por las TsDR como una modalidad que ofrece mayor delimitación temporal en comparación con el trabajo interno. Las participantes destacan que contar con horarios de entrada y salida les permite anticipar el descanso y organizar su vida personal. Sin embargo, el análisis evidencia que esta delimitación temporal se ve tensionada por la intensificación del trabajo. Al trabajar por días, las TsDR describen jornadas en las que deben realizar en pocas horas el conjunto de labores acumuladas de una semana, lo que genera agotamiento físico y emocional.

P5: *cuando uno trabaja al día, o sea, **uno sabe que tiene una hora de ingreso**, que a veces es a las siete de la mañana, ocho de la mañana, hasta las tres, cuatro de la tarde. **Ya uno sabe que sale a descansar*** (p5, P5, 2025)

P4: *iba a trabajar un día a una casa súper sucia, [...] entonces decía uno, no, yo no vuelvo. Y andaba, como dice el dicho, picando aquí, picando allá, picando acá, así, diferentes días. **Un día ganado y así, y ya salía y volvía.*** (p5, P4, 2025)

P2: *Cuando se trabaja así por día o ir a ir a hacer aseo o así, es demasiado duro porque tú **ienes que hacer todo el oficio de prácticamente una semana en un día.** Que a veces te pagan un poquito más, sí, pero pero no es demasiado, o sea es demasiado, **demasiado duro.*** (p7, P2, 2025)

Asimismo, existe una fragmentación de la experiencia laboral cuando el trabajo externo se realiza en múltiples casas. Aunque esta modalidad permite movilidad y evita el encierro, también se asocia a inestabilidad económica y a la falta de acceso a seguridad social, dado que la responsabilidad de la cotización recae en las propias TsDR la mayor parte

del tiempo, puesto que, si bien en ambas modalidades de trabajo (interna y externa) está regulado legalmente el pago a las prestaciones sociales por parte de los empleadores, en la práctica queda demostrado que esto no se cumple a cabalidad.

No obstante, las participantes también identifican experiencias de trabajo externo más estables y valoradas positivamente, especialmente cuando se labora por días en una sola familia y bajo el cumplimiento de las obligaciones legales. En estos casos, el trabajo externo se asocia con mayor respeto por los tiempos, menor control y un trato percibido como más digno.

P4: *He trabajado por días en diferentes casas con diferentes familias, que se gana un poquito más pero tú no tienes el beneficio de cotizar, de tener salud ni nada de eso, porque por días no pagan eso. Se supone que si le pagan a usted el día, digamos, a 90, 100 mil pesos que está en estos momentos, uno mismo tiene que pagar su EPS, pues uno no la paga, uno se coge sus 100 mil pesos y pare de contar. Entonces, no es muy rentable.* (p8-9, P4, 2025)

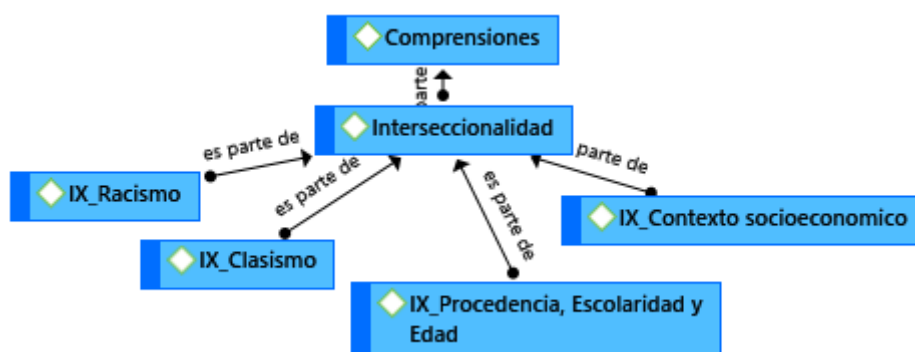
P7: *vienes a trabajar aquí pero tienes derecho a comer lo que tu quieras comer, y yo uy que diferencia, y yo ay que estos son mis platos, no, no, no, el plato en el que nosotros comemos puedes comer, el vaso, lo que sea, y yo uf, pues que algo que uno se queda como que todo fue cambiando* (p5, P7, 2025)

Finalmente, la vivencia del trabajo externo no es homogénea, sino que depende de factores como la distancia, el transporte, el número de hogares en los que se trabaja y, de manera central, la relación establecida con los empleadores. Se trata entonces de una modalidad laboral ambivalente, que combina mayores márgenes de autonomía y delimitación del tiempo con dinámicas de sobrecarga e inestabilidad. Las narrativas muestran que el trabajo externo es valorado de manera positiva cuando se acompaña de condiciones claras, cumplimiento de derechos y relaciones laborales respetuosas, evidenciando que el tipo de trabajo estructura de manera significativa la experiencia de la violencia y del bienestar en el marco TDR.

7.2.6 Interseccionalidad

Figura 9.

Subcategoría Interseccionalidad y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La subcategoría de Interseccionalidad recoge aquellos hallazgos que permiten comprender cómo las experiencias de VP y VL en el TDR no se producen de manera aislada, sino que se configuran a partir de la superposición de múltiples ejes de desigualdad. Esta subcategoría permite visibilizar cómo condiciones como el género, la clase social, el origen territorial y la racialización interactúan entre sí, intensificando las experiencias de vulneración y configurando formas particulares de trato hacia las TsDR.

La interseccionalidad, en este sentido, no se aborda como un marco teórico impuesto externamente, sino como una dimensión analítica emergente que se desprende de los relatos de las TsDR y permite, además, comprender por qué algunas formas de VP y VL se intensifican o adquieren matices específicos en determinados casos. Al reconocer la intersección entre distintos ejes de desigualdad, se amplía la comprensión del fenómeno y se visibiliza el carácter estructural de las violencias que atraviesan el TDR.

7.2.6.1 Racismo. El racismo se comprende como una forma de violencia estructural que se expresa a través de prácticas de discriminación, segregación y deshumanización dirigidas hacia las TsDR racializadas.

Esta temática se puede inferir como presente en el trasfondo de muchas de las otras entrevistadas, recordando que la mayor parte de TsDR que participaron en esta investigación son mujeres afrocolombianas de la zona del Cauca, lo cual puede explicar gran parte de las interacciones entre empleadores y TsDR. Sin embargo, el objetivo del presente estudio no es revelar cómo se evidencia dicha estructura relacional por lo cual se prefiere realizar en análisis únicamente sobre la única participante que lo identificó explícitamente.

P7: *yo me acuerdo de una señora, ya, “No, no, no, no, desinfécteme esos vasos”, hasta que un día le dije, “señora, si yo soy la que cocino, si yo soy la que le roto por qué me tiene asco”, “no es que usted, no, es que ustedes hay que tenerlas alejadas, usted”. [...] la gente no deja de ser humillativa, la gente, todavía existe la esclavitud de antes, humillar a una persona y más a una persona que las está ayudando”. Entonces uno no- Hasta la cuchara, se la tenían marcada y usted no la tenía que lavar y no ponerla junta con la de ellos, era una cosa fea, era una cosa fea (p9-10, P7, 2025)*

P7: *el otro día me dijo una muchacha “no, la señora me dice que necesita una empleada, pero que no sea negra, porque ya no le gustan las negras, porque las negras son así, que porque las negras son así”, “¿cómo así?” “Sí, que no, que tiene que ser blanca, que tiene que ser”, pues, uno cada día se queda aterrado [...] Esa situación de racismo [...] yo fui a ver otro empleo y, ‘no, pero lo que pasa es que hay un problema, es que a mi esposo no le gustan las negras, ay’, pues, muchas gracias”, ¿ya? O “a mis hijos no les gustan las negras” (p10, P7, 2025)*

Estas prácticas se sostienen en estereotipos raciales, particularmente asociados a la idea de suciedad o desaseo de las personas afro. Esta estigmatización legitima acciones de control excesivo, como la exigencia de desinfección reiterada de objetos, aun cuando la TsDR es quien prepara los alimentos del hogar. Otro aspecto relevante es que el racismo no aparece aislado, sino superpuesto a otras formas de VP y VL. A lo largo del análisis sobre la narrativa de la participante es posible identificar que la desvalorización, el control, la humillación y la segregación se intensifican cuando la TsDR es racializada, evidenciando

cómo la experiencia de violencia se profundiza en la intersección entre raza, género y clase social.

El racismo se expresa, en primer lugar, como un mecanismo de discriminación laboral previo a la contratación, la raza opera como un filtro explícito en la selección de TsDR, negándoles el acceso al empleo incluso antes de evaluar sus capacidades o experiencia. Esta discriminación inicial hace que el ser afro se convierta en un impedimento desde antes de ser contratadas.

Una vez establecida la relación laboral, el racismo se manifiesta a través de prácticas cotidianas de segregación y humillación, con tratos diferenciados en el uso de utensilios, la manipulación de alimentos, los espacios permitidos y las condiciones de descanso. Estas prácticas refuerzan una división simbólica y material entre quienes son consideradas “dignas” y quienes son tratadas como cuerpos contaminantes o inferiores.

Finalmente, esta experiencia no debe interpretarse como un hecho excepcional, sino como un indicador de una problemática estructural que atraviesa el TDR, especialmente en un contexto donde la mayoría de las participantes son mujeres afrocolombianas provenientes del Cauca.

7.2.6.2 Clasismo. El clasismo se comprende como una forma de violencia estructural que se expresa a través de prácticas de discriminación, segregación y jerarquización basadas en el capital económico y la posición social. En el contexto del TDR, el clasismo se manifiesta mediante tratos que delimitan lo que es considerado digno para los empleadores y aquello que se asigna a las TsDR, produciendo procesos de desvalorización y deshumanización.

P5: *ellos comían y manoseaban todo, y ya lo que sobraba a mí, a veces hasta la comida mordida, los pollos mordidos, me los llevaban a mí a la cocina, que ese era el almuerzo mío, que éramos, era yo la de la cocina, era una muchacha que hacía el aseo y un jardinero.* (p15, P5, 2025)

P7: *tú no puedes comer en este plato, tus platos son estos y tenes que lavarlos y ponerlos allá, no junto con los de nosotros.* (p4, P7, 2025)

P4: *Entonces, todo quedaba por fuera, la cocina quedaba por fuera, que era en ese tiempo pues leña. [...] Y todo era por fuera. Todo era por mi habitación, todo era por fuera. Y ellos dentro de la casa.* (p2, P4, 2025)

P5: *la patrona decía que sí, que ella no podía comer esas cosas, que porque esas cosas eran finas, que eran carísimas y que el paladar de ella no estaba para esas cosas.* (p15, P5, 2025)

P7: *yo tuve un trabajo interno donde a mi me ponían a dormir en el suelo, y yo decía bueno me toca, tenes que esperar que mandaban para otra casa a dormir y allá me tocaba que esperar que el señor viera televisión, despues irme a acostarme en ese sofa* (p5, P7, 2025)

P8: *hay gente que es inconsciente y trata muy mal a las personas. El hecho de que muchos tengan dinero no significa que puedan abusar de una doméstica.* (p13, P8, 2025)

P4: *“Ay, no sé, pues, porque ella necesita, porque ¿quién más le va a dar trabajo? Sí ella está en proceso de una cirugía que le tienen que hacer y yo, por muy buena gente, le pago la seguridad, por muy buena gente la tengo aquí porque le pueden hacer su cirugía”* (p8, P4, 2025)

P9: *ella es una persona que cree que porque tiene dinero puede pasar por encima de las personas y pues así no funciona* (p4, P9, 2025)

Las narrativas de las participantes evidencian que el clasismo atraviesa de manera cotidiana la experiencia laboral de las TsDR, en la que los empleadores establecen fronteras simbólicas y materiales entre “ellos” y “las TsDR”. Estas fronteras se manifiestan en el acceso desigual a alimentos, espacios de la casa, utensilios, condiciones de descanso y elementos de uso personal. Las TsDR comprenden estos tratos como expresiones de una jerarquía basada en el capital económico y social, donde la posición económica de los empleadores legitima prácticas de exclusión y control que las afectan directamente tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Las TsDR comprenden estos tratos como una forma de deshumanización, en la que se les asigna un lugar inferior dentro del hogar, no sólo como TsDR, sino como personas. El control sobre lo que pueden comer, dónde pueden estar o qué utensilios pueden usar funciona como un recordatorio permanente de su posición subordinada dentro de la relación laboral.

Estas prácticas no se limitan a formas de violencias aisladas, sino que se entrelaza con otras formas de violencia ya analizadas, intensificando el aislamiento, la dominación, la denigración y la intimidación, enmarcadas en una asimetría basada en la posición y el poder socioeconómico de los empleadores que se configuran en prácticas de violencia que se sostienen en la desigualdad estructural entre empleadores y TsDR.

Otro elemento central del clasismo identificado por las entrevistadas es la justificación de las prácticas de violencia a partir del capital económico. Algunas participantes relatan discursos en los que los empleadores se presentan como “buenas personas” por brindar trabajo, pagar seguridad social o permitir la permanencia en el hogar, invisibilizando las prácticas de discriminación y segregación. Esta lógica refuerza la idea de que el dinero otorga legitimidad para decidir sobre la vida cotidiana de las TsDR.

7.2.6.3 Procedencia, Escolaridad y Edad. Esta temática emerge dentro de la subcategoría de Interseccionalidad como un eje que permite comprender cómo determinadas condiciones sociodemográficas de las TsDR configuran posiciones diferenciadas de vulnerabilidad dentro del TDR. Estas dimensiones no se presentan como factores aislados, sino como condiciones que se entrelazan y que influyen tanto en el ingreso temprano al TDR como en las formas de trato recibidas y en las posibilidades de agencia de las TsDR.

Desde las narrativas de las participantes, la procedencia rural, el inicio del trabajo a edades tempranas y los bajos niveles de escolaridad aparecen como elementos recurrentes que atraviesan sus trayectorias laborales. Estas condiciones configuran escenarios de mayor vulnerabilidad frente a la VP y VL, al tiempo que limitan el acceso a información, alternativas laborales y mecanismos de protección. En este sentido, esta temática permite profundizar en cómo la VP y la VL se intensifican cuando confluyen estos ejes de desigualdad, reafirmando la necesidad de un abordaje desde una perspectiva interseccional del TDR.

P4: *cuando apenas **empecé a los 14 años**, me estaba haciendo un poco un nudo, porque yo creo que esa fue la más dura, esa fue más, no sé, tal vez por la edad que le digo que yo tenía* (p17, P4, 2025)

P7: *empecé como **desde los 14 años a trabajar***. (p2, P7, 2025)

P10: *trabajo en esto hace 20 años. **Desde muy sardina*** (p2, P10, 2025)

P11: *salí **a los 16 años** de mi casa. Yo llegué un 26 de junio de 1996 a Cali. Queriéndolo conocer y me quedé conociéndolo. **Desde ahí empecé a trabajar como niñera***. (p2, P11, 2025)

P1: ***Soy del tambo, Cauca**. Llevo trabajando desde que me vine, **cuando tenía 17***. (p1, P1, 2025)

P5: *Me puse a estudiar, **estudié hasta noveno***. (p2, P5, 2025)

P8: *yo **estudié toda la primaria, toda la primaria***. (p2, P8, 2025)

Por un lado, la procedencia de zonas rurales constituye un rasgo común en las trayectorias de las TsDR, particularmente en mujeres provenientes de la región del Cauca y de otros municipios rurales del Valle y Caldas. Esta procedencia se asocia a procesos de migración temprana hacia la ciudad, motivados por la búsqueda de trabajo y por limitadas oportunidades educativas y laborales en los territorios de origen. La llegada a Cali se da, en muchos casos, sin redes de apoyo sólidas, lo que incrementa la dependencia de los empleadores.

En relación con la edad, se identifica que una parte significativa de las participantes inició su experiencia laboral en el TDR siendo menor de edad, entre los 14 y 17 años y el resto iniciaron a trabajar justo al cumplir la mayoría de edad. Según los relatos de las participantes, esta entrada temprana al mundo laboral se vincula con mayores niveles de vulnerabilidad, ya que las TsDR manifiestan dificultades para reconocer situaciones de abuso, establecer límites y defender sus derechos, especialmente en los primeros años de trabajo. La juventud aparece así como un factor que intensifica la exposición a diferentes tipos de violencias dentro del marco del TDR.

Por último, la escolaridad emerge como un eje transversal que limita las alternativas laborales de las participantes. Ninguna de las TsDR refiere haber completado el bachillerato,

y la mayoría alcanzó únicamente la educación primaria. Esta condición es reconocida por las propias participantes como un elemento que restringe sus posibilidades de acceder a otros tipos de empleo, reforzando la permanencia en el TDR y la aceptación de condiciones laborales desfavorables.

En conclusión, se muestra que estas tres dimensiones —procedencia, edad y escolaridad— no operan de manera aislada, sino que se entrelazan, configurando trayectorias laborales marcadas por la precarización y violencia. En este sentido, la VP y VL se ve intensificada cuando estas condiciones convergen, evidenciando el carácter estructural de las desigualdades que atraviesan el TDR.

7.2.6.4 Contexto socioeconómico. Se comprende como el conjunto de condiciones materiales, económicas, sociales y familiares que inciden en la vida de las TsDR e influyen directamente en su permanencia dentro del TDR, aun en contextos de violencia.

Esta temática agrupa los relatos en los que las participantes refieren necesidades económicas personales y familiares que limitan su capacidad de agencia frente a situaciones de violencia. Permitiendo así, comprender cómo la necesidad económica opera como un elemento determinante y estructurante de la experiencia de violencia en el TDR.

P7: *Entonces, como **tú necesitabas el trabajo te tocaba quedarte callada** (p7, P7, 2025)*

P5: *Porque en sí, yo he estado así en trabajos, pero no es [...] porque yo quisiera estar, sino que **era como la necesidad que me obligaba a estar ahí.** (p16, P5, 2025)*

P2: *yo la pensaba y yo la verdad yo no quiero ir no quiero ir pero pues bueno en ese entonces como **estábamos prácticamente en pandemia entonces era muy difícil decir no, yo me voy y yo me voy y consigo otro trabajo porque es que en esos momentos no era tan, no es que fuera tan fácil conseguir conseguir empleo** entonces yo también siento que por eso como que **me resigné y aguanté pues porque había necesidades.** (p8, P2, 2025)*

P8: *Muchas veces uno por estar pendiente de que a esa persona no le falte su droga, su medicamento, lo que sea. Entonces, pues uno a veces, muchas veces se aguanta. (p13, P8, 2025)*

P7: *Porque pues mis padres ya no me podían seguir dando el estudio, entonces ellos bueno ya te tienes que poner a trabajar para que ayude a tus otros hermanos más menores y te superes, un poquito más, terminar tu estudio y todo.* (p2, P7, 2025)

P10: *yo ascendía en llanto porque mi niña en ese tiempo tenía cuatro meses de nacida. Y yo decía, Dios mío, ¿qué voy a hacer? Obvio, yo aguanté. Me aguanté un año.* (p4, P10, 2025)

P11: *Y siempre trabajando en casa de familia. Siempre mandándole plata a mis papás. Porque, pues, siempre les he colaborado con algo. Hasta en estos momentos todavía les colaboro.* (p2, P11, 2025)

En primer lugar, el contexto socioeconómico opera como un factor que influye en la capacidad de agencia en las TsDR en el contexto del TDR, limitando sus posibilidades para abandonar el trabajo, aun reconociendo situaciones de violencia. Además, la falta de alternativas laborales y la urgencia de ingresos las lleva a optar por permanecer en estos empleos. La necesidad les exige no solo “aguantar” sino que se ven “obligadas” a permanecer y quedarse “calladas” frente a situaciones de violencia. En este sentido, dicho silencio no responde a la falta de conciencia de la violencia, sino a la evaluación constante del riesgo de quedarse sin ingresos económicos, lo cual las ubica en una posición de mayor vulnerabilidad frente a los empleadores.

Asimismo, la presión económica se intensifica debido a las responsabilidades familiares. Las TsDR no solo trabajan para su sostenimiento personal, sino también para apoyar económicamente a padres, hermanos, hijos e hijas, e incluso para cubrir gastos médicos o legales de familiares. Esta carga amplía la dependencia del empleo y reduce el margen de agencia frente a la renuncia o la denuncia.

Finalmente, desde una lectura interseccional, el racismo, el clasismo, la procedencia, escolaridad, edad y el contexto socioeconómico se articulan como ejes de desigualdad, consolidando trayectorias laborales marcadas por la precarización y la exposición prolongada a la VP, VL y otros tipos de violencias. Lo anterior evidencia que el TDR no puede comprenderse sin considerar las condiciones materiales que sostienen la vulnerabilidad de las TsDR, reafirmando el carácter estructural de estas violencias.

7.2.7 Otras Violencias

Figura 10.

Subcategoría Otras Violencias y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

El apartado de Otras violencias reúne aquellas manifestaciones de violencia que emergen de manera significativa en las narrativas de las participantes y permiten ampliar la comprensión de las experiencias vividas por las TsDR. Estas violencias se presentan de forma interrelacionada con la VP y VL previamente analizadas, configurando un entramado complejo de afectaciones que trasciende el ámbito estrictamente laboral y que se resignifica si se ubica el género como elemento central para comprender el porqué suceden estas violencias.

Este apartado no busca establecer comparaciones jerárquicas entre los distintos tipos de violencia, sino visibilizar cómo su coexistencia incide en la experiencia subjetiva de las TsDR. La presencia de estas violencias permite comprender que el malestar, el miedo y el desgaste emocional relatados por las participantes no se explican únicamente desde el espacio laboral, sino que se inscriben en contextos más amplios de violencia cotidiana.

A continuación, se desarrollan de manera diferenciada las experiencias relacionadas con la violencia física, la violencia sexual y la violencia de pareja, atendiendo a cómo estas se manifiestan en los relatos y las consecuencias que producen en las TsDR.

7.2.7.1 Violencia física. La violencia física se comprende como el uso directo de la fuerza corporal o de objetos para agredir, castigar o someter a las TsDR en el contexto del TDR.

P7: *hubo una que ella me tiró a pegarme, y me cogió una vez me cogió del pelo que “Es que usted por qué no hizo esto así? Que esto no era así que yo no” [...] “Si, esa señora me pegó”. Y ella cuántas veces era “Y HAGALE”, y le tiraba las cosas a uno* (p8, P7, 2025)

P8: *fue mi papá allá y a decirle a la señora que podía cascarme a mí, pegarme, si yo no le obedecía. [...] en otra casa donde estaba trabajando y ese día esa señora levantó la mano para...* (p3, P8, 2025)

La violencia física se ejerce como un mecanismo de castigo y control, particularmente cuando las TsDR no realizan las tareas de la manera exigida por los empleadores. Las agresiones físicas descritas aparecen asociadas a momentos de corrección, donde el empleador legitima el uso de la fuerza como forma de disciplinamiento.

Asimismo, el análisis permite identificar una diferencia significativa según la edad de la TsDR. En uno de los casos, la violencia física es ejercida contra una trabajadora adulta; en el otro, contra una mujer adolescente que ya se encontraba vinculada al TDR. En este último caso, se resalta un elemento particularmente grave: la autorización explícita por parte del padre para que la empleadora ejerza violencia física como forma de corrección laboral. Esta autorización familiar evidencia un nivel profundo de normalización de la violencia en el TDR, donde se considera legítimo el castigo físico hacia las TsDR, especialmente cuando son jóvenes, reforzando la idea de que su cuerpo puede ser disciplinado y corregido mediante la fuerza.

Lo anterior revela un escenario de desprotección estructural que refuerza la legitimación social de la violencia en este tipo de trabajo. Este hallazgo subraya la necesidad de comprender la violencia en el TDR como un fenómeno multidimensional, donde las agresiones físicas se articulan con otras formas de violencia previamente normalizadas.

7.2.7.2 Violencia de pareja. La violencia de pareja se comprende como un conjunto de prácticas de maltrato ejercidas por la pareja sentimental de las TsDR, que incluyen desvalorización, control, agresiones verbales y diferenciación de poder económico. Esta temática emerge al preguntar por las comprensiones que tienen las TsDR sobre la VP, siendo que dos de ellas identifiquen la presencia de ésta en sus relaciones de pareja.

P6: *yo sufrí mucho de eso, cuando tenía mi esposo [...] que le dicen a uno que no, que usted no sirve para nada, que vea que usted no hace las cosas bien, o uno quiere, por ejemplo, estudiar y le dicen, no, usted para qué va a estudiar, si usted no sirve para eso, usted sirve es para estar en la casa, no hace las cosas bien en la casa ahora las va hacer bien por allá, en fin, cosas así. Creo que eso es maltrato psicológico. [...] cuando uno está en la casa que le dicen a uno, ay, usted es una fea, usted es una horrible, usted la recogimos de la basura, cosas así. Eso se le va quedando a uno como en la mente.* (p6, P6, 2025)

P6: *tengo una hija que, pues no trabaja como servidora doméstica, pero trabaja en un taller que es del exmarido de ella y él la maltrata psicológicamente mucho. Como que vea, eso no está bien hecho, vea hágalo otra vez y cosas así, por el estilo. Y cada que quiere la echa y le dice que se largue, que consiga trabajo en otra parte y se vaya, porque sabe que ella ahí está trabajando bien y todo. Está trabajando pues, en este momento no tiene otra entrada ni nada si no ese trabajo nomás* (p7, P6, 2025)

P11: *me separé por eso. Por las palabras que me decía, por todas las cosas que pues supuestamente me quería, pero se le olvidaban al momento en que me decía las cosas. Y yo siempre he dicho que uno, y se lo digo a mis hijas, uno no debe dejarse maltratar de nadie, menos del hombre.* (p10, P11, 2025)

P11: *“Usted a mí no me sirve para nada, para qué trabaja si no me ayuda”, [...] O que a usted le digan “Es que a usted nadie la va a querer, a usted nadie la voltean a mirar porque se tiene dos hijas, es que usted es una gorda”. Todas esas cosas duelen. Y es mejor que le peguen un golpe a uno, como se dice mal dicho, a que le digan estas palabras, porque esas palabras no se olvidan.* (p11, P11, 2025)

Las participantes señalan que sus parejas las maltrataban verbalmente, menospreciaban su trabajo y señalaban de manera reiterada supuestos errores, incluso cuando las actividades estaban bien realizadas. Estas prácticas de desvalorización son reconocidas como similares a las vividas posteriormente en el TDR. Asimismo, muestra que en las relaciones de pareja se reproduce una distinción de poder económico, donde el ingreso de la pareja es utilizado para marcar jerarquías y justificar tratos desiguales.

Otro aspecto relevante es la referencia a la violencia estética, entendida como comentarios y juicios sobre el cuerpo y la apariencia física. Estas prácticas contribuyen a la desvalorización de la identidad de las participantes y refuerzan sentimientos de insuficiencia y menosprecio, que luego son reconocidos como componentes de la VP.

En conclusión, las experiencias de las TsDR configuran un marco interpretativo que facilita el reconocimiento de la VP en otros contextos al tiempo que contribuye a la comprensión que tienen sobre este fenómeno.

7.2.7.3 Violencia sexual. La violencia sexual se comprende como aquellas conductas de carácter sexual no consentidas ejercidas por los empleadores hacia las TsDR en el contexto TDR. En esta investigación, la violencia sexual emerge como una forma de violencia menos frecuente en términos de recurrencia, pero de igual gravedad y relevancia.

P1: *Ese día la señora se fue merchar, y entonces el señor una vecina de ahí e ahí me había, me había contado pues el caso de él que le gustaba como que está corriendo por ahí a las muchachas. [...] Entonces ese día **yo quedé sola con él ahí y el señor empezó como a quererme tocar en la cocina** [...] entonces él sabiendo que estaba en la cocina por qué no subía su agua, entonces yo cuando ya **empezó como con esa tocadera, con esa tocadera a mí no me gustó** [...] entonces yo cuando fui hacia la puerta ya cuando para pasarle el agua, **estaba desnudo** [...] le dejé su agua en el piso y me bajé [...] no alcance a entrar a la puerta, a la pieza, si no que le deje su agua en la entradita ahí. [...] Y ya cuando la señora llegó me dijo, ¿usted qué hace acá afuera? **Yo le dije, no, sino que pasó esto y esto, y la señora no me creyó** (p10, P1, 2025)*

P11: *cuando tenía como dieciocho años trabajaba en una casa inmensa, inmensa de grande y el jefe era- [...] lo que más difícil **me tocó era que me tocaba verlo en pelota**. Ese señor andaba así delante de los trabajadores y todo. **A toda hora en pelota, en calzoncillo** y pues yo la vez que llegué, yo dije “¡Ay!” **Allá dure dos meses porque yo dije “¡No! Yo no soy capaz”**, pues a uno le enseñaron los valores [...] Ver a un jefe con esa barrigota, bajito, enano y gordote **andando por toda la casa en calzoncillo** (p6, P11, 2025)*

La violencia sexual se manifiesta principalmente a través de dos modalidades: tocamientos no consensuados y el exhibicionismo. En ambos casos, estas conductas ocurren en el espacio doméstico y se ven facilitadas por la relación de poder que estructura el vínculo laboral en el TDR.

Un elemento central identificado es la situación de aislamiento de las TsDR al momento de los hechos. Al ser el TDR un trabajo que se desarrolla en la esfera de lo privado, la TsDR se ve mayormente expuesta a situaciones en donde la ausencia de la empleadora o de otros miembros del hogar crea un escenario de vulnerabilidad que es aprovechado por el empleador para ejercer la violencia. Este aislamiento intensifica la sensación de indefensión y el miedo, configurando un ambiente laboral profundamente inseguro.

Otro hallazgo relevante es la falta de credibilidad cuando una de las TsDR decide comunicar lo ocurrido a la empleadora. En la narrativa de la participante, la empleadora esposa del agresor no cree la versión de la trabajadora, lo que refuerza la desprotección y el silenciamiento frente a la violencia sexual. Esta reacción contribuye a la revictimización y confirma la percepción de que no existen garantías dentro del espacio laboral para denunciar este tipo de hechos.

Por último, se evidencia que frente a estas situaciones, las TsDR optan por la renuncia inmediata como principal estrategia de manejo. A diferencia de otras formas de violencia, en la violencia sexual no se observan intentos de negociación o diálogo sostenido. Este hallazgo evidencia que la violencia sexual, aunque menos frecuente, constituye una expresión grave de las desigualdades estructurales que atraviesan el TDR y se articula con otras formas de violencia previamente normalizadas.

7.2.7.4 Consecuencias. La temática Consecuencias comprende las narrativas de las TsDR relacionadas con los efectos que ellas mismas identifican como resultado de las diversas formas de violencia experimentadas en el marco del TDR. Estas consecuencias abarcan afectaciones físicas, emocionales y relacionales que inciden directamente en su bienestar, su vida cotidiana y su salud.

P5: *había una perra que ya era viejita y que tenía como caspa, entonces cuando yo lavaba esos tendidos, el agua me salpicaba, a mí me salió una mancha por aquí debajo de los senos, que era la misma que yo fui al médico y que era sarna de perro, por eso. Entonces yo una vez fui al médico, yo les llevé el formulario a ella de lo que*

me dieron en el médico, me dijo que no, que eso no pasaba nada, que ni porque yo me fuera a morir por eso. (p8, P5, 2025)

P8: *Ese día me dio una ira, que yo llegué y me fui y me entré a mi cuarto y me puse a llorar y a orar y a pedirle al señor que pues me diera fortaleza pues para no ir a hacer algo que fuera..., donde la culpable fuera yo. Entonces, yo a veces me encierro y me pongo es a orar.* (p12, P8, 2025)

P11: *Pero difícil. El tiempo. Yo creo que es el tiempo que uno deja de darle a los hijos, para dedicarles el tiempo a ellos. Porque así que yo diga que- “No es que me pareció tal cosa”. No. La verdad. No. El tiempo que uno deja porque es que uno pasa la mayoría de tiempo en los trabajos.* (p4, P11, 2025)

Una de las principales consecuencias de las violencias vividas por las TsDR es la somatización del malestar emocional en el cuerpo. Las participantes relatan síntomas físicos recurrentes como dolor de cabeza, cuello y espalda. Asimismo, se identifica un malestar emocional persistente, expresado a través del llanto frecuente, la ira contenida, la frustración y la desmotivación. Las TsDR describen estados emocionales que afectan su energía diaria, generando dificultades para levantarse, cumplir con las actividades cotidianas y mantener la motivación hacia el trabajo. Este desgaste emocional se presenta como acumulativo, producto de la exposición prolongada a dinámicas de violencia y desvalorización. Otra consecuencia relevante tiene que ver con la falta de tiempo para el desarrollo de su vida personal, en específico, para el cuidado de los propios hijos de las TsDR quienes expresan tristeza por ello.

Finalmente, se pone en evidencia que la deshumanización en el TDR llega a tal punto que las TsDR experimentan consecuencias médicas que comprometen su salud. En estos casos, los empleadores siguen sin ver a las participantes como un igual, lo que conduce a un reduccionismo de las implicaciones que tiene la violencia que ejercen contra ellas.

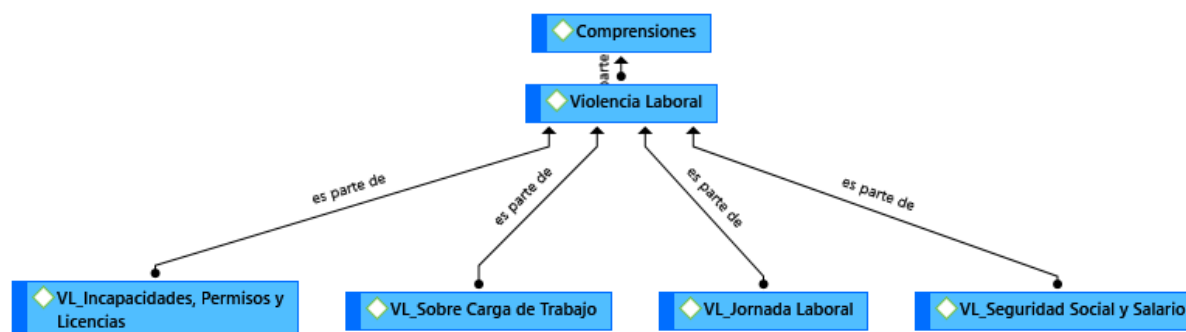
En conclusión, la falta de reconocimiento de estas consecuencias por parte de los empleadores refuerza dinámicas de poder y deshumanización, mostrando que la violencia en

el TDR no solo se expresa en el trato recibido, sino también en los efectos duraderos que deja en la vida de las TsDR.

7.2.8 Violencia Laboral

Figura 11.

Subcategoría Violencia Laboral y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La subcategoría VL emerge en el proceso de análisis como un eje que permite agrupar y comprender un conjunto de prácticas que, si bien ya habían sido abordadas de manera fragmentada en otras dimensiones, adquieren aquí un sentido particular al ser reconocidas por las participantes como formas de violencia asociadas directamente a las condiciones de trabajo. Esta categoría no fue planteada inicialmente como una categoría central, sino que se configura a partir de la reiteración de relatos que señalan afectaciones de la VP vinculadas a la organización del trabajo, el tiempo laboral y el acceso a derechos básicos.

Esta subcategoría se estructura a partir de cuatro temáticas principales: Sobrecarga de trabajo, Jornada laboral, Seguridad social y salario, e Incapacidades, permisos y licencias.

7.2.8.1 Incapacidades, Permisos y Licencias. Esta temática comprende los relatos de las TsDR relacionados con la solicitud de tiempos de ausencia laboral por motivos de salud, estudio, embarazo o responsabilidades familiares, los cuales son negados, minimizados o condicionados por parte de los empleadores.

Las TsDR relatan que, ante situaciones de salud propia o de familiares a cargo, los empleadores priorizan el cumplimiento de las labores domésticas sobre el bienestar de las TsDR, restringiendo el tiempo necesario para asistir a citas médicas o resolver asuntos urgentes. Además, cuando los empleadores permiten de manera excepcional la salida para atender una necesidad, esta se encuentra fuertemente condicionada por el tiempo, obligando a las TsDR a ajustarse a los horarios del hogar empleador y reduciendo la posibilidad de atender adecuadamente su salud. Como resultado, varias participantes relatan que optan por no asistir a citas médicas o postergar cuidados necesarios para evitar conflictos laborales.

P2: *me tocó una vez ir a trabajar y pues atender la cita virtual, pero pues igual yo no estaba al lado de mi mamá porque mi mamá está en la casa y yo está en el trabajo* (p2, P2, 2025)

P7: *no le quedaba como ese tiempo para hacer esas cosas, usted no iba donde el médico, no iba donde el médico porque pues no te quedaba tiempo para ir donde el médico porque por tener que cumplirles a ellos* (p9, P7, 2025)

Un aspecto central identificado es la minimización de las afectaciones relacionadas con el género, particularmente en casos de embarazo y salud menstrual. Las participantes describen cómo los empleadores deslegitiman síntomas físicos, exigen continuar trabajando con normalidad o asocian el embarazo con ausentismo futuro, lo que en algunos casos deriva en despidos sin liquidación ni reconocimiento de derechos. Estas prácticas refuerzan la precarización laboral y colocan a las TsDR en una posición de alta vulnerabilidad; es decir, la deslegitimación y la vulnerabilidad pueden considerarse como situaciones de VP objeto de interés de la presente investigación.

P7: *O cuando te enfermabas del periodo, por ejemplo “No, es que tengo muchos cólicos”. “No, pues tomen una pasta, hija, y muévase, porque por eso no se va a morir”* (p8, P7, 2025)

P5: *ella se dio cuenta que estaba embarazada, me dijo: “Ay, pero usted ahora está embarazada, usted ya no, usted ahora va a faltar mucho”, me dijo así. Entonces un día ella me llamó y me dijo: “Marcela”, o sea, yo ya venía pensando en no volver, pero un día me llamó y me dijo: “Marcela, lo mejor es que no venga. Yo le digo cuando venga”.* (p9, P5, 2025)

P8: *Que porque llegaba así tarde, que tenía que llegar temprano, que eso así no... Y pues llegaba, sí llegaba. Ellos veían en la condición en que estaba. No es fácil uno con una panza bien grande irse en la puerta de una buseta a buscar que se caiga y se desbarate.* (p10, P8, 2025)

Finalmente, una de las participantes reporta que al solicitar permiso laboral para estudiar este le fue negado, dando como única posibilidad de acuerdo una reducción dentro del salario.

P9: *yo pedí permiso los sábados para estudiar, y me dijo que no, que no podía, que ella me descontaba el sábado* (p7, P9, 2025)

En conclusión, estas prácticas generan un escenario en el que las TsDR afrontan situaciones de VP ligadas a condiciones de trabajo, puesto que deben elegir entre atender sus necesidades básicas o cumplir con las exigencias laborales, desconociendo su condición humana y subordinando sus necesidades básicas a la lógica de la productividad y la disponibilidad permanente.

7.2.8.2 Sobrecarga de Trabajo. Esta temática agrupa los relatos en los que las TsDR describen acumulación de labores domésticas, de cuidado y, en algunos casos, actividades externas al hogar, que exceden lo pactado inicialmente y desbordan su capacidad física y temporal.

P5: *El día lunes, madrugada, tenía que dejar haciendo todos los quehaceres del apartamento, cocinar para llevar, irme con ella al local a trabajar, hacer aseo, atender clientes. O sea, tenía en sí con la misma persona dos empleos, pero no me pagaban un solo* (p2, P5, 2025)

P10: *la casa es tan grande porque son ocho cuartos, son dos cocinas, más el jacuzzi, el turco, dos a las comedores. O sea, es tanta cosa. Entonces, uno no es que no quiera hacer las cosas, sino que aún hay veces con tanta cosa que le pueden hacer a uno* (p4, P10, 2025)

P9: *Yo llegué un día aquí y encontré la nevera cargada de cosas, entonces yo le dije a ella que todo eso lo lavo lo guardo en el congelador y me dice no, es que hay que hacer una lasaña, eran como 50 lasañas, entonces le dije y eso, y me dijo es que haya una comida para Isabella los cumpleaños, y yo le dije a ella, ah va a contratar a alguien más para que venga a ayudarme y me dijo no, lo haces tu sola* (p12, P9, 2025)

P6: *por el mismo sueldo y por el mismo tiempo* (p12, P6, 2025)

P7: *te conseguías un trabajo interno y te decían, yo te voy a contratar para que me cuides el niño. [...] no te decían la verdad. Cuando tú estabas allá, era que te decían, “vas a hacer el almuerzo y vas a hacer esto, ahí está la ropa, tienes que planchar, tiene que esto, mañana va a venir mi suegra, va a traer una ropa, se la vas a lavar, se la vas a entregar planchada.”* (p7, P7, 2025)

La sobrecarga de trabajo se expresa, en primer lugar, a través de la asignación excesiva de tareas en un tiempo limitado. Las TsDR relatan que deben cumplir múltiples funciones de aseo, cocina y cuidado dentro de una misma jornada, lo que genera un ritmo de trabajo exacerbado. Esta acumulación de tareas se presenta como una exigencia constante.

En segundo lugar, la remuneración económica no es proporcional a la cantidad de trabajo realizado. A pesar de asumir múltiples funciones o incluso desempeñar labores equivalentes a más de un empleo, las TsDR refieren que el salario se mantiene inalterado, lo que refuerza la explotación laboral.

Un tercer aspecto central es el ocultamiento de la información al momento de la contratación. Las participantes describen que los empleadores no comunican de manera clara cuáles serán las funciones reales del trabajo. Una vez iniciado el vínculo laboral, se incorporan nuevas tareas que no habían sido acordadas previamente. Asimismo, la sobrecarga de trabajo trasciende las labores domésticas tradicionales y puede incluir actividades externas al hogar, cuidado de animales, apoyo en negocios familiares o acompañamiento permanente, ampliando de manera significativa el alcance del TDR.

En síntesis, estas prácticas configuran una forma de VL que se sostiene en la naturalización del esfuerzo excesivo de las TsDR y en la idea de disponibilidad permanente, reforzando relaciones laborales profundamente asimétricas, lo cual, en un nexo con la VP, produce situaciones de deslegitimación y vulnerabilidad en las TsDR.

7.2.8.3 Jornada laboral. La jornada laboral se comprende como la organización y delimitación del tiempo de trabajo de las TsDR. Esta temática agrupa los relatos en los que se evidencia la ausencia de límites claros de inicio y cierre, el incumplimiento de acuerdos sobre

horarios, descansos y días libres, así como la extensión sistemática de la jornada más allá de lo pactado.

P1: *son las 10 de la noche, y como que uno ve que da, ellos suben, pongamos que si la casa es de dos plantas, ellos suben y uno queda en la cocina, como lavando el trapeador, el trapo de la cocina* (p4, P1, 2025)

P5: *O sea, tenía en sí con la misma persona dos empleos, pero no me pagaban un solo. Estuve así, y teníamos que llegar tipo 8 o 9 de la noche a la casa, tenía que ponerme a arreglar el apartamento, hacer cosas que tenía pendientes, como lavar baños y esas cosas.* (p2, P5, 2025)

P10: *te cogía a quemar ropa, pero vos no puedes salir de allí hasta que le hagas todo, y allí salía a las nueve y diez de la noche* (p9, P10, 2025)

P7: *uno prácticamente lo internaban como un mes, de un mes tenía que salir a ver a su familia y volver al otro día, era una cosa horrible.* (p3, P7, 2025)

P3: *a veces cuando uno ya terminaba, igual si ellos no habían llegado, o a veces uno ya estaba también acostada, por lo menos tipo siete o ocho de la noche, si ellos no habían llegado que a comer, entonces lo llamaban a uno, que sí, párese para que sirva la comida. Pero, pero vean, que eso no se ponían a ver que uno igual ya había terminado su hora laboral.* (p7, P3, 2025)

En primer lugar, la jornada laboral se configura como una jornada sin delimitación de tiempo, en la que las TsDR deben responder a las demandas de los empleadores independientemente de la hora. Esta disponibilidad permanente impide identificar un cierre real del día laboral y diluye la frontera entre trabajo y descanso. Asimismo, se observa que la sobrecarga de trabajo incide directamente en la extensión de la jornada, dado que las TsDR no pueden finalizar su día hasta completar la totalidad de tareas asignadas. Esta lógica prioriza la finalización del oficio por encima del respeto a los horarios acordados.

Por otro lado, un elemento central es el incumplimiento sistemático de acuerdos: los empleadores no respetan horas de comida, descanso ni salida; llegan tarde sin previo aviso; exigen atención nocturna; y limitan las salidas de las TsDR internas, reduciendo sus días libres o postergándolos por semanas. También se identifican exigencias de trabajo en fines de semana y festivos sin reconocimiento adicional. Todo ello, obtiene una forma exacerbada de presentarse en comparación con la jornada laboral al día, producto de la misma comprensión

y dinámica de relacionamiento que establecen los empleadores respecto al trabajo como interna.

7.2.8.4 Seguridad social y salario. Agrupa los relatos en los que las TsDR refieren falta de afiliación a salud, pensión y riesgos laborales, pagos injustos, retrasados o inexistentes, y despidos sin liquidación ni indemnización. Estas prácticas vulneran derechos laborales básicos en Colombia que comprenden garantías al salario justo, seguridad social (salud, pensión, riesgos), jornada máxima (8 horas/día, 42/semana, con Ley 2101 de 2021), vacaciones remuneradas, prestaciones (primas, cesantías), estabilidad (no despido sin justa causa) y derechos sindicales (libertad de asociación, negociación).

P4: *Ya llevaba yo dos años trabajando con el señor por días, eran dos días en la semana, y bueno, llegó un punto donde yo estaba, pues, limpiando unas escaleras de dos metros. Estaba en el último peldaño de esa escalera y me caí. Me caí de esa escalera, me caí y me fracturé el brazo izquierdo. Yo tengo platino colocado en el brazo, tengo pues en heridas por todas partes, no sé si se vea, y eso fue algo pues súper duro para mí porque **yo no tenía seguridad paga por ese señor. No la pedía, el señor pues llevaba conmigo trabajando dos años sin pagarme nada de eso, sin interesarle nada, si yo tenía seguro o no tenía seguro.*** (p10, P4, 2025)

P7: *yo no visitaba médico, porque yo le decía, “ay venga, es que tengo un dolor”, no, me tocaba que ir al Cauca, a ir allá que me viera el médico, **porque ella no me tenían en un seguro, no me tenían en nada, en nada esas cosas.*** (p9, P7, 2025)

P1: *Ella sí me dijo que no me iba a pagar y que no la fuera ella a demandar, porque me iba peor.* (p12, P1, 2025)

P4: *“Pues, cómo así, **no le tengo por qué pagar, porque era mensual que le iba a pagar y usted no lleva el mes**”. Y me despachó así, me dijo, “Acomode sus cosas y se va”* (p3, P4, 2025)

P11: *yo no tengo pensión, que yo no tengo una prima, que yo nada de eso porque dentro de los ochenta y cinco, de los ochenta, de los noventa, que me pagan va a incluir todo eso, entonces yo, yo no puedo perder un día. Entonces, yo hasta los festivos los trabajo* (p5, P11, 2025)

Por un lado, las TsDR expresan que la falta de afiliación a la seguridad social es una práctica recurrente, especialmente en trabajos por días, donde los empleadores argumentan que no existe obligación de afiliación, dejándolas sin atención médica o protección ante accidentes laborales.

En relación con el salario, algunas participantes relatan pagos incompletos, retrasados o inexistentes, despidos sin liquidación e incluso amenazas explícitas para evitar acciones legales. Además, se observa la naturalización de pagos “todo incluido”, mediante los cuales los empleadores evitan reconocer prestaciones legales, primas o auxilios de transporte y alimentación.

En síntesis, la ausencia de seguridad social y las irregularidades salariales constituyen una forma estructural de VL en el TDR, lo que profundiza la precarización y expone a las TsDR a escenarios de vulnerabilidad que acrecientan a su vez la exposición a situaciones de VP por parte de sus empleadores.

7.3 Formas de manejo

Figura 12.

Categoría Formas de manejo y subcategorías



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La categoría Formas de Manejo da cuenta de las estrategias que las TsDR despliegan para afrontar, procesar y sobrellevar las experiencias de las diferentes violencias vividas en el contexto del TDR. Esta dimensión no se orienta a describir las prácticas de violencia en sí mismas, sino a visibilizar las respuestas subjetivas, relacionales y la capacidad de agencia que las TsDR construyen frente a la violencia del TDR.

7.3.1 Búsqueda de apoyo y Recursos

La búsqueda de apoyo se comprende como una estrategia de afrontamiento que las TsDR utilizan para hacer frente a situaciones de malestar, estrés o sufrimiento, recurriendo a

redes de apoyo cercanas, como amistades, familiares y/o accediendo a información sobre leyes, derechos laborales y rutas de apoyo institucional para obtener contención emocional, validación de la experiencia y acompañamiento en la toma de decisiones.

P4: *uno tiene derecho a irse a quejar, que la policía o algo así, o comentarle a alguien, a ver a alguien que le, no, eso sí no, eso sí no ha llegado a pasar a mí, la verdad* (p15, P4, 2025)

P7: *yo ya conocía amigas, empecé a hablar con muchas señoras y tuve eso porque. Yo me acuerdo tanto que eso fue en el barrio Tequendama, que eso todavía existe, que hay vigilantes en la calle, ¿cierto? Entonces yo le empecé a comentar, no, ellos me decían, “Sí, esa señora siempre es así, pero yo le voy a ayudar con otra señora”, y así fui rotando* (p8, P7, 2025)

P3: *Alguien que conozca de leyes también, que uno también tenga su derecho, su derecho de peticiones, todas esas cosas, que lo ayuden a uno.* (p19, P3, 2025)

P5: *Con amigas y con familiares también. También yo miro mucho, muchos temas en Tiktok, en redes sociales yo miro mucho tema de eso.* (p14, P5, 2025)

P8: *donde va un trabajador y habla que lo están maltratando, abusando. Entonces hay una oficina donde uno puede ir a exponer.* (p13, P8, 2025)

P4: *en ese tiempo no habían todas las leyes que hay ahora de demanda, de uno ser como más avisado en ese sentido. No hay como esa oportunidad* (p1, P4, 2025)

P6: *Sí, claro, uno se siente mejor ya descargando las cosas.* (p11, P6, 2025)

P2: *yo hablaba y yo le contaba y pues ellos siempre me decían pero pues igual ¿Quién te está obligando a estar en esta casa? Y entonces por ejemplo fue una hermana de la que me dijo pues si vos no querés ir ya para esa finca retírate, consigue trabajo en otra cosa, [...] y verdad metí mi hoja de vida y entonces me llamaron de esa empresa* (p9, P2, 2025)

Las narrativas de las participantes evidencian que la búsqueda de apoyo constituye una de las principales formas de manejo frente a las experiencias de violencia. Las TsDR manifiestan acudir principalmente a familiares, amistades y otras TsDR, así como, en menor medida, a otras personas del entorno laboral o a entidades formales. La intención central de esta búsqueda es desahogarse emocionalmente, sentirse escuchadas y, en algunos casos, recibir orientación para tomar decisiones frente a su situación laboral. Asimismo, se identifica que los consejos recibidos suelen estar orientados a la salida del lugar de trabajo y a la búsqueda de mejores condiciones laborales. Por último, aunque las participantes reconocen la

importancia de contar con redes cercanas, información legal y apoyos institucionales, también evidencian un desconocimiento significativo sobre cómo acceder a estos recursos y utilizarlos de manera efectiva.

En conclusión, la búsqueda de apoyo y recursos se configura como una forma central de manejo frente a las experiencias de violencia en el TDR. Estas estrategias y recursos, aunque proporcionan alivio emocional, también muestran los límites estructurales que enfrentan las TsDR para acceder a formas de acompañamiento que trasciendan la esfera privada y permitan transformar sus condiciones laborales. Aun así, debe remarcarse que estas formas contribuyen al despliegue de diferentes estrategias de resistencia por parte de las TsDR, lo que garantiza una capacidad de agencia, si bien limitada, existente.

7.3.2 Recomendaciones

Las recomendaciones pueden comprenderse como consejos mediante los cuales las TsDR orientan, advierten o protegen a otras TsDR. Estas recomendaciones no necesariamente se configuran como estrategias formales de afrontamiento a la VP y VL, sino como saberes situados contruidos desde la experiencia vivida:

P2: *De solamente irse **de pronto hablar** porque de pronto uno a veces está llena de de cosas.* (p10, P2, 2025)

P1: *no seguir peleando con la señora o alegando con la señora era **lo mejor salirse** [...] según como la señora lo traté a uno y reaccione ella con uno, pues **yo le daría el consejo que se saliera.*** (p15, P1, 2025)

P6: *la verdad donde trabajar como aseadora doméstica eso hay bastante entonces pues que se retiren. **Yo les diría que se retiren y que no aguanten maltratos.*** (p11, P6, 2025)

P11: *yo le he dicho, pero es que “no es que yo llevo 15 años ahí, yo ya los conozco, ya son así y así nos quedamos”. Ah bueno, siga así entonces. Que hasta por una cosita jode. Entonces nada, pero ahí vamos **cada quien está donde quiere estar.*** (p7, P11, 2025)

P6: *también **podrían dialogar con la persona que las contrató y pues decirle las cosas, ¿no? Decirle que no le está gustando y todo, y pues tratar de solucionar por ese lado. Pues si está amañada en el trabajo y todo, lo mejor sería hablar y pues pedirle que le respeten el trabajo y eso, que no la maltraten.*** (p11, P6, 2025)

P5: *el consejo que yo lo que les daría a otras mujeres es que cuando uno, porque **uno es libre de decidir dónde quiere estar** y si yo veo que estoy trabajando en una parte y no me gusta cómo me tratan, **yo soy libre de decidir no volver más y ya.*** (p14, P5, 2025)

P8: *me imagino que **debe haber una defensoría para uno como trabajador interno de una casa de familia.*** (p13, P8, 2025)

P3: *uno está trabajando es en una casa de familia, pero **uno también tiene sus derechos. Sus derechos laborales.** Y ahí, pues uno haría, pues, pues no se trata uno de coger, pues, como de arrebatos, coger denunciar, y pues uno, pues, hablar y ya de ahí, pues si no lo escuchan a uno, pues ahí **ya uno tiene que tomar una decisión. Para el bien de... sí*** (p18, P3, 2025)

La recomendación más reiterada por las TsDR frente a situaciones de VP y VL es retirarse del lugar de trabajo. Esta salida es formulada de manera directa, incluso urgente, utilizando expresiones como “huir”, “renunciar” o “no aguantar”, lo que evidencia la gravedad con la que las participantes evalúan las experiencias de VP. La renuncia aparece como una estrategia de autocuidado. No obstante, también se evidencia que algunos participantes consideran el diálogo previo como una opción inicial antes de tomar la decisión. En estos casos, el diálogo es concebido como un intento de poner límites y expresar inconformidades, aunque se aclara que, si no hay cambios, la salida sigue siendo la recomendación principal.

Otro eje central en las recomendaciones es la idea de libertad y decisión. Las TsDR insisten en recordar que permanecer en un trabajo es una elección y cuestionan la permanencia prolongada en contextos de maltrato, tanto en sus propias experiencias como en las de otras TsDR conocidas. En este sentido, las recomendaciones funcionan también como un llamado a reconocerse como sujetas con capacidad de agencia, incluso en contextos de necesidad económica. Asimismo, algunas participantes incluyen en sus recomendaciones la importancia de reconocer los propios derechos laborales y, en menor medida, de buscar acompañamiento en entidades oficiales. Sin embargo, es necesario señalar que existe poca

claridad sobre cuáles son estas instancias y cómo acceder a ellas, lo que limita que esta recomendación se traduzca en una acción concreta.

En suma, las recomendaciones formuladas por las TsDR se configuran como una forma de manejo basada en la experiencia y orientada principalmente a la protección del bienestar emocional y la salud mental. Estas recomendaciones evidencian tanto la conciencia del daño que produce el maltrato como las limitaciones estructurales para enfrentarlo, mostrando que, para muchas TsDR, retirarse del empleo continúa siendo percibida como la alternativa más viable frente a contextos laborales violentos.

7.3.3 Aprendizajes

Los aprendizajes pueden entenderse como los saberes y comprensiones frente a las formas de manejo que las TsDR construyen a partir de la experiencia vivida, especialmente en contextos de violencia.

P3: *Sí, hablar ya uno calmadamente y ya tratar de buscarle solución hablando.* (p19, P3, 2025)

P11: *“No me gusta tener roces con los jefes. Primero, es una falta de respeto para mí y segundo, para usted también. Y si ya no hay una comunicación, no hay nada. Y si yo voy a trabajar en un ambiente que sea un ambiente bueno, no en un ambiente donde yo me sienta pesada”.* (p8, P11, 2025)

P2: *en primera instancia es el diálogo, [...] yo me hubiera podido ahorrar ese sufrimiento, esa rabia, esas cosas, si yo hubiera hablado y hubiera dicho las cosas, pero pues con las palabras apropiadas también, pero por igual de todas maneras, una vez en el momento de ira, usted dice cosas que usted no quiere, tal vez no quiere decir o que sí quiere decir* (p10, P2, 2025)

Se destaca que algunas TsDR han desarrollado estrategias de afrontamiento para sobrellevar contextos laborales difíciles, como no llevar la contraria a los empleadores, hacer las cosas a su manera o incluso ocultar acciones para evitar represalias. Estos aprendizajes no se orientan a transformar la relación laboral, sino a minimizar el impacto emocional de la violencia.

P10: *en este trabajo, lo que **hay es que tener como paciencia, y no llevarle la contraria a la gente**, porque pues cada quien tiene su manera de organizar su casa, su manera de cocinar* (p11, P10, 2025)

P5: *Yo cocinaba, entonces sacaba las tres porciones de nosotros tres, las guardaba en tuppens y las guardaba. Cuando ellos ya terminaban de comer, que ya se paraban a hacer sus cosas, entonces yo ya servía para nosotros tres.* (p16, P5, 2025)

P11: *Igual yo nunca me aprovecho de eso porque yo igual sé mi rol y yo sé que yo soy la que trabajo, yo soy la que necesito y yo soy la empleada. Entonces **yo siempre trato de tener un respeto hacia mi jefa** y en la forma de contestar, en la forma de comunicar.* (p8, P11, 2025)

Otro aprendizaje central se relaciona con el reconocimiento de los derechos laborales.

Varias participantes manifiestan haber comprendido, con el tiempo, la importancia de cotizar, contar con seguridad social y trabajar en condiciones más estables. No obstante, como surge en subcategorías anteriores, aunque existe este reconocimiento las TsDR no identifican cuáles son esas entidades oficiales que pueden protegerlas, por lo que asimismo ninguna refiere haber acudido realmente a dichas instancias para exigir sus derechos u solicitar orientación. Por ello, cuando las condiciones laborales no se garantizan en primera instancia, las TsDR optan por retirarse del empleo.

P4: *como dice el dicho: **de las experiencias se aprende**. Pues cuando de ahora apenas empecé, uno trabajaba así, así sin tener conocimiento ni importarle lo que uno tenía derecho, ¿no es cierto? Desperdicia uno su tiempo, **sus años de no cotizar, de no tener su salud y todo lo de ley que uno necesita y merece**.* (p10, P4, 2025)

P7: *usted también **tiene que valer sus derechos**, ahorita no tiene que uno trabajar todas esas horas para poder cumplir con un trabajo* (p5, P7, 2025)

Los aprendizajes de las TsDR se construyen principalmente a partir de la experiencia directa y del paso del tiempo dentro del TDR. Las participantes señalan que, en etapas iniciales de su vida laboral, carecían de información sobre sus derechos y tendían a aceptar condiciones desfavorables sin cuestionarlas, lo que hacía que se vieran envueltas en situaciones de precarización laboral donde las vivencias de VP y VL se recrudecían.

Uno de los aprendizajes más reiterados es la importancia del diálogo y la comunicación, entendidos como formas de expresar inconformidades y buscar acuerdos. Sin

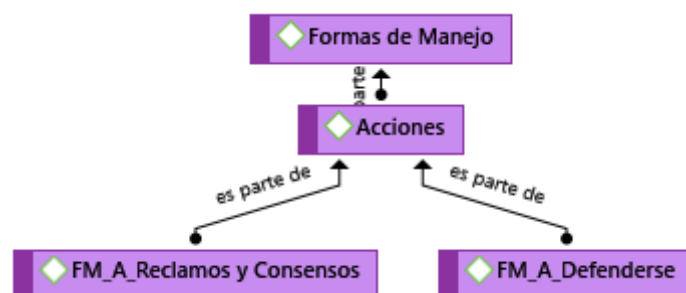
embargo, este aprendizaje aparece acompañado de la idea de hacerlo de manera calmada, evitando el conflicto directo. Esto evidencia que el diálogo es concebido más como una estrategia de contención que como una confrontación abierta frente a la violencia.

A modo de cierre, se observa que los aprendizajes construidos por las TsDR emergen como saberes situados que se desarrollan a partir de la experiencia y del tiempo en el TDR sirviendo como criterios para futuras decisiones laborales. Sin embargo, dichos aprendizajes no se traducen en el uso de mecanismos institucionales formales, sino que se expresan principalmente en cambios individuales en la forma de afrontar y decidir frente al trabajo. Esto evidencia nuevamente la agencia individual como las limitaciones estructurales que continúan condicionando las formas de manejo disponibles para las TsDR.

7.3.4 Acciones

Figura 13.

Subcategoría Acciones y temáticas



Nota. Elaboración propia con base a lo establecido en la sección de categorías.

La subcategoría Acciones se inscribe dentro de la categoría Formas de manejo y recoge las conductas concretas que las TsDR despliegan para responder de manera directa a las situaciones de malestar y/o violencia vividas en el contexto del TDR. A diferencia de otras formas de manejo centradas en buscar apoyo, recomendaciones y recursos, esta subcategoría se enfoca en aquello que las TsDR hacen frente a las situaciones que perciben como injustas, incómodas o violentas.

Las acciones no constituyen un bloque homogéneo, sino que se expresan a través de distintas modalidades que responden a momentos, contextos y evaluaciones diferenciadas por parte de las TsDR. En este sentido, la subcategoría Acciones se estructura en dos formas principales: Reclamos y Consensos y Defenderse, las cuales representan diferentes maneras de enfrentar activamente el conflicto laboral. Así, la subcategoría Acciones permite comprender los márgenes de agencia de las TsDR dentro del contexto laboral.

7.3.4.1 Reclamos y Consensos. Refiere específicamente a las acciones de expresar inconformidades, formular quejas, recordar acuerdos previos y buscar arreglos dialogados con los empleadores, como forma de manejo y resistencia frente a experiencias de violencia. De esta forma se presentan los relatos donde las TsDR toman la palabra, intentan reencuadrar la relación y negociar condiciones, aun cuando dichos intentos no siempre deriven en cambios efectivos:

P7: *Y uno decía, “pero ¿por qué? Sí, cuando usted habló conmigo, me dijo que era para cuidar el niño.” “No, es que la señora no te habló que eso era para hacer todo.” “No, ella me habló simplemente que era para cuidar el niño” (p7, P7, 2025)*

P3: *yo le dije que, iba a tener que pues, que...que tenía pues que irme, porque de todas maneras que pasó esto con un familiar, usted no que me da permiso ahora cuando pase algo más, más, más grave, pues, ¿entonces? ¿qué hacemos ahí, qué hago yo ahí? ¿bien sea que el trabajo o, o, o irme a atender alguna situación familiares que pase? O uno mismo que esté enfermo... (p13, P3, 2025)*

P4: *necesitaba hacer unas llamadas, y se molestó tanto, tanto la señora, y yo le dije, es que usted, yo ya dos años que llevo aquí, usted no me permite, hacer una llamada, entonces, así no podemos, así no podemos, doña Piedad, porque, o sea, su casa se la mantiene impecable, todo se la mantiene lindo, hermoso (p12, P4, 2025)*

Los reclamos aparecen cuando las TsDR perciben una ruptura entre lo pactado y lo exigido una vez iniciado el trabajo. Las participantes relatan que, ante cambios unilaterales de funciones, permisos o condiciones, deciden expresar su inconformidad apelando al diálogo directo. Este diálogo se orienta a recordar acuerdos iniciales y a solicitar un trato coherente con lo previamente convenido.

P4: *yo les pedí, les dije, me van a pagar la seguridad, como me la paga la señora, cada uno va a cubrir sus días que necesita* (p11, P4, 2025)

P5: *Cuando llego la dueña de la casa, le dije que cuando ella me había contratado a mí, yo claramente le había dicho a ella que yo no planchaba y yo le expliqué. Porque si yo plancho, yo no puedo terminar mojándome. Si yo plancho ahorita, yo no puedo salir de planchar y no meterme a la cocina, porque yo estoy caliente de planchar. Entonces, ella habló eso con él y le dijo que no, que si necesitaba que le planchara* (p6, P5, 2025)

P7: *Le dije “la verdad, si yo que soy mujer, lavo mi ropa interior y más como usted se los quita, que pena porque usted me deja hasta la toalla higiénica ahí tirada. Entonces, los recojo, los dejo allí, que usted los lave”* (p7, P7, 2025)

P10: *yo trabajo a ellos, a mí me reconocen todo, yo le, no, he dicho, yo con ellos trabajo cuatro veces a la semana y con ellos me gano el mínimo y me pagan todo, y la otra señora que no se paga todo, me paga todo los cincuenta mil pesos está incluido todo, entonces yo le dije, no, yo necesito que por favor me liquide* (p9, P10, 2025)

Asimismo, es evidente que las TsDR buscan consensos como vía para sostener el vínculo laboral sin escalar el conflicto. Los consensos se intentan a partir de negociaciones puntuales (permisos, tareas específicas, seguridad social, horarios), evidenciando una disposición a acordar y a mantener la relación de trabajo. Sin embargo, estas acciones encuentran límites reiterados cuando los empleadores se muestran “cerrados” a la negociación, minimizan los reclamos o desconocen explícitamente los acuerdos previos, insistiendo en que la trabajadora debe cumplir lo solicitado.

A modo de cierre, es importante señalar que los reclamos y consensos no buscan confrontación, sino restablecer reglas y marcos de respeto, siendo esta, una de las formas de resistencia que encuentran las TsDR. En consecuencia, cuidar el tono, solicitar espacios privados para hablar y justificar sus pedidos desde el cumplimiento de su trabajo se convierte en sus principales acciones de consenso.

7.3.4.2 Defenderse. Defenderse alude a las acciones mediante las cuales las TsDR buscan proteger su dignidad, integridad y límites frente a situaciones percibidas como

injustas, abusivas o violentas por parte de sus empleadores. Su objetivo es marcar un límite o interrumpir la situación que está generando dicho daño.

P4: *yo le dije, usted me está acosando, porque es que no entiendo, porque tiene que estar a cada rato viniendo de su cuarto, hasta me hostigando a mí acá, me estoy cocinando, me está acosando, [...] y le dije, usted me está acosando, le dije yo así, porque lo sentía así como acoso, cuando voy al baño, que usted se me para ahí en la puerta a esperar que yo salga del baño, también es acoso, le dije yo* (p16, P4, 2025)

P5: *Entonces yo le dije “Pues yo hice lo que pude, porque yo tampoco milagros no puedo hacer. Entonces yo hice lo que pude con lo que usted me compró, ya si los baños no brillaron como usted quería que brillaran, ya ese no era mi problema, porque, o sea, no se pretenda que grasas de años, yo venga a sacarlas en un día”.* (p6, P5, 2025)

P7: *Le dije “Señora, pues el aseo empieza por usted misma, empezando por su ropa”* (p7, P7, 2025).

P9: *si, usted me paga pero yo no soy su esclava, le dije* (p4, P9, 2025)

Las TsDR reconocen diferentes situaciones de violencia que las llevan a tener que tomar acciones para defenderse de sus empleadores. Estas formas encuentran diferentes medios, el primero es la defensa verbal, mediante la cual las TsDR nombran la injusticia, corrigen acusaciones falsas y reafirman límites frente a exigencias que consideran indebidas. En estos casos, la defensa verbal busca restablecer el marco de respeto, aclarar responsabilidades y señalar la violencia (por ejemplo, acoso sexual, violencia física, deshumanización) cuando es percibida como tal.

P1: *no pues, si yo veo, a como le comenté del viejo ese, que me quiso abusar, pues claro yo de una reacciono, yo de una le digo que no pues que no le siga trabajando más.* (p14, P1, 2025)

P7: *“usted me pone la mano y yo, mami, eso vulgarmente nos arrancamos el pelo”[...] yo le dije “usted me vuelve a hacer eso y nos arrancamos los pelos mami, porque usted es grosera con su mamá, a mí no me viene a tratar así”, entonces me dijo “te largas de mi casa”, le dije “si señora, no sería capaz, pues de quedarme aquí con usted, usted es una grosera”.* (p9, P7, 2025)

P10: *Entonces yo le dije, qué pena, doña Julianita, pero yo no voy a hacer eso porque eso lo hacen las personas que les gusta y yo no estoy de acuerdo de que se lo digan los empleados a que nos estemos haciendo eso, ¿no? Mi manera de pensar, ¿no? Entonces ese día tomé la decisión, yo le subí al Google y le dije, hasta hoy trabajo.* (p3, P10, 2025)

P9: *yo le dije renuncio, no le trabajo más y me dijo pensé que no me ibas a dejar el trabajo tirado, y yo le dije no, yo no le estoy dejando el trabajo tirado, yo tengo dignidad le dije y usted me respeta, entonces le dije, la verdad yo no fui.* (p6, P9, 2025)

El segundo medio es la renuncia como defensa y resistencia, que aparece cuando la defensa verbal no produce cambios o cuando la situación alcanza un punto de quiebre. La decisión de retirarse se formula como un acto de protección ante la reiteración de la violencia. Lejos de presentarse como abandono pasivo, la renuncia se nombra como una acción consciente para preservar la dignidad, la agencia y el bienestar.

Como resultado, la defensa se activa ante acusaciones injustas, imposición de tareas no acordadas y experiencias de violencia directa (incluida la física o el acoso sexual). En estos escenarios, las TsDR priorizan el límite sobre la continuidad del empleo, aun reconociendo la presión de la necesidad económica. No obstante, el alcance de estas acciones se ve restringido por la asimetría de poder, lo que explica que, en múltiples casos, la defensa derive en la interrupción del vínculo laboral como única alternativa efectiva de protección, resistencia y agencia.

8. Discusión y Conclusiones

El presente capítulo tiene como objetivo discutir los principales hallazgos del análisis de resultados a la luz de los antecedentes y del marco conceptual que orientó el desarrollo de la presente investigación. Para ello, se establece un diálogo entre las experiencias, comprensiones de VP, formas de manejo expresadas por las TsDR participantes y desarrollos teóricos y empíricos vinculados con la VP en el TDR. Se abordan tres aspectos, a saber: coincidencias, novedades y tensiones.

En el caso de la presente investigación, la VP es comprendida desde dos perspectivas complementarias. La primera corresponde a un entendimiento amplio de la VP, que incluye aquellas conductas que generan desvalorización, sufrimiento o agresión psicológica hacia la víctima, tales como insultos, amenazas, privaciones de la libertad ambulatoria, faltas de respeto y actitudes que producen un menoscabo de la autoestima. Esta comprensión permite retomar la propuesta de Jaramillo et al. (2023), cuya conceptualización de la VP se articula con esta perspectiva al contemplar diversas manifestaciones conductuales y al proponer una lectura relacional y sostenida en el tiempo. Desde este enfoque, la VP no se limita a la identificación de acciones ejercidas por el victimario, sino que incorpora también las afectaciones que dichas prácticas generan en la víctima en distintas esferas de su vida.

En segundo lugar, esta investigación entrelaza dicha conceptualización con las comprensiones construidas por las propias TsDR. En sus narrativas, si bien no se evidencia una definición explícita de la VP, sí se denuncian de manera clara sus manifestaciones concretas, en tanto estas han sido vividas de forma directa en el contexto laboral. Desde esta perspectiva, para las participantes, la VP y la VL se experimentan de manera imbricada, haciendo que su diferenciación poco importe. En este sentido, se vive bajo condiciones en donde se normaliza la VP, llegando a considerar como parte de las condiciones laborales sin

que se estime como una forma de violencia claramente diferenciada, lo cual constituye un elemento clave para la comprensión del fenómeno estudiado.

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados del análisis evidencian que la VP en el TDR se expresa a través de un conjunto de manifestaciones conductuales reiteradas, que estructuran la relación laboral entre empleadores y TsDR. Estas manifestaciones no aparecen como hechos aislados ni como conflictos circunstanciales, sino como prácticas sostenidas que configuran un modo particular de vinculación, marcado por la asimetría de poder que persigue declarar jerarquías, reforzar el control y mantener la subordinación de las TsDR dentro de la relación laboral.

De esta manera, la frecuencia, persistencia e intencionalidad han sido señalados por la literatura como criterios centrales para diferenciar la VP de conflictos interpersonales aislados. En este sentido, los resultados de la investigación refuerzan la pertinencia de comprender la VP no como una reacción puntual ante una situación específica, sino como un proceso relacional que se construye y reproduce en el tiempo, tal como lo plantean Perela (2010) y Porrúa et al. (2010). Siendo, además, que su gravedad no radique únicamente en la intensidad de los actos, sino en su acumulación y en el impacto prolongado que generan sobre la subjetividad y bienestar de las TsDR.

Finalmente, el carácter relacional de la VP se hace evidente en la manera como estas prácticas se inscriben en vínculos laborales profundamente asimétricos. La violencia no se ejerce de manera unilateral y desconectada, sino que se sostiene en interacciones repetidas que consolidan posiciones de poder y subordinación. Por consiguiente, en las narrativas de las participantes se identifican de manera consistente experiencias de aislamiento, denigración, dominación, control e intimidación, las cuales se articulan entre sí y se refuerzan mutuamente. Tal como se describe en el análisis, estas prácticas operan cotidianamente en el

espacio doméstico, naturalizándose como parte de las “condiciones normales” del trabajo y dificultando su reconocimiento como VP.

El aislamiento se manifiesta principalmente a través de la indiferencia, los silencios prolongados, la ausencia de trato directo y la exclusión relacional. Las TsDR narran experiencias en las que su presencia es ignorada, se les niega la palabra o se limita la interacción únicamente a órdenes laborales. Estas prácticas generan un ambiente de soledad y desconexión que intensifica el desgaste emocional y refuerza la sensación de invisibilidad, aspecto que se ve agravado por el carácter solitario del TDR en el hogar familiar.

La denigración emerge como una de las manifestaciones más recurrentes, expresándose a través de críticas constantes, descalificaciones del trabajo realizado y minimización del esfuerzo de las TsDR. Las participantes relatan que su trabajo es evaluado bajo criterios cambiantes e incoherentes, convirtiendo la evaluación en una meta inalcanzable. Esta dinámica no solo busca señalar errores, sino que socava de manera sistemática la construcción de una identidad laboral positiva, afectando la autoestima y la percepción del valor social del oficio, tal como lo refieren las TsDR: *“me han dicho boba”*, *“yo me sentía menos”*, *“que yo no servía para nada”* y *“que yo hacía todo mal”*. Estos hallazgos dialogan con los planteamientos de Cruces et al. (1999), Sanchis (2004) y Peiró (2004), quienes destacan el papel central del trabajo en la construcción de identidad y valía personal.

En este sentido, la denigración constante de su trabajo incide directamente en su bienestar emocional, generando un desgaste continuo, insatisfacción personal y profesional, así como sentimientos de inutilidad. Desgaste que, además, se ve intensificado por el carácter solitario del TD y por el aislamiento que lo caracteriza, tal como lo señalan las participantes en sus narrativas. De este modo, el estudio reafirma que el trabajo no puede comprenderse

únicamente desde una lógica productivista, sino como un eje central en la vida subjetiva de las personas.

En otro orden de ideas, es posible señalar también que las concepciones sociales sobre el TDR se vinculan estrechamente con lo que Molinier (2011) denomina “trabajo sucio”, una categoría que contribuye a la desvalorización simbólica de estas labores. Esta mirada se articula con el orden social de la división sexual del trabajo (Kergoat, 2003), dando lugar a relaciones profundamente asimétricas entre empleadores y TsDR. En este sentido, los resultados confirman lo planteado por Torns (2008) y Dios Herrero (2006) respecto a que el TDR continúa siendo percibido como un trabajo carente de valor social. Esta percepción no solo impacta el reconocimiento económico de la labor, sino que también opera como una justificación implícita de prácticas de maltrato, control y deshumanización.

Las narrativas de las participantes evidencian que: *“las hacen sentir menos, que las hacen sentir como, no ella es la sirvienta, ella la empleada”*, *“las señoras como que te menosprecian lo que uno hace”* y *“no es mucho lo que usted hace. Más hace el lechero que trae la leche”*, lo cual permite señalar que, al ser considerado un trabajo “menor”, el TDR se vuelve un terreno fértil para la VP, en tanto se espera que las TsDR vivan condiciones indignas como parte inherente del oficio. Este escenario se articula directamente con los planteamientos sobre VBG (ONU, 1993; Perela, 2010), en tanto la VP en el TDR se sostiene en asimetrías históricas de género. La naturalización del maltrato hacia las TsDR se encuentra profundamente vinculada con la división sexual del trabajo (Kergoat, 2003) y con la feminización del cuidado (Molinier & Arango, 2011), que posicionan a las mujeres como responsables “naturales” de las labores domésticas y de cuidado. Esta asignación social contribuye a que dichas tareas sean percibidas como extensiones del rol femenino y no como un trabajo que requiere reconocimiento y protección.

Por su parte, la dominación aparece como mecanismo central para regular la conducta de las TsDR. Las participantes describen restricciones sobre el uso del tiempo, la movilidad dentro y fuera del hogar, la vigilancia constante de las tareas y la sospecha permanente sobre su honestidad. Estas prácticas se traducen en una pérdida de autonomía y en un estado de alerta continua, en el que cualquier acción puede ser cuestionada o utilizada en su contra. Desde una lectura histórica del trabajo, estos hallazgos se relacionan con lo planteado por Oregambidez (2011) y Sanchis (2004), en tanto el TDR reproduce lógicas en las que no existe una separación clara entre tiempo de trabajo y tiempo personal, configurando una disponibilidad casi absoluta de la trabajadora.

La intimidación se expresa mediante el uso del miedo como forma de control, ya sea a través de amenazas explícitas o implícitas, tonos autoritarios y advertencias sobre posibles consecuencias negativas, como el despido o el empeoramiento de las condiciones laborales. Las narrativas muestran que estas prácticas generan un clima laboral hostil, en el que la permanencia en el trabajo está mediada por el temor y la incertidumbre.

En conjunto, estas manifestaciones conductuales confirman lo planteado por Jaramillo et al. (2023), quienes conceptualizan la VP como un fenómeno relacional, sostenido y no episódico, compuesto por prácticas reiteradas como la denigración, el aislamiento, el control y la intimidación. Asimismo, los resultados refuerzan la idea de la VP como un proceso acumulativo, cuya gravedad no radica únicamente en la intensidad de los actos individuales, sino en su persistencia y en el impacto prolongado que generan sobre la subjetividad y el bienestar de las TsDR, tal como lo señalan Perela (2010) y Porrúa et al. (2010).

Por otro lado, se encuentra que las comprensiones que las TsDR construyen en torno a la VP se encuentran profundamente ancladas a la experiencia vivida y al contexto laboral en el que esta se produce. A partir del análisis de sus narrativas, se evidencia que las TsDR

reconocen y describen con claridad sus manifestaciones concretas, a partir de los efectos emocionales, relacionales y laborales que estas generan en su vida cotidiana.

Las participantes describen estas situaciones mediante expresiones como “*maltrato*”, “*abuso*”, “*sobrecarga*” o “*sobreexigencia*”, pues se busca dar cuenta del impacto que dichas prácticas tienen en su bienestar emocional y en su vida laboral. En este sentido, la VP no se comprende como un concepto abstracto, sino como una experiencia reiterada de sufrimiento y desvalorización que se inscribe en la cotidianidad del TDR. Esta forma de comprensión situada permite entender por qué muchas de estas prácticas son asumidas como parte de las dinámicas habituales del TDR, sin que ello implique desconocimiento de la violencia, sino una forma de significarla desde marcos experienciales propios, contruidos en contextos de normalización histórica del maltrato.

De manera consistente con lo descrito en el análisis, las TsDR comprenden la VP como indisociable de las condiciones laborales. Para las participantes, no existe una frontera clara entre VP y VL, dado que ambas se experimentan de manera simultánea. Las exigencias excesivas, la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas y la negación de derechos laborales no solo son vividas como injusticias contractuales, sino también como prácticas que afectan directamente su dignidad, autoestima y bienestar emocional. Este traslape entre VP y VL tensiona la literatura existente, que tiende a abordar la VP principalmente en el ámbito de las relaciones de pareja, dejando en un segundo plano su expresión en contextos laborales como el TDR.

Asimismo, las narrativas evidencian una comprensión de la VP como un fenómeno sostenido y relacional, más que como un hecho puntual. Las TsDR identifican que el daño no proviene únicamente de un insulto o una acción específica, sino de la acumulación de prácticas reiteradas de aislamiento, denigración, dominación e intimidación. Esta comprensión empírica dialoga nuevamente con lo planteado por Jaramillo et al. (2023),

Perela (2010) y Porrúa et al. (2010), quienes señalan que la VP se configura como un proceso continuo que se reproduce en el tiempo y en la relación.

Desde una perspectiva más amplia, las comprensiones de las TsDR también reflejan cómo la VP se inscribe en trayectorias de vida marcadas por la precariedad y la desigualdad. Las participantes relacionan el maltrato vivido con su condición de mujeres migrantes, afrodescendientes, de baja escolaridad y pertenecientes a sectores socioeconómicos precarizados. En este sentido, la VP no se comprende como un fenómeno aislado, sino como parte de un entramado de desigualdades que atraviesa tanto el ámbito laboral como la vida privada, lo cual refuerza la pertinencia del enfoque interseccional (Brivio, 2023; Acciari & Ribeiro, 2020; David & Zúñiga Tejeda, 2013).

Ahora bien, desde una mirada situada en el territorio de América Latina, los hallazgos de la presente investigación reafirman lo planteado por Gontero y Velásquez Pinto de la CEPAL (2023) en relación con las características sociodemográficas del TDR. Tal como los autores lo señalan, esta labor representa en la región la proporción más alta de empleo, realizada principalmente por mujeres provenientes de bajos ingresos, que suelen haber iniciado su trayectoria laboral desde edades tempranas, cuentan con bajos niveles educativos y, en algunos países, pertenecen a grupos étnicos históricamente discriminados.

Los resultados de esta investigación dialogan de manera directa con dichos planteamientos, en tanto todas las TsDR participantes son mujeres migrantes, y una parte significativa de ellas se reconoce como afrodescendiente. La migración aparece como una estrategia de subsistencia frente a contextos de pobreza, falta de oportunidades educativas y laborales en los territorios de origen, lo cual posiciona a las TsDR en escenarios de mayor vulnerabilidad al momento de vincularse al TDR. Asimismo, la pertenencia étnica emerge como un eje que intensifica las desigualdades, puesto que las narrativas de las participantes evidencian que como mujeres afrodescendientes no solo enfrentan condiciones laborales

precarizadas, sino que además se ven expuestas a prácticas de racismo que se articulan con la VP y VL. En este sentido, la etnicidad se configura como un factor que profundiza las asimetrías de poder dentro de la relación laboral.

En síntesis, la feminización del TDR que se ha explicado con anterioridad, sumado a las condiciones de migración y pertenencia étnica, produce una intersección de desigualdades que incrementa la exposición de las TsDR a múltiples formas de violencia y precarización. En conjunto, estos hallazgos permiten reafirmar que las experiencias de las TsDR no pueden comprenderse de manera aislada, sino enmarcadas en las dinámicas estructurales propias de América Latina, donde género, migración, nivel educativo, procedencia, contexto socioeconómico y etnicidad se entrelazan para configurar trayectorias laborales marcadas por la desigualdad.

Como último punto y en relación con lo anterior, surge entonces la necesidad de presentar la interseccionalidad como una clave explicativa central para comprender de manera más amplia e íntegra las experiencias de VP y VL vividas por las TsDR participantes. Los hallazgos dialogan directamente con lo planteado por Brivio (2023), quien señala que las TsDR domésticas se encuentran expuestas a múltiples formas de violencia que se potencian en la intersección entre género, clase, raza y condición migratoria. De igual manera, los resultados encontrados en el apartado 7.2.6 (referido a Interseccionalidad en Comprensiones) se articulan con los aportes de Acciari y Ribeiro (2020) y David y Zúñiga Tejeda (2013), quienes destacan que las desigualdades estructurales que atraviesan a las TsDR domésticas no pueden comprenderse desde una única categoría analítica, sino desde la superposición de múltiples ejes de opresión.

Desde esta perspectiva, la interseccionalidad permite comprender por qué la VP y la VL no se experimenta únicamente en el espacio del trabajo, sino que se extiende y permea la vida privada de las TsDR. Las condiciones de precariedad económica, la responsabilidad

familiar, la migración y la discriminación racial inciden en las decisiones cotidianas de las TsDR, en sus posibilidades de agencia y en la manera como enfrentan o toleran situaciones de violencia. Asimismo, este enfoque permite explicar la normalización de la violencia en el TDR. Al encontrarse en la intersección de múltiples desigualdades, las TsDR enfrentan mayores barreras para identificar, denunciar o confrontar el maltrato —particularmente aquel de tipo psicológico— lo que refuerza prácticas de silencio. La interseccionalidad, en este sentido, no solo visibiliza la acumulación de vulnerabilidades, sino que también evidencia cómo estas configuran subjetividades y formas específicas de afrontamiento. No obstante, más allá de visibilizar la acumulación de desigualdades, este enfoque pone de relieve la existencia de contextos de alta complejidad en los procesos de construcción de subjetividades de las TsDR, en los cuales dichas condiciones estructurales se entrelazan y configuran experiencias particulares de violencia y afrontamiento. En este sentido, la interseccionalidad constituye un aporte relevante para el análisis desde la psicología, en tanto demanda miradas integrales y complejas que permitan comprender estas experiencias como fenómenos de carácter multisistémico, atravesados simultáneamente por factores individuales, relacionales, laborales y socioculturales.

En conjunto, se evidencia que las condiciones de precariedad, desvalorización, desigualdad de género e interseccionalidad continúan siendo ejes estructurantes de la experiencia laboral de las TsDR. Finalmente, las comprensiones construidas por las TsDR permiten afirmar que la VP en el TDR es entendida como una experiencia cotidiana, normalizada y profundamente ligada a las condiciones laborales y sociales en las que se desarrolla este trabajo. Estas comprensiones, aunque no siempre formuladas en términos conceptuales, constituyen un saber situado que amplía y complejiza las definiciones teóricas existentes, al poner en el centro la vivencia y el significado que las propias trabajadoras atribuyen a la violencia.

Por otro lado, en el caso de las trabajadoras internas, la VP es comprendida como una experiencia más intensificada y permanente, en tanto el espacio laboral y el espacio de vida se superponen. Las TsDR internas describen una disponibilidad constante, la ausencia de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, así como mayores niveles de control, vigilancia y aislamiento. Desde esta experiencia, la VP se comprende como parte de una relación de convivencia forzada, en la que el maltrato se naturaliza debido a la dependencia habitacional y económica. Esta comprensión dialoga con lo propuesto por Oregambídez (2011) y Sanchis (2004), ya planteado anteriormente, en tanto se reactualizan concepciones históricas del trabajo donde no existe separación entre trabajo y vida privada, reforzando lógicas cercanas a la servidumbre.

Por su parte, las trabajadoras externas comprenden la VP desde una lógica distinta, marcada por una mayor delimitación temporal del trabajo, pero no exenta de maltrato. En sus narrativas, la violencia se expresa principalmente a través de la desvalorización del trabajo, la desconfianza, la sobrecarga de tareas y la inestabilidad laboral. Si bien las trabajadoras externas cuentan con mayores posibilidades de salida física del espacio laboral, también enfrentan formas de precarización que influyen en la normalización del maltrato, especialmente cuando dependen de múltiples empleadores para garantizar su sustento económico. En ambos casos, las TsDR comprenden que el tipo de trabajo no elimina la VP, sino que modula su intensidad, forma y efectos. Esta comprensión permite afirmar que la VP en el TDR no responde únicamente a dinámicas individuales y la modalidad del trabajo, sino que se encuentra profundamente ligada a la organización del TDR y las comprensiones alrededor de éste.

Por otro lado, las TsDR relatan experiencias en las que la VP en el trabajo se entrelaza con violencias previas o simultáneas, tales como la violencia física, la violencia sexual, la violencia económica y otras formas de violencia. En este sentido, la VP es comprendida

como una forma más —aunque no menor— de un entramado más amplio de agresiones que han marcado sus trayectorias vitales. Esta comprensión refuerza la idea de que la VP no siempre es identificada como la más grave, especialmente cuando se la compara con violencias físicas o sexuales, lo que contribuye a su normalización.

Particularmente, las narrativas muestran que la violencia sexual ocupa un lugar diferenciado en las comprensiones de las TsDR, ya que es reconocida como una forma de violencia que produce una ruptura inmediata del vínculo laboral. En contraste, la VP y VL tienden a ser soportadas durante periodos prolongados, debido a su presencia reiterada y normalizada dentro del ámbito laboral, a pesar de sus profundos efectos emocionales y subjetivos. Esta jerarquización de las violencias evidencia cómo las comprensiones de las TsDR se construyen a partir de comparaciones entre distintas experiencias de violencia.

Asimismo, la relación entre VP y otras violencias permite comprender cómo las TsDR integran sus experiencias desde una perspectiva acumulativa, en la que el maltrato laboral se suma a contextos previos de desigualdad, discriminación y vulneración de derechos. Esta lectura se articula con el enfoque interseccional, al mostrar que las comprensiones de la violencia se configuran en la intersección entre género, clase, etnicidad, escolaridad, procedencia, edad, migración y contexto socioeconómico, afectando no solo el ámbito laboral, sino también la vida privada y las subjetividades de las trabajadoras.

Por otro lado, el traslape constante entre la VP y la VL en las experiencias narradas por las TsDR aparece como un hallazgo central de la presente investigación. Este resultado pone en tensión los enfoques predominantes en la literatura, que han tendido a abordar la VP principalmente en el ámbito de las relaciones de pareja, dejando en un segundo plano su expresión en contextos laborales y, particularmente, en el TDR. A diferencia de estas aproximaciones, los resultados muestran que, en el TDR, la VP se experimenta como parte

constitutiva de la relación laboral misma, de forma que se maximiza de otras formas de violencia con una complejidad que la hace difícil de delimitar y, de paso, denunciar.

Para las TsDR, no existe una frontera clara entre VP y VL, ya que ambas se manifiestan de manera simultánea y se refuerzan mutuamente en la cotidianidad del trabajo.

En este sentido, la VP se encuentra profundamente anclada a las condiciones laborales, y estas, a su vez, se sostienen en prácticas de aislamiento, denigración, dominación e intimidación. Así, una exigencia laboral desmedida se percibe como una injusticia contractual y como una manifestación conductual de la VP; del mismo modo, una palabra denigrante se experimenta como una agresión verbal aislada y parte de una relación laboral abusiva. Las narrativas de las TsDR evidencian que prácticas como la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas, la vigilancia constante, la desconfianza y la negación de derechos laborales que operan simultáneamente como mecanismos de explotación laboral y como formas de VP, generando un escenario de desgaste físico, emocional y subjetivo.

Esta comprensión situada permite cuestionar las categorías teóricas tradicionales que separan de manera rígida la VP de la VL. Reconocer el traslape entre ambas dimensiones posibilita una lectura más profunda de la experiencia de las TsDR y evidencia la necesidad de ampliar los marcos conceptuales existentes para dar cuenta de contextos laborales caracterizados por la informalidad, la precariedad y relaciones de poder altamente asimétricas, donde distintas formas de violencia se entrecruzan y se viven como una misma realidad.

En tercer lugar, la literatura sobre el TDR ha tendido a conceptualizar diversas dinámicas laborales —como la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas, la inestabilidad contractual, la informalidad y la ausencia de protección social— bajo la categoría de riesgos psicosociales. Desde esta perspectiva, dichas condiciones son comprendidas principalmente como factores que pueden afectar el bienestar y la salud mental de las TsDR, sin ser

necesariamente nombradas como formas de violencia en sí mismas. No obstante, el análisis desarrollado en la presente investigación propone un giro interpretativo relevante, al comprender estas dinámicas no solo como riesgos potenciales, sino como formas concretas de VL y VP. Esta relectura emerge directamente de las narrativas de las TsDR, quienes experimentan estas condiciones como prácticas activas de abuso, exigencia excesiva y aprovechamiento, más que como simples factores de riesgo asociados al trabajo. A diferencia de la noción de riesgo psicosocial, que puede implicar un carácter indirecto o no intencional, las experiencias relatadas evidencian que muchas de estas prácticas se sostienen en decisiones reiteradas por parte de los empleadores. La asignación excesiva de tareas, la extensión deliberada de las jornadas, la negación sistemática de permisos y la omisión en el pago de la seguridad social no se presentan como fallas ocasionales, sino como acciones sostenidas que refuerzan relaciones laborales profundamente desiguales y posiblemente violentas. En este sentido, se configura un escenario de vulneración sistemática de derechos laborales, lo cual legitima su comprensión como VL, mostrando que nombrar estas dinámicas únicamente como riesgos psicosociales resulta insuficiente para dar cuenta de la violencia, el desgaste y la precarización vividos por las TsDR.

Al ser comprendidas como violencia y no solo como riesgo, estas prácticas dejan de ubicarse en el plano de lo individual o circunstancial y se inscriben en un entramado estructural de relaciones de poder, informalidad y desigualdad que atraviesa el TDR. Esta lectura permite visibilizar que la precariedad laboral no constituye únicamente un contexto en el que se produce la violencia, sino que opera como un mecanismo activo que facilita y reproduce tanto la VL como la VP.

En cuarto lugar, si bien la mayor parte de los hallazgos de esta investigación evidencian condiciones de precarización, VP y VL en el TDR, el análisis también permite identificar un aspecto novedoso que complejiza la comprensión del fenómeno: el TDR

aparece, para algunas TsDR, como un espacio ambivalente que, a pesar de sus múltiples limitaciones, ha tenido implicaciones positivas y potencialmente emancipadoras en sus trayectorias de vida. Desde las narrativas de las TsDR, el TDR ha representado, en determinados momentos, una posibilidad de acceso a ingresos propios, autonomía económica y toma de decisiones frente a contextos de pobreza, dependencia familiar o relaciones de pareja marcadas por la violencia. Este hallazgo dialoga con lo planteado por Pfefferkorn (2007), quien señala que, en contextos de desigualdad estructural, ciertos trabajos precarizados pueden cumplir una función ambivalente: reproducen relaciones de dominación, pero al mismo tiempo posibilitan márgenes de autonomía relativa. De manera similar, Molinier (2011) reconoce que, aún en trabajos desvalorizados y considerados “sucios”, las trabajadoras construyen sentidos, estrategias y formas de afirmación subjetiva que no pueden ser ignoradas en el análisis. Asimismo, este aspecto se articula con los aportes de Cruces et al. (1999), quienes conciben el trabajo como un espacio central para la construcción de identidad, reconocimiento y autoestima.

Es importante subrayar que este potencial emancipador no elimina ni contradice las múltiples formas de violencia identificadas en la investigación. Por el contrario, pone en evidencia la complejidad del TDR como experiencia vital, en la que coexisten explotación y agencia, precarización y autonomía relativa. Las implicaciones positivas relatadas por las TsDR no se derivan de condiciones laborales justas, sino de la capacidad de las trabajadoras para resignificar su experiencia en contextos de alta vulnerabilidad. Reconocer esta ambivalencia no implica romantizar el TDR, sino comprender que las TsDR no son sujetas pasivas frente a la violencia.

En quinto y último lugar, uno de los aportes relevantes de la presente investigación es la identificación de la capacidad de agencia de las TsDR frente a las situaciones de VP y VL vividas en el TDR. A diferencia de lo que suele evidenciarse en la literatura, donde las TsDR

aparecen principalmente como sujetas pasivas frente a la violencia, los resultados muestran que las participantes despliegan diversas estrategias de manejo y afrontamiento aun en contextos de alta precariedad y desigualdad estructural, los cuales se construyen de manera situada, en función de las condiciones laborales, económicas y sociales que atraviesan sus trayectorias de vida. Estas estrategias no responden a modelos formales de intervención ni a mecanismos institucionales, sino que emergen desde la experiencia cotidiana y desde los recursos disponibles para las trabajadoras en contextos de alta precariedad.

De manera consistente, las narrativas muestran que las TsDR no recurren de forma generalizada a redes formales de apoyo, tales como instituciones estatales, mecanismos legales, sindicatos o instancias de denuncia. Este distanciamiento frente a los canales formales se encuentra asociado, por un lado, al desconocimiento de las rutas institucionales existentes y, por otro, a la normalización y no identificación de las situaciones de violencia vividas. En este sentido, la ausencia de apoyo institucional refuerza la sensación de desprotección y limita las posibilidades de afrontamiento colectivo o estructural.

En contraste, las redes informales de apoyo ocupan un lugar central en las estrategias de manejo de las TsDR. Familiares, amistades, otras TsDR y personas cercanas se constituyen como espacios de contención emocional, escucha y orientación. Estas redes permiten a las TsDR compartir sus experiencias, validar el malestar vivido y, en algunos casos, tomar decisiones respecto a la permanencia o salida del empleo. No obstante, si bien estas redes cumplen una función protectora a nivel emocional, su alcance es limitado en términos de transformación de las condiciones estructurales de violencia.

Otra estrategia de afrontamiento ampliamente identificada es el silencio, el cual no debe ser comprendido como pasividad o resignación, sino que puede pensarse también como una respuesta estratégica frente a contextos de desigualdad y dependencia económica. Las TsDR relatan que optar por callar, minimizar el maltrato o evitar la confrontación directa

constituye una forma de proteger el empleo, prevenir represalias o sostener la estabilidad económica propia y familiar. En este sentido, el silencio emerge como una estrategia ambivalente: permite la permanencia laboral, pero al mismo tiempo contribuye a la normalización y reproducción de la violencia.

Asimismo, se identifican prácticas de negociación desigual como forma de manejo de la violencia. Algunas TsDR intentan dialogar con los empleadores para establecer acuerdos mínimos relacionados con horarios, carga laboral o trato recibido. Sin embargo, estas negociaciones se desarrollan en un marco de profundas asimetrías de poder, lo que limita su efectividad y sostenibilidad en el tiempo. Aun así, su presencia evidencia intentos de agencia por parte de las trabajadoras para incidir, aunque sea de manera parcial, en sus condiciones laborales. La renuncia por su parte aparece como una de las estrategias más significativas de afrontamiento, especialmente cuando el desgaste físico y emocional se vuelve insostenible. En muchos casos, dejar el empleo se configura como la única alternativa posible para preservar la salud mental y el bienestar personal.

Además, las narrativas evidencian que, con el tiempo, las trabajadoras desarrollan aprendizajes, los cuales constituyen una forma de agencia subjetiva que les permite reinterpretar sus experiencias pasadas y proyectar cambios en sus trayectorias laborales. Si bien estos aprendizajes no eliminan las condiciones estructurales que producen la violencia, sí aportan a la construcción de estrategias personales de afrontamiento y a la resignificación del propio valor como trabajadoras y como personas.

En conjunto, estas formas de manejo y afrontamiento permiten afirmar que las TsDR no son sujetas pasivas frente a la violencia, sino actoras que despliegan estrategias situadas para enfrentarla. No obstante, dicha agencia se encuentra profundamente condicionada por la precariedad laboral, la informalidad del TDR y las desigualdades estructurales interseccionales que atraviesan sus vidas. Reconocer estas estrategias implica visibilizar tanto

la capacidad de acción de las TsDR como los límites estructurales que restringen sus posibilidades de afrontamiento, aportando una comprensión más compleja y situada de la VP y VL en el TDR.

El desarrollo de este capítulo permitió cumplir con el propósito central de la investigación, orientado a explorar las manifestaciones conductuales, las comprensiones y las formas de manejo de la VP desde los contextos del TDR realizado por mujeres TsDR residentes en Cali, articulando los hallazgos del análisis de resultados con los antecedentes investigativos y el marco conceptual. A partir de este diálogo, fue posible comprender la VP no solo como un constructo teórico, sino como una experiencia vivida, situada y profundamente atravesada por condiciones históricas, laborales y sociales.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a examinar experiencias de aislamiento, denigración, dominación e intimidación como manifestaciones conductuales constitutivas de la VP, los resultados evidencian que dichas prácticas se presentan de manera reiterada, sostenida y relacional. La VP emerge así como un proceso acumulativo y no como un evento aislado, configurando un entramado de prácticas que refuerzan relaciones laborales profundamente asimétricas. Estas manifestaciones coinciden con los desarrollos teóricos existentes y, al mismo tiempo, ponen en evidencia cómo la desvalorización histórica del TDR, su feminización y su carácter invisibilizado contribuyen a la persistencia y normalización del maltrato.

Respecto al segundo objetivo específico, centrado en identificar las comprensiones y otras manifestaciones asociadas a la VP —como la interseccionalidad, la VL, otras violencias y el tipo de trabajo—, los hallazgos muestran que las TsDR reconocen y describen con claridad sus manifestaciones a partir de la experiencia cotidiana. Para las participantes, la VP se experimenta como parte de las condiciones laborales y se encuentra estrechamente imbricada con la VL, lo que dificulta su diferenciación. Asimismo, las comprensiones de la

violencia se ven mediadas por el tipo de trabajo desempeñado (interna o externa) y por la coexistencia de otras formas de violencia. Esta comprensión situada permite ampliar las miradas teóricas tradicionales, mostrando que el reconocimiento de la violencia no depende necesariamente del manejo de categorías formales, sino de la vivencia cotidiana del maltrato.

En cuanto al tercer objetivo específico, orientado a reconocer las formas de manejo y afrontamiento frente a la VP, el análisis permitió la identificación de la capacidad de agencia de las TsDR y de las estrategias que despliegan frente a la violencia. Lejos de una posición pasiva, las TsDR recurren a redes informales, silencios estratégicos, negociaciones desiguales y, en algunos casos, a la renuncia como forma de autoprotección. De manera particular, la violencia sexual aparece como el límite que produce una ruptura inmediata del vínculo laboral, marcando un umbral claro de intolerancia frente al maltrato. Asimismo, el reconocimiento del TDR como un espacio ambivalente, que puede implicar tanto precarización como ciertas posibilidades de autonomía económica y emancipación relativa, permite una comprensión más compleja y no reduccionista de esta experiencia laboral. De igual forma, se identifican aprendizajes contruidos a partir de las experiencias vividas, los cuales inciden en la resignificación del maltrato y en la toma de decisiones futuras.

De manera transversal, se puso en evidencia que las experiencias de VP en el TDR no pueden comprenderse sin atender a las condiciones de interseccionalidad que atraviesan la vida de las TsDR. La condición de mujeres, migrantes, afrodescendientes, de baja escolaridad y pertenecientes a sectores socioeconómicos precarizados intensifica la exposición a múltiples formas de violencia y limita el acceso a mecanismos formales de protección. Al mismo tiempo, el reconocimiento del TDR como un espacio ambivalente —marcado tanto por la violencia como por ciertas posibilidades de autonomía y emancipación— permitió complejizar la comprensión del fenómeno sin romantizar las condiciones laborales existentes.

En síntesis, esta investigación pone en evidencia que la VP en el TDR es un fenómeno complejo, sostenido y estructural que no puede ser comprendido de manera fragmentada ni exclusivamente desde marcos normativos o conceptuales preexistentes. Por el contrario, requiere una lectura situada, interseccional y centrada en las experiencias de las propias TsDR, que reconozca tanto las violencias estructurales que atraviesan sus trayectorias como las formas de agencia que construyen en contextos en donde el entramado entre relaciones de poder y dominación, precariedad laboral y diversas desigualdades históricas juegan un papel importante. Esta investigación reconoce tanto las violencias vividas como las formas de agencia que las TsDR construyen para afrontarlas. De esta manera, se contribuye a tensionar y ampliar las formas de comprender la VP y VL en el TDR desde una perspectiva crítica y contextualizada.

9. Limitaciones y futuros intereses de investigación

Entre las limitaciones de la presente investigación se reconoce que los hallazgos se construyen a partir de un número acotado de participantes y se circunscriben al contexto del TDR realizado por mujeres residentes en la ciudad de Cali, lo cual limita la posibilidad de generalizar los resultados a otros territorios o modalidades del TDR. Asimismo, el enfoque cualitativo y el énfasis en las experiencias narradas implican que los resultados den cuenta de comprensiones situadas, construidas desde trayectorias particulares, atravesadas por condiciones específicas de género, clase, etnicidad y migración.

No obstante, estas mismas limitaciones abren caminos para futuros intereses de investigación. En este sentido, se considera pertinente profundizar en el estudio de la capacidad de agencia de las TsDR como un eje analítico central, explorando de manera más detallada las formas en que dicha agencia se configura, se transforma o se ve restringida en distintos contextos laborales y territoriales. De igual manera, futuras investigaciones podrían ampliar la muestra, incorporar comparaciones entre regiones o modalidades de trabajo, y profundizar en el análisis de las estrategias colectivas y los mecanismos institucionales de afrontamiento, contribuyendo así a una comprensión más amplia y compleja del TDR y de las violencias que lo atraviesan.

Referencias

- Acciari, L. & Ribeiro Corossacz, V. (2020). La construction d'une pratique politique intersectionnelle dans les luttes des travailleuses domestiques au Brésil. *Cahiers du Genre*, 69, 231-254. <https://doi.org/10.3917/cdge.069.0231>
- Acosta-Uribe, B. & Pulido-Criollo, F. (2022) Hostigamiento Psicológico Laboral en Trabajadoras Domésticas. *Salud y Administración*. Vol. 9, Núm. 26.
- Arango, L.G. y Molinier, P. (2011). *El trabajo y la ética del cuidado*. La Carreta Editores E.U. Universidad Nacional de Colombia.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. A/RES/48/104.
- Barrera-Londoño, D. (2018). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10983/15417>
- Bervian, Gabriela, Costa, Marta Cocco da, Silva, Ethel Bastos da, Arboit, Jaqueline, & Honnef, Fernanda. (2019). Violencia contra las mujeres rurales: concepciones de profesionales de la red intersectorial de atención. *Enfermería Global*, 18(54), 144-179. Epub 14 de octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.324811>
- Bonilla-Castro, E. y Rodriguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Editorial Norma.
- Brivio, A. (2023). Domestic Slavery And Domestic Work In The Gold Coast (Ghana): The Invisibility Of Women's Labour. *Africa*, 5(1), 87-103,117. Retrieved from <https://bd.univalle.edu.co/scholarly-journals/domestic-slavery-work-gold-coast-ghana/docview/2836029589/se-2>
- Cañavate Buchón, G. & Meneghel, I. (2023). Analysis of some Demographic and Psychoso-cial Factors that Influence in the Perception of the Workplace Violence. *International Jour-nal of Psychological Research*, 16(1), 67–77

Casanova Martín, L. (2023). Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (34).

Correa Carrasco, M. . (2021). Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 431–448.

Cruces, S., Gómez, T., & Luque, P. (1999). El trabajo: fenómeno psicosocial. En C.Guillen, & M. Guil, *Psicología del trabajo para relaciones laborales* pp.147-164. Barcelona: McGraw Hill.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). (2023). Boletín técnico Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC): Cuenta de producción y generación del ingreso del Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado (TDCNR) 2021 provisional. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSEC/bol-CSEC-2021p.pdf>

Departamento Nacional de Estadística [DANE]. (marzo de 2020). ONU Mujeres Colombia. Obtenido de Infografía: Trabajo doméstico remunerado en Colombia: Un aporte central de las mujeres. Obtenido de

<https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/women-countcolombia-trabajo-domestico#view>

Dutra, D., Pérez, M. A., & Magliano, M. J. (2022). Mujeres migrantes y trabajo doméstico. Experiencias migratorias y de resistencia. *REMHU: Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana*, 30(65), 19–31. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006503>

De Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La aljaba*, 10, 157-174.

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100010&lng=es&tlng=es.

Fernández Ossandón, R. (2021). Asimetrías de poder y el ejercicio de la autoridad en el trabajo doméstico pagado. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*, 28, 1-28. doi:10.29101/crcs.v28i0.15904

Ghai, D. (2003). Trabajo decente: Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 126-150. Organización Internacional del Trabajo.

García Loaiza, A., Marulanda López, M., & Quintero Quiceno, Y. (2021). Trabajo informal y derechos laborales de las trabajadoras domésticas. *Revistas UNAULA*.

Gontero, S., & Velásquez Pinto, M. D. (2023). *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/82/Corr.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Hablemos de trabajo doméstico (2022). Experiencias internacionales para incentivar la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado en Colombia.

https://trabajodomestico.org/investigaciones_new/

Jaramillo, L. C., Echavarría, D y Gómez, M. (2023). Abordaje teórico y metodológico de la violencia psicológica en relaciones de pareja: un estado del arte . *Poiésis*, (44), 15–32. <https://doi.org/10.21501/16920945.4399>

Kergoat, Daniele (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología* (4) 841-861.

Ley 1257 de 2008. (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. [Ley de la República de Colombia]. Diario

Oficial No. 47.104. [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[LEY 1257 2008\]](#)

Ley 1761 de 2015. (6 de julio de 2015). Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. [Ley de la República de Colombia]. Diario Oficial No. 49.523. [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[LEY 1761 2015\]](#)

Línea de Convivencia y Seguridad Ciudadana. (2024). Vivir sin miedo: informe de violencias basadas en género 2022-2023. Fundación Paz & Reconciliación (PARES). Disponible en: <https://www.pares.com.co/post/vivir-sin-miedo-informe-de-violencias-basadas-en-g%C3%A9nero-2022-2023#:~:text=9%25%20fueron%20v%C3%ADctimas%20femeninas%20y,de%20violencia%20intrafamiliar%20cada%20d%C3%ADa>

López, V. G., Moreno, L. R., González, V. M., y Valenzuela, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. Revista De Ciencias Sociales, XXIX(2), 199-215.

Luna, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Ediciones GPS-Madrid. ISBN: 84-9721-056-5. Primera edición.

Mintrabajo. (2019). El servicio doméstico. Un trabajo digno y con seguridad social. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59414688/Cartilla+Servicio+Dom%C3%A9stico+2019.pdf/04a6578d-f478-6a94-56ef-6f20299c12e0>

Naredo, J. M. (2001). Configuración y crisis del mito del trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales, (5/6), 36-47.

Observatorio Colombiano de Feminicidios. (2024a). VIVAS NOS QUEREMOS: Boletín Mensual de Feminicidios. Disponible en: <https://observatoriofeminicidioscolombia.org/seguimiento-y-analisis/boletin->

[nacional/vivas-nos-queremos-boletin-mensual-sobre-feminicidios-en-colombia-abril-2024](#)

Observatorio Colombiano de Feminicidios. (2024b). VIVAS NOS QUEREMOS:

Paren la guerra contra las mujeres Informe anual 2023. Disponible en:

[https://www.observatoriofeminicidioscolombia.org/seguimiento-y-analisis/noticias/vivas-nos-queremos-informe-anual-2023](#)

Oregambidez, A. (2011). El significado del trabajo en trabajadores mayores de 50 años

en industrias básicas y químicas del entorno de Huelva. Tesis doctoral. Universidad de Huelva.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. [https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women](#)

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres). (s.f). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.*

[https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence](#)

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)*. Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL](#)
[O_CODE:C189](#)

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189.

Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-domestico-remunerado-en-america-latina-y-el-caribe-diez-anos-del>

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (s. f.). *¿Quiénes son los trabajadores domésticos?* <https://www.ilo.org/es/temas/trabajadores-domesticos/quienes-son-los-trabajadores-domesticos#:~:text=Los%20trabajadores%20dom%C3%A9sticos%20son%20aquellos,la%20econom%C3%ADa%20de%20los%20cuidados>.

Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psyke*, 31(1). <https://doi.org/10.7764/psyke.2019.22383>

Paniagua de la Iglesia, T. (2022). En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes, *Revista Internacional de Sociología* 80 (2): e205. <https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.20.97>

Parella, S., Piqueras, C., & Speroni, T. (2023). ¿Revirtiendo la violencia institucional de las mujeres migrantes en el servicio doméstico? El caso de la subvención para la creación de nueva ocupación en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados en Cataluña. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (59), 1–21. <https://doi.org/10.14422/mig.2023.024>

Peralta, M. C. (2004). *El acoso laboral - mobbing: Perspectiva psicológica*. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122. Universidad Javeriana.

Peiro, J. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)* 3 (2): 179-186, julio-diciembre.

Perela, M. (2010). Violencia de género: violencia psicológica. *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, (11), 353-376.

Pereyra, F., & Poblete, L. (2018). Recent Themes and Perspectives in the Analysis of Domestic Work in Latin America: Reflections on Remaining Challenges and Question. *The Journal of Latino - Latin American Studies*, 9(1), 65-71.

Pfefferkorn, R., (2007). El trabajo, un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (18), 53-70.

Porrúa, C., Rodríguez-Carballeira, Á., Almendros, C., Escartín, J., Martín-Peña, J., & Saldaña, O. (2010). Análisis de las estrategias de abuso psicológico en la violencia de pareja. *Dossier*, 99, 53-63.

Quispe Ortogorin, D. (2024). Brecha salarial de género y violencia doméstica contra las mujeres: el caso peruano. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 96, 39-63.

<https://doi.org/10.13043/DYS.96.2>

Safranoff, A. (2017). Violencia psicológica hacia la mujer: ¿cuáles son los factores que aumentan el riesgo de que exista esta forma de maltrato en la pareja?. *Salud colectiva*, 13, 611-632.

Saldaña Tejeda, A., (2013). Racismo, proximidad y mestizaje: el caso de las mujeres en el servicio doméstico en México. *Trayectorias*, 15(37), 73-89.

Sanchis Gómez, E. (2004). Concepciones del trabajo: De las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22, 37-65. Universitat de València.

Salinas Rodríguez, J. L., & Espinosa Sierra, V. (2014). La definición de abuso psicológico en una muestra de jóvenes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(1), 58-82.

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. (15), 53-73.

Valenzuela, M. E. & Mora, C. (2009) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Chile.

Yáñez, A. E. (2016). Las trabajadoras domésticas remuneradas mexicanas.

Invisibilidad y vulnerabilidad eslabonadas. El Cotidiano, (200), 306-314.

Anexos

Anexo A. Matriz de antecedentes.

[MATRIZ ARTICULOS.xlsx](#)

Anexo B.

[Sistema de Categorías](#)

Anexo C. Transcripciones de las entrevistas.

[Transcripción Entrevista 1 13-03-2025](#)

[Transcripción Entrevista 7 04-05-2025](#)

[Transcripción Entrevista 2 16-03-2025](#)

[Transcripción Entrevista 8 13-05-2025](#)

[Transcripción Entrevista 3 24-03-2025](#)

[Transcripción Entrevista 9 22-05-2025](#)

[Transcripción Entrevista 4 30-03-2025](#)

[Transcripción Entrevista 10 22-05-2025](#)

[Transcripción Entrevista 5 30-03-2025](#)

[Transcripción Entrevista 11 22-05-2025](#)

[Transcripción Entrevista 6 27-04-2025](#)