



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

(LEIP)

**“DE LO INVISIBLE A LO VISIBLE: HACIA LA DIGNIFICACIÓN DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR”**

LÍNEA DE FORMACIÓN: EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN

PROYECTO DE DESARROLLO EDUCATIVO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN

EDUCACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTA:

Wendy Jazmín Cortés Vázquez

ASESORA:

Marta Matilde Vera Olivera

Ciudad de México, mayo del 2023

Agradecimientos

*Gracias a Dios por darme la vida y
permitirme cumplir este sueño.*

*Gracias a mis padres por el esfuerzo
dedicado hacia mí.*

*Gracias a doña Lupe por brindarme
su tiempo, apoyo, comprensión, un
hogar y una familia.*

*Gracias a mi esposo
Ricardo López Ibarra por ser mi
compañero de vida y darme su
apoyo incondicional siempre.*

*Gracias a mis hijos Neizan
Nahil y Elian Asker por brindarme su
tiempo, amor y comprensión.*

*Gracias a la maestra Marta
Vera y a todos los maestros, amigos
y familiares que me han
acompañado en este camino.*

Dedicatorias

*A Bere que está en el cielo: Gracias
por ser un gran ejemplo de
perseverancia y apoyo para mí.*

*A doña Lupe por creer en mí y brindarme su
tiempo, dedicación, cariño y esfuerzo para que
lograra este sueño.*

*A mi esposo Ricardo y a mis hijos Neizan y
Elian por ser mis compañeros incondicionales
en la vida y especialmente en este proyecto.*

*A todas las personas trabajadoras del
hogar que con su valiosa labor
contribuyen cada día a que
tengamos un mundo mejor.*

ÍNDICE

Introducción	9
1. Antecedentes.....	11
2. Marco teórico	16
2.1 Trabajo del hogar: Aspectos generales.....	16
2.2 División de tareas por género.....	17
2.3 Discriminación	18
2.4 Marcos legales	19
2.5 Teorías educativas relacionadas con el PDE	24
3. Enfoque metodológico	28
3.1 Elección, justificación y descripción de la Metodología de diagnóstico y análisis.....	29
3.2 Diseño de instrumentos para implementar el diagnóstico	31
3.2.1 Encuesta	32
3.2.2 Entrevista	33
3.2.3 Investigación documental.....	35
3.2.4 Historia de vida	35
4. Diagnóstico de necesidades.....	36
4.1 Descripción de los contextos internos y externos en los que se desarrolla la dinámica social donde se hará la propuesta de intervención.	37
4.1.1 Contexto externo.....	37
4.1.2 Contexto interno.....	42
4.1.3 Contexto histórico	43
4.2 Descripción de los sujetos, sus prácticas y vínculos	45
4.2.1 Organizaciones civiles	45

4.2.2 Trabajadoras del hogar de la comunidad “Mi trabajo cuenta”	48
4.2.3 Empleadores	61
5. Identificación del problema	63
5.1 Descripción de los hallazgos del diagnóstico	63
5.2 Identificación, delimitación y planteamiento del problema por atender en la propuesta del Proyecto de Desarrollo Educativo. Elaboración de la pregunta problematizadora.	64
5.2.1 Triangulación de los datos	64
5.2.2 Planteamiento del problema.....	67
6. Diseño de la estrategia de intervención.....	69
6.1 Fundamentación de la estrategia, el contenido y la evaluación	69
6.2 Plan de implementación de la propuesta, propósitos, acciones, recursos, instrumentos de evaluación y calendario de actividades.....	73
6.2.1 Taller virtual de escritura autobiográfica	74
6.2.2 Campaña publicitaria “Mi trabajo vale”	81
6.2.3 Justificación de la campaña publicitaria	82
6.3 Fase de seguimiento y evaluación	87
6.3.1 Evaluación del taller de escritura	88
6.3.2 Evaluación de la campaña publicitaria	92
7. Reflexiones finales.....	93
Referencias	96
Anexos.....	104
Anexo 1. Formato de encuesta virtual para personas trabajadoras del hogar.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	75
Tabla 2.....	81
Tabla 3.....	83
Tabla 4.....	89
Tabla 5.....	90
Tabla 6.....	91
Tabla 7.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Población femenina de 15 años y más ocupada en el trabajo doméstico.....	38
Figura 2. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por grupos de edad, 2021	39
Figura 3. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por nivel de instrucción, 2021	40
Figura 4. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por rangos de ingresos mensuales, 2021.....	41
Figura 5. Organigrama CACEH.....	46
Figura 6 Organigrama “Nosotrxs”.....	47
Figura 7. Edad de trabajadoras del hogar de la comunidad: Mi trabajo cuenta.....	48
Figura 8. Estado civil.....	49
Figura 9. Porcentaje de trabajadoras del hogar con hijos.....	50
Figura 10. Escolaridad.....	51
Figura 11. Principales lugares de trabajo.....	52
Figura 12. Antigüedad laboral.....	53
Figura 13. Esquemas laborales.....	54
Figura 14. Modalidades de contratación.....	55

Figura 15. Sueldo percibido.....	56
Figura 16. Contribución del sueldo al ingreso total del hogar.....	57
Figura 17. Prestaciones y seguridad social.....	58
Figura 18. Principales vulneraciones laborales.	59

De lo invisible a lo visible: Hacia la dignificación de las personas trabajadoras del hogar

Introducción

En México y el mundo, el trabajo del hogar remunerado ha sido históricamente invisibilizado, desprotegido y con poco acceso a derechos laborales. Particularmente en nuestro país, desde la época colonial y hasta hoy, las personas que se desempeñan en este sector lo han hecho en condiciones desfavorables para su desarrollo personal y social.

El presente documento se fundamenta en el enfoque de educación y comunicación, que busca detectar un problema de esta índole en la realidad educativa, mediante la observación de la interacción de los sujetos involucrados, que en este caso son las personas trabajadoras del hogar, quienes merecen respeto y admiración por la gran labor que realizan.

El interés que sigue a este proyecto tiene que ver con el aspecto familiar y se ha ampliado al colaborar en una Organización No Gubernamental (ONG) que apoya a quienes trabajan en hogares: al convivir de cerca con estas personas se ha vislumbrado una pequeña parte de la realidad que viven día a día.

Para comprender de manera adecuada el Proyecto de Desarrollo Educativo (PDE) se presentan en primer lugar los antecedentes, con algunas investigaciones realizadas en el ámbito; enseguida viene el marco teórico, que incluye los principales apartados relacionados con el tema en cuestión.

Después, el enfoque metodológico utilizado, que da pie al diagnóstico de necesidades, alberga los contextos externos e internos donde se desarrolla la problemática, así como la descripción de los sujetos involucrados, sus prácticas y vínculos. En este sentido y dada la naturaleza del proyecto educativo, se utilizó el enfoque de Investigación-acción.

Para finalizar, se llega a la identificación del problema donde se describen los hallazgos encontrados y su análisis, esto llevará a la delimitación y planteamiento del mismo, para finalizar con la propuesta de solución, que por ahora se queda en el diseño debido a la conclusión del período de prácticas profesionales en la organización Nosotrxs, mediante la cual fue posible conocer de cerca y convivir con trabajadoras del hogar.

Sin embargo, es preciso mencionar que se dará seguimiento a dicha propuesta una vez concluido el Proyecto de Desarrollo Educativo, para lo cual ya se trabaja en conjunto con personal de la organización para su implementación.

1. Antecedentes

A continuación, se exponen algunas investigaciones realizadas en este ámbito, con la intención de revisar la perspectiva desde la cual se enfoca el problema. En ellas se nota el vínculo conformado por el trabajo doméstico remunerado (TDR) y el no remunerado, así como su relación con los estereotipos de género, asociados a la división sexual del trabajo.

En primer lugar, se mencionan dos investigaciones de Mercedes Pedrero; son estudios cuantitativos realizados para estimar el valor económico del trabajo doméstico, con base en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2002.

Una hace referencia a la gran carga de trabajo que sostienen las mujeres en relación con los hombres, al dedicar más tiempo a las actividades domésticas que ellos y cómo esto las limita para insertarse en el mercado laboral con éxito. Así mismo, se describen las dificultades para cuantificar la valoración de dichas actividades, debido a la delgada línea que separa a las domésticas, de las extradomésticas.

En el segundo estudio, la autora considera factores como el tiempo de traslado que ocupan las mujeres para llegar a sus lugares de trabajo; en ocasiones es demasiado y las priva de realizar otras actividades o incluso descansar. También sugiere la formulación de políticas que incidan en la reducción del tiempo dedicado por las mujeres al cuidado de adultos mayores.

Ambas investigaciones demuestran que la contribución económica del trabajo doméstico —remunerado y no remunerado— al bienestar social no es menor incluso, supera al de varios sectores.

Posteriormente, en el año 2008, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) realizó una investigación sobre el trato brindado a trabajadoras del hogar indígenas que laboraban en la Ciudad de México, en ella aborda temas como discriminación por género, clase social, edad, origen étnico y busca la inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas.

El documento también aporta recomendaciones al CONAPRED sobre política pública que implica capacitación para la profesionalización en las tareas de este sector, así como en derechos laborales y humanos, además del fomento de una cultura de respeto hacia el trabajo del hogar y de quienes lo ejercen.

De igual manera se contempla la revisión de las condiciones de operación del programa de afiliación al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y el incremento a la difusión de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a los estudios que muestren la contribución económica de este sector, así como de las ventajas de su regularización.

En el ámbito normativo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos vela por el cumplimiento de estos y en 2012 publicó el documento “La discriminación y el derecho a la no discriminación”, donde conceptualiza esta práctica, sus orígenes, tipos, habla de sus consecuencias y del derecho a la no discriminación, tanto en materia internacional como nacional, asimismo brinda orientación en caso de ser víctima de un acto de esta índole.

En adición, se presenta la tesis de la doctora en Antropología social Mónica Toledo “Entre muchachas y señoras” (2014), cuyo objetivo es conocer a fondo los arreglos particulares que se dan en las relaciones entre trabajadoras del hogar y sus empleadoras, ante la indiferencia del Estado para regular esta actividad.

Este documento es de gran importancia porque capta detalles de la vida de estas empleadas a través de entrevistas realizadas, en las cuales se aprecia, a pesar de las diferencias propias de cada trabajo, similitud en sus contextos.

También destaca la “Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos”, realizada en 2014 por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) para estudiar la percepción que tiene la población en general acerca de los derechos de este tipo de trabajadores. Entre los principales resultados se muestran los siguientes:

- Un alto porcentaje de los entrevistados considera que los derechos de estos trabajadores son poco o nada respetados.
- El 38% mencionó conocer a algún trabajador doméstico con jornada laboral de más de ocho horas.
- “Humillación”, “maltrato” y “abuso” aparecen entre las principales formas de violencia cometidas hacia personas trabajadoras del hogar.
- La mayoría de los encuestados consideró positivo que en las leyes mexicanas se establezcan los derechos laborales de este sector.

En la misma línea se encuentra la producción en 2017 de Marta Cebollada Gay, “Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública”, que pretende señalar las directrices para mejorar la situación de las personas trabajadoras del hogar, con respecto de sus derechos. En ella se mencionan temas como discriminación, perspectiva de género, el trabajo de cuidados y la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Luego, se encuentran las aportaciones de Graciela Bensusán, Daniel Cerdas y Nelson Florez (2019), quienes en un esfuerzo conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Nacional Monte de Piedad, aportan información estadística sobre el perfil del TDR en México y de los empleadores, el contexto internacional de dicha actividad, así como las siguientes recomendaciones para mejorarla:

- Implementar el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), que declaró anticonstitucional excluir a las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del IMSS
- Ratificación del Convenio 189
- Reformas a la LFT en temas como equiparación de la jornada laboral, pago en especie, contrato escrito, modalidades de trabajo, etc.
- Reformas a la Ley del Seguro Social (LSS)

- Fiscalización del trabajo en el hogar y la aplicación efectiva de los derechos laborales
- Mejoras en temas salariales
- Educación y capacitación
- Derechos laborales colectivos
- Medidas contra la discriminación
- Programa de formalización de las trabajadoras del hogar según la recomendación 204.

Para continuar, la aportación de Marta Clara Ferreyra (2020) sobre las “Desigualdades y brechas de género en tiempos de pandemia”, proporciona un panorama del contexto vivido durante esta contingencia sanitaria por un gran número de mujeres en temas como autonomía, situación económica, cuidados, violencia, salud y bienestar, participación, tanto en espacios políticos como públicos.

El documento refleja la disparidad de las tareas asociadas a los roles de género, la cual afecta principalmente al sexo femenino y culmina con una reflexión sobre la necesidad de optar por modelos de bienestar que permitan una mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos y contribuyan al equilibrio de las tareas del hogar y cuidados, como eje de la vida en sociedad.

También, durante el 2020 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) emitió un comunicado de prensa en relación con el Día Internacional del Trabajo doméstico (22 de julio), que incluye las siguientes aportaciones de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019:

- En México hay 2.5 millones de personas de 15 años y más ocupadas en trabajo doméstico, lo que lleva a pensar en la corta edad a la que se inicia en este empleo.
- Dicha encuesta también refiere que el 96.7% de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, lo hace de manera informal.

- Esta ocupación es tradicionalmente femenina, ya que 2.2 millones de mujeres de 15 y más años, ocupan 87.7% de los puestos de trabajo, hecho relacionado con la división de tareas por género, como se verá más adelante.

Estas son solo algunas investigaciones realizadas en el ámbito, la mayoría reiteran las condiciones de precariedad en que laboran las personas trabajadoras del hogar y se realizaron antes de la ratificación del Convenio no.189 por México. Cabe destacar que el tema del trabajo del hogar tiene diversos enfoques; su relación con la perspectiva de género, el trabajo doméstico no remunerado y la división de tareas de acuerdo al sexo, dan pie a la gran cantidad de publicaciones al respecto.

El próximo apartado ampliará la visión sobre esta labor, con énfasis en sus características generales, las teorías educativas relacionadas, marcos legales, división de tareas por género y discriminación, los cuales sustentan este Proyecto de Desarrollo Educativo.

2. Marco teórico

El siguiente capítulo presenta las diferentes temáticas relacionadas con la pregunta de investigación, mismas que brindarán el soporte necesario para profundizar en el tema de trabajo del hogar.

2.1 Trabajo del hogar: Aspectos generales.

El trabajo doméstico se define como “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos” (Convenio 189). De este modo, se entiende que los trabajadores domésticos prestan cuidados personales y se encargan de atender el hogar. Pueden realizar diferentes tareas como cocinar, limpiar, cuidar niños, adultos mayores o personas con discapacidades, ocuparse del jardín, mascotas, o conducir el automóvil. El CONAPRED (2011) señala al respecto:

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad (p.13).

Por consiguiente y debido a la inequidad de género, este trabajo se considera parte de los roles femeninos, hecho que le resta importancia y vincula con discriminación y bajos salarios.

Sin embargo, es fundamental señalar que el servicio prestado por estas personas ha permitido que un número cada vez mayor de mujeres se incorpore al mercado laboral. Sin su apoyo, las tareas domésticas recaerían en ellas, hecho que resalta la importante contribución de este oficio a la economía mundial.

No obstante, a pesar de los aportes mencionados del trabajo del hogar a la vida de las personas y economía, este aún es invisible para los ojos del mundo. Las jornadas son largas y los salarios bajos, debido en parte a que no se respetan los derechos laborales de los trabajadores, lo cual genera discriminación. El siguiente subtema permitirá comprender la clasificación de los trabajos de acuerdo a la identidad de la persona que los realizan.

2.2 División de tareas por género

El origen de esta separación se encuentra en que los hombres desempeñaban actividades que demandaban mayor fuerza física y lo hacían generalmente en el exterior; mientras tanto, las mujeres se quedaban en el hogar para realizar tareas relacionadas con éste; y si tenían hijos cuidaban de ellos, tal y como lo señala Kandel (2006):

“La sociedad patriarcal estableció los roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia: consideradas como seres inferiores, su misión fundamental ha sido la procreación y la realización de las tareas domésticas” (p.12).

Así, paulatinamente los trabajos formales se asociaron con el sexo masculino y los informales con el femenino, hecho que se traduce en la desvalorización de las tareas domésticas.

Por ello, a pesar de que actualmente la modalidad remunerada de este trabajo goza de mayor respaldo gubernamental, en la práctica no se cumple y acontecimientos como la pandemia por Covid-19 han dejado a las personas que lo realizan en situación de mayor vulnerabilidad, ya que sus condiciones laborales se

han agravado y muchas han sido despedidas o enviadas a “descansar” sin pago alguno (Ferreyra, 2020).

Ahora bien, los datos mencionados enseguida permitirán comprender la importancia del trabajo del hogar y como en su mayoría es efectuado por mujeres, sin contar las labores que se realizan en el propio hogar y por las que no se perciben ingresos; este hecho confirma la división de tareas de acuerdo al género.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó en 2020 (p. 4) que 2.2 millones de mujeres de 15 y más años ocupaban 87.7% de los puestos de trabajo, principalmente realizando actividades de limpieza y orden en casas particulares (85.6%) y de cuidado de personas (10.2 %). El resto se distribuía entre lavanderas (3.0%) y planchadoras, además de cocineras y vigilantes (1.1 %).

Al respecto, Ferreyra (2020) menciona que “la división sexual del trabajo es un concepto que nos permite entender la manera en que se estructuran las relaciones y actividades sociales entre mujeres y hombres” (p.33).

El siguiente subtema versa sobre la discriminación, una práctica común entre empleadores de personas trabajadoras del hogar, la cual afecta la autoestima de estas últimas. A continuación, se mencionan sus características:

2.3 Discriminación

Uno de los factores más comunes en este empleo es la discriminación, que pone a quienes lo ejercen en desventaja respecto de otras personas. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos la define como un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente (2012).

Al respecto, hay un gran número de ejemplos vinculados con el trabajo del hogar tales como alimentación insuficiente y de mala calidad, que los patrones utilicen otro idioma para hablar con alguien cuando están en presencia de sus empleados, o llamarlos de forma despectiva. Incluso las mismas leyes mexicanas han discriminado a esta clase de trabajadores y hasta hace poco comenzaron a reivindicar sus derechos a través de su inclusión en la seguridad social y un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que los reconoce.

Particularmente, las mujeres son más vulnerables a sufrir violencia, maltrato y exclusión, debido a que tienen mayores barreras laborales derivadas de la división sexual del trabajo y de los estereotipos de género. La mayoría deja de estudiar a temprana edad y abandona sus proyectos de vida, con motivo de que en la cultura patriarcal los contratantes pagan poco o a veces nada por la mano de obra infantil.

Ferreyra (2020, p. 6) incide en la necesidad de construir, con una mirada diferente, el trabajo del hogar y de cuidados para reconocer que sostiene a las sociedades. En este sentido, es primordial resaltar la importancia de esta labor — desarrollada en su mayoría por mujeres—, con la finalidad de incidir en la valoración del mismo por parte de la sociedad.

Para concluir este apartado, es importante recalcar el gran esfuerzo que resta para dignificar a este grupo social abandonado durante largo tiempo. La discriminación es una práctica que predomina actualmente en las sociedades del mundo y se debe velar por su erradicación y en cambio promover el respeto por todas las personas, sin importar sus características.

2.4 Marcos legales

El subtema que viene a continuación está relacionado con el anterior, ya que para regular el trabajo del hogar remunerado es necesario contar con un marco legal que garantice el respeto y los derechos de quienes lo realizan.

Internacional

El derecho al trabajo está contemplado en los artículos 6º y 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), así como en el Protocolo de San Salvador, que es un documento adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, el cual expresa que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (Protocolo de San Salvador, 1988, p.3).

Por su parte, la OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles teniendo en mente la idea de la justicia social como herramienta esencial para lograr la paz universal. En este sentido, su misión es fomentar el trabajo decente y

promover los derechos laborales de los trabajadores, por ello señala que “los convenios, acuerdos y las recomendaciones internacionales de trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa” (2013, p. 1).

En el caso de México, se han ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT que apuestan por la protección de los derechos de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en cuanto a raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, que afecten la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), para evitar la discriminación laboral por sexo.
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 38): hacer posible el más completo desarrollo físico y mental de las y los menores.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Especifica que los Estados miembro deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Tiene como finalidad la promoción de medidas en los distintos países contratantes que permitan a las personas que realizan trabajo del hogar remunerado, disfrutar de condiciones de empleo decentes y en igualdad que el resto de las personas trabajadoras.

Cabe destacar que este último fue ratificado en julio de 2020 por el gobierno mexicano, donde se reconoce explícitamente la importancia del trabajo del hogar como cualquier otro, ya que contribuye a la economía mundial. También se hace énfasis en que los Estados miembro deberán establecer medidas que permitan a

los trabajadores del hogar mantenerse informados sobre las condiciones de su empleo, de manera adecuada y fácil de comprender.

Dicho Convenio entró en vigor en México el pasado 3 de julio de 2021; es decir, un año después de su ratificación y durante este período se realizaron acciones coordinadas entre la OIT y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), encaminadas a generar espacios de diálogo para reforzar la promoción y difusión de los derechos laborales para un trabajo digno en el hogar, tal es el caso de los estados Jalisco y Chiapas.

Así mismo, se han publicado materiales de difusión sobre los derechos laborales de este sector, como la “Guía para promover el trabajo digno en el hogar” y el “Modelo de contrato de trabajo del hogar”, para que los empleadores se informen al respecto y regularicen la relación laboral con sus trabajadores.

Nacional

Actualmente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Federal del Trabajo y del Seguro Social, protegen los derechos humanos de las personas que realizan trabajo del hogar, (las dos últimas se modificaron en 2019).

El artículo 123 constitucional señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. También apunta que el salario no debe depender de factores como el sexo o la nacionalidad y establece garantías de seguridad social para los trabajadores.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 2019, Capítulo XIII, define a la persona trabajadora del hogar como aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona

empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.

II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.

III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

De igual forma, la fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prohíbe la discriminación en el establecimiento de la relación y condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Así mismo, se modificaron los artículos 331 Bis y 331 Ter, el primero prohíbe el trabajo del hogar a menores de 15 años de edad y establece las disposiciones correspondientes para personas de entre 15 y 18 años; el segundo ordena la regulación del trabajo del hogar mediante contrato escrito.

Por su parte, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), incrementó en un 20% los salarios en 2023, incluyendo los nuevos mínimos profesionales, que contemplan a las personas trabajadoras del hogar. Como resultado, ellas percibirán un pago de 225.5 pesos diarios en comparación con los 154.03 pesos autorizados en 2021.

Ahora bien, el 27 de octubre de 2022, la cámara de Diputados emitió el boletín no. 2974 en el que aprobó reformas a la Ley del IMSS, entre las cuales resaltó que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a los cinco seguros que la Ley del Seguro Social: de enfermedad y maternidad; de riesgos de trabajo; de invalidez y vida; de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y el seguro de guarderías y prestaciones sociales.

Como se puede dar cuenta, actualmente existen disposiciones legales que benefician a las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, se debe vigilar su cumplimiento, ya que no hay un control riguroso acerca de este trabajo ni inspecciones que muestren la manera en que viven los empleados, lo que provoca injusticias o faltas a la relación laboral.

Cabe señalar la importancia de los subtemas mencionados anteriormente como la definición del trabajo del hogar, sus características y la división de tareas por género, ya que estos aspectos inciden en una mejor comprensión de la realidad observada. En cuanto al marco legal, va de la mano con el siguiente subtema, ya que se mencionan las bases teóricas que brindan soporte al trabajo recepcional.

2.5 Teorías educativas que sustentan el Proyecto de Desarrollo Educativo

La educación está ligada al proceso de comunicación mediante la transmisión de conocimientos; sin embargo, existen diferentes modelos para tal finalidad, uno de ellos es el modelo tradicional. Al respecto, Charles (1988, p 2) señala que “la educación concebida como proceso autoritario, implica relaciones de comunicación en las que el maestro asume el papel de emisor y el alumno el de receptor pasivo, sin posibilidad alguna de intercambiar sus papeles”.

En este sentido, las trabajadoras del hogar forman parte de un sector laboral oprimido durante mucho tiempo, debido a que no se han tomado en cuenta sus intereses por considerarlo inferior. Bajo este modelo, estas personas son como contenedores que hay que llenar, pero no tienen derecho a opinar sobre la instrucción que están recibiendo, sino más bien se pretende formar personas que obedezcan órdenes sin cuestionarlas.

En cambio, la metodología activa propicia mayor participación y retroalimentación de los alumnos al promover la comunicación entre emisor y

receptor de manera bidireccional y hay flexibilidad en los roles, así lo señala Charles:

La participación no sólo implica, como muchas veces se le ha interpretado, intercambio de información o propiciar que el alumno hable, se logra cuando la acción pedagógica toma como base el diálogo, definido por Paulo Freire como exigencia existencial, como un encuentro que solidariza la reflexión y la acción de sus sujetos encauzados hacia el mundo que debe ser transformado y humanizado (p.6).

Por tal motivo, la propuesta de intervención está encaminada a que las personas trabajadoras del hogar sean escuchadas por sus empleadoras o empleadores, ya que en la mayoría de los casos no existe comunicación bidireccional entre ambos, sino más bien en un solo sentido, donde las necesidades o deseos de los primeros pasan a segundo plano y es prioritario fomentar la participación activa de las dos partes para llegar a acuerdos que los beneficien mutuamente.

De igual manera, Paulo Freire promovía la filosofía de una educación liberadora mediante el diálogo reflexivo. Este planteamiento representa, en el caso de las personas trabajadoras del hogar, una oportunidad para negociar sus intereses laborales, hecho que no debería ser así, porque existe un marco legal que las protege; sin embargo, en la práctica tiene que hacerse debido a las violaciones a estos derechos. En este sentido, es fundamental la capacitación de este sector laboral para que los conozca y haga valer, como lo menciona Freire (1992):

Por esto la liberación es un parto. Es un parto doloroso. El hombre que nace de él es un hombre nuevo, hombre que solo es viable en la y por la superación de la contradicción opresores-

oprimidos que, en última instancia, es la liberación de todos (p. 45).

En el caso de las personas trabajadoras del hogar, enfrentan situaciones adversas en su empleo, como el aislamiento, el cual demanda la implementación de un tipo de diálogo que les permita no solo expresarse, sino también ser conscientes de la realidad que viven para posteriormente cambiarla.

Por su parte, el constructivismo pedagógico entra en escena al ser una corriente que resalta el lado humano de la educación y promueve el aprendizaje de las personas, en un ambiente de respeto e inclusión. Para Chrobak (1998) representa

...una cosmovisión del conocimiento humano como un proceso de construcción y reconstrucción cognoscitiva llevada a cabo por los individuos que tratan de entender los procesos, objetos y fenómenos del mundo que los rodea, sobre la base de lo que ellos conocen (p. 111).

En este sentido, las trabajadoras del hogar requieren sentirse aceptadas por sus empleadores y ser tomadas en cuenta, ya que más que solo obedecer, también tienen derecho a opinar sobre las actividades que desempeñan. Además, si se les da la oportunidad, pueden demostrar sus diferentes habilidades en beneficio de las personas para quienes trabajan.

De este modo, se observa que las trabajadoras del hogar son personas sensibles y con gran capacidad de aprender, solo requieren conocimiento a su alcance, disposición para aprender y un buen trato por parte de quienes les enseñan.

Para finalizar este apartado, se recurre a Vygotsky, quien plantea que el aprendizaje es un proceso social donde hay interacción mutua entre el individuo y

la cultura. Además, dicho autor retoma la construcción de significados, donde cada ser humano concibe su realidad a partir del mundo que le rodea y luego la internaliza para sí. En este caso, las trabajadoras del hogar han desarrollado su ideología en torno a los valores culturales y sociales con los cuales crecieron; sin embargo, que muchas de ellas fueron educadas para la sumisión, misma que les impide ser asertivas y defender sus derechos.

En este proceso cobra especial importancia el lenguaje, como instrumento a través del cual se media la relación con los demás y con uno mismo. “Tiene una naturaleza social, una función comunicativa y regula la relación que establecemos con las personas y con los objetos” (Martínez, 1999, p.25).

Ahora bien, una vez abordado el marco teórico, es importante dar paso a la metodología utilizada para realizar el proyecto, la cual se menciona en el próximo apartado.

3. Enfoque metodológico

El presente capítulo aborda la metodología utilizada para obtener la información concerniente a la problemática de interés, fundamental para dirigir el destino de la investigación y definir aspectos como los materiales y recursos necesarios.

La investigación cualitativa es utilizada en las ciencias sociales por su enfoque integral y humanístico, que proporciona a los sujetos que estudia un lugar activo en lugar de concebirlas como meros objetos sin capacidad de reflexión o decisión, en torno a las acciones que se ejercen sobre ellos.

Taylor y Bogdan (1986, p. 20), establecen los siguientes criterios definitorios para los estudios cualitativos:

1.- La investigación cualitativa es inductiva: Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.

2.- El investigador ve al escenario y a las personas bajo una perspectiva holística; es decir, las estudia en el contexto de su pasado y las situaciones en que se hallan.

3.- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que causan sobre las personas que representan su objeto de estudio.

4.- Trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Esto es, los investigadores se identifican con las personas que estudian para comprender su manera de ver las cosas.

5.- El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.

6.- Todas las perspectivas son valiosas: No se busca “la verdad” o la “moralidad”, sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas.

7.- Son humanistas: Los métodos mediante los cuales estudiamos a las personas, necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos.

8.- Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación. Están destinados a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que realmente la gente dice y hace.

9.- Todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial para ser estudiado.

10.- La investigación cualitativa es un arte. El investigador es flexible en cuanto al modo de conducir un estudio. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador; mas no lo esclavizan a ellos.

En virtud de los puntos anteriores, se considera a la metodología cualitativa como la indicada para atender el tema del trabajo del hogar, ya que conlleva una problemática de tipo socioeducativo, porque la ideología de la sumisión es impuesta desde la infancia, teniendo en cuenta que se enseña a servir, pero no se educa en igualdad de derechos, aunque se tengan a pesar de sus diferencias; en el siguiente apartado, se brindan más detalles al respecto.

3.1 Elección, justificación y descripción de la Metodología de diagnóstico y análisis

A continuación, se expone la justificación acerca del método empleado para acceder a la realidad de interés, mismo que se centra en la investigación-acción. Cabe destacar que los datos fueron recabados a través de distintos instrumentos.

Merece la pena mencionar que el acercamiento hacia el tema de trabajo del hogar es debido a una situación familiar; el convivir con una persona cercana que se dedica a esta actividad, desarrolló un interés personal por saber más de ella

hasta convertirse en un deseo de ayudar a las empleadas de este sector a mejorar su situación laboral, mismo que se ve reflejado en el desarrollo de este proyecto.

Ahora bien, dada la naturaleza de la investigación-acción cuya finalidad es indagar y reflexionar sobre las prácticas socioeducativas con el fin de mejorarlas, se tomó la decisión de elegir este enfoque para colaborar con las trabajadoras del hogar y enseñarlas a tomar conciencia sobre su situación social y brindarles nuevas perspectivas acerca de la misma, de manera que se empoderen.

Ahora bien, para enfatizar los planteamientos de la I-A, se recurre a Carr y Kemmis (1988):

Entender la naturaleza y las consecuencias de una acción social exige el entendimiento de las perspectivas de todos los que intervienen en dicha acción o resultan afectados por ella. Por tanto, la investigación-acción precipita el interés colaborativo en el proceso investigador por el cual éste se extiende a todos los actores afectados. En último término, la finalidad de la investigación-acción es la de atraer a todos estos participantes hacia una comunicación orientada al mutuo entendimiento y al consenso, hacia una toma de decisiones justa y democrática, y hacia una acción común que dé satisfacción a todos (p. 210).

Entonces se pretende que, gracias a este enfoque, las personas trabajadoras del hogar reflexionen sobre su situación de vulnerabilidad y emprendan acciones para recibir un trato digno por parte de sus empleadores. Además, se toman en cuenta sus intereses para orientar la propuesta pedagógica en su beneficio.

Kemmis y McTaggart también se expresan sobre la investigación-acción (1988, p.30) y resaltan algunas de sus características, entre ellas se encuentran:

a) La I-A se plantea para cambiar y mejorar las prácticas existentes, bien sean educativas, sociales y/o personales.

b) La I-A se desarrolla de forma participativa; es decir, en grupos que plantean la mejora de sus prácticas sociales o vivenciales.

c) Metodológicamente se desarrolla siguiendo un proceso en espiral que incluye cuatro fases: Planificación, Acción, Observación y Reflexión.

d) La I-A se convierte en un proceso sistemático de aprendizaje ya que implica que las personas realicen análisis críticos de las situaciones (clases, centros o sistemas) en las que están inmersos. Induce a que las personas teoricen acerca de sus prácticas y exige que las acciones y teorías sean sometidas a prueba.

Cabe resaltar una de las ventajas de este enfoque, la cual permite la reflexión grupal, que lleva a adoptar nuevos planteamientos y decisiones acerca de un tema de interés.

Con el fin de diagnosticar el problema adecuadamente, se debe recabar información fidedigna a través de diversos instrumentos, mismos que se darán a conocer en el próximo apartado.

3.2 Diseño de instrumentos para implementar el diagnóstico

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 199), el instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.

Para la obtención del diagnóstico, primero fue necesario elegir una situación de interés susceptible de intervención; posteriormente se recolectó información de los sujetos, prácticas y contexto, con la finalidad de conocerla a detalle. Esto se logró a través de la implementación de instrumentos como encuestas, entrevistas estructuradas, historia de vida e investigación documental, descritos a continuación.

3.2.1 Encuesta

Es un medio para obtener información de forma masiva, acerca de un público seleccionado previamente y cuyos resultados orientan el desarrollo de una investigación. García Ferrando (1993) afirma lo siguiente respecto de este instrumento:

una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población (p.147).

Adicionalmente, Sierra Bravo (1994, p. 304) define la encuesta como la “obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad” y menciona algunas de sus características:

1. Consiste en la observación no directa de los hechos, como sucede en la observación simple, sino a través de las manifestaciones realizadas por los propios interesados.
2. Es un método de obtención de datos preparado especialmente para la investigación sociológica.

3. Permite frente al carácter particular, propio de la observación simple y experimental, mucho más limitado en los hechos que puede abarcar, una aplicación masiva que mediante los sistemas de muestreo puede extenderse a comunidades nacionales e internacionales.

4. Hace posible que la investigación social se extienda a los aspectos subjetivos de los miembros de la sociedad y, por tanto, de los hechos y fenómenos sociales.

En el caso de esta investigación, las encuestas electrónicas fueron útiles debido a su gran alcance (ver anexo 1), además de que la contingencia sanitaria por Covid-19, así como las condiciones laborales que enfrentan las personas trabajadoras del hogar, impidieron la aplicación física de dicho instrumento.

3.2.2 Entrevista

En el caso de este instrumento, representa una forma de indagación acerca de un tema de interés, pero, a diferencia de la encuesta, es personalizada y se desarrolla en un ambiente más personal. Así, el entrevistado siente mayor confianza para expresarse y se puede obtener información a profundidad, de acuerdo al modo en que se realice y a la duración.

Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013) definen a la entrevista como “una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. Representa una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos.

Así mismo, contemplan tres categorías:

- Entrevistas estructuradas o enfocadas:
Las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la

sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la poca flexibilidad que implica la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.

- Entrevistas semiestructuradas:

Presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

- Entrevistas no estructuradas:

Son más informales, más flexibles y se planean de manera tal, que pueden adaptarse a los sujetos y a las condiciones. Los sujetos tienen la libertad de ir más allá de las preguntas y pueden desviarse del plan original. Su desventaja es que puede presentar lagunas de la información necesaria en la investigación (p. 163).

Para este proyecto se aplicaron dos entrevistas semiestructuradas a través de medios virtuales y tres por vía telefónica. Cabe señalar que se recurrió a esta modalidad debido a la contingencia sanitaria por Covid-19 y a que es difícil contactar de forma presencial a trabajadoras del hogar que brinden detalles sobre su vida, las circunstancias que las llevaron a este empleo y las condiciones en que lo realizan.

Sin embargo, existen numerosos trabajos publicados sobre la situación laboral de estas personas, los cuales coinciden en diversos aspectos como el sufrimiento de maltrato físico o psicológico, acoso sexual, bajo salario, entre otras violaciones a sus derechos.

3.2.3 Investigación documental

Esta técnica representa una forma de dar sustento teórico a los planteamientos expuestos, con base en la revisión de antecedentes plasmados en diversas fuentes. Tancara (1993) se refiere a ella como:

Una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia. De este modo, no debe entenderse ni agotarse la investigación documental como la simple búsqueda de documentos relativos a un tema (p. 94).

También se eligió este instrumento como recurso debido a que el acceso a información directa de personas trabajadoras del hogar y sus empleadores es limitado; de manera que las investigaciones relacionadas con el tema representan una valiosa fuente de recuperación de información.

3.2.4 Historia de vida

Para Hernández (2014, p. 416), la biografía o historia de vida es otra forma de recolectar datos muy socorrida en la investigación cualitativa. Puede ser individual (un participante o un personaje histórico) o colectiva (una familia, un grupo de personas que vivieron durante un periodo y que compartieron rasgos y vivencias). Para realizarla se suelen utilizar entrevistas en profundidad y revisión de documentos y artefactos personales e históricos.

Dicho instrumento permitió conocer hechos particulares de la vida de quienes laboran en los hogares, pocas veces compartidos. Además, como resultado se genera empatía y comprensión del investigador hacia el sujeto en cuestión.

En este punto, destaca la labor de la asociación civil “Nosotrxs”, que ha recopilado historias de mujeres trabajadoras en una base de datos, por medio de la página virtual “Mi trabajo cuenta” y del taller creado junto con el Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar A. C. (CACEH Nacional), “Nuestros derechos cuentan”.

Cabe mencionar que se tuvo acceso a esta información, debido a la realización de prácticas profesionales en la organización “Nosotrxs”, donde se colaboró editando los testimonios revelados por trabajadoras del hogar: se destacaba un fragmento significativo de cada relato, para publicarlo y así animar a más trabajadoras a compartir su historia.

El siguiente apartado contiene la descripción del diagnóstico, cuyo planteamiento permitió conocer a detalle los ejes que confluyen en este empleo. Ello permite caracterizar objetivamente al problema y posteriormente buscar la solución más adecuada.

4. Diagnóstico de necesidades

Se utiliza para la identificación de una situación problemática, por medio de diferentes recursos como la recuperación de información, su análisis e interpretación; esto con el propósito de plantear la alternativa más adecuada; de ahí la importancia de realizarlo objetivamente.

Al respecto, Castro, Reyna y Méndez (2017, p. 58) afirman que “el diagnóstico hace referencia a un proceso de investigación científica, cuya finalidad es recabar información documental y empírica que permita visualizar la dimensión objetiva del problema social, su magnitud y el impacto en la sociedad...”

4.1 Descripción de los contextos internos y externos en los que se desarrolla la dinámica social donde se hará la propuesta de intervención.

Los contextos externos e internos que rodean a una situación permiten conceptualizarla en tiempo y espacio, así como comprender las distintas relaciones que existen entre los actores participantes; en consecuencia, se puede analizar la problemática con una visión más objetiva; a continuación, se presenta cada uno.

4.1.1 Contexto externo

Este rubro brinda una idea general de la situación de las personas trabajadoras del hogar a nivel nacional. De acuerdo con un comunicado de prensa del INEGI publicado el 28 de marzo de 2022, la ENOE en el cuarto trimestre de 2021 reportó los siguientes datos:

- En promedio, trabajan 30 horas a la semana y perciben un ingreso de 38 pesos por hora trabajada.
- Su edad promedio es de 44 años, 75% de ellas tienen entre 30 a 59 años de edad.

- Su nivel promedio de escolaridad es de 8.2 años, equivalente al segundo grado de secundaria.
- De cada 100 trabajadoras domésticas, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito; solo 4 de cada 100 tienen acceso a servicios de salud; y 28 de cada 100 tienen algún otro tipo de prestaciones, como aguinaldo y vacaciones.

En cuanto a la cantidad de personas que desarrollan esta labor, los resultados de la encuesta ENOE de 2022 en su tercer trimestre, arrojaron que México cuenta con una población ocupada de 57.4 millones de personas de 15 y más años, de la cual 2.2 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. De este total, 162,106 son hombres mientras que 1, 991, 523 mujeres.

La ocupación relacionada con el trabajo del hogar predominante es la limpieza y otras actividades complementarias (86%). Le siguen el cuidado de menores de edad, personas con alguna discapacidad y adultos mayores (11%), lavar y planchar ropa (2%), ocupaciones relacionadas con cocinar, cuidar jardín, vigilar o cuidar accesos a propiedades (1%), como lo muestra la siguiente gráfica:

Figura 1. Población femenina de 15 años y más ocupada en el trabajo doméstico



Figura 1. Población femenina de 15 años y más ocupada en el trabajo doméstico. Obtenido de INEGI (2022). *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras domésticas*. México: INEGI, p. 2. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

Las trabajadoras domésticas tienen en promedio 44 años de edad, por lo que se concentran principalmente en los grupos de 30 a 44 y 45 a 59 años (75%), esto se aprecia en la siguiente figura:

Figura 2. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por grupos de edad, 2021 (distribución porcentual)

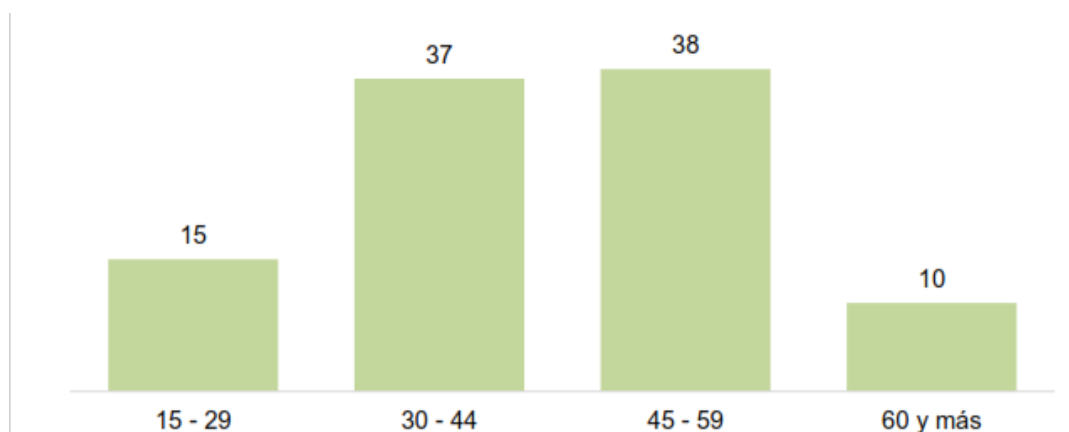


Figura 2. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por grupos de edad, 2021 (distribución porcentual). Obtenido de INEGI (2022).

Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras domésticas. México: INEGI, p. 2. Recuperado de

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

El promedio de escolaridad de las trabajadoras domésticas es de 8.2 años, que equivale a segundo grado de secundaria. Respecto del nivel de instrucción, 5% no recibieron ningún tipo de instrucción en la educación formal, 37% cuentan con estudios de primaria, 41% de secundaria y 17% de educación media superior y superior, tal y como se muestra en la figura:

Figura 3. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por nivel de instrucción, 2021 (distribución porcentual)

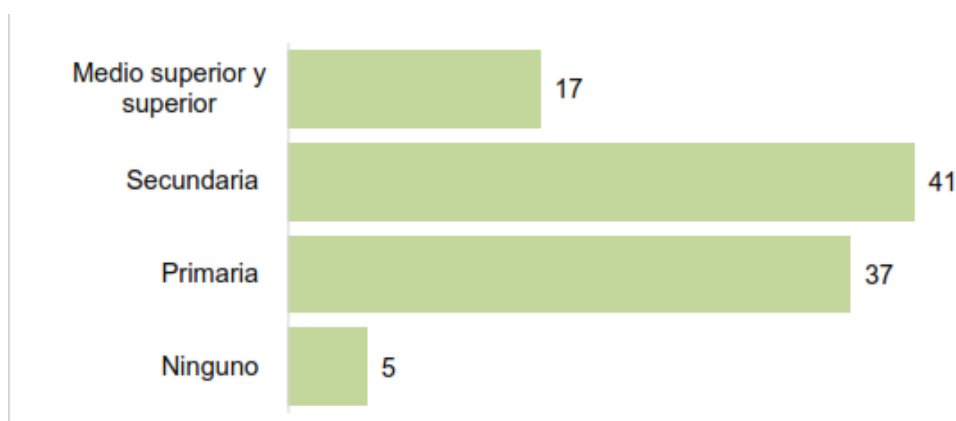


Figura 3. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por nivel de instrucción, 2021 (distribución porcentual). Obtenido de INEGI (2022).

Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras domésticas. México:

INEGI, p. 3. Recuperado de

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

Así mismo, hay otros datos importantes como:

- De cada 100 mujeres con esta ocupación, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito, cuatro de cada 100 tienen acceso a servicios de salud y 28 de cada 100 cuentan con otro tipo de prestaciones, como aguinaldo y vacaciones.

- En promedio, trabajan 30 horas a la semana. Sin embargo, por cada 100 empleadas, 42 cumplen con jornadas de 35 o más horas, 40 trabajan de 15 a 34 horas y 18 mujeres laboran menos de 15 horas semanales.
- Respecto a su ingreso, en promedio reciben 38 pesos por hora trabajada. Considerando los diferentes rangos de salario mínimo mensual, se tiene que 58% perciben hasta un salario mínimo, 38% obtienen de uno a dos salarios mínimos y 4% reciben más de dos hasta tres salarios mínimos por sus servicios.

Para una mejor comprensión de estos datos, son representados en la siguiente figura:

Figura 4. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por rangos de ingresos mensuales, 2021 (distribución porcentual)



Figura 4. Población femenina de 15 años y más ocupada como trabajadora doméstica por rangos de ingresos mensuales, 2021 (distribución porcentual). Obtenido de INEGI (2022). *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras domésticas*. México: INEGI, p. 4. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

Una vez conocido el contexto externo que rodea al tema del trabajo del hogar se procede a describir el interno, donde se brindan detalles sobre las organizaciones que defienden los derechos de quienes realizan esta labor.

4.1.2 Contexto interno

La organización Nosotrxs tiene vínculos con diversas organizaciones que también velan por los derechos de grupos vulnerables, tales como el Centro de Apoyo y Capacitación para empleadas del Hogar (CACEH), Hogar Justo Hogar, WIEGO, CONAPRED, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) y la Fundación Trabajo Digno.

Juntas unen esfuerzos para que el trabajo del hogar sea reconocido como una labor digna, que merece respeto al igual que cualquiera otra. Esto se realiza mediante la impartición de talleres, conferencias, cursos de capacitación para las trabajadoras del hogar (presenciales y a distancia), campañas de divulgación de información acerca del tema, entre otras formas.

Una vez presentado el panorama general, se hace mención de las dos principales organizaciones creadoras de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “Mi trabajo cuenta”, cuya finalidad fue fomentar la convivencia entre estas personas, para que se organicen y defiendan sus derechos.

Uno es el CACEH, que empodera y profesionaliza a las trabajadoras del hogar a través de la capacitación técnica, política y la investigación del trabajo del hogar en México, cuya misión es la profesionalización del trabajo del hogar a través de la capacitación, incidencia y conocimiento del mismo.

Respecto de su visión, el CACEH pretende ser una organización líder a nivel nacional e internacional que impulse la profesionalización del trabajo del hogar, así como la creación de líderes en este ámbito que influyan en su revalorización.

Una vez conocido el panorama general en que operan estas organizaciones, se aporta el contexto histórico, mismo que brindará más detalles acerca de la manera en que inició el trabajo del hogar y cómo fue su evolución hasta hoy.

4.1.3 Contexto histórico

El contexto histórico permitirá conocer las condiciones en que se desarrollaba el trabajo del hogar de la antigüedad y entender por qué todavía no es reconocido su verdadero valor por la sociedad.

Mary Goldsmith (2016, p. 88) relata que “el servicio doméstico ha existido en México desde la época colonial, durante la cual esclavos de origen africano, indígenas eran forzados a realizar servicios para los colonizadores y sirvientes personales a menudo europeos, cocinaban, lavaban, cosían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos”.

La autora también señala (1988) que:

Por varios siglos, la servidumbre fue un puente entre el hogar de los patrones y el mundo externo, sobre todo, el mundo de la pobreza de la ciudad. Los lacayos y los cocheros eran escudos entre sus amos y la muchedumbre de la ciudad. La cocinera, la galopina o el mozo trataban con los vendedores del mercado, los lecheros y los aguadores. El portero o el mozo era responsable por las puertas al hogar (una para la servidumbre, los comerciantes y la basura, y otra reservada para los patrones, sus familiares y sus amistades) (p.86).

Estos oficios han desaparecido paulatinamente, lo que se traduce en el requerimiento de menos personas para atender una sola casa y en más trabajo. Otra consecuencia de este cambio es que las trabajadoras del hogar han tenido que especializarse en diversos ámbitos para cumplir con las tareas asignadas.

En este sentido, cabe destacar que esta modalidad de trabajo subestima monetariamente la experiencia de los trabajadores —por excelente que sea su

labor—, debido a que generalmente se les paga por día u hora, sin importar lo que hagan; así pueden ganar lo mismo que otro empleado con menor capacitación.

Por su parte, Hernández (1981) reporta que, durante el porfiriato, los sirvientes dormían en un sarape o petate en el piso cerca de la entrada o la cocina; igualmente su área se ubicaba cerca de ahí o donde se almacenaba el carbón, incluso al fondo de la vivienda, junto a los baños, el establo y la bodega.

Muchas de estas costumbres permanecen en la actualidad y son perpetuadas principalmente por los patrones, pero también por la misma cultura de sumisión que ha educado a la población de nivel socio económico bajo.

Las injusticias sufridas llevaron a los trabajadores de este sector a manifestarse en defensa de sus derechos. De manera que al término de la Revolución Mexicana se realizaron esfuerzos para incluirlos en el establecimiento de los derechos laborales —como la redacción del artículo 123 constitucional que establece que “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo” para regir “el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos”; sin embargo, al final fueron excluidas— (Torres, 2020, p. 5).

Posteriormente, -también el siglo XX- hubo otros intentos de organización sindical sin éxito (Goldsmith, 1998, p. 91), con motivo de la doble moral de quienes debían velar por los intereses de las personas trabajadoras del hogar —como políticos y abogados, ya que a su vez contrataban sus servicios, de modo que no les convenía garantizar sus derechos— y también de las condiciones de aislamiento en que laboraban.

4.2 Descripción de los sujetos, sus prácticas y vínculos

A continuación, se realiza la descripción de los sujetos inmersos en la problemática del trabajo del hogar, así como de sus prácticas y vínculos, los cuales permitirán comprender con mayor profundidad dicha situación.

4.2.1 Organizaciones civiles

Como se mencionó anteriormente, la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta” está integrada por las Organizaciones No Gubernamentales CACEH y Nosotrxs.

Respecto del primero, este centro trabaja en conjunto con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), su historia comienza en el año 2000 con Marcelina Bautista, una mujer de Oaxaca que trabajó 22 años en hogares y posteriormente se dedicó a hacer activismo en favor de los derechos de empleadas como ella.

Actualmente el CACEH se encuentra consolidado y brinda asesoría sobre trabajo del hogar, para promover la generación de empleos dignos. Entre sus principales integrantes con oficio remunerado están:

- Marcelina Bautista (Directora y fundadora)
- Ana Sofía Pablo López (Coordinadora de proyectos)
- María Carolina Galván Duarte (Asistente de dirección)
- María Nancy Rojas Agudelo (Coordinadora de capacitación)
- Fernando Montejo Bautista (Responsable de redes sociales)
- Patricia Carrisosa Miguel (Administradora)

Figura 5. Organigrama CACEH



Figura 5. Organigrama “CACEH” Tomado de CACEH (2022). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://caceh.org.mx/quienes-somos/>

Ahora bien, la asociación “Nosotrxs” trabaja con colectivos de personas para organizarlos, crear conciencia en las comunidades y generar así acciones en su beneficio.

Para su mejor organización, se divide en cuatro áreas:

Comisión ejecutiva: Integrada por ciudadanos impecables, con amplia trayectoria en Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) e incidencia medible. Su función es establecer los objetivos y la planeación del movimiento.

Dirección ejecutiva: Es responsable de la operación del movimiento y la organización, así como de sumar capacidades y recursos con las causas, colectivos y proyectos.

Coordinadores de causas: Dan seguimiento a las agendas de los derechos que desde el movimiento se exigen, así como a los colectivos y proyectos que permiten desarrollar cada causa.

Cofundadores: Para el éxito del movimiento la organización piensa que la política no se limita a la búsqueda de puestos públicos ni a la competencia electoral, más bien consiste en la organización honesta y activa de personas que comparten causas públicas.

El rubro trabajo del hogar está liderado por dos mujeres: Teresa Lazcano y Ana Laura Huerta, la primera se ocupa de la coordinación general de la causa, mientras que la segunda es la encargada de dar seguimiento a los grupos, ambas reciben remuneración por ello.

Figura. 6 Organigrama “Nosotrxs”

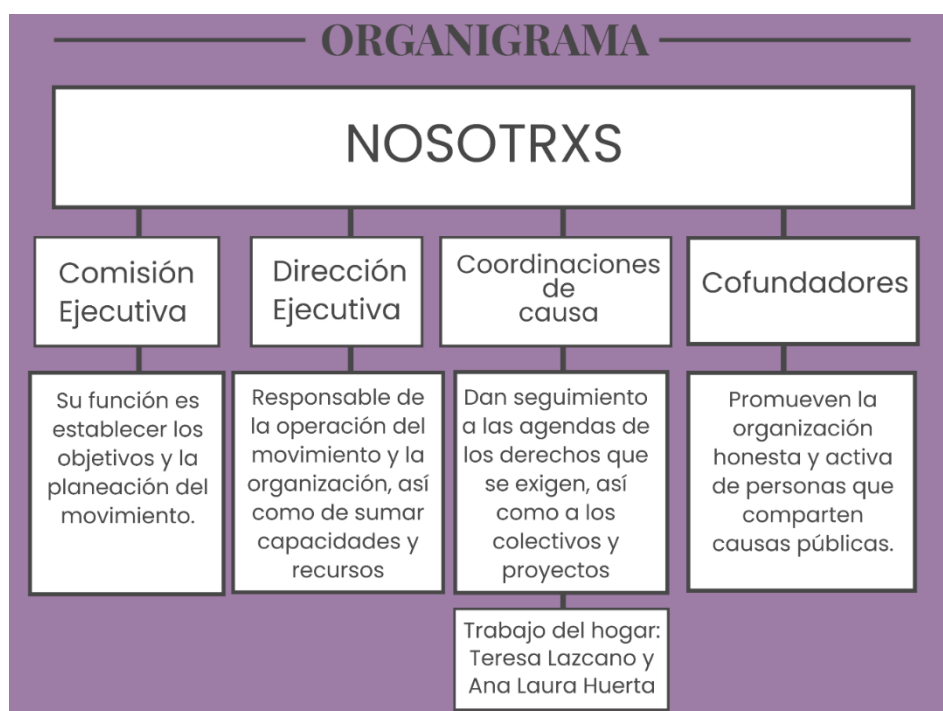


Figura 6. Organigrama “Nosotrxs” Elaboración propia con plantilla de Adobe Express (2022). Recuperado de <https://express.adobe.com/post/5awUHoECXKkib/>

4.2.2 Trabajadoras del hogar de la comunidad “Mi trabajo cuenta”

Son los principales actores dentro de los sujetos involucrados en la problemática, por ello se muestran a continuación los resultados de un estudio llevado a cabo por “Nosotrxs” y CACEH, con el objetivo de caracterizar a la población de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta” y atender de una mejor manera sus necesidades.

Para su construcción, se realizó una encuesta de 13 preguntas durante el período del 7 al 30 de noviembre de 2019, de la que se obtuvieron las respuestas de 306 participantes.

Figura 7. Edad de trabajadoras del hogar de la comunidad: Mi trabajo cuenta

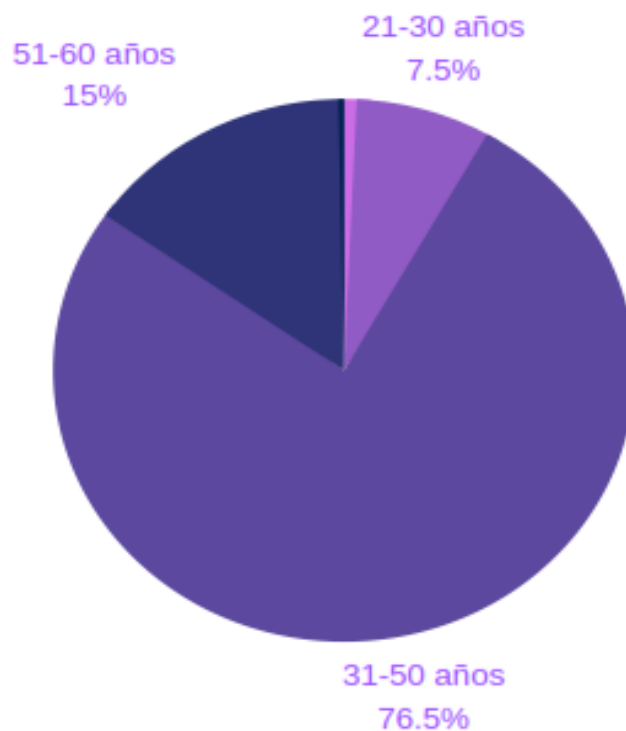


Figura 7. Edad de trabajadoras del hogar de la comunidad Mi trabajo cuenta. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y Nosotrxs, p. 11. Copyright de Nosotrxs.

Como se observa en esta gráfica, el rango de edad preferente para contratar personal que trabaje en el hogar, se ubica entre los 30 y 50 años, hecho que coincide con datos de la ENOE (2018/II), donde los dos grupos con mayor población son de 30 a 39 años con 27.5% y 40-49 años con 30.5%. Este dato indica posiblemente que los empleadores prefieren dichas edades, debido a que reflejan mayor experiencia laboral.

Figura 8. Estado civil

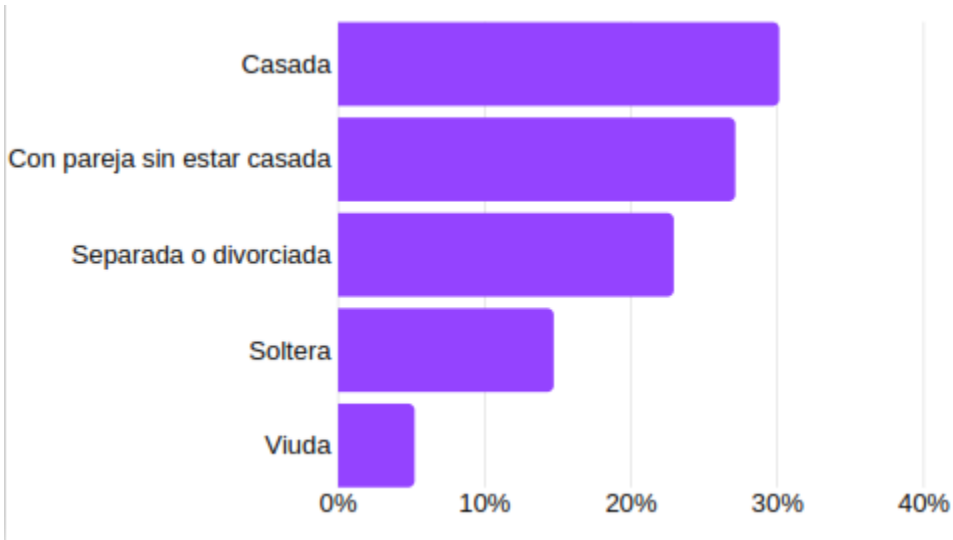


Figura 8. Estado civil. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 12. Copyright de “Nosotrxs”.

Conocer el estado civil de las trabajadoras del hogar es importante para comprender su situación laboral: hay quienes están casadas o tienen pareja; sin embargo, su sueldo no es suficiente para mantener el hogar, por lo cual ellas tienen que trabajar también.

Así mismo, otra parte de este grupo se conforma por madres solteras o mujeres separadas, cuya condición las convierte en jefas de familia, hecho que duplica su responsabilidad y eleva su necesidad económica.

Un factor vinculado con el estado civil es el número de hijos; la encuesta realizada a las trabajadoras del hogar de la comunidad “Mi trabajo cuenta” arrojó que 32.7% de las trabajadoras tiene dos hijos/as, el 26.5 % tres hijos/as y cerca del 20% más de tres, como se aprecia en la siguiente gráfica

Figura 9. Porcentaje de trabajadoras del hogar con hijos

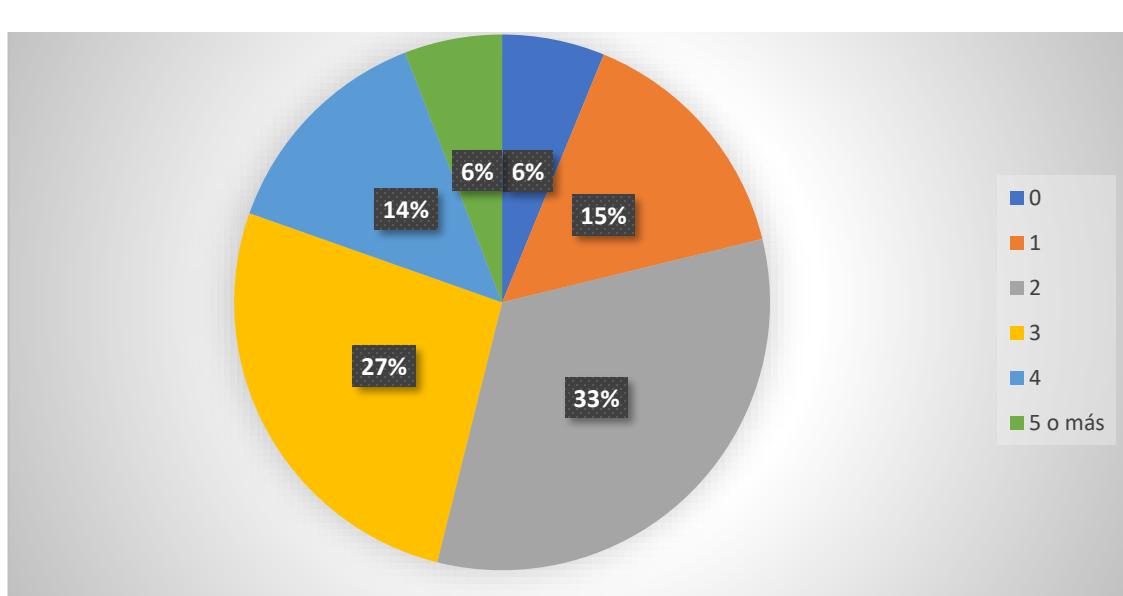


Figura 9. Porcentaje de trabajadoras del hogar con hijos. Elaboración propia con datos obtenidos de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 13. Copyright de “Nosotrxs”.

Estos datos permiten inferir la necesidad de mayores ingresos y mantener el empleo —a pesar de condiciones injustas—, en el caso de quienes tienen varios hijos o si son el principal o único sustento económico.

La escolaridad es otro factor que caracteriza a este sector laboral: un gran número de trabajadoras del hogar solamente cuenta con instrucción básica, hecho que confirma los datos de la siguiente gráfica:

Figura 10. Escolaridad

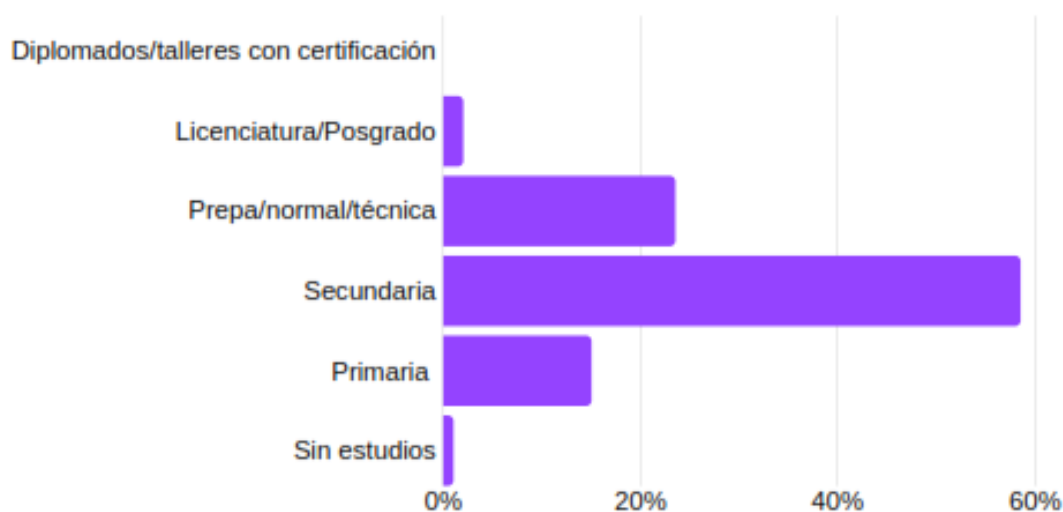


Figura 10. Escolaridad. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 15. Copyright de “Nosotrxs”.

De este modo se entiende la facilidad con que las personas —mayoritariamente del sexo femenino—, acceden en el trabajo del hogar, ya que no exige un alto nivel académico; sin embargo, precisamente esta es una de las razones por las que no se valora, lo cual se refleja en el bajo salario pagado.

Lugares de trabajo

La siguiente gráfica aporta información para conocer la distribución territorial de las trabajadoras del hogar de la comunidad “Mi trabajo cuenta”. Como se aprecia, los lugares con mayor concentración poblacional son el Estado y la Ciudad de México, respectivamente y este hecho se relaciona con mayores oportunidades laborales.

Figura 11. Principales lugares de trabajo

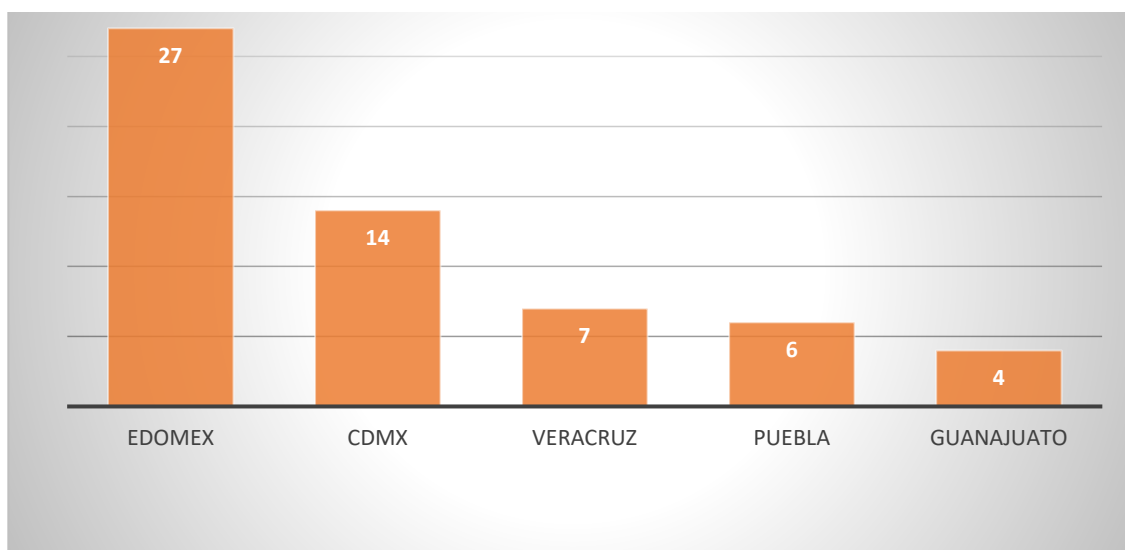


Figura 11. Principales lugares de trabajo. Elaboración propia con datos obtenidos de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 16. Copyright de “Nosotrxs”.

Antigüedad laboral

A continuación, se presenta esta gráfica con datos acerca del tiempo que han permanecido las trabajadoras en un mismo empleo.

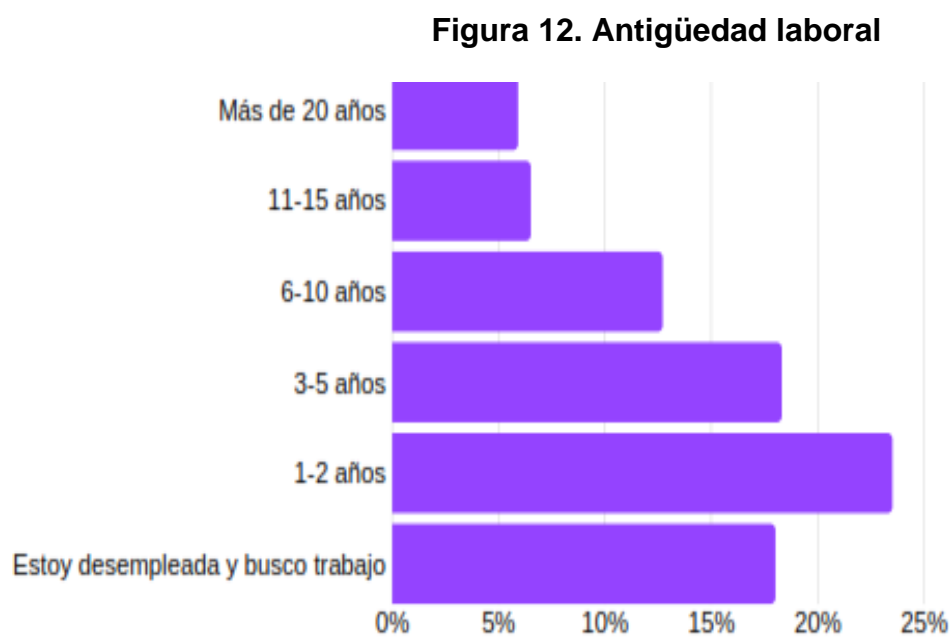


Figura 12. Antigüedad laboral. Obtenido de *Mi trabajo cuenta (2020)*. *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar "mi trabajo cuenta"*. México: Ari Santillán y Nosotrxs, p. 18. Copyright de Nosotrxs.

Por consiguiente, se observa que la estabilidad laboral es baja en este empleo, ya que frecuentemente las trabajadoras renuncian por condiciones injustas o son despedidas. Justamente, la informalidad que rodea a este trabajo propicia atropellos contra el personal y a los empleadores conviene la constante rotación del mismo para evitar que generen antigüedad y tener que pagarles una pensión en el futuro.

Esquema de trabajo

En cuanto a los días trabajados, la gráfica indica que gran parte de trabajadoras del hogar labora entre 5 y 7 a la semana. En el caso de quienes tienen menos días, las causas pueden ser la falta de empleo o el apoyo económico de una pareja u otros miembros de la familia.

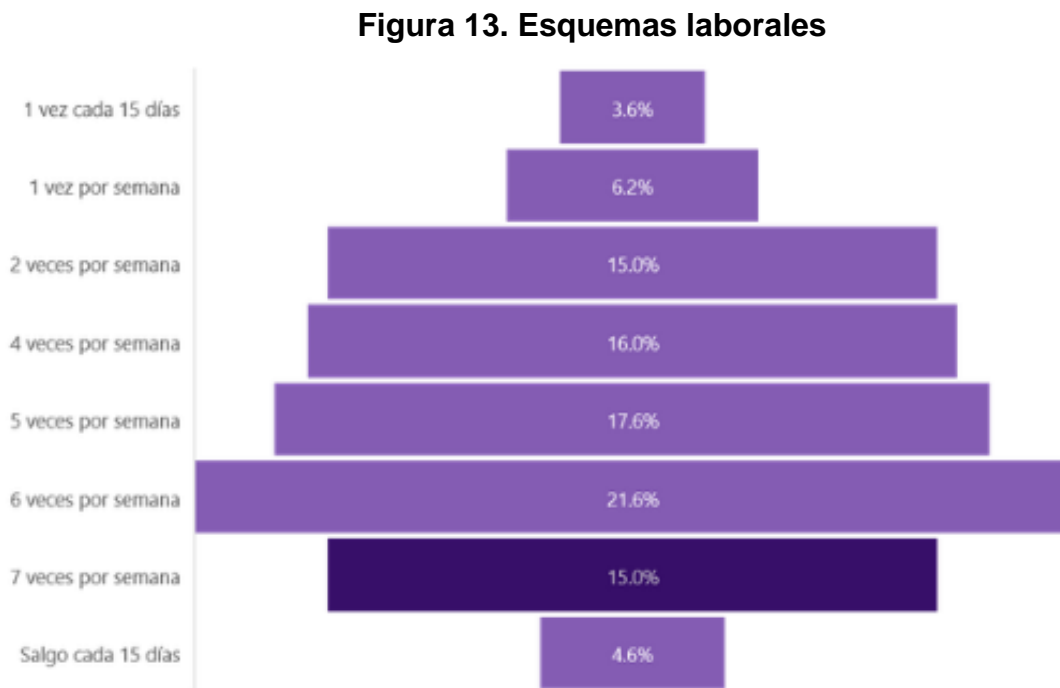


Figura 13. Esquemas laborales. Obtenido de *Mi trabajo cuenta (2020). Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 19. Copyright de “Nosotrxs”.

Modalidades de contratación

Como se nota en el gráfico siguiente, existen distintas maneras de contratar personal para tareas domésticas, las cuales están vinculadas con los días de trabajo. Respecto de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta”, la mayoría labora “de entrada por salida” y lo hace con más de un empleador, posiblemente para dedicar más tiempo a su familia o a otras tareas.

Figura 14. Modalidades de contratación



Figura 14. Modalidades de contratación. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 20. Copyright de “Nosotrxs”.

Sueldo y sustento del hogar

De acuerdo con la gráfica siguiente, el sueldo obtenido por las trabajadoras del hogar de la comunidad “Mi trabajo cuenta” es bajo comparado con el percibido en otros empleos. Además, estos datos se extrapolan incluso a nivel internacional, lo que confirma la idea mencionada anteriormente de la gran necesidad económica que tienen estas personas y refuerza el círculo vicioso de pobreza, falta de oportunidades y empleos mal pagados, presente en este sector.

Figura 15. Sueldo percibido

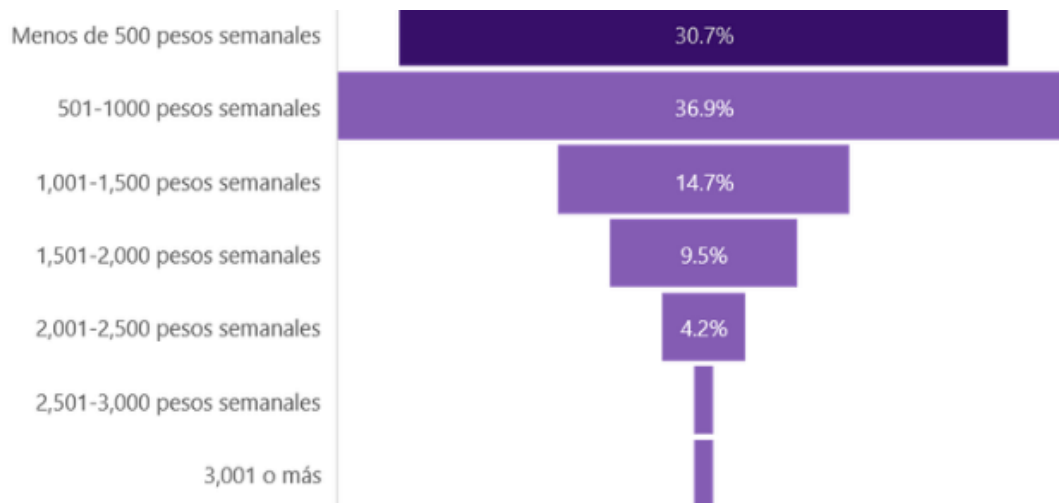


Figura 15. Sueldo percibido. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 22. Copyright de “Nosotrxs”.

Aporte al ingreso total

Los datos que aporta el siguiente gráfico, revelan que para más de la mitad de trabajadoras encuestadas, su empleo constituye la principal fuente de ingreso para el sostenimiento de su familia. Este factor, como ya se mencionó, está relacionado con el número de días trabajados y con la dinámica familiar: las madres solteras o jefas de familia necesitan más el empleo.

Figura 16. Contribución del sueldo al ingreso total del hogar

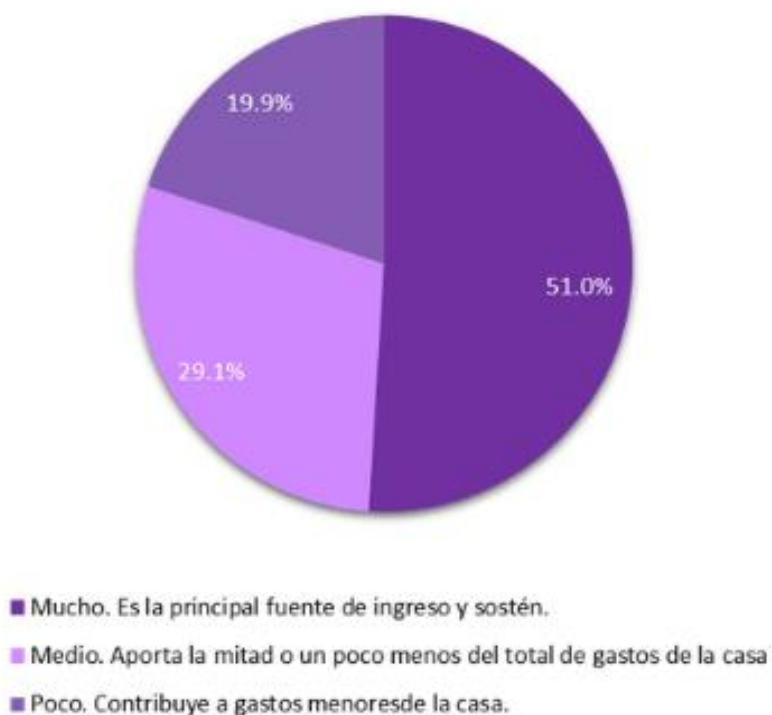


Figura 16. Contribución del sueldo al ingreso total del hogar. Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar "mi trabajo cuenta"*. México: Ari Santillán y "Nosotrxs", p. 23. Copyright de "Nosotrxs".

Prestaciones de ley y seguridad social

En cuanto a las prestaciones de ley, no sorprende observar en la subsecuente gráfica que la mayoría de las trabajadoras de la comunidad “Mi trabajo cuenta” no gozan de alguna siquiera. Las más reciben aguinaldo y vacaciones, ya que el seguro popular no existe actualmente y casi ninguna está afiliada al IMSS.

Figura 17. Prestaciones y seguridad social



Figura 17. Prestaciones y seguridad social Obtenido de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 26. Copyright de “Nosotrxs”.

Principales vulneraciones laborales

Como se observa en el gráfico mostrado a continuación, el trabajo del hogar es de los que menos oportunidades de crecimiento tiene, sin mencionar las dificultades que enfrentan quienes lo desempeñan —especialmente mujeres—.

El factor predominante reportado por las trabajadoras de la comunidad “Mi trabajo cuenta” es la violencia psicológica seguido por jornadas laborales excesivas, violencia física y despido injustificado, por mencionar algunas; estas situaciones ocurren con frecuencia en este tipo de trabajo.

Figura 18. Principales vulneraciones laborales

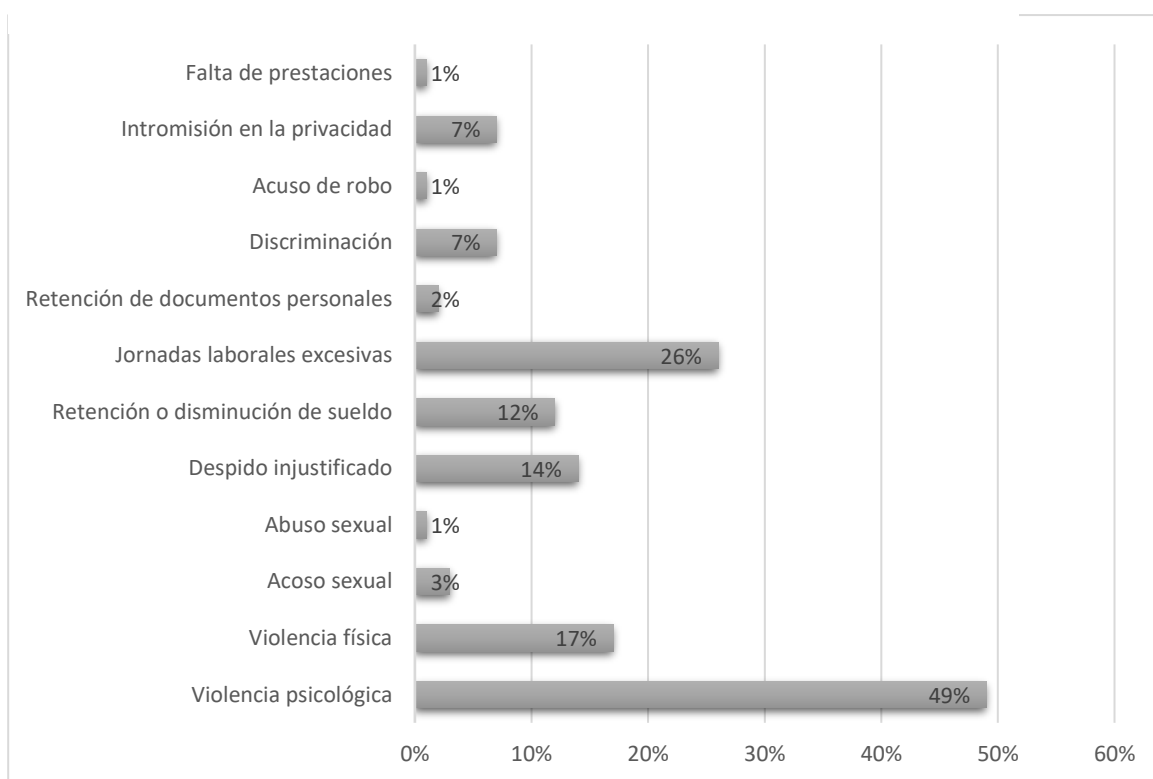


Figura 18. Principales vulneraciones Elaboración propia con datos obtenidos de Mi trabajo cuenta (2020). *Estudio sociodemográfico de la comunidad virtual de trabajadoras del hogar “mi trabajo cuenta”*. México: Ari Santillán y “Nosotrxs”, p. 30. Copyright de “Nosotrxs”.

En cuanto a la situación laboral de estas personas, Bensusán (2019, p.19) refiere que trabajan de forma aislada, están por lo general desorganizadas, tienen bajos niveles de escolaridad y de ingresos (la mayoría gana dos o menos salarios mínimos), carecen de acceso a la atención de la salud por causa de su trabajo, predominando aquellos que realizan labores domésticas de tipo general y no tienen una especialización que les permita acceder a mejores condiciones laborales. En este sentido, las mujeres son las más afectadas, ya que ganan menos dinero que los hombres.

Cabe señalar, que las organizaciones anteriormente mencionadas desarrollaron en 2020 un taller virtual donde participaron 32 trabajadoras del hogar: 5 de Tlaxcala, 4 del Estado de México, 7 de la Ciudad de México, 4 de Chiapas y 12 de Morelia. El objetivo era orientarlas sobre sus derechos, e invitarlas a exigirlos individualmente y en grupo. Durante el desarrollo del mismo, se compartieron testimonios personales como los siguientes:

Empecé a trabajar a la edad de 8 años para apoyar a mi mamá y tenía que hacerme cargo de tres niños. Aparte, las labores del hogar y era de planta. No podía comer nada que no me dieran, porque me descontaban de mi sueldo. En ese tiempo me pagaban \$300 y hasta la fecha trabajo de empleada del hogar (López, 2020).

Yo empecé a trabajar cuando tenía 12 años. Me pagaban \$60 diarios de 9 a 5, me daban comida y hacía quehacer y la comida. Después, trabajé con una tía. Ella me pagaba 150 cada que iba, dos veces por semana hacía el aseo y planchaba ropa. Después

de varios años trabajé con una señora joven. Ella me daba \$200 el día, una vez a la semana. Ella me recomendó con su tía y la verdad no me iba muy bien que digamos; entré con ella tres veces a la semana y me daba \$200 cada que iba, pero después me redujo un día y me daba \$500 por los dos días. Entraba a las 9 de la mañana y salía a las 6:00 pm, no me daba comidas y planchaba. Aparte, un día me acusó de robo y a los días siguientes se dio cuenta que no había perdido nada, esa vez no me pagó y le di las gracias. Ninguna de ellas jamás me dio un bono extra por el trabajo que hacía. Después de eso no volví a trabajar como empleada doméstica; hasta hace dos años, pero no he firmado contratos. Todas han sido amables y a veces me pagan más de lo que deberían (Gallardo, 2020).

Historias como estas reflejan la falta de regulación a este empleo, que propicia las condiciones ideales para que se cometan diversos tipos de injusticias contra los miembros de este sector laboral.

4.2.3 Empleadores

Son de difícil acceso debido a las condiciones de informalidad en que se desarrolla el trabajo del hogar; además, la mayoría de ellos comete infracciones hacia su personal, por ello, la información acerca de este sector generalmente se obtiene de manera oral, a través de los trabajadores. Hay excepciones, pero de manera general son pocas las buenas referencias sobre quienes otorgan el empleo. Al respecto Florez (2019) afirma:

...los jefes de hogar que utilizan en México estos servicios son una minoría (lo hacen en menos del 10% de los hogares) y están, como era de esperarse, entre las personas que tienen condiciones laborales y de vida mejores que el promedio nacional, lo que contrasta con la situación de quienes realizan el trabajo doméstico, ubicados entre los contingentes laborales más marginados, desprotegidos y peor remunerados, con marcadas brechas no solamente frente a sus empleadores sino frente al conjunto de la población ocupada del país (p.5).

El siguiente apartado es fundamental porque resume las aportaciones realizadas hasta el momento para comprender mejor el problema susceptible de intervención.

5. Identificación del problema

Este punto requiere hacer acopio de los datos recabados sobre los sujetos y el contexto, que permitirán reconocer la problemática. Para ello, en primer lugar, se localizarán los hallazgos, que serán confrontados con la información arrojada por el ejercicio de triangulación de datos; posteriormente se analizarán los resultados obtenidos.

5.1 Descripción de los hallazgos del diagnóstico

El apartado en cuestión es fundamental para reconocer los principales elementos que constituyen la problemática y delimitar el área de intervención. En este sentido, se observa que las situaciones detectadas en las trabajadoras del hogar de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta” son similares a pesar de los contextos particulares de cada una; muestra de ello son las siguientes:

- La mayoría comienza en este trabajo siendo menor de edad y por necesidad económica. Las dificultades se agravan en el caso de las jefas de familia, ya que su sueldo es el principal o único sostén del hogar.
- Los empleadores aprovechan este factor para cometer explotación laboral: las jornadas son largas y extenuantes generalmente, ello repercute en la interrupción de su educación y proyecto de vida.
- A los empleadores conviene la falta de vigilancia en el cumplimiento de las leyes; ellos determinan el pago y las condiciones laborales para sus empleados, esto da pie a numerosas injusticias que casi nunca se denuncian y se convierten en algo “normal”.
- Existe poco conocimiento de las personas trabajadoras del hogar acerca de sus derechos laborales.

- Las condiciones de aislamiento de este empleo generan estrés, al impedir la formación de relaciones de convivencia y libre asociación, como sucede en otros trabajos.
- Las trabajadoras tienen miedo de exigir sus derechos, ya que pueden ser despedidas. En este sentido, la labor de las organizaciones consiste en capacitarlas para que lo hagan; pero antes de ello se requiere comprender las causas que les impiden levantar la voz.

Al respecto, el CACEH ha impartido talleres dominicales donde se han incluido temas como la autoestima y el cuidado personal de las propias trabajadoras, a diferencia de “Nosotrxs”, que se centra más en la exigencia de derechos. Sin embargo, es fundamental abordar estos temas con el fin de ayudarlas a desarrollar la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos.

5.2 Identificación, delimitación y planteamiento del problema por atender en la propuesta del Proyecto de Desarrollo Educativo. Elaboración de la pregunta problematizadora.

Este rubro tiene por objetivo realizar el análisis y la triangulación de los datos obtenidos a partir de los hallazgos encontrados, para posteriormente elaborar el planteamiento del problema, así como su enunciado.

5.2.1 Triangulación de los datos

Okuda y Restrepo (2005, p. 119) conciben a la triangulación como el “uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno”. Es decir, esta herramienta contribuye a confirmar o contrastar los datos, de manera que se amplía la información obtenida.

En este sentido, una de las ventajas de la triangulación de datos es que permite observar un mismo fenómeno desde distintas perspectivas, lo cual amplía la comprensión del observador (en este caso del investigador) acerca de un tema determinado

Al respecto, Aguilar y Barroso (2015) mencionan que la Triangulación de datos “hace referencia a la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una recogida de datos que permite contrastar la información recabada” (p.74). De manera que puede ser:

- a) temporal: son datos recogidos en distintas fechas para comprobar si los resultados son constantes;
- b) espacial: los datos recogidos se hacen en distintos lugares para comprobar coincidencias;
- c) personal: diferente muestra de sujetos.

De tal suerte que los resultados arrojados por la investigación documental coinciden en la mayoría de los casos con los testimonios aportados por las trabajadoras, de manera que el ejercicio de triangulación permite reafirmar los siguientes aspectos:

- Las trabajadoras del hogar representan un grupo minoritario y vulnerable del país, pero no por ello menos importante.
- Recientemente se han alcanzado logros para beneficio de este sector ya que había sido olvidado durante mucho tiempo y el respaldo del gobierno contribuye a evitar abusos laborales.
- Las tareas domésticas han sido asociadas históricamente con el sexo femenino debido a los estereotipos de género y por ello trabajo del hogar no se considera con una labor propiamente, lo que deriva en bajos sueldos y el menosprecio por esta actividad.

- El desconocimiento de las leyes que regulan el trabajo del hogar por parte de los empleadores, así como de quienes realizan tareas para ellos deriva en injusticias laborales.
- La infravaloración del trabajo del hogar promueve la discriminación contra las personas que lo realizan, de manera que se forma un círculo vicioso conformado por ésta y bajos salarios.
- En la misma línea, este tipo de empleos es de los peor remunerados comparado con otras actividades y en la práctica no se tienen prestaciones laborales, además de que las jornadas son extensas ya que no hay horarios fijos.
- Existe un gran riesgo de sufrir acoso o abuso sexual y/o laboral por parte de compañeros o empleadores, debido a que el trabajo se realiza en la privacidad de un hogar, donde se carece de vigilancia y de inspecciones.
- Frecuentemente se da el despido injustificado, donde se prescinde de los servicios de una empleada sin argumentos de peso y sin la correspondiente liquidación, hecho que se observó claramente en la pandemia, donde muchas trabajadoras fueron enviadas a su casa sin goce de sueldo ni de sus derechos laborales. que por ley corresponden.

Ahora bien, como dato interesante se señala que, de acuerdo con la encuesta aplicada a integrantes de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta”, casi la mitad de las mujeres manifestó no haber experimentado abusos por parte de sus empleadores, por lo cual se sugiere investigar a fondo las causas de esta percepción, que fomenta el abuso hacia las trabajadoras.

De tal suerte que ellas han sido enseñadas a obedecer sin cuestionar (tendencia que ha cambiado gradualmente), por tanto, se necesita fortalecer la capacitación, profesionalización, autoestima, liderazgo y empoderamiento de estas personas para brindarles seguridad y enseñarlas a mejorar sus condiciones de vida.

El gobierno, por su parte, debe brindarles mayor respaldo y promover una cultura de reconocimiento hacia su labor. De igual manera, es imprescindible la creación de mecanismos de supervisión a las prácticas efectuadas por empleadores y personal, con el fin de garantizar los derechos y obligaciones de ambos; a pesar de que actualmente existe un marco legal para regular esta labor, de puertas hacia dentro, se cometen injusticias, que, dada la informalidad de este empleo, no llegan a oídos de las autoridades.

El siguiente apartado resume los puntos mencionados anteriormente, con la finalidad de, en un primer momento, identificar el problema y en un segundo, brindar una posible solución al mismo.

5.2.2 Planteamiento del problema

En resumen, las trabajadoras del hogar representan un grupo minoritario (aproximadamente 2.5 millones de personas) y vulnerable debido a que las mismas leyes mexicanas han permitido violaciones a sus derechos desde la antigüedad, además de que las acciones realizadas en su favor aún son insuficientes.

Resulta primordial concientizar a estas personas sobre la importancia de su labor, ya que esto representa el primer eslabón en la cadena del respeto a sus derechos humanos y laborales. Para ello, no basta con motivarlas a exigirlos, también es preciso fomentar su participación activa en la transformación del contexto que las rodea, a través del diálogo crítico y reflexivo, así como del desarrollo de su autoestima.

Por medio de los hallazgos y el análisis de las diversas situaciones que confluyen en la problemática en cuestión, se identifica que el trabajo del hogar conlleva una carga histórica impuesta a la mujer por la sociedad; esto se traduce en desvalorización hacia su persona, debido al tiempo dedicado a su trabajo y a la atención de los miembros de la familia.

Como resultado de esta situación, se detecta una gran necesidad de visibilizar las condiciones que rodean a las personas trabajadoras del hogar, ya que enfrentan discriminación, exclusión, aislamiento, maltrato psicológico e incluso físico, además de problemas cotidianos, lo que provoca la acumulación de fatiga laboral, estrés, problemas de salud, entre otros factores; generalmente no expresados con la intención de hacerse fuertes y seguir adelante.

Organizaciones de apoyo —como CACEH y “Nosotrxs”— capacitan en cuanto a exigencia de derechos laborales; sin embargo, hace falta ir más allá porque las trabajadoras tienen miedo de perder su empleo. Su situación es compleja: generalmente soportan condiciones laborales pésimas debido a la necesidad económica, falta de apoyo gubernamental y regulación del empleo, ser madres solteras o jefas de familia, etc.

Ante ello, es preciso realizar acciones que les permitan valorarse como personas, así como la importancia de su labor, para luego exigir sus derechos. Por tal motivo y con el afán de mostrar esta problemática, se pensó en una solución enfocada en responder la siguiente pregunta problematizadora:

¿Cómo empoderar a las trabajadoras de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta” para defender sus derechos laborales?

6. Diseño de la estrategia de intervención

Las etapas de diagnóstico y planteamiento del problema tienen como finalidad la creación de una estrategia de intervención que contribuya a la solución del mismo. Para ello se requiere utilizar información obtenida en la investigación, así como tener en cuenta las dimensiones de la comunicación presentes en la problemática.

Este apartado abordará el diseño de dicha estrategia e incluye su presentación, objetivos, fundamentación teórica y plan de implementación con los propósitos, acciones, recursos, instrumentos de evaluación y calendario de actividades.

Así, el proyecto de intervención consiste en impartir un taller de escritura autobiográfica basado en el manual “Secretos, leyendas y susurros”, de Amparo Espinosa y Ethel Kolteniuk y en el trabajo de grado de Camila Rueda “El impacto de la escritura terapéutica en la manera de sobrellevar el duelo de cuidadores de personas que fallecieron de cáncer”, así como en el diseño de una campaña publicitaria sobre la importancia del trabajo del hogar.

Por un lado, el taller permitirá que las participantes encuentren un espacio de expresión y liberación de emociones, y por el otro, la difusión de publicidad acerca de este empleo, incidirá en que ellas se valoren a sí mismas y a su trabajo, de esta manera elevarán su autoestima y seguridad para defender sus derechos laborales.

6.1 Fundamentación de la estrategia, el contenido y la evaluación

La propuesta de intervención se realiza como resultado de un objetivo que se pretende alcanzar y en torno al cual se desarrollan ciertas técnicas y acciones. Para Macías (2010) “es una estrategia de planeación y actuación profesional que permite

a los agentes educativos tomar el control de su propia práctica profesional mediante un proceso de indagación-solución...” (p.24).

Cabe resaltar que dicho proceso incluye las siguientes fases:

- a) Planeación
- b) Implementación
- c) Evaluación
- d) Socialización-difusión

El propósito de esta estrategia es visibilizar la importancia del trabajo del hogar y contribuir al reconocimiento de quienes lo realizan, que por lo regular se desenvuelven en ambientes tóxicos donde sufren discriminación, maltrato psicológico (gritos, regaños, humillaciones) y en algunas ocasiones hasta físico. Con ello se pretende reducir su carga emocional y darles herramientas para que expresen sus sentimientos de manera adecuada y se sientan más seguras al momento de defender sus derechos.

En este sentido, Galeano (1989, p.183) afirma que “uno escribe a partir de una necesidad de comunicación y de comunión con los demás, para denunciar lo que duele y compartir lo que da alegría. Uno escribe contra la propia soledad y la soledad de los otros”.

De igual manera, Adorna (2013, p.14) menciona las ventajas de la palabra escrita contra la hablada al plantear que los pensamientos divagan en la mente en un ir y venir constante, de manera que es difícil ponerlos en orden. Con el pensamiento expresado por escrito, en cambio, “ganamos en libertad, pues adquirimos una distancia útil que facilita poder convertirnos en los conductores y guías de nuestros pensamientos, transformándonos en los dueños de la situación”.

Por ello es importante la creación de espacios donde las trabajadoras expresen sus necesidades, deseos y se sientan escuchadas, en un ambiente de respeto y amabilidad.

De manera que la expresión escrita constituye una herramienta que ayuda a las personas a descubrir o redescubrir talentos o capacidades ocultos u olvidados. Al respecto, Formenti (2003, p 272) señala: “la necesidad de escoger palabras provoca conexiones, asociaciones, razonamientos, a veces resulta necesario superar un bloqueo y lo que parecía un ejercicio banal se convierte en un auténtico rito de iniciación”.

También es importante mencionar que la escritura autobiográfica permite expresar las vivencias en un entorno seguro y otorgarles otro significado, lo que conlleva a liberar bloqueos emocionales, como señala Adriana Reyes (2014, p. 503):

“La acción de escribir cambia en forma retrospectiva los significados de las experiencias, ya que deja que el cliente evoque detalles más cercanos a su vivencia. Al escribir se recuerdan, filtran, priorizan y ordenan en forma secuencial los eventos...”

El subtema que a continuación se presenta, permitirá comprender la importancia de capacitar a las personas trabajadoras del hogar -especialmente a quienes sufren discriminación- para que fortalezcan su autoestima, adquieran mayor seguridad y se atrevan a defender sus derechos laborales.

Autoestima

De acuerdo con Nathaniel Branden (2016, p. 1), “Tiene dos componentes: un sentimiento de capacidad personal y un sentimiento de valía personal. En otras

palabras, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo”. Tal mención brinda una idea de que las personas con una alta estima poseen confianza para realizar cualquier tarea o reto por difícil que sea.

Al respecto, el escritor y doctor en Psicología Walter Riso, mencionó en la conferencia “Aprendemos Juntos” —organizada por la Fundación BBVA en 2021— la existencia de cuatro pilares fundamentales en la construcción de una autoestima sólida, a saber:

1. El autoconcepto

Es lo que cada quien piensa de sí mismo, el concepto que se tiene de cada uno referente a su persona, si se acepta o no: Se trata a sí mismo en función de lo que piensa sobre lo que es. (Riso, 2021).

2. La autoimagen

Hace referencia a si cada ser humano se gusta o no. Se entiende que la belleza es una actitud, no una cualidad física. Las personas son bellas cuando se sienten bellas. Por lo tanto, no son los otros los que hacen la validación como personas, por lo tanto, la autoimagen no debería depender de las opiniones externas.

3. El autorrefuerzo

Del mismo modo que se refuerza a los demás reconociendo sus habilidades y cualidades, también se debería ser capaz de elogiarse a sí mismo, reconocer lo que se hace bien, felicitarse por los logros propios y premiarse por ellos.

4. La autoeficacia

La autoeficacia es la confianza que toda persona tiene en sí mismo: cuando se cree tener las habilidades para hacer frente a las situaciones que se presentan y persistir en la consecución de las metas (la cultura del esfuerzo y la capacidad de levantarse después de un fracaso).

Ahora bien, además de la autoestima, es importante trabajar el empoderamiento con las empleadas del hogar, ya que este les permitirá tener mayor conocimiento y participación en las decisiones que les conciernen.

Al respecto, Charlier y Caubergs (2007) mencionan que:

El empoderamiento está considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. (...) designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades (p. 10).

El empoderamiento es un proceso que implica la participación conjunta de las personas para alcanzar fines comunes y lograr cambios en la sociedad. De manera que desarrollar una alta estima permitirá a las trabajadoras del hogar analizar aquello que más les conviene, tomar decisiones responsables e incluso formar colectivos para defender sus derechos laborales.

6.2 Plan de implementación de la propuesta, propósitos, acciones, recursos, instrumentos de evaluación y calendario de actividades.

A continuación, se presenta la estrategia diseñada con el fin de atender la problemática expuesta sobre las personas trabajadoras del hogar; la primera consta de un taller de escritura autobiográfica que incluye 16 sesiones de una hora y media cada una, la segunda refiere a una propuesta de campaña publicitaria; ambas serán descritas a detalle para facilitar su comprensión.

Objetivo general

- Empoderar a las trabajadoras del hogar de la comunidad virtual “Mi trabajo cuenta” para que defiendan sus derechos laborales.

Objetivos específicos

- Enseñar a las trabajadoras del hogar a elevar su autoestima para defender sus derechos laborales mediante un taller de escritura autobiográfica.
- Realizar una campaña publicitaria para promover el respeto hacia las personas trabajadoras del hogar y su labor.

6.2.1 Taller virtual de escritura autobiográfica

Tiene el propósito de que las trabajadoras del hogar pierdan el miedo a expresarse, ya que manejan demasiada presión en su día a día, la cual en muchas ocasiones no tiene una salida. Por ello, este taller representa una oportunidad para que se liberen de esa carga, se sientan escuchadas por otras mujeres que comparten vivencias similares y construyan redes de apoyo, empoderándose así.

La siguiente tabla muestra la organización que tendrá el taller, el cual contemplará 16 sesiones con una duración aproximada de hora y media cada una, para obtener un total de 24 horas. De igual manera, se formará un grupo dentro de la aplicación *WhatsApp* para facilitar la interacción de participantes y tallerista, así como resolver dudas.

Aunque se recomienda el uso de una libreta para realizar los ejercicios, también se puede hacer uso de alguna aplicación digital para escribir, como bloc de notas.

Las impresiones personales acerca de las actividades realizadas en cada sesión, se registrarán en un cuaderno que quedará de evidencia en la organización Nosotrxs como una base para desarrollar futuros proyectos.

Los materiales que se piden son fáciles de adquirir y están pensados de manera que no representen un contratiempo para las trabajadoras del hogar que deseen tomar el taller.

Además, existe la posibilidad de que ellas graben audios con su voz para contar su historia, lo cual permitiría a futuro y si ellas lo autorizan la creación de un podcast o video.

Tabla 1. Cronograma de actividades del taller

Sesión	Objetivos	Materiales y recursos	Descripción	Evaluación
1 "Introducción"	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el taller a las trabajadoras del hogar e introducirlas a la primera actividad. - Indagar sobre su contexto actual social, familiar, personal, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas - Pluma - Cuaderno de ejercicios o - Aplicación de notas en dispositivo móvil - Diario de evidencias - Presentación con diapositivas - Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i> 	<p>Inicio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al taller. Presentación entre tallerista y participantes. - Explicación de la dinámica de trabajo: se utilizarán dos libretas. En una se realizarán los ejercicios del taller, mientras que la otra servirá para registrar las experiencias acerca de cada actividad. <p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de la actividad "las cuatro esquinas": <p>En una hoja se les pedirá a las participantes que dibujen algo con lo que se representan, posteriormente en la esquina inferior derecha escribirán alguna información personal, en la superior izquierda lo que más les gusta, en la esquina inferior izquierda lo que más les disgusta y finalmente en la esquina superior derecha las expectativas que tienen sobre el taller.</p> <p>Posteriormente, cada una explicará las esquinas y su dibujo.</p> <p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) - Participación activa

2 "Inicio del viaje"	-Conocer la historia de vida de cada participante	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las participantes responden en un texto las interrogantes: ¿Quién soy?, ¿Qué necesito para vivir? ¿Qué es lo que quiero ser? Y ¿Cuál es mi sentido de vida? Cierre -Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
3 "Mi imagen"	-Clarificar la autoimagen y diferenciarla de la perciben los demás, mediante frases sugeridas	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Por medio de frases como: "Yo soy", "No soy", "Me da miedo", "Espero", "Mi mundo es", las participantes describirán por escrito la imagen que tienen de ellas mismas. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
4 "Mi despertar"	-Percibir la influencia de los otros en la vida personal	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las asistentes recurrirán a su memoria para atraer aquellas enseñanzas de otras personas que marcaron su vida y las plasmarán por escrito. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
5 "Cómo me veo"	-Dialogar con la autoimagen y describirla	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -El ejercicio propone que las participantes se observen en un espejo y a continuación escriban	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa

		-Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	acerca de las sensaciones y reflexiones obtenidas. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	
6 “Mis mapas”	-Recuperar los objetos que han marcado la historia personal de las participantes	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	-Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -A continuación, las integrantes escribirán la historia de algún objeto con valor sentimental para ellas. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
7 “Mis huellas”	-Reconocer las vocaciones personales	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -En esta actividad, las asistentes al taller reflexionarán sobre aquellas actividades que realizan y las hacen sentirse plenas. También sobre el legado que han dejado a lo largo de su vida. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
8 “Mis ecos”	-Recordar a las personas que han inspirado a las participantes	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las integrantes recordarán por medio de esta actividad a las personas que han influido positivamente y que consideran como modelo a seguir. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa

9 “Mis cumbres”	-Reconocer los deseos personales más significativos y reflexionar sobre cómo han cambiado estos con el tiempo. sobre	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las trabajadoras escribirán un texto sobre sus aspiraciones más deseadas en la vida, incluso si para ellas son inalcanzables o utópicas. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
10 “Mis rocas”	-Recuperar la herencia lingüística y cultural de cada trabajadora	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las asistentes al taller indagarán en su memoria sobre aquellas palabras o frases que consideran especiales porque han transformado su vida o porque se las dijo alguien a quien respetaban mucho. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
11 “Mi estrella”	-Descubrir la misión de vida de las participantes	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Ejercicio de autoconocimiento donde las asistentes reflexionarán acerca de sus pasiones en la vida y cómo las han descubierto. También es válido mencionar si consideran que aún no la han encontrado. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
12 “Mis contrastes”	-Lograr que las trabajadoras se	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y

	reconozcan como personas valiosas a pesar de las dificultades	-Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Desarrollo -A continuación, se pide a las participantes, elaborar un escrito donde comenten alguna situación difícil por la que hayan pasado y qué hicieron para salir de ella. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	diario de evidencias) -Participación activa
13 "Mi ofrenda"	-Descubrir las aportaciones de las participantes hacia la vida de los demás	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Las participantes reconocerán en un escrito sus logros, por pequeños que sean, sus aportes hacia la sociedad en la que viven (familia, escuela, comunidad, etc.) Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
14 "Mis tinieblas"	-Reconocer la "sombra" de cada participante y trabajar con ella.	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Se pide realizar un escrito donde las participantes reconozcan miedos, emociones reprimidas o alguna situación de la cual no se sientan orgullosas. Dado que puede ser difícil compartir experiencias dolorosas con otras personas, no se obligará a las participantes a realizar esta actividad si no lo desean. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa

15 "Mi espíritu"	-Indagar en la vida espiritual de las trabajadoras del hogar	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -En este ejercicio de introspección, las participantes realizarán una reflexión sobre significado que la espiritualidad tiene para cada una y cómo la viven. Cierre - Discusión grupal sobre la actividad realizada y registro de impresiones personales en el diario de evidencias.	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa
16 "Punto de llegada"	-Hacer retrospectiva acerca de lo aprendido durante el taller y proyecciones hacia el futuro	-Pluma -Cuaderno de ejercicios o -Aplicación de notas en dispositivo móvil -Diario de evidencias -Presentación con diapositivas -Plataformas virtuales <i>Zoom</i> y <i>WhatsApp</i>	Inicio -Se da a conocer la actividad a las trabajadoras, indicando su propósito. Se despejan posibles dudas. Desarrollo -Para esta actividad se trabajará nuevamente con las preguntas ¿quién soy yo? y ¿cuál es mi sentido de vida? Observar si se han logrado cambios, cómo se lograron y en qué consistieron. Cierre -Registrar en el diario de evidencias cómo se sienten después de haber participado en el taller, qué nuevos aprendizajes, ideas o proyectos obtuvieron. -Para finalizar se invitará a las trabajadoras del hogar a seguir escribiendo y a publicar su historia. -Mensaje de despedida -Entrega de constancias	-Producciones escritas (cuaderno de ejercicios y diario de evidencias) -Participación activa

Tabla 1. **Cronograma de actividades del taller.** Elaboración propia con base en Espinosa, A. y Rugarcía, E. (2007). *Secretos, leyendas y susurros*. México: DEMAC, p. 144. *Copyright* de Documentación y estudios de Mujeres, A.C. y Rueda, A. (2019). *El impacto de la escritura terapéutica en la manera de sobrellevar el duelo de cuidadores de personas que fallecieron de cáncer*. [Trabajo de Grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Bogotá-Colombia.

Las sesiones fueron planeadas semanalmente para que las trabajadoras tengan tiempo de realizar cada actividad, ya que tienen muchas ocupaciones. Cabe destacar que se ofrecerá la posibilidad de corregir sus textos a quienes lo deseen y publicarlos en un blog.

Tabla 2. Cronograma de actividades de la propuesta																						
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5					
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4		
Taller de escritura autobiográfica	■				■				■				■									
Elaboración de campaña publicitaria																	■	■	■			
Evaluación de la propuesta																				■		

Tabla 2. Cronograma de actividades de la propuesta. Elaboración propia.

6.2.2 Campaña publicitaria “Mi trabajo vale”

A continuación, se presenta la descripción de la campaña publicitaria, basada en un proyecto realizado por una estudiante de diseño gráfico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el cual pretendía visibilizar a través de medios visuales, las condiciones en que laboran las trabajadoras del hogar en ese país, con la finalidad de generar consciencia en los empleadores, para que las mejoren.

En ese sentido, hay una gran necesidad de mostrar la realidad que vive un gran número de las personas que trabaja en hogares, ya que la sociedad civil no es totalmente consciente de ella, más bien se advierte ajena y en el caso de los

empleadores, un gran número se sienten cómodos con esta situación ya que de esta manera tienen más beneficios y ahorran dinero al no garantizar los derechos a sus empleados.

Ante este escenario, se vuelve prioritario exponer la problemática, ya que de esta manera será conocida y susceptible de recibir atención. Actualmente, a pesar del activismo en favor de las personas trabajadoras del hogar, los logros obtenidos son pocos; por ello es fundamental crear una campaña que promueva sus derechos y dé cuenta de la importante labor que hacen.

6.2.3 Justificación de la campaña publicitaria

Pretende influir positivamente en los empleadores con la finalidad de que respeten los derechos del personal que labora en su de hogar; para ello se utiliza el diseño persuasivo que implica tres áreas: publicidad comercial y no comercial; propaganda política e ideológica y comunicaciones de interés social, tales como campañas de salud, prevención, etc. Al respecto, Costa (2008) señaló lo siguiente:

El diseño visual constituye, hoy, el medio fundamental de la comunicación social. Su designio más noble es trabajar para mejorar nuestro entorno visual, hacer el mundo inteligible y aumentar la calidad de vida; aportar informaciones y mejorar las cosas; difundir las causas cívicas y de interés colectivo y la cultura. Su especificidad como disciplina es transmitir sensaciones, emociones, informaciones y conocimiento [...] Es por esta ambivalencia del diseño como herramienta privilegiada de comunicación (para bien y para mal), que su ejercicio

conlleva tantas implicaciones: económicas, políticas, técnicas, culturales, sociales y éticas (p. 1).

A continuación, se presenta el cronograma de actividades propuesto para la campaña publicitaria, que consta de siete sesiones, las cuales abarcan desde definir el público destino (cuya elección dependerá de los resultados obtenidos en el taller), hasta evaluar el impacto causado en él para determinar si se requiere hacer modificaciones.

Tabla 3. Cronograma de actividades de la campaña publicitaria			
Sesión	Objetivo	Materiales y recursos	Descripción
1	-Definir el público objetivo	- Computadora de escritorio	-Identificación de sitios web dirigidos a empleadores de personas trabajadoras del hogar
2	-Seleccionar medios de comunicación	- Computadora de escritorio	-Determinación de los medios adecuados para divulgar la campaña.
3	-Valorar el presupuesto	-Computadora de escritorio	-Estimación del costo de la campaña
4	-Diseñar contenido y mensajes	-Computadora de escritorio -Aplicaciones de diseño gráfico	-Creación de bosquejos para la campaña -Evaluación de contenido -Selección de diseño final
5	-Establecer plan de acción	-Computadora de escritorio	-Determinación de acciones a seguir para ejecutar campaña -Definición de la duración
6	-Asignar responsables de campaña	-Computadora de escritorio	-Selección del personal que colaborará en la campaña y asignación de funciones específicas que cumplirá
7	-Evaluar la pertinencia de la campaña	-Computadora de escritorio	-Determinación de instrumentos de control y evaluación para conocer la eficacia de la campaña
<p>Tabla 3. Cronograma de actividades de la campaña publicitaria. Elaboración propia con base en Mazzoli, S. (s.f.) <i>Cómo crear una Campaña de Comunicación en 8 Pasos.</i> (S. I.) Silvia Mazzoli. Recuperado de https://www.silviamazzoli.com/como-crear-una-campana-de-comunicacion-en-8-pasos/</p>			

Ejercicio de evaluación

La siguiente imagen muestra un ejercicio de evaluación basado en el Decálogo de un proyecto innovador, donde se realiza la intersección de diferentes factores; esto con la finalidad de medir el grado de innovación de una propuesta.

A continuación, se presentan los criterios de evaluación, mismos que se argumentan para determinar el puntaje obtenido en cada rubro:

1. **Experiencia de aprendizaje vital:** El proyecto aporta a las trabajadoras una experiencia de aprendizaje sustancial, donde adquieren la habilidad de expresarse mediante la palabra escrita, esto les ofrece oportunidades reales de superación.
2. **Metodologías activas de aprendizaje:** Son utilizadas para afianzar conocimientos en las participantes y permiten la generación de un clima de confianza entre ellas y la responsable. Ello facilita la interacción, así como el apoyo grupal y promueve la realización personal.
3. **Aprendizaje más allá del aula:** Esta propuesta no limita su desarrollo al ambiente de un aula, más bien lo expande, integrando situaciones de la vida cotidiana que rodean a las trabajadoras del hogar, lo que la hace más cercana a ellas.
4. **Experiencia de aprendizaje colaborativo:** Se fomenta este tipo de aprendizaje al permitir la colaboración de todas las integrantes en la realización de los ejercicios, así como en la retroalimentación, de manera que todas aprendan de todas, hecho que favorece la participación.
5. **Aprendizaje C21:** El proyecto incentiva la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para vivir en el Siglo XXI, tales como pensamiento crítico, creatividad, comunicación y colaboración.

6. **Experiencia de aprendizaje auténtica:** Se promueve el aprendizaje vivencial basado en las experiencias significativas de las trabajadoras, lo que estimula su desarrollo emocional.
7. **Experiencia de aprendizaje con base en retos:** El proyecto incorpora actividades creativas y abiertas que representan retos tanto para las participantes como para la facilitadora. Sin embargo; las actividades son flexibles y se adaptan a los conocimientos, capacidades e intereses de las integrantes.
8. **La evaluación como herramienta de aprendizaje:** Esta propuesta concibe a la evaluación como una herramienta colaborativa mediante la cual se alcanza un aprendizaje recíproco entre trabajadoras del hogar y responsable.
9. **Experiencia de aprendizaje digital.** El proyecto promueve entre las participantes la capacidad de análisis y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como medio para utilizar, producir y compartir información, hecho que fomenta el intercambio de saberes y el conocimiento de plataformas digitales.
10. **Experiencia de aprendizaje sostenible.** A pesar de que solo se tiene el planteamiento de la propuesta, su diseño incluye una evaluación que, en caso de implementarse, contempla un crecimiento a futuro, mediante la mejora continua, gracias a la identificación de fortalezas y oportunidades.

MODELO VISUAL DE EVALUACIÓN

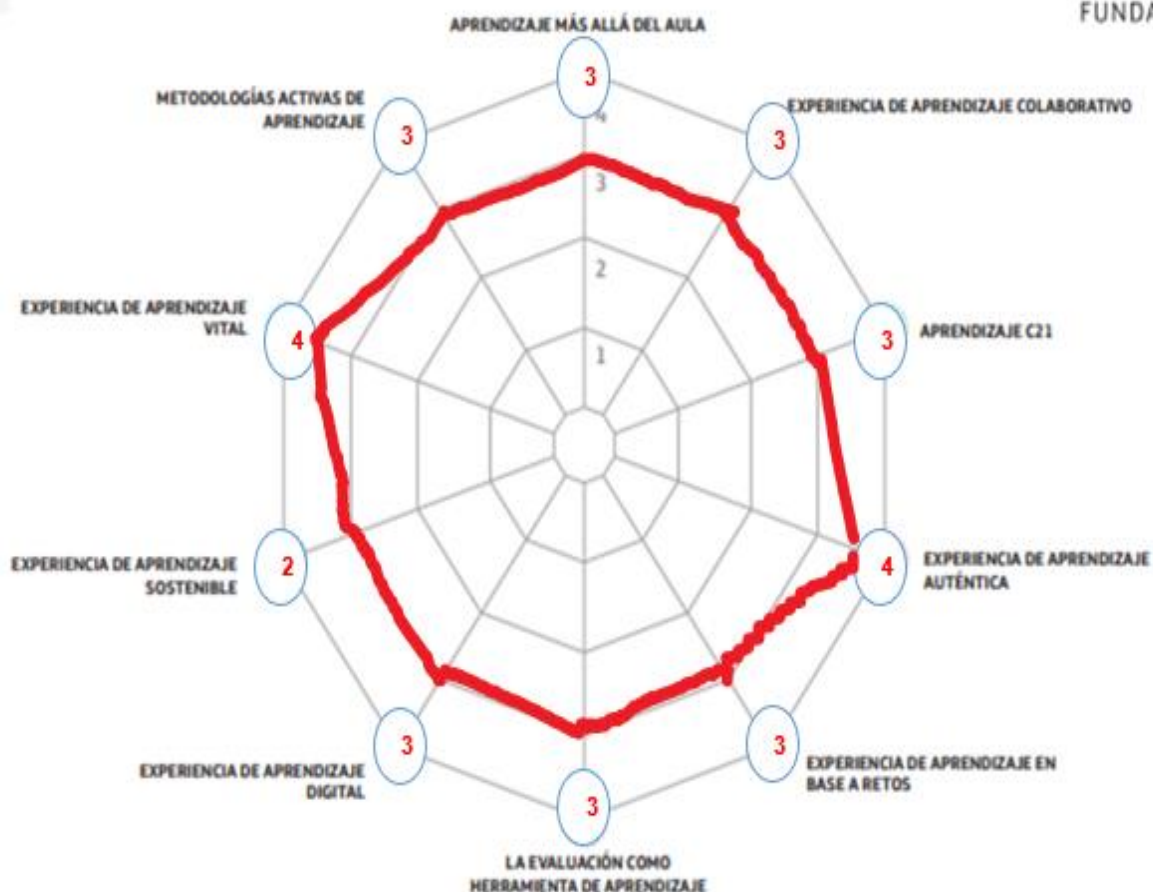


Figura. 13. Modelo visual de evaluación. Adaptada de Decálogo de un proyecto innovador. 10 criterios que debe cumplir un proyecto innovador. (2014) México: Fundación telefónica. Recuperado de <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/341/>

De este modo, resalta que la propuesta busca empoderar a las trabajadoras del hogar y hacerles ver que ellas tienen la capacidad de generar un cambio en su vida. Es decir, en lugar de ofrecerles la solución del problema se les hace conscientes de que disponen de herramientas que pueden utilizar en su beneficio para garantizar sus derechos.

6.3 Fase de seguimiento y evaluación

Evaluar tiene que ver con juzgar la calidad o eficiencia de una acción u objeto; los seres humanos constantemente realizan este proceso en su vida cotidiana al realizar compras, ver televisión, leer un libro, escuchar noticias, etc.

Bhola (1992, p. 9) señala al respecto de la evaluación profesional que su objetivo principal es “generar información que pueda usarse en la planificación y la puesta en práctica de programas para mejorar la calidad de vida”.

Así mismo, el autor comenta que las evaluaciones ordinarias mencionadas implican el uso del sentido común; sin embargo, la evaluación profesional va más allá, puesto que se actúa en nombre de instituciones y por tanto las evaluaciones deben ser fundamentadas (1992, p.10).

Para lograr este propósito, existen diversos modelos de evaluación asentados en dos tipos de paradigmas: el racionalista y el naturalista. Estos determinan el pensamiento y el comportamiento metodológico de los evaluadores: lo que ellos piensan sobre la naturaleza de la realidad; y cómo piensan que puede llegarse a establecer "afirmaciones fundamentadas" (Bhola, 1992, p. 28).

El paradigma a utilizar para evaluar la estrategia de intervención será el naturalista, que sugiere estudiar el comportamiento humano en su contexto natural. Dicho paradigma es de orientación holista y busca estudiar la realidad como un todo, sin dividirla artificialmente en partes y segmentos para ajustarla a la conveniencia del evaluador (Bhola, 1992, p. 30).

Una vez establecido el término “paradigma”, se definen los “modelos de evaluación”, que para Bhola (1992, p.28) son la esencia de las experiencias de los evaluadores por separado, desarrolladas en el marco de determinados paradigmas. Es decir, son un conjunto de supuestos, valores, preferencias y procedimientos presentados como una unidad.

Se eligió el modelo de evaluación centrado en procesos debido a que su intención es orientar la práctica educativa en función de las necesidades de los alumnos, a través de la regulación de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Arias, Labrador y Gámez (2019) mencionan que “desde esta perspectiva se compromete la participación del docente y alumno en el desarrollo del acto educativo, de ahí que sea un proceso dinámico, complejo, donde lo importante es que quien se educa enfatice en la creación, en el trabajo.” (p. 319).

En este tipo de evaluación, el aprendizaje no representa una meta, sino un medio de reflexión, donde se toma en cuenta y promueve la experiencia del educando para lograr los aprendizajes esperados.

Una vez mencionados el paradigma y modelo de evaluación a seguir, se presentan los instrumentos escogidos para valorar la eficacia de la solución planteada para resolver el problema.

6.3.1 Evaluación del taller de escritura

Se realizará mediante los registros plasmados tanto en el diario de clase, como en el de trabajo, también se presenta una escala de actitudes para evaluar la disposición mostrada por las participantes durante las sesiones.

Diario de clase

En este documento, cada participante registrará su experiencia personal sobre las actividades realizadas; cuenta con las siguientes ventajas:

- Promueve la autoevaluación.
- Permite el registro libre y contextualizado de las observaciones.
- Contribuye a verificar el nivel de logro de los aprendizajes

Tabla 4. Diario de clase del taller	
Nombre:	Fecha:
¿Qué aprendí hoy?	
¿Qué me gustó más y por qué?	
¿Qué fue lo más difícil?	
¿Cómo superé esas dificultades?	
¿Qué dudas tengo de lo que aprendí?	
¿El tema abordado se relaciona con mi vida cotidiana?	
¿Participé activamente en el desarrollo de la actividad?	
¿Ayudé a otras compañeras a realizar su trabajo?	
Tabla 4. Diario de clase del taller. Adaptado de Diario de clase, Anonymous, (2018). <i>Evaluación educativa</i> . Recuperado de http://evaluacionenelprocesoeducativo.blogspot.com/2018/10/diario-de-clase.html	

Diario de trabajo

Es un instrumento que elabora el docente para obtener información acerca del desarrollo de la jornada o de hechos particulares que influyeron en esta, como las actividades, su organización, hechos relevantes surgidos, reacciones, logro de objetivos de aprendizaje, etc.

El diario puede escribirse de manera libre; sin embargo, se incluye un formato con preguntas detonadoras que facilitarán el ejercicio.

Tabla 5. Diario de trabajo del taller






	Docente:	Fecha:
	Actividad:	Temática:
Desempeño	¿Cómo califico la jornada?	
	¿Qué factores facilitaron o dificultaron el desarrollo de la jornada?	
Participantes	¿Mostraron interés y se involucraron en la actividad?	
	¿Cuál fue la actitud predominante en la sesión?	
	¿Quiénes participaron más? ¿Porqué?	
	¿Quiénes participaron menos? ¿Porqué?	
	¿Qué comentarios expresaron las participantes al finalizar la sesión?	
Docente:	¿Mis intervenciones fueron adecuadas?	
	¿Favorecí la integración de las participantes?	
	¿Mis instrucciones fueron claras y precisas?	
	¿Promoví el debate y los retos de, aprendizaje?	
	¿Qué puedo mejorar para la próxima actividad?	
Planeación	¿Fue suficiente el tiempo para la realización de las actividades?	
	¿Las actividades estaban enfocadas hacia el logro de aprendizajes?	
	¿Los materiales eran adecuados para trabajar?	

Tabla 5. **Diario de trabajo del taller**. Adaptado de Guerrero, J. (2019). *¿Cómo diseñar rúbricas, listas de cotejo y diarios de trabajo? Ejemplos descargables*. Docentes al día. Recuperado de <https://docentesaldia.com/2019/02/13/como-disenar-rubricas-listas-de-cotejo-y-diarios-de-trabajo-ejemplos-descargables/>

Escala de actitudes.

Las escalas son instrumentos muy utilizados para medir actitudes y valores. Definimos una escala como una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna forma los fenómenos sociales (García, Aguilera y Castillo, 2011, p. 2).

De este modo, el siguiente instrumento permitirá conocer la disposición de las participantes para trabajar durante cada sesión del taller.

Tabla 6. Escala de actitudes del taller					
Participante:	Sesión	Actividad:	Fecha:		
Instrucciones: Encierra la cara que refleja cómo te sientes al realizar estas actividades:					
Quando escribo	Súper contenta	Contenta	Indiferente	Triste	Molesta
Al trabajar en equipo					
Al ayudar a mis compañeras					
Al expresar una opinión					
Quando alguien no comparte mi punto de vista					
Al escuchar comentarios de otras participantes					
Tabla 6. Escala de actitudes del taller. Adaptado de Nieto, M. J. (2009). <i>Instrumentos de Evaluación formativa</i> . Slideshare. Recuperado de https://es.slideshare.net/mnieto2009/instrumentos-de-evaluacin-formativa-bajo-el-enfoque-por-competencias					

6.3.2 Evaluación de la campaña publicitaria

Con el objetivo de conocer la percepción acerca del diseño de la publicidad y enriquecer la propuesta, se mostrará la publicidad a personas trabajadoras del hogar, en caso de ser posible a empleadores y también a personas ajenas al tema y se les pedirá que contesten estas preguntas:

Tabla 7. Evaluación de la campaña publicitaria		
Cuestionario de opinión sobre la propuesta		
Nombre:	Edad:	
Instrucciones: Seleccione la opción de su preferencia		
1. Las personas trabajadoras del hogar merecen respeto	a) De acuerdo b) Me es indiferente c) En desacuerdo	
2. ¿Cuál es su opinión sobre lo que observa?	a) Me agrada b) Me es indiferente c) Me desagrada	
3. ¿El contenido es atractivo visualmente para usted?	a) Sí b) No	
4. ¿Qué sentimientos le genera?	a) tristeza b) empatía c) felicidad	
5. ¿El mensaje le parece adecuado?	a) Sí b) No	
6. ¿Se identifica con él?	a) Sí b) No	
7. Después de lo observado, ¿cambió su percepción sobre las personas trabajadoras del hogar?	a) Sí b) No	
Tabla 7. Evaluación de la campaña publicitaria. Adaptado de Pérez, C. (2010). Campaña sensibilizadora dirigida a los empleadores de trabajadoras de casa particular. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/02/02_2690.pdf		

Posteriormente se hará un análisis con la información recabada para saber si la campaña generó sensibilización en las personas a las que fue mostrada y en caso de requerirse, hacer los ajustes pertinentes.

7. Reflexiones finales

El trabajo del hogar es un empleo digno cuya importancia ha sido invisibilizada debido a la estructura social, histórica y cultural que ha prevalecido en México desde la antigüedad. Sin embargo, cada vez se realizan más acciones para generar un cambio en la percepción social acerca del mismo.

Las personas que conforman este sector laboral son mayoritariamente mujeres, ello refleja la desigualdad en la distribución de los roles de género predominante en la actualidad, no solo en México, sino también en el mundo.

En otro orden de ideas, son dignos de resaltar los logros alcanzados en este tema; tanto la reforma a la Ley del Trabajo en México para caracterizar a quienes realizan labores dentro de una casa a cambio de salario como “personas trabajadoras del hogar” y así evitar que se les nombre de forma despectiva.

La reciente reforma a la Ley del Seguro Social hace obligatorio inscribir a las personas trabajadoras del hogar al IMSS, de manera que cuenten con los 5 seguros, que son:

- 1) Enfermedades y maternidad
- 2) Riesgos de trabajo
- 3) Invalidez y vida
- 4) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- 5) Guarderías y prestaciones sociales

Ahora bien, este proyecto surgió con la intención de mostrar el contexto que rodea a este empleo y especialmente concientizar a la sociedad acerca de la importancia de esta labor tan conocida, pero poco valorada. En este sentido, el trabajo realizado aporta una comprensión más amplia del tema, pues resume lo hecho hasta el momento y la situación actual de las trabajadoras, además de que

propone una estrategia para empoderarlas y eliminar así las barreras que les impiden desarrollarse plenamente.

Aunque ahora la propuesta no se ha llevado a cabo, se trabaja en su implementación junto con la organización Nosotrxs y también es importante mencionar que el 25 de junio de 2021 se realizó un taller virtual de dos horas para acercar a las trabajadoras a la escritura, la cual fue una grata experiencia que sirvió para sentar las bases del próximo taller.

En el caso de las personas trabajadoras del hogar, se deben proteger sus intereses, ya que han atravesado por diversas situaciones económicas, sociales y culturales que limitan su desarrollo laboral y, en consecuencia, la posibilidad de percibir mayores ingresos.

En este sentido, un factor que contribuye a mantener estas condiciones que es la discriminación y se traduce en un trato inferior, menor sueldo, jornadas laborales de más de 12 horas, alimentación insuficiente o de mala calidad, pagos en especie, falta de prestaciones como aguinaldo, licencia por enfermedad o embarazo, vacaciones, etc. Todo ello sin mencionar que este trabajo implica un gran riesgo para las mujeres de ser acosadas o abusadas sexualmente.

Por tal motivo, se exhorta a quienes contratan trabajo del hogar a mostrar empatía con su personal para construir relaciones sanas y duraderas, ya que hay un alto grado de rotación del mismo, por las condiciones desfavorables y posibilidades de crecimiento prácticamente nulas.

Cabe resaltar que, el hecho de que las trabajadoras no reciban contrato laboral escrito, propicia violaciones a sus derechos, ya que no han quedado establecidos al igual que sus obligaciones y como consecuencia, el empleo puede ser más demandante, lo que genera estrés, que a su vez puede desencadenar en enfermedades o padecimientos crónicos.

En este orden de ideas, se debe promover una cultura de respeto hacia las personas trabajadoras del hogar, ya que los malos tratos y la discriminación que

reciben derivan en baja autoestima. De igual manera, las condiciones de aislamiento en que se lleva a cabo el empleo, impiden formar grupos de apoyo laboral y buscar mejores condiciones de empleo, lo que refuerza el sentimiento de inferioridad.

Ante tal situación, se eligió el taller de escritura como estrategia para enseñar a las trabajadoras a reconocer su valor y darse cuenta de que pueden influir en su realidad y transformarla mediante la escritura, recurso que las empodera al brindarles nuevas perspectivas acerca de un acontecimiento.

Por su parte, la campaña publicitaria fue pensada con la finalidad de disolver los mitos y prejuicios que rodean al trabajo del hogar, reforzados durante mucho tiempo por medios de comunicación como la televisión.

Con estas acciones se pretende visibilizar las condiciones en que se desarrolla este empleo y lograr que se vea con respeto a quienes lo ejercen, en el marco de una sociedad equitativa y justa, que sea el reflejo de una mayor consciencia.

REFERENCIAS

- Adorna, R. (2013). *Practicando la escritura terapéutica*. 79 ejercicios. México: Desclée De Brouwer.
- Arias, S., Labrador, N. y Gámez, B. (2019). Modelos y épocas de la evaluación educativa. *Educere*, 23(75), 307-322
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- Bautista, M. (s.f.) *Biografías Trabajadoras del Hogar*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=488&id_opcion=473&op=476#:~:text=Marcelina%20Bautista%20Bautista%20Ileg%C3%B3%20a,del%20Hogar%20A.%20C.%20\(CACEH\)](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=488&id_opcion=473&op=476#:~:text=Marcelina%20Bautista%20Bautista%20Ileg%C3%B3%20a,del%20Hogar%20A.%20C.%20(CACEH))
- Bautista, M. (2015). El trabajo doméstico. *Revista de derechos humanos – defensor*. (1). 14-17. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27854.pdf>
- Branden, N., (2016). *Cómo mejorar su autoestima*. México: Paidós. 160 pp.
- Bensusán, G. (2019) *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. México: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697143.pdf
- Cámara de Diputados. (2021). *Ley Federal del trabajo*. México: H. Congreso de la Unión. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Carr, W. y Kemmis, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez Roca. 245 pp.

- Castro, Reyna y Méndez. (2017). Metodología de Intervención en Trabajo Social. México: Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Nacional Autónoma de México, Academia Nacional de Investigación en Trabajo Social. Recuperado de <https://www.acanits.org/assets/img/libros/Metodologia%20TS.pdf>
- Cebollada, M. (2016). *El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Cuadernillo-01_EITrabajodelHogar_WEB_.pdf
- Charles, M. (1991). Comunicación y procesos educativos. *Revista Tecnología y comunicación educativa*. (17). 17-23. Recuperado de http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/tecycomeduno17.pdf
- Charlier, S. y Caubergs, L. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Bélgica: Comisión de Mujeres y Desarrollo https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf
- Chrobak, R. (1998): *Metodologías para lograr aprendizajes significativos*. EDUCO: Editorial Universidad Nacional de Comahue. Argentina.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012) *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México. Autor Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- CONAPRED (30 de marzo DEL 2011), día de las trabajadoras del hogar. México: Autor Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf

CONAPRED (2014) Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

CONAPRED (2017). Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf

CONAPRED (s.f.) Discriminación e igualdad. México: Autor. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142%20&op=142

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (s.f.) Discriminación Trabajadoras del Hogar. México: Autor. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. (2017). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México. México: Autor. Recuperado de <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/790/d09/5a6790d099f9f244033205.pdf>

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. (2021). Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México. México. Recuperado de <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>

- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1988). *Protocolo de San Salvador*. Costa Rica: Autor. Recuperado de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/images/stories/1988_ProtocoloSanSalvador_convam.pdf
- Cortés, W. (2021). *Me reconozco a través de la escritura* [archivo de video]. Recuperado de <https://www.facebook.com/MiTrabajoEnElHogar/videos/2855945157952405/?app=fbl>
- Costa, J. (10 de marzo del 2008). Privilegio y compromiso del diseño gráfico. Barcelona: Foro alfa. Recuperado de <https://foroalfa.org/articulos/pdf/privilegio-y-compromiso-del-diseno-grafico.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*. 2(7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Ferreira, M. (2020). *Desigualdades y brechas de género en tiempos de pandemia*. México. Consejo Mexicano de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://www.comecso.com/las-ciencias-sociales-y-el-coronavirus/desigualdades-brechas-genero-pandemia>
- Florez, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697143.pdf
- Freire, P. (1972). *Conciencia crítica y liberación. Pedagogía del oprimido*. Bogotá: Ed. América Latina. 175 pp.

- Fundación telefónica. *Decálogo de un proyecto innovador. 10 criterios que debe cumplir un proyecto innovador.* (2014) México: Fundación telefónica. Recuperado de <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/341/>
- García, J., Aguilera, J., Castillo, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 8(16), 1-13.
- García, M. (1986). La encuesta. En: M. García, J. Ibáñez J y F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación* (pp. 141-70). Alianza Universidad Textos.
- Goldsmith, M. (1998). De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. *Debate feminista 17*. Recuperado de https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/432/369
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 634 pp.
- Hernández, V. (1981). *Arquitectura doméstica de la Ciudad de México (1890-1925)*. México: UNAM
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2002). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2002*. México. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2002/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Estadísticas a propósito del Día Internacional del trabajo doméstico (22 de julio). Datos nacionales*. México. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Estadísticas a propósito del Día Internacional del trabajo doméstico (22 de julio). Datos nacionales.* México. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, nueva edición. Tercer trimestre de 2022. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_nota_tecnica_trim3_2022.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Desigualdad en cifras. Roles y estereotipos de género, una forma de discriminación contra las mujeres.* México. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN10_2017.pdf

Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: Una aproximación al tema.* Buenos Aires Argentina: Dunken. 146 pp.

Kemmis, S. y McTaggart, R. (1988). *Cómo planificar la investigación-acción.* Barcelona: Laertes

Martínez, M. (1999). El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la educación *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1(1), 16-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15501102.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Salario.* (S.I.) OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_615694/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Historia de la OIT.* (S.I.) OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

Pérez, C. (2010). Campaña sensibilizadora dirigida a los empleadores de trabajadoras de casa particular. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Transformando México desde lo local*. México: Autor. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://premioods.municipal.undp.org.mx/&ved=2ahUKEwizod_oo6PvAhVMlqwKHW0HBTwQFjACegQICRAD&usg=AOvVaw0dv4SOYiA5FT_0WY6hxnSq

Prevencionar. (2021). *STPS: Entró en vigor el convenio 189 de la OIT que protege a las personas trabajadoras del hogar*. México: Autor. Recuperado de <http://prevencionar.com.mx/2021/07/05/stps-entro-en-vigor-el-convenio-189-de-la-oit-que-protege-a-las-personas-trabajadoras-del-hogar/#:~:text=Entra%20en%20vigor%20el%20Convenio,dignificaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20del%20hogar.>

Rueda, A. (2019). *El impacto de la escritura terapéutica en la manera de sobrellevar el duelo de cuidadores de personas que fallecieron de cáncer*. [Trabajo de Grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO.

Sierra, R. (1994) *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo. 705 pp.

Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales*, (17), 91-106. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008&lng=es&tlng=es.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1989). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós 344 pp.

Toledo, M. (2014). *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*. [Tesis de doctorado, Centro de

Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social]. Repositorio CIESAS.

Torres, N. (2020) *Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el Sindicato y acontecimientos recientes*. México: Wiego. Recuperado de <https://www.wiego.org/resources/historia-del-movimiento-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-mexico-caceh-el>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta virtual para personas trabajadoras del hogar.

Trabajadores(as) del hogar. Datos generales.

Encuesta para trabajadores del hogar

**Obligatorio*

Sección sin título

1. Nombre (opcional)

2. Edad

3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

4. Estado donde vive *

5. Delegación/Municipio *

6. Su vivienda es: *

Marca solo un óvalo.

- Casa única
- Conjunto de casas
- Fraccionamiento
- Departamento en edificio
- Otro

7. ¿Dónde Nació? *

8. Estado civil

Marca solo un óvalo.

- Casado(a)
- Soltero(a)
- Unión libre
- Divorciado(a)/separado (a)
- Viudo(a)

9. Escolaridad

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Licenciatura
- Posgrado

10. ¿Cuántas personas viven en su casa?

11. ¿Tiene hijos?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

12. ¿De qué edades?

13. ¿Cuántas personas aportan económicamente a su hogar?

14. Ingreso mensual de su hogar

Marca solo un óvalo.

3 000 o menos

3 000 a 5 000

5 000 a 10 000

10 000 o más

Situación de trabajadores(as) del hogar

15. ¿Cuántos años se ha dedicado al trabajo del hogar?

16. ¿Ha laborado en algo distinto?

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí (especifique en qué, en la opción "Otros")
- Otro: _____

17. Actualmente, ¿es su única fuente de ingreso?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No (especifique sus otras fuentes de ingreso en la opción "otro")
- Otro: _____

18. ¿Conoce sus derechos laborales como trabajador del hogar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

19. ¿Con cuáles de estos derechos cuenta en su(s) trabajo(s)?

Selecciona todos los que correspondan.

- 8 horas de descanso nocturno continuo.
- Descansos entre horas de trabajo.
- Descanso semanal.
- Habitación cómoda e higiénica.
- Alimentación sana y suficiente.
- Aguinaldo.
- Vacaciones
- Trato digno, respetuoso y amable.
- Respeto a su condición física, étnica, religiosa, económica y preferencia sexual.
- Contrato escrito.
- Permiso de maternidad.
- Servicio médico (Especifique cuál en "otro")

Otro: _____

20. ¿Pertenece a alguna asociación o grupo que defienda sus derechos laborales?

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí (especifique cuál en la opción "otro")
- Otro: _____

21. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

22. ¿Cuántos horas al día trabaja?

23. ¿Le parece justo el salario que le pagan?

24. ¿Trabaja de planta o entrada por salida?

Selecciona todos los que correspondan.

- Planta
- Entrada por salida

Otro: _____

25. ¿Qué actividades realiza en su trabajo?

Selecciona todos los que correspondan.

- Limpieza
- Compras
- Preparación de alimentos
- Lavado
- Planchado
- Pagos
- Cuidado de menores de 18 años
- Cuidado de adultos mayores
- Cuidado de enfermos/personas con discapacidad

Otro: _____

26. ¿Cómo considera su trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Normal
- Pesado
- Muy pesado

27. ¿Ha recibido aumento de sueldo en el último año?

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí (especifique la cantidad en "otro")
- Otro: _____

28. ¿Le pagan horas extras?

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí (especifique la cantidad en "otro")
- Otro: _____

29. ¿Le dan pagos en especie?

Marca solo un óvalo.

- Sí, adicionales al salario (especifique el tipo en "otro")
- Sí, forman parte del salario (especifique el tipo en "otro")
- Otro: _____

30. ¿Cómo es la relación con su empleador (a)?

Marca solo un óvalo.

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

31. ¿Desea hacer un comentario final?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Formularios