



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
PSICOLOGÍA SOCIAL

**“RELACIONES DE PODER ENTRE EMPLEADAS DEL HOGAR
MENORES DE EDAD Y SUS PATRONAS”**

Investigación realizada por Lesvia Guisela Hernández Morán
Para obtener el grado de Licenciada en Psicología Social

Alicia Saldivar Garduño

Asesora

Carlos Contreras Ibáñez
Lector

Fernando Ortiz Lachica
Lector

México junio 2003



**A vos...
por saber estar en todo momento.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
JUSTIFICACION	9
MARCO SOCIODEMOGRÁFICO	11
1.INFANCIA	11
1.1.Situación de la Niñez en el Mundo	11
1.2. La Infancia en México	13
1.2.1. Volumen y distribución.....	13
1.2.2. Mortalidad.....	14
1.2.3. Migración.....	14
1.2.4. Salud y nutrición	15
1.2.5. Educación.....	15
1.2.6. Población indígena	16
1.2.7. Trabajo	17
1.2.8. Niñas, niños y adolescentes en condiciones especialmente difíciles.....	17
2.TRABAJO INFANTIL.....	20
2.1. El trabajo Infantil en el Mundo	20
2.2.Trabajo Infantil en América Latina y México	23
3. TRABAJO DOMÉSTICO	26
3.1.Empleadas del Hogar.....	29
3.2. Empleadas del hogar menores de edad (Trabajadoras domésticas infantiles)	32
4. LAS NIÑAS Y NIÑOS TRABAJADORES Y SUS DERECHOS	37
MARCO TEÓRICO.....	1
1.PODER.....	40
1.1. Qué es el poder	40
1.2. Definición de poder	42
1.3. Tipos de poder.....	43
1.3.1. Tipología según la diferencia de recursos:	44
1.3.2. Tipología según sus efectos.....	45
1.3.3. Tipología según la relación	46
1.4. El poder social según los recursos	47
1.4.1. Poder de recompensa.....	48
1.4.2. Poder coercitivo.....	48
1.4.3. Poder legítimo	49
1.4.4. Poder referente.....	49
1.4.5. Poder de experto	50
1.5. Las bases del poder de French y Raven en el contexto actual.....	50
2. ESTEREOTIPOS	53

2.1. Definición de estereotipo.....	53
2.2. Consecuencias de los estereotipos	55
2.3 . El estereotipo del indígena	57
2.4. El estereotipo del migrante.....	59
2.5. Los estereotipos de género	61
2.6. El estereotipo del menor trabajador.....	63
3. TRABAJO DOMÉSTICO, PODER Y ESTEREOTIPOS.....	65
3.1. Relación del trabajo doméstico con el poder y los estereotipos.....	65
3.2. Niñas empleadas del hogar	67
4. ORIENTACIÓN SOCIAL.....	71
4.1 Colectivismo e Individualismo	71
MÉTODO.....	75
ESTUDIO 1.....	75
1. METODOLOGÍA CUALITATIVA.....	75
1.1 Objetivos.....	75
1.2. Hipótesis.....	75
1.3 Variables e Indicadores.....	76
1.4 Operacionalización de variables e indicadores:	77
1.4 Participantes.....	78
1. 5 Instrumentos.....	79
1.6 Procedimiento.....	80
1.7 Análisis	80
1.8 Resultados.....	81
ESTUDIO 2.....	95
2. METODOLOGÍA CUANTITATIVA	95
2.1 Objetivos.....	95
2.2 Hipótesis.....	95
2.3 Variables.....	96
2.3.1 Variables dependientes	96
2.3.2 Variables independientes.....	96
2.4 Operacionalización de variables.....	97
2.5 Participantes	98
2.6 Instrumentos.....	99
2.7 Procedimiento.....	103
2.8 Análisis	103
2.8.1 Correlación de Pearson	104
2.8.2 Pruebas T de Student	106
2.8.3 Análisis de Varianza Unidireccional (ANOVA One way))	108
2.9 Resultados.....	113
2.9.1 Características de la muestra.....	113
3. INTEGRACIÓN DE RESULTADOS.....	115

4. DISCUSIÓN.....	117
REPORTE DE INTERVENCIÓN	125
1.OBJETIVO GENERAL:	125
1.2 OBJETIVOS PARTICULARES:.....	125
2. CARACTERÍSTICAS DEL TALLER:.....	126
3. EJES TEMÁTICOS	126
4. JUSTIFICACIÓN.....	127
5. CARTAS DESCRIPTIVAS	129
6. RESULTADOS	129
5.1 . Evaluación Objetiva	130
5.1 . Evaluación Subjetiva.....	131
CONCLUSIONES.....	132
REFERENCIAS	135
ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha tenido como objetivo el estudio de las relaciones de poder entre las empleadas del hogar - menores de edad - y sus patronas.

Para introducirnos en el tema, consideramos necesario hacer referencia a la situación de la niñez en el mundo, en Latinoamérica y en México. Seguidamente se abordó el estudio de la niñez trabajadora donde se evidenció que, debido a situaciones de carácter social y ante la agudización de la crisis económica cada vez es mayor el número de niñas y niños que se incorporan a actividades laborales desde muy temprana edad, dejando - en algunos casos - familia, casa, escuela y comunidad, además de cambiar aspectos que forman parte de su identidad, vida cotidiana, estabilidad física y emocional. Estas situaciones obstaculizan el desarrollo integral de las niñas, los niños, las y los jóvenes.

Al abordar la situación de las niñas empleadas del hogar, se manifestó un hecho muy significativo que corresponde a la invisibilización del trabajo doméstico a través de la historia, además de no ser valorado como una actividad importante. Es decir que además de las características propias de las menores empleadas del hogar que las ubican en una situación de vulnerabilidad, el trabajo que realizan es subestimado por la sociedad y no es valorado en toda su dimensión.

Para abordar teóricamente el tema de investigación se planteó desde la psicología social la teoría del poder, con una tipología propuesta por French y Raven (poderes: coercitivo, de recompensa, legítimo, referente y del experto). De igual forma se hizo una aproximación a la teoría de los estereotipos, debido a la atribución de

características y comportamientos que se le imputan a esta población; en algunas ocasiones, en las relaciones de poder se da una actitud negativa hacia las empleadas del hogar como consecuencia de los estereotipos asignados.

De igual forma, para analizar la problemática de una manera integral, se plantearon además de los campos psicológico y social, aspectos culturales adentrándonos en la orientación social (colectivismo – individualismo) propuesta por Triandis.

Para la realización del trabajo de campo se abordaron metodologías cualitativas y cuantitativas, realizando un análisis integral a través de la triangulación de los datos obtenidos por dichas metodologías.

Con la integración de los datos teóricos y empíricos se pudo establecer el tipo de relación de poder que se da entre la empleada y la empleadora, donde generalmente se ejerce el poder coercitivo, de recompensa y legítimo y, en menor grado los poderes del experto y referente.

De igual forma, con el análisis de los resultados se evidenció el hecho de que las empleadas tienen pocos o nulos derechos laborales (prolongadas jornadas, bajos salarios, explotación, inseguridad, malos tratos, discriminación, etc.). Esta serie de vejámenes sustentan - en la mayoría de casos - las relaciones de poder entre la menor empleada del hogar y su patrona.

Para finalizar y como una aportación a este sector, se presenta una intervención para contribuir a la reivindicación de la población - menores empleadas del hogar – a través del conocimiento y apropiación de sus derechos.

Considero que en la medida en que se sensibilice a la población en general sobre las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las menores empleadas

del hogar - además de desarrollar y consolidar la autoestima y los derechos laborales en las trabajadoras - se contribuirá a la dignificación de este sector y de su trabajo.

JUSTIFICACION

Para garantizar el pleno desarrollo de la niñez y la juventud mexicanas, se deben atender las consecuencias de la crisis económica que vivimos a nivel mundial y nacional ya que estas situaciones generan mortalidad, migración, problemas de salud y la incorporación - cada vez más temprana - de niñas, niños y jóvenes al mercado laboral.

Según informes de la Organización Internacional del Trabajo, entre las causas que generan el trabajo infantil están la pobreza, la migración, la discriminación, la falta de trabajo fijo y bien remunerado para los adultos, la escasez de escuelas, etc.

Ante esta realidad, las menores empleadas del hogar, además de la situación de vulnerabilidad que viven por ser mujeres, indígenas, migrantes, pobres y menores de edad, se encuentran realizando actividades laborales que no son reconocidas como trabajo, ya que éste es ubicado entre las ocupaciones de menor categoría, menor reglamentación y menor remuneración. Además el trabajo doméstico es invisibilizado ya que la mayoría de niñas y jóvenes realizan sus actividades laborales en un lugar distinto y lejos de su hogar y familias, y sus actividades laborales se consideran una extensión de las tareas propias de su sexo.

Así mismo las niñas y jóvenes empleadas del hogar, en la mayoría de situaciones, se encuentran atrapadas en un círculo de pesadas tareas que encubren situaciones de servidumbre, aunque en la cotidianidad no se les denomine como tal. Dentro de las ventajas que conlleva la contratación de niñas y jovencitas para el trabajo

doméstico está el hecho de ser más maleables, pagarles menos y su mantenimiento resulta más barato que el de un adulto; por lo anterior se manifiesta una mayor inclinación a la población antes mencionada.

Debido a las situaciones indignantes que viven las menores empleadas del hogar se plantea la presente investigación para conocer las condiciones en que se desenvuelve este sector; además de analizar las relaciones de poder que se dan entre ellas y sus patronas y determinar la orientación cultural cognitiva de esta población.

MARCO SOCIODEMOGRÁFICO

1. INFANCIA

Porque la infancia... además de todo eso tan radiante
tan modestamente fabuloso y sin embargo
tan cruelmente olvidado, la infancia es otra cosa.

(Mario Benedetti)

1.1. Situación de la Niñez en el Mundo

Cuando se hace referencia a la niñez, en cualquiera de los ámbitos socioculturales, casi siempre se le ubica a ésta como el futuro del país; no se ve y concibe a los niños como parte del presente. Si pensamos en el futuro de una nación, hay que tomar en cuenta cómo atendemos hoy a nuestras niñas y niños y qué tanto estamos respondiendo, como sociedad, a sus demandas.

Con las políticas económicas que han puesto en práctica los gobiernos de América Latina (y los demás países del mundo), se ha incrementado la distribución inequitativa del ingreso. Vivimos en un mundo de grandes transformaciones, generadas por el proceso de globalización¹, que a su vez provoca problemas que involucran a la niñez tales como: migración, trabajo infantil, farmacodependencia, pornografía infantil, entre otros (Bhattacharjea, 1999).

Ante la crisis económica que atraviesa el mundo entero, una de las principales víctimas de esta situación la constituyen las niñas y los niños. La pobreza, las presiones

¹ La globalización entendida como la creación de un mercado mundial en el que circulan libremente los capitales financieros, comercial y productivos; donde los países en vías de desarrollo son más pobres y dependientes de los países desarrollados.

sociales, la violencia y las guerras son los principales elementos que impiden que los niñas y niños crezcan y se desarrollen de una manera integral, en un estado seguro, estable y formativo(Gómez, 2002a). Se puede evidenciar entonces que la extrema pobreza se refleja en severos problemas y rezagos en educación, salud y vivienda: 150 millones de niños con desnutrición, 11 millones que se mueren antes de cumplir los cinco años, 300 mil que participan activamente en conflictos bélicos y 20 millones que no van a la escuela (según datos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF), también se suma a lo anterior la propagación del VIH-SIDA, y su impacto en los índices de mortalidad infantil, la delincuencia, el consumo de drogas, la prostitución y la explotación laboral, entre otros (Venegas, 2002).

Según datos presentados por la ONU, se calcula que cada año nacen 18 millones de niños con bajo peso, 34 millones no reciben inmunizaciones básicas, casi 53 millones de los 132 millones que nacen al año carecen de acta de nacimiento, y en el 2000 quedaron infectados de VIH-SIDA más de 10.3 millones de jóvenes de los cuales casi dos terceras partes eran niñas y mujeres jóvenes (Gómez, 2002b).

Ante este escenario real, vemos que la situación de las niñas, los niños las y los jóvenes es grave y desalentadoran, aunque han habido avances, aunque sea mínimos, como el hecho de la reunión de Naciones Unidas sobre la Infancia que se llevó a cabo del 8 al 10 de mayo del 2002, en Nueva York, donde los 180 estados miembros de esta institución se comprometieron con metas de aquí al 2015, para efectuar avances en el campo de la salud, la educación, la lucha contra el Sida, la lucha contra la pobreza y la exclusión (AFP, 2002). También se tiene claro que no basta el hecho de firmar

acuerdos, convenciones, etc.², sino que es necesaria la voluntad de los gobiernos para la creación y ejecución de políticas sociales en pro de la infancia, donde se tome en cuenta las causas de la situación actual de esta población.

1.2. La Infancia en México

Si nos ubicamos en la realidad de la infancia en México, vemos que la situación no cambia mucho respecto de la mundial. Cuando se habla de desarrollo humano, de lo que se trata es de cubrir las necesidades básicas de la población, en especial de los grupos vulnerables. La atención a la niñez y juventud mexicana es importante para garantizar su pleno desarrollo y éste se verá reflejado en su vida actual y futura. Para abordar el tema de la situación actual de niñas, niños y adolescentes se hará referencia a las variables: volumen y distribución de la población, mortalidad, migración, salud y nutrición, educación, población indígena, trabajo y, las niñas, niños y adolescentes en condiciones especialmente difíciles.

1.2.1. Volumen y distribución

El volumen y distribución de la población de las niñas, niños y jóvenes, es de mucha importancia ya que forman parte de un sector que enfrenta muchas dificultades, razón por lo cual requieren de especial atención, además de la creación y ejecución de propuestas, para garantizarles un desarrollo pleno. Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática -INEGI (1998), en 1995 el total de niñas, niños y adolescentes era de 32.3 millones.³ Se puede observar que la evolución de la población

² En el apartado de “las niñas y niños trabajadores y sus derechos”, se abordará más sobre el tema de legislaciones tanto nacionales como internacionales, de las cuales México es signatario.

³ Los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, hacen referencia a la población infantil y juvenil de 0 a 14 años de edad.

de 0 a 14 años es significativa, ya que en 1980 era de 28.7 millones, en 1990 de 31.1 millones y en 1995 forma parte de casi la tercera parte del total de la población. De este grupo el 50.7% son hombres y 49.3% son mujeres; durante el desarrollo de los infantes mueren más los hombres, lo que hace que en las estadísticas del resto de la población la mayoría sean mujeres. El 69.4% de la población menor de 15 años vive en áreas urbanas, mientras que el 30.6% vive en zonas rurales. Aunque la mayoría de niños se encuentran ubicados en sectores urbanos, no hay que olvidar que los que viven en áreas rurales enfrentan con mayor frecuencia obstáculos tales como el difícil acceso a los centros de salud, falta de instituciones educativas adecuadas y la necesidad de incorporarse a la actividad laboral a edades muy tempranas⁴.

1.2.2. Mortalidad

Dentro de la dinámica demográfica, la mortalidad permite percibir los avances en materia de salud que se han experimentado en un determinado lugar. Así, existe una significativa disminución de la mortalidad en la población de referencia (0 – 14 años) del año 1970 a 1996. Los estados de Zacatecas, Guanajuato, Hidalgo, Puebla, Guerrero, Oaxaca y Chiapas, fueron los que tuvieron las tasas más elevadas de mortalidad infantil (INEGI, 1998).

1.2.3. Migración

El fenómeno migratorio se da como una respuesta ante las condiciones desfavorables de un lugar, que obligan a las personas a desplazarse hacia otras regiones en busca de una mejor calidad de vida. Los motivos para migrar son diversos, pero entre estos

⁴ No significa que quienes viven en área urbana estén exentos de este tipo de problemas, pero este tipo de fenómenos se ven más acentuados en las zonas rurales, sin eliminar la presencia de los mismos en zonas urbanas y urbanas marginales.

sobresale el factor económico: la búsqueda de empleo o un trabajo mejor remunerado constituye una de las razones fundamentales de la migración. Inevitablemente las niñas y los niños forman parte de las corrientes migratorias. En 1995, según datos del INEGI (1998) habían en México alrededor de 17.6 millones de personas que vivían en una entidad diferente a la de su nacimiento; de éstas 3.4 millones (19.1%) eran menores de edad, uno de cada cinco migrantes era menor de 15 años.

1.2.4. Salud y nutrición

La salud y la nutrición que se tenga durante los primeros años de vida son de vital importancia ya que son factores que tienen una importante relación con el desarrollo físico e intelectual de la población infantil y adolescente. En 1996 se aplicó el esquema completo de vacunación en la población infantil, por entidad federativa se tuvo una cobertura de vacunación superior al 90 % en los niños de 1 año; esto favorece la disminución en gran medida de enfermedades como poliomielitis, difteria, tosferina, tétanos, tuberculosis y sarampión. Con el indicador de peso y edad se detectó que el 42.8% de los niños y niñas que viven en áreas rurales manifestaron algún grado de desnutrición; además se identificaron estados como Guerrero, Yucatán, Puebla, Oaxaca y Chiapas donde prevalecen la desnutrición severa y moderada (INEGI, 1998).

1.2.5. Educación

Con relación a la educación, el rezago educativo de los niños mexicanos está determinado por varios factores: las condiciones económicas de sus hogares, las dificultades que tienen para poder ir a la escuela (distancia, ubicación, etc.), las diferencias por sexo, el área de residencia y entidad federativa, etc. La cantidad de

niñas y niños analfabetas ha disminuido en las últimas décadas, sin embargo, considero conveniente hacer referencia a los 838 mil menores de 8 a 14 años que en 1995 no sabían leer ni escribir y que representan el 5.6% de la población en ese año (INEGI, 1998). También existen desigualdades federativas que favorecen esta situación como son los estados de sur oriente del país, en los cuales se observan desigualdades que obedecen al grado de desarrollo y urbanismo, lo que genera menor asistencia escolar. Además cabe hacer notar que en las áreas rurales la proporción de niños que asiste a la escuela es superior al de las niñas, esto debido a las situaciones socioculturales donde se prefiere “invertir” en los varones ya que estos serán en un futuro “proveedores” y las mujeres serán “mantenidas” de acuerdo a los roles de género presentes en nuestra sociedad. Otro factor que propicia la inasistencia de las niñas a la escuela es el hecho de las distancias que deben recorrer y el temor de ser violentadas en los caminos.

1.2.6. Población indígena

Las comunidades indígenas se distinguen por su idioma, valores culturales y forma de organización. Esta población aún mantiene tasas elevadas de fecundidad y mortalidad; su organización hace que las niñas y los niños tengan una participación activa en lo referente a la economía y recaigan en ellas y ellos muchas de las labores domésticas. Estas comunidades se caracterizan por su lugar de ubicación disperso, lo que hace más difícil el acceso a los servicios básicos, a los centros de salud y las escuelas. La mayor parte de los indígenas residen en áreas rurales (57.8%). Cabe considerar también el hecho de que el 69.1% de indígenas no hablantes de su lengua vive en zonas urbanas. Para las mujeres indígenas el aprendizaje de la lengua española es

menos frecuente que para los hombres, el 31.9 % son hombres hablantes de la lengua española y el 8.2% mujeres (INEGI, 1998).

1.2.7. Trabajo

La incorporación de los niños al mercado laboral es cada vez mayor, y por la misma condición (de niños) se ven más desfavorecidos y con pocas posibilidades de cambiar esta situación, debido al escaso nivel de instrucción que han alcanzado en casi la totalidad de los casos⁵.

La mayoría de la población en este rango etáreo (12 - 14 años) son estudiantes 73.8%, sin embargo se evidencia que hay un grupo numeroso que no tiene posibilidades de dedicarse al estudio. Las actividades en las que participan, se diferencian por sexo, el 24.4% de los varones realizan actividades económicas y el 11.8% de niñas en los quehaceres domésticos. Además con los estudios del INEGI, se reitera la información de que es mayor el porcentaje (en zonas rurales), de los menores que tienen que salir a trabajar a las labores del campo y ayudar en casa a los quehaceres domésticos. Son pocos los adolescentes que cuentan con prestaciones sociales (2.7%), sin embargo la cuarta parte de los niños ocupados cubren un horario de 35 a 48 horas a la semana⁶ (INEGI, 1998).

1.2.8. Niñas, niños y adolescentes en condiciones especialmente difíciles

⁵ Los datos obtenidos sobre esta población evidencian un gran sesgo, por el hecho de tomar en cuenta solamente a la población de 12 a 14 años, y dejando fuera a los menores de 12 (población que va en aumento debido a la incorporación a actividades laborales a más temprana edad).

⁶ Considero importante hacer hincapié en que los datos obtenidos son de niños de 12 a 14 años, por lo tanto ese mínimo porcentaje se ve reducido al máximo si se toma en consideración a los menores de 12 años, que en su mayoría están incorporados al sector informal de la economía, y que cuentan con muy pocas o ninguna prestación laboral.

La población de menores en condiciones especialmente difíciles la constituyen niñas y niños que pertenecen a los sectores más desprotegidos y marginados de la sociedad; ésta población tiene como características el hecho de trabajar o vivir en la calle⁷, o bien ser farmacodependientes y discapacitados. En 1995 el DIF atendió en 31 entidades federativas a 14324 niñas y niños de y en la calle⁸, proporcionando servicios de salud, apoyo educativo, etc.

También atendieron federativas ese mismo año (1995) a 8281 menores farmacodependientes y sus familias, en un proceso que estuvo constituido en tres fases: diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

El INEGI en conjunto con la SEP y el DIF elaboraron un estudio de menores con discapacidad en 1995, donde se registraron 2121365 niñas y niños con algún tipo de restricciones en sus facultades y limitaciones para desarrollar sus actividades (INEGI, 1996).

Con los datos anteriores se puede tener una radiografía sobre la situación de la niñez mexicana⁹.

El ajuste drástico en la política económica del país, la apertura al mercado y la privatización no han mostrado capacidad para resolver los problemas de empleo y pobreza, por el contrario ha contribuido al incremento de la inequidad económica,

⁷ Los niños en la calle son los que realizan actividades de subsistencia en la calle para ayudar económicamente a la familia y los niños de la calle son niños que viven directamente en la calle y su vínculo familiar es débil o nulo.

⁸ En su estudio el INEGI hace referencia solamente a los niños de y en la calle que atendió el DIF, evidentemente la cifra total de niños de y en la calle es mucho mayor. El COMEXANI en su IV informe sobre los derechos y la situación de la infancia en México 1994 – 1997, hace referencia a informes de UNICEF y del gobierno mexicano donde estiman que hay aproximadamente 50,000 menores en todo el país, viviendo y trabajando en la calle.

⁹ En la convención de los derechos del niño, en su artículo 1 se define como niño a “todo ser humano desde su nacimiento hasta los 18 años de edad”; y, en los datos mostrados con anterioridad, se toma en cuenta desde el nacimiento hasta los 14 años de edad. Aunque exista la limitante de dejar un sector fuera (15 – 18 años), las tendencias son parecidas y marcan la situación general de la niñez mexicana.

factores que como ya lo he dicho inciden directamente sobre el desarrollo de las niñas y los niños.

En una entrevista que le hicieron a Carol Bellany, directora ejecutiva de UNICEF desde 1995, describe el panorama de la situación de la niñez en México de la siguiente manera: “ha habido cambios, la mortalidad infantil se ha reducido 50%, mucho mejor que en otras regiones; sin embargo, en comunidades del sur (Chiapas, Guerrero y Oaxaca) la disparidad es notable. En términos generales 38% de menores de 5 años presenta desnutrición, pero en las comunidades indígenas el problema afecta al 58%. El 10% de la infancia nacional no está alfabetizada pero en las comunidades el índice es de 44%” (Núñez, 2002a:44). Hay cambios, pero las estadísticas aumentan en las zonas rurales.

La población infantil y adolescente constituyen un grupo importante, tanto por el volumen que representa como por la atención educativa, en salud y asistencia social que requiere. De esta población, ya hemos visto, hay un buen porcentaje importante al que no se le cubren sus necesidades mínimas para su desarrollo integral.

Para finalizar, quiero hacer referencia de forma general, al hecho de que de ésta población (de 0 a 14 años de edad), las niñas -ya sea en el ámbito urbano o rural- son las que cuentan con menos condiciones favorables para su crecimiento físico, psíquico, emocional y mental.

2. TRABAJO INFANTIL

“También cuando se deshacía en perfecciones y dominios lanzando la escobilla, plaff, plaff, como suaves bofetadas, de palma a palma de la mano, cada vez más rápido lustrando, puliendo, sacando brillo con maña, técnica, destreza, casi un arte, un artista...”

(Alfredo Bryce Echenique)

2.1. El trabajo Infantil en el Mundo

El 11 de junio del 2002, instituyó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el “Día Mundial Contra el Trabajo Infantil”. Esta organización define al trabajo infantil como aquellas labores en las que participan menores de 15 años y que perjudican la salud de los niños. También comprende las peores variantes del trabajo infantil, siendo estas: todas las formas de esclavitud, trabajo forzoso, reclutamiento forzoso, prostitución infantil, pornografía, utilización en actividades ilícitas –uso y tráfico de drogas- y trabajos que por su naturaleza dañan la salud y seguridad de las niñas y niños. (Núñez, 2002b).

Con esta visión, la OIT (2002) establece tres categorías de trabajo infantil que hay que erradicar a) cuando el niño no alcance la edad mínima especificada para el tipo de trabajo que realice y que impida la educación y el pleno desarrollo del niño; b) el trabajo peligroso, que hace referencia al trabajo que pone en riesgo el bienestar físico, mental o moral del niño, y, c) las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil, que internacionalmente se definen como esclavitud, trata de personas, actividades ilícitas, prostitución y pornografía, entre otras.

El trabajo infantil no es nuevo, pero lo que sí son nuevas son las voluntades para erradicarlo. Se tiene como pendiente la eliminación del trabajo infantil y se plantea el

hecho de que las naciones deben “mejorar las condiciones de vida de los niños que trabajan, promoviendo una educación básica de calidad y políticas económicas y sociales para reducir la pobreza” (Gómez , 2002^a:45).

Según informes de la OIT en 1995, laboraban en países en vías de desarrollo alrededor de 250 millones de niñas y niños de 5 a 14 años. Con la institución del día internacional contra el trabajo infantil, se pretende captar la atención y sensibilizar respecto de la magnitud del fenómeno, ya que uno de cada seis niños entre los cinco y diecisiete años trabaja y de los 246 millones que laboran, alrededor de 179 millones lo hacen en las peores variantes de trabajo infantil. Dentro de las peores variantes de trabajo infantil se encuentra la explotación sexual, donde se calcula que hay más de 100 millones de infantes involucrados (Gómez, 2002c).

En una cifra estimada por la Organización Internacional del Trabajo (2002) de 211 millones de niños de 5 a 14 años que realizan algún tipo de actividad económica, 186 millones se dedican al trabajo infantil que hay que abolir.

En su informe global sobre trabajo infantil, la OIT (2002) estima que dentro de las causas que generan el trabajo infantil están: la pobreza, la migración, la discriminación, las prácticas culturales tradicionales, la falta de trabajo fijo y bien remunerado para los adultos, la protección social inadecuada, la escasez de escuelas y la explotación criminal.

En el trabajo infantil las largas jornadas de trabajo, los pesos indebidos, los instrumentos que se utilizan para el trabajo, etc., traen consecuencias que perjudican el desarrollo físico, mental, psicológico y moral de las niñas, niños y jóvenes. Por ejemplo, algunos trabajos aparentemente ligeros pueden llegar a ser peligrosos, debido a las largas jornadas laborales.

En el plano de la salud y el desarrollo físico, la OMS ha advertido sobre las graves consecuencias que derivan del trabajo infantil: quemaduras, inhalaciones tóxicas, contaminación por mercurio y pesticidas, cortes e infecciones, enfermedades respiratorias, desviaciones de la columna o accidentes de tránsito, y otras más.

Dentro del trabajo infantil, según el informe de la OIT (2002), existen diferencias en función del género; las niñas y niños participan por igual en actividades económicas hasta los 14 años, pero luego la cifra de niños es más elevada. Las actividades que más realizan las niñas y los niños son de carácter agropecuario, de pesca, silvicultura y caza (70.4%); luego sigue la manufactura y el comercio (8.3 % cada una); le siguen los servicios comunitarios, donde está incluido el trabajo doméstico (6.5%); seguidamente están el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones (3.8%); un 1.9% en construcción y un 0.8% en minería y extracción de mineral.

Con los datos anteriores podemos ver que el trabajo doméstico ocupa un tercer lugar en las actividades laborales que realizan las niñas y niños; y ese 6.5% es muy representativo, ya que nos indica que es un fenómeno a nivel mundial (sobre todo en países en vías de desarrollo) y que está presente, aunque en algunos casos se invisibilice.

Los datos mostrados con anterioridad, son en relación a la niñez trabajadora en el mundo. La Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia -UNICEF- y la Secretaría de Cooperación Iberoamericana -SECIB- (2001), presentan los siguientes porcentajes por continente: África con la mayor incidencia de trabajo infantil, con un 41%; en Asia se estima un 22%; y un 17% en América Latina.

2.2.Trabajo Infantil en América Latina y México

También América está viviendo el fenómeno de la incorporación cada vez más temprana de niños a las actividades laborales, especialmente en zonas rurales , donde además las niñas y niños se dedican a las tareas domésticas, excluyendo así de su panorama a la educación. Las zonas rurales y áreas marginales de las ciudades son un foco de concentración de niñas, niños y adolescentes trabajadores debido a la escasas oportunidades para su desarrollo integral y por las precarias condiciones económicas en que viven.

Los programas del IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) de la OIT de América Latina, establecen que las jornadas laborales sobrepasan los límites que fijan las legislaciones nacionales.

En este continente (al igual que los otros), están presentes los trabajos peligrosos o nocivos, como lo constatan los siguientes hechos: en Brasil, se conoce de los niños y adolescentes dedicados al corte de caña de azúcar; en los países andinos, niños que realizan actividades en minería artesanal de oro; en Guatemala, niños que trabajan en la industria de la cohetería. También están en esta categoría el trabajo doméstico extendido en la mayoría de los países de la región (donde se encuentra atrapados en un círculo de pesadas tareas que, en ocasiones, encubren virtuales situaciones de servidumbre); se encuentran de igual manera en la misma categoría de trabajo infantil nocivo y peligroso, los niños recolectores de basura y la explotación sexual (CEPAL, UNICEF, SECIB, 2001).

El trabajo infantil ha estado y está presente en México, caracterizando a quienes lo realizan un bajo o nulo nivel de escolaridad y el desempeño en empleos no

calificados inestables y carentes de seguridad. Como ya se mencionó con anterioridad, el trabajo es uno de los principales factores que inciden en el ausentismo y el bajo rendimiento escolar¹⁰, esto es que los menores reducen el tiempo que destinan a la educación y recreación, lo que conlleva a un deterioro y rezago en su formación. En 1990 había un 88% de matriculación en primaria en el país, y para el 2000 se contaba con el 87% (Gómez, 2002a).

En una tabla donde se estiman las cifras del trabajo infantil en América Latina, México tiene una población de diez millones 934,132 de niños entre 10 y 14 años de edad, de esta población un millón 233, 353 (11.30%) forma parte de la población económicamente activa infantil (CEPAL, UNICEF, SECIB, 2001).

Según informes del INEGI, en México hay poco más de 420 mil niños trabajadores de 8 a 14 años de edad¹¹, y su contribución asciende a más de 103 millones de pesos mensuales. De esta población, el mayor porcentaje se encuentra realizando actividades agrícolas (como sucede en el resto de América Latina). En el campo mexicano, sobre todo en los estados del centro o del sur del país, los niños se incorporan a las labores agrícolas de manera muy temprana (DIF-DF, UNICEF, 1997).

En el norte de México, la fuerza de trabajo infantil representa hasta 35 o 40 por ciento de la fuerza de trabajo total de esta región si se considera el porcentaje de mano de obra infantil en relación con la mano de obra total en estas zonas agrícolas (DIF-DF,

¹⁰ Cuando se hace referencia de proporcionar educación, evitando la deserción a causa del trabajo; hay que tomar en consideración que no se trata sólo de dar educación, sino que ésta sea de calidad y con métodos de enseñanza aprendizaje contextualizados.

¹¹ Si se observa hay una gran diferencia entre las cifras presentadas por el INEGI y por UNICEF, CEPAL y SECIB, con relación a la niñez trabajadora, tomando en cuenta los rangos etáreos establecidos por cada una de las dependencias. Esta diferencia en un tiempo similar y rangos de edad parecidos, pudiera tener como causa una metodología distinta, o bien intencionalidades en torno al fenómeno. Independientemente de las cifras presentadas, el problema del trabajo infantil, tiene impacto en el desarrollo de la sociedad mexicana.

UNICEF, 1997).Según una funcionaria de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOC), es también común la presencia de niños hijos de jornaleros, en las tierras de cultivo; pero se ignora cuántos son y quienes trabajan (Gómez, 2002d).

Pese a los riesgos y deterioros progresivos, el trabajo infantil está en México presente; vendiendo en las calles, acarreado pesadas cargas en los mercados, exponiéndose al contacto con agroquímicos en las plantaciones; también están los que no se ven, particularmente las niñas ocupadas en el servicio doméstico u obligadas a prostituirse a temprana edad.

La situación de las niñas, niños y jóvenes trabajadores mexicanos, guarda similitudes con las condiciones de otros niños latinoamericanos; las causas varias a las que ya hemos hecho referencia (ingresos familiares insuficientes para cubrir las necesidades básicas del hogar; además del desfase entre precios y salarios; el desempleo, etc.); pero considero importante hacer notar que, más allá de éstas causas económicas y sociales está el hecho del beneficio con destino capital; ya que el trabajador infantil es mano de obra barata, un niño trabaja igual o más que un adulto (en relación a productos); son más subordinables y no cuentan con ningún tipo de protección, y se puede ejercer mayor poder hacia ellos y se les paga menos.

3. TRABAJO DOMÉSTICO

La característica fundamental del trabajo doméstico es que se desarrolla en los espacios privados del hogar. De ahí se deriva la invisibilidad del esfuerzo, su característica de trabajo no profesional y la ambigüedad entre un trabajo asalariado y una relación afectiva-servil.

(Diana Urioste)

Desde hace cientos de años, las mujeres fuimos ubicadas como “amas de casa”, siendo las encargadas exclusivas de realizar el trabajo doméstico. En los últimos 30 años se han hecho estudios e investigaciones para conocer mejor la realidad del trabajo doméstico, donde se ha podido evidenciar que las mujeres son quienes invierten más tiempo en realizar tales labores y por eso tienen menos tiempo libre; además de que el trabajo doméstico no es reconocido como trabajo, incluso por las mismas mujeres que lo realizan. Las desigualdades por sexo en cuanto al trabajo doméstico son evidentes en todos los países del mundo; además muchas mujeres trabajan duramente en sus casas, sin recibir ningún salario; pero según teorías económicas tradicionales estas mujeres son desempleadas, ya que se define el trabajo como aquellas actividades por las que se recibe un salario, confundiendo así el empleo con el trabajo (Asociación Equipo Maíz, 2000)

En el marco conceptual del estudio del trabajo doméstico y extradoméstico, el INEGI (1998), define el trabajo doméstico como el que se lleva a cabo al interior de la unidad doméstica, en el hogar; son actividades necesarias para la reproducción cotidiana de las familia, o sea actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las mismas y la crianza de los niños¹². Considero importante resaltar otra de las

¹² Este trabajo es diferente al trabajo doméstico que realiza una persona ajena al grupo familiar y que recibe algún tipo de remuneración.

características del trabajo doméstico (además de la definición dada por el INEGI), ya que éste comprende no sólo actividades materiales sino también sentimientos y afectos, además de la preocupación por las demás personas que conforman la familia.

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing, uno de los compromisos con relación al trabajo doméstico fue la reivindicación del mismo, y una de las propuestas fue que éste sea remunerado y que se considere como causal de divorcio si el compañero no participa en su realización (Rojas, I. /Comunicación e Información de la Mujer, A. C. -CIMAC-, 1999).

En 1983 durante el II Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, realizado en Perú, se declaró el 22 de julio como el Día Internacional del Trabajo doméstico, un día por la valoración y reivindicación de esta labor desempeñada por todas las mujeres (Magally/CIMAC, 1999).

En la celebración de este día en los años de 1999 y 2000, varias representantes del organismos que trabajan en pro de este sector, se pronunciaron por el reconocimiento del trabajo doméstico y por la distribución del mismo entre todos los integrantes de la familia, ya que la mayor parte de la población sigue sujeta a los roles tradicionales que norman el quehacer doméstico, considerado como una actividad exclusiva de las mujeres. En el 2001, siempre en el marco de esta celebración, en el salón Isidro Olvera del Senado de la República, se exigió que el gobierno ratificara el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se refiere a la mejor igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. (Rojas/CIMAC, 1998; González/CIMAC, 2001). Hasta el año 2002 este convenio no ha sido ratificado por México.

Ahora bien, de la población de 12 años y más, 17 millones 413,387 se dedica al trabajo doméstico familiar; de esta población 16 millones 260,224 (93.4%) lo realizan las mujeres, mientras que sólo un millón 153,163 (6.6%) lo realizan los hombres. Por el contrario en el trabajo extradoméstico con mayor porcentaje lo realizan los hombres (INEGI, 1998).

Continuando con datos del INEGI, en rangos de edad entre hombres y mujeres de 12 – 19, 20 – 29, 30 – 39, 40 y más ; siempre es mayor el porcentaje en las mujeres que realizan trabajo doméstico y estudian. A partir de lo 30 años es mucho más significativo el porcentaje. Otra observación es que el porcentaje de solteros de 12 a 19 años que participan en actividades domésticas es de 43.7% en hombres y el 80.8% en mujeres; cuando están casados o unidos, en los hombres es de 24.5% y en las mujeres aumenta ha 98.7%. Siempre es mayor la participación de las mujeres y, aumenta aún más al casarse o unirse. Como puede observarse, debido a la internalización de lo que debe ser una mujer, se concibe a ésta como la encargada de las actividades del hogar (trabajo doméstico), y además éste es desvalorizado, visto como algo insignificante y no remunerado. Para la desvalorización que tiene y por ser parte del rol de las mujeres no se asume como trabajo y no es remunerado; por el contrario, el trabajo extradoméstico asalariado está determinado mayormente a los hombres “que son los que proveen el gasto de la familia”.

Según cifras del Instituto Nacional de la Mujer, la mujer labora 37.4 horas (trabajo asalariado), y se añaden otras 27.4 horas destinadas al trabajo doméstico (Urrutia, 2002). La mujer, contrario al hombre, realiza una doble jornada laboral, aunque se invisibilice una debido a la construcción social del deber ser y hacer de la mujer, del que ha hemos hecho referencia.

En la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) en 1996, la población económicamente activa fue de 36.6 millones de personas, y en 1997 aumentó a 38.3 millones, de los cuales 13.0 millones fueron mujeres (Aguirre, 2002). Esta población se ve obligada a buscar empleo debido a las necesidades de ingreso, y regularmente no encuentra espacios apropiados en el mercado de trabajo. Algunas se concentran en el comercio, otras en los servicios, otras como vendedoras independientes, como oficinistas, como servidoras domésticas, como maestras, etc. Como ya se mostró, además de la labor remunerada, deben continuar efectuando las labores domésticas, por lo que, en términos reales, trabajan más horas que los hombres a la semana. En el empleo extradoméstico en ocasiones las jornadas del trabajo son iguales y con tareas similares, pero los hombres ganan más que las mujeres.

3.1.Empleadas del Hogar

La tarea de la empleada doméstica (del hogar), asume características diferentes a la del ama de casa. La empleada doméstica y la patrona pertenecen a clases sociales distintas, y a menudo a grupos étnicos o generacionales también distintos (Goldsmith, 1989).

En 1998 se realizó el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar en Bogotá y se instituyó el 30 de marzo como el Día Internacional de las trabajadoras del hogar. (Rojas/CIMAC, 1998; Fiallega/CIMAC, 1999; CIMAC, 2001).

El año 2000 en México fue denominado como Año Nacional de No más Discriminación ni Nombres Despectivos Hacia las Trabajadoras de Servicio Doméstico. Además el 5, 12 y 19 de marzo, de ese mismo año, se realizó una consulta; en el parque de Chapultepec y el Zócalo (5 de marzo); en la Villa (12 de marzo) y en la

Alameda Central (19 de marzo); para elegir el nombre que les pareció más adecuado para su actividad laboral (trabajadoras domésticas). El 26 de marzo en un foro “Por un nombre digno”, ratificaron el nombre seleccionado en la consulta “Empleadas del Hogar”.(Magally/CIMAC, 2000).

Según datos del Centro Nacional de Comunicación Social (CENCOS), en el Distrito Federal, con 19 millones de habitantes, trabajan al menos 23,000 mujeres realizando labores de limpieza en los hogares, mientras que la cifra nacional llega a 1.7 millones. Sin embargo este número podría ser mayor ya que muchas empleadas no han podido quedar registradas por su constante migración laboral.

El trabajo doméstico tiene dentro de sus actividades la limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, etc.; además de las largas jornadas de trabajo, y no cuentan con las mínimas prestaciones laborales (seguro médico, vacaciones pagadas, jubilación, etc.).

A esto hay que agregar que cada vez son menos las empleadas que trabajan de planta, pues poco a poco se generaliza la costumbre de contratar el servicio doméstico por hora, por día o por destajo; esto debido a varias razones, entre ellas: menor capacidad económica de ciertos sectores de la población para contratar jornadas semanales completas, la presencia de servicios que sustituyen el trabajo doméstico (guarderías, aparatos electrodomésticos, comida rápida, etc.) y también cierto avance en las demandas de este sector (mejores sueldos, jornadas cortas, etc.)

Dentro de las organizaciones que trabajan por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas están el Colectivo Atabal¹³, y el grupo de trabajadoras del servicio doméstico “La Esperanza”. Ambas organizaciones han trabajado durante más de 10 años con y por esta población.

Considero conveniente resaltar que pese a que el trabajo doméstico remunerado es una de las principales ocupaciones en que se concentra la población económicamente activa, la Ley Federal del Trabajo no define los derechos laborales de este sector. Hay que reformar el artículo XIII de dicha ley, ya que las trabajadoras de servicio doméstico no cuentan con garantías de contratación, ni seguridad social, ni el establecimiento de jornadas de trabajo y el pago de salarios (Fiallega/CIMAC, 1999; Magally/CIMAC, 1999).

Las empleadas del hogar organizadas demandan un salario digno, jornadas máximas de 8 horas, días de descanso obligatorio, pago de aguinaldo, contrato de trabajo por escrito y pago de indemnización en caso de despido. El estar organizadas les ha beneficiado, además de ir consolidando su participación en diversas actividades como el caso de el ciclo de conferencias Nuevas Perspectivas de Migración y Asuntos Indígenas, donde Lorena Gutiérrez Gómez, junto con otras personas de organizaciones afiliadas, exigieron respeto a las trabajadoras domésticas indígenas y que la Ley Federal del Trabajo reconozca sus derechos (Muñoz, 2002).

Han habido denuncias de trabajadoras, como lo informó la titular de Protección a Mujeres y Menores en el trabajo de la Subsecretaría del Distrito Federal, ya que se han recibido 115 denuncias de empleadas del hogar en los últimos meses del 2002, pero

¹³ Asociación civil integrada por mujeres feministas que trabaja por la reivindicación y valoración económica, política y social del trabajo doméstico y de las mujeres que desempeñan el servicio doméstico como parte fundamental en la eliminación de las desigualdades en las relaciones sociales.

sólo 35 se resolvieron a favor de las trabajadoras de servicio doméstico (CIMAC, 2002; MAgally/CIMAC2002b). Se constata en los hechos que es urgente la reforma al artículo XIII de la Ley Federal de Trabajo.

3.2. Empleadas del hogar menores de edad (Trabajadoras domésticas infantiles)

El Centro Internacional para el Desarrollo del Niño de UNICEF, define a los trabajadores domésticos infantiles, como los niños menores de 18 años que trabajan en hogares de otras personas realizando entre otras cosas, tareas domésticas, ocupándose de niños o haciendo recados (Centro Internacional para el Desarrollo del Niño -CIDN- y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF-, 2000).

Las investigaciones que han hecho UNICEF, OIT, IPEC y otros organismos que desarrollan su labor en ámbitos relacionados con la infancia y sobre el trabajo doméstico infantil, hacen referencia al hecho de elegir en la mayoría de casos a una niña pequeña por el hecho de pagarle menos, ser más maleable y su mantenimiento resulta más barato que el de un adulto. La invisibilidad del trabajo doméstico se debe a que la mayoría son niñas, realizando su trabajo en un lugar distinto, y sus actividades laborales se consideran una extensión de las tareas propias de su rol de género, y así se pierde muchas veces el concepto de empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2002) hay 250 millones de niños trabajadores, pero se desconoce la proporción que representan a los trabajadores domésticos infantiles (por los criterios antes mencionados), pero debe ser muy alta;

también se estima que el trabajo doméstico infantil es la categoría laboral a la que pertenecen más niñas menores de 16 años.

La OIT (2002) identificó las peores formas de trabajo infantil y son las siguientes: cuando el niño ha sido vendido; que trabaje en condiciones de servidumbre cercanas a la esclavitud o sin remuneración; cuando está expuesto a graves peligros en cuando a su seguridad y salud; cuando sufre abusos en el hogar o corre el riesgo de ser víctima de violencia física o de acoso y/o explotación sexual, y cuando trabaja a una edad muy precoz. Cabe preguntarse, cuántas niñas trabajadoras de servicio doméstico en México, viven alguna o todas la situaciones antes descritas.

Dentro de las investigaciones que se han hecho en torno al trabajo infantil doméstico, la revista Innocenti Digest, establece como características de éste las siguientes(CIDN y UNICEF, 2000:4):

- “El trabajo doméstico figura entre las ocupaciones de menor categoría, con menos reglamentación y peor remuneración, esté realizado por un niño o por un adulto.
- La mayoría de los trabajadores domésticos infantiles viven en casa de su patrón y están sometidos a su control exclusivo y constante (suele ser una mujer que ejerce de cabeza de familia); disfrutan de escaso tiempo libre y libertad.
- Aproximadamente el 90% de los trabajadores domésticos infantiles son niñas, su desprotección en el hogar las vuelve particularmente vulnerables ante el abuso sexual.
- Debido a que los niños pequeños pueden realizar tareas domésticas sencillas, la edad de acceso al trabajo puede ser de sólo cinco años.

- Muchos trabajadores domésticos infantiles no manejan su sueldo; algunos no cobran; en otros casos, el sueldo se da generalmente a los padres o personas a las que se suele llamar “tías” y que son en realidad agentes de contratación.
- El trabajador doméstico infantil interno es separado de su familia, tiene escasas oportunidades de hacer amigos y apenas tiene contacto social con sus iguales”.

Además de lo detallada anteriormente, generalmente las niñas y niños proceden de familias rurales, y tienen entre 12 y 17 años¹⁴.

Con anterioridad se enumeraron las tareas que realizan las trabajadoras domésticas; al igual que las adultas esta población infantil realiza tareas típicas como cocinar, lavar y planchar la ropa de la familia, hacer la limpieza, comprar, cuidar a los niños de los patrones (lo que incluye tener que acompañarlos tanto a la entrada como a la salida de la escuela, sin olvidar la llevada de las mochilas).

Como se especificó en el apartado del trabajo infantil; algunas de las tareas que realizan las trabajadoras de servicio doméstico infantil no son nocivas en sí, pero lo que genera consecuencias físicas y psíquicas negativas, es el hecho de las largas jornadas laborales y las condiciones en que se desarrollan. En los estudios en los que se examinó el bienestar físico de los niños, estos se quejaban de fatiga, dolores de cabeza y problemas de salud (CIDN, 2000)

UNICEF y la OIT tienen programas relacionados específicamente con este sector en Latinoamérica (América del Sur y Centro América). En México no se tiene hasta el momento ningún proyecto que atienda a esta población.

¹⁴ Aunque se sabe que hay menores de 12 años trabajando. Un caso concreto de edades muy tempranas es Haití, donde se separa a los niños de 5 años para trabajar como internos.

En México hay muy poca información con relación a las trabajadoras de servicio doméstico menores de edad. El colectivo Atabal y el grupo de trabajadoras domésticas La Esperanza, apoyan a las trabajadoras domésticas en general, pero no hay ninguna organización nacional o internacional que atienda a las niñas trabajadoras de servicio doméstico; en el futuro la OIT México iniciará su programa del IPEC para la erradicación del trabajo infantil.

Hemos visto con anterioridad que una de las causas que generan en trabajo doméstico infantil es la pobreza. Según la CEPAL, en cifras de 1999, la cantidad de pobres e indigentes que estaría sobreviviendo económicamente es de 38 millones (Gómez, 2002). Las cifras y la realidad nos dan cuenta de la crisis que vivimos. La necesidad económica ha hecho y seguirá haciendo que niñas, sobre todo migrantes indígenas se incorporen más tempranamente al mercado laboral como trabajadoras de servicio doméstico.

Hay una investigación realizada por Sandra Arenal, Lídice Ramos y Rocío Maldonado (1997), sobre trabajadoras de servicio doméstico menores de 14 años en Nuevo León. La población estudiada fue de 198 niñas de las cuales el 33.3% tenía 14 años, el 29.7% tenía 13 años, y el 36.8% oscilaban entre 10 y 12 años. El 47.8% eran originarias del estado y el resto inmigrantes. Sólo en 14.1% informaron estar inscritas en alguna institución escolar, mientras el 85.8 no estudian en la actualidad; la mayoría optó por el trabajo, al tener que decidir entre escuela y trabajo, como solución a la falta de recursos económicos en la familia. Más de la mitad (50.4%) trabajaba más de 10 horas diarias y recibían alrededor de 400 a 600 pesos por mes (Arenal, Ramos, Maldonado, 1997). Podríamos decir que la situación no cambia mucho en el Distrito Federal.

El colectivo Atabal realizó una encuesta para conocer las condiciones laborales de las trabajadoras y un dato que considero importante es el relativo a la jornada laboral; el 40.2% labora más horas de lo establecido por la ley, de este porcentaje el 45.8 % trabajan más de 60 horas a la semana, y establecen que esta tendencia se marca más en menores de 18 años.

Las trabajadoras domésticas menores de edad en el Distrito Federal, también han de sufrir discriminación racial, prolongadas jornadas de trabajo, salarios muy bajos, explotación, abuso sexual, golpes, inseguridad, maltratos, pocos o nulos derechos laborales, entre otros.

En un artículo sobre migración (Calvo, 2002), la autora establece que la migración con rostro de mujer llega para alimentar las filas de trabajos mal remunerados en el servicio doméstico...

4. LAS NIÑAS Y NIÑOS TRABAJADORES Y SUS DERECHOS

Sólo a través del respeto y fomento de la dignidad humana, materializado en derechos humanos exigibles y por el establecimiento de Estados Democráticos, sociales y de derechos, podremos asegurar el desarrollo y la paz en el mundo.
Los niños y las niñas son un buen pretexto para comenzar.

(Marvin Rabanales)

Para garantizar los derechos de las niñas y niños trabajadores, en el ámbito jurídico internacional está la Convención Sobre los Derechos del Niño¹⁵ y los convenios establecidos por la Organización Internacional del trabajo.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece la necesidad de crear condiciones adecuadas para el desarrollo pleno de las capacidades y personalidad de la niña, niño y adolescente. Estas condiciones se refieren principalmente a la presencia de niveles de bienestar familiar y comunitario; en consecuencia, la ratificación de la Convención por parte del Estado Mexicano exige de su gobierno y de los organismos correspondientes el compromiso para impulsar medidas a favor de dichas condiciones.

Los derechos específicos que no gozan las niñas y niños trabajadores al ser violentados por las actividades laborales, sobre todo las trabajadoras domésticas infantiles son: artículo 7, el cuidado de sus padres; artículo 8, la preservación de su identidad, nacionalidad, nombre y relaciones familiares; artículo 9, el mantenimiento de

¹⁵ La Convención sobre los Derechos del Niño fue aprobada el 20 de noviembre de 1989 y fue ratificada por el Senado de la República Mexicana el 31 de julio de 1990.

un contacto regular con sus padres si está separado de ellos; el artículo 13, la libertad de expresión; el artículo 15, la libertad de asociación; el artículo 18, ser criado por sus padres o tutores cuya preocupación principal sea su interés superior; artículo 19, la protección contra el maltrato físico o mental, el abandono o la explotación. El artículo 27, un nivel de vida adecuado para su desarrollo; el artículo 28, la educación; el artículo 31, el descanso, el ocio, el juego y el esparcimiento; el artículo 32, la protección contra la explotación económica y contra cualquier trabajo que afecte a su educación o sea perjudicial para su desarrollo mental, espiritual o social; el artículo 34, la protección contra cualquier forma de explotación y abuso sexuales; el artículo 35, la protección contra el secuestro, la venta o la trata de niños y el artículo 37 la protección contra la tortura o cualquier otro trato o castigo cruel, inhumano o degradante (Naciones Unidas, 1991).

Dentro del ámbito jurídico nacional están: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en los artículos siguientes: artículo 1° (respecto al goce de las garantías que establece la constitución), artículo 2° (prohibición de la esclavitud), artículo 3° (derecho a la educación), artículo 4° (con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a la salud, el derecho a una vivienda digna y el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades) artículo 34° (con respecto a los criterios para ser ciudadano mexicano), artículo 123 fracción III (en relación a la prohibición de la utilización del trabajo en menores de 14 años) y el artículo 133 (sobre la preeminencia de la ley suprema sobre las leyes de los estados). También está la Ley Federal del Trabajo. Esta ley como la Constitución dictan la normatividad que regula el trabajo de los menores entre 14 y 18 años de edad que prestan servicios a empresas y establecimientos de jurisdicción federal; sin embargo el trabajo infantil

está esencialmente concentrado en el sector informal de la economía. También corresponde la observación que hay un gran porcentaje de niños trabajadores menores de 15 años.

En particular, no estoy a favor del trabajo infantil, pero es una realidad existente que no se elimina con la abolición del mismo; más bien se necesita establecer programas y políticas públicas que garanticen el desarrollo y protección de las/os menores de 14 años.

Para finalizar quiero hacer una crítica; el sólo hecho de respetar y hacer cumplir la Convención sobre los derechos de los niños, implicaría cambios de fondo en las políticas públicas. ¿Han estado los gobiernos pasados y/o el actual, dispuestos a asumir estos cambios que implicarían afectar los intereses de las minorías que detentan el poder?

MARCO TEÓRICO

1.PODER

El poder lo padecemos cotidianamente aquí y allá, ahora y antes, mañana y siempre. Lo sufrimos, pero también lo practicamos: nos volvemos vitales cuando dominamos algo o a alguien. Somos dominadores y estamos fatalmente dominados.

(Héctor Ceballos)

Desde una perspectiva psicosocial, vemos que para analizar la problemática de las relaciones de poder entre las empleadas del hogar -menores de edad- y sus patronas, hay que tomar en cuenta las teorías del poder planteadas desde la psicología social, ya que éste (el poder) está presente en las relaciones sociales de cualquier índole, y la relación patrona empleada del hogar no está exenta. Por lo anterior abordaremos la teoría del poder en el presente marco teórico.

1.1. Qué es el poder

Según Martín-Baró (1989/1993) el poder se da en todos los aspectos de la vida humana. Cada uno de nosotros ha experimentado (ya sea en mayor o menor grado) el poder en nuestras relaciones diarias , en la vida cotidiana.

Meza (1991) también menciona que el poder es un elemento constante desde mucho tiempo atrás hasta nuestros días, ya que es propio de la existencia humana. Este mismo autor hace referencia a tres tendencias del poder: a) la que niega toda posibilidad de pensar en formas individuales de poder, ya que es una función específica de la estructura social; b) una posición intermedia que incluye elementos de ambos; y, c) la que combina el poder como fenómeno único que asume diversas modalidades que

varían entre las estructuras y los individuos. Es en esta última tendencia, en donde se aplican y desarrollan los estudios psicosociales.

Existen dos formas en las que el poder puede influir en el comportamiento de las personas y grupos: a) de una forma inmediata, imponiendo una dirección inmediata a la acción; b) de forma mediata, dando forma al mundo de las personas y determinando los elementos de la acción. Ambas formas no son excluyentes sino que inclusivas (Martín-Baró 1989/1993). La forma inmediata se manifiesta directamente, y la mediata, se da a través de los procesos de socialización e institucionalización que vivimos.

Héctor Meza establece que el poder no sólo se manifiesta en medidas de control, coerción y conflicto, sino que también está presente aún cuando estas manifestaciones no son evidentes “las modalidades de ejercicio del poder establecidas sin el uso evidente de la coerción, se desarrollan en un marco de enfrentamiento velado, mediatizado por un mecanismo psicosociológico que representa un estilo generalizado de comportamiento para la ejecución del poder y el dominio. Tal mecanismo está presente tanto en los sistemas representacionales grupales como en las imágenes y representaciones sociales de amplio alcance, es decir, que influyen y atraviesan a todos los grupos sociales” (Meza, 1991:84). Esta forma de poder es mediata, establecida a través de la socialización en los diversos grupos donde hay intereses sociales impuestos y es allí donde se desarrolla el ser humano; además ésta es una forma muy sutil del poder, de influir en el quehacer de las personas.

Este aspecto, descrito anteriormente, es uno de los más importantes del poder (desde la perspectiva de la psicología social) en su tendencia a ocultarse o negarse como tal y presentarse como exigencias de la naturaleza humana, para vivir en sociedad, con órdenes establecidas y asumidas como naturales.

En el libro *Sistema, grupo y poder*, Martín-Baró (1989/1993) establece tres características esenciales del poder: 1) se da en las relaciones sociales; 2) se basa en la posesión de recursos; y 3) produce un efecto en la misma relación social. Como vemos la primera característica hace referencia a que el poder se da cuando hay interacción con los demás, donde se den relaciones sociales ya sea entre personas o grupos. La segunda hace referencia al hecho de que en una relación uno de los sujetos o grupos tienen algo que el otro no tiene o no posee; esto puede ser de índole cualitativo o cuantitativo. Por último, la tercera característica alude al efecto que produce en las mismas relaciones sociales, es decir en el comportamiento de las dos partes (personas o grupos); se puede dar la obediencia o sumisión de uno y el ejercicio de autoridad o de dominio del otro.

1.2. Definición de poder

Existen varias definiciones de poder, propuestas por varios autores, entre ellas están:

- La definición más famosa y conocida sobre el poder, es la formulada por Max Weber en 1925 “el poder consiste en la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad “(Martín-Baró 1989/1993:100).
- French y Raven en 1959 definieron “la fuerza de poder O/P en algunos sistemas a^{16} como la habilidad potencial máxima de O para influir sobre P en a ” (Cartwright, Zander, 1974:287).

¹⁶ French y Raven al usar “ a ” lo hacen para referirse a “sistema” como cualquier parte del espacio vital, es decir como una parte del todo o el todo mismo.

- Emerson en 1962 definió como “el poder PAB, o poder del actor A sobre el actor B, es la cantidad de resistencia por parte de B que puede eventualmente ser vencida por A” (Secord, Backman 1974/1981:353).
- Paul F. Secord y Carl W. Backman, definen al poder social como “una propiedad de una relación entre dos o más personas..., el poder de la persona P sobre la persona O en una función conjunta de su capacidad de afectar los resultados de la persona O en relación a sus propios resultados” (Secord, Backman, 1974/1981:243).
- Rivera en 1993 definió “el proceso del poder como un medio que ejerce de entre un conjunto de actos, que pueden ser usados durante el intento de influencias al otro, al tratar de conseguir lo que se desea” (Rivera, Díaz y Manrique, 2000:88).
- Por último la propuesta por Martín Baró (1989/1993:101) “poder es aquel carácter de las relaciones sociales basado en la posesión diferencial de recursos que permite a unos realizar sus intereses, personales o de clase, e imponerlos a otros”.

Cada una de las definiciones anteriores tienen elementos en común, como es el hecho de que se dan en las relaciones sociales, el carácter de imposición de unos sobre otros, etc. Para esta investigación se tomará esta última definición por considerarla clara, con todos los elementos del poder, además de ser precisa y concisa.

1.3. Tipos de poder

Centrándonos en el interés psicosocial del presente estudio se tomará en cuenta que el poder se da en las relaciones sociales, se basa en la posesión de recursos y produce efectos en las relaciones. Para establecer una clasificación que responda a los

intereses psicosociales de la investigación, se tomarán en cuenta los elementos antes mencionados.

Martín Baró (1989/1993) hace referencia a tres tipologías con base a sus elementos. La primera que se sustenta en una diferencia según los recursos; la segunda basada en los efectos del poder; y la tercera se basa en el carácter de la relación donde se produce el diferencial del poder.

A continuación se tratará con mayor detalle cada una de las tipologías.

1.3.1. Tipología según la diferencia de recursos:

Es la teoría propuesta por French y Raven en 1959 al definir al poder como la influencia que un agente social (O) puede ejercer sobre la persona (P). Estos autores distinguen cinco bases del poder, donde O influye sobre P, siendo estas:

- “el poder de recompensa, basado en la percepción de P de que O puede mediar sus recompensas;
- el poder coercitivo, basado en que P considera que O puede mediar los castigos;
- el poder legítimo, basado en la percepción de P de que O tiene el derecho de prescribirle su conducta;
- el poder referente, basado en la identificación de P con O.
- el poder de experto, basado en la percepción que O tiene algún conocimiento especial o alguna experiencia especial” (Martín-Baró 1993:106).

Las clases de poder antes descritas se basan en los recursos que posee O, además estas clases no son totalmente independientes ya que una(s) puede(n) generar o estar en otra(s); es decir que se puede dar una interdependencia entre ellas.¹⁷

1.3.2. Tipología según sus efectos

El precursor de esta tipología es Kelman quien en 1974 se interesó por establecer si los cambios de actitudes generados por una comunicación eran duraderos o efímeros. Según este autor los cambios dependerán de los intereses y motivaciones de las personas; de ahí que el posible influjo sobre una persona, dependiera del control potencial que tenga el agente. Para él, el poder permite ejercer influjo social, es decir inducir cambios de actitud y/o conducta en las demás personas.

Kelman determina tres procesos de influjo social, siendo estas:

- “la sumisión (que) se da cuando un individuo acepta el influjo de otra persona o grupo porque espera conseguir así una respuesta favorable de ellos (conseguir un premio o evitar un castigo);
- la identificación se da cuando un individuo realiza la conducta característica de otra persona o grupo porque la asocia con una buena relación con esa persona o grupo;
- la interiorización se da cuando un individuo acepta una forma de comportarse inducida por otros porque es congruente con sus sistema de valores” (Martín-Baró 1989/1993:111).

Con estos procesos de influjos podemos determinar que la sumisión se da como resultado del proceso de socialización de normas y valores, de cómo debemos

¹⁷ Más adelante se desarrollará con mayor detalle esta tipología

comportarnos; la identificación se basa en los roles que evidentemente están determinados por la sociedad, y así reafirmar la autoidentificación con relación a la otra persona; por último la interiorización que se refiere a la internalización de valores, es decir que se da una integración de los valores del sistema donde se unifican y son congruentes con el sistema de valores propios.

1.3.3. Tipología según la relación

En 1963 Lukes establece una diferencia clara entre poder e influencia. Para este autor hay poder que no se ejerce a través de influencia, como también hay influencia que no supone poder necesariamente; también establece que en algunos casos existe identificación entre poder e influencia. Es así como a través de la interacción entre poder e influencia establece cinco modalidades de poder.

- “el poder coercitivo, que se da cuando alguien se somete a otro bajo la amenaza de sanciones;
- el poder basado en la fuerza, cuando el individuo es materialmente forzado a someterse a las imposiciones del otro sin posibilidad física de alternativa;
- el poder manipulativo, cuando la sumisión tiene lugar sin que la persona se de cuenta de que se le está imponiendo su forma de actuar,
- el poder de influencia, cuando el individuo acepta en forma voluntaria, sin coerción, fuerza o manipulación, la forma de actuar requerida por el otro;
- el poder basado en la autoridad, que se da cuando la aceptación de la conducta depende de la capacidad reconocida al otro para imponerla” (Martín-Baró, 1989/1993:112-113).

Esta tipología se basa en la relación entre las personas o grupos, especialmente cuando hay o no conflicto de intereses.

De las tres tipologías anteriores, para efectos de la presente investigación se tomará en cuenta la primera (propuesta por French y Raven), ya que considero necesario el análisis de la diferencia de recursos que fundamentan el poder; y así determinar los efectos de las relaciones del poder, por qué se dan, etc. Esta tipología es más conocida y utilizada en psicología social; además si analizamos detenidamente existe una interrelación entre las tres y, a criterio personal las características propuestas en las teorías de Kelman y Lukes, están implícitas o se relacionan con la clasificación propuesta por French y Raven.

1.4. El poder social según los recursos

Para John French y Bertram Raven los procesos de poder son complejos, penetrantes y regularmente no se conciben como tal ya que están disfrazados; y, es precisamente por ello que dichos autores en la aproximación teórica que realizaron en 1959, consideran el hecho de identificar los tipos principales del poder y definirlos sistemáticamente (Cartwright, Zander, 1974).

Según estos autores el poder implica una relación diádica entre dos agentes (patrona y empleada, oficial y soldado, padre e hijo, profesor y estudiante, etc.); estas diadas tienen una característica común y es el hecho de que uno de los miembros tiene más poder social que el otro. Partiendo de esta afirmación French y Raven establecen cinco variables que son la base del poder, siendo estas: a) poder de recompensa, b) poder coercitivo, c) el poder legítimo, d) poder referente, y e) poder de experto (Cartwright, Zander, 1974).

1.4.1. Poder de recompensa

Este se define por la capacidad que tiene de recompensar, es decir en la percepción que tiene P de que O puede mediar sus recompensas. Una patrona tiene poder sobre la empleada del hogar porque ésta sabe que de ella depende (en la mayoría de casos) su estabilidad laboral.

La persona O (en este caso la patrona) puede usar recompensas reales (el sueldo), como también promesas de recompensa (aumento de salario, días de descanso, etc.). Como vemos este tipo de poder está en la capacidad de recompensar a una persona por cumplir con el comportamiento deseado.

1.4.2. Poder coercitivo

Supone de que P puede ser castigado por O. Este poder es similar al anterior, ya que O puede reforzar o castigar a P (premio o castigo). Es decir que este poder se basa en la capacidad para castigar a una persona por dejar de adecuarse o por no responder de la manera solicitada.

Cuando las empleadas del hogar no realizan las labores domésticas como lo desean las patronas, cuando rompen algún vidrio, utensilio de cocina, de limpieza, etc. está el castigo que puede ser muy variado, desde negarles el descanso, descontarles el sueldo, no ver televisión, agresiones físicas y verbales, etc. Entre menos edad tengan las empleadas del hogar más proclives están a este tipo de castigos.

Es aquí también donde se da el fenómeno siguiente: entre mayor sea la observación por parte de O (patrona), mayor será la posibilidad de que P piense que su comportamiento será castigado o premiado (Secord, Backman, 1974/1981).

1.4.3. Poder legítimo

Según French y Raven este tipo de poder es uno de los más complejos debido al hecho de abarcar nociones de sociología estructural, normas de grupo, psicología social orientada al papel y de psicología clínica (Cartwright, Zander, 1974)

El ser humano a través del proceso de socialización internaliza una serie de normas y valores que, conforme va teniendo conciencia e influencias de diversa índole, puede desechar o seguir asumiendo; es decir tiene claras las conductas a las que puede dedicarse, a las que debe dedicarse y a las que no puede dedicarse; haciendo como una evaluación de su conducta y valorándola como positiva, negativa o neutra.

Es así como French y Raven definen al poder legítimo como el que surge de los valores internalizados por P que dictan como legítimo el derecho de O a influir sobre P, y la obligación de P a aceptar dicha influencia (Cartwright, Zander, 1974).

También es importante el hecho de resaltar que estos mismos autores especifican para este tipo de poder, los valores culturales y la estructura social como su base; es decir la cultura en que se vive, la edad, la casta, las características físicas, las jerarquías de clase, etc.

Ubicándonos en nuestro tema de investigación, se puede entender el hecho de que las menores empleadas del hogar aceptan la autoridad de la patrona en virtud de ciertas características como lo son la edad, la clase social, por su posición en cierta jerarquía, etc. y la asumen como algo normal y establecido.

1.4.4. Poder referente

French y Raven, citados por Cartwright y Zander (1974) definen al poder referente cuando hay identificación de P hacia O, es decir un sentimiento de unidad de P con O,

desean llegar a tal identidad. Cuando hay mayor atracción y mayor identificación como consecuencia hay mayor poder referente.

El poder referente se basa entonces en la identificación con una persona o grupo; la persona toma a la fuente de poder referente para orientarse. En algunos casos la empleada del hogar puede estar muy identificada con su patrona por el buen trato que le da, y porque le transmite confianza.

1.4.5. Poder de experto

Este poder puede variar según el grado de conocimiento o de percepción que P le atribuya a O dentro de una zona determinada (Cartwright, Zander, 1974). Vemos que en este poder la percepción que tiene P de que O tiene algún conocimiento especial en una situación dada (ejemplo de ello las/os médicas/os, las abogadas/os, las cocineras/os, etc.).

El poder de experto se sustenta en el reconocimiento de que otra persona tiene el conocimiento necesario para determinada situación. Por ejemplo el uso de algunos electrodomésticos que las trabajadoras desconocen y por ello se requiere del conocimiento de la patrona para su utilización.

1.5. Las bases del poder de French y Raven en el contexto actual

Raven en 1983 definió la influencia social como “cambio en una creencia, las actitudes, el comportamiento, o las emociones de la persona causadas por alguna otra persona o personas” (Heilmann, 2000:9). Como vemos este autor ha seguido haciendo estudios con base a su teoría de poder propuesta en 1959; si observamos se mantiene implícita la definición de poder manifiesta en ese entonces.

En 1992, este mismo autor, realiza otro trabajo sobre “un modelo de poder en la influencia interpersonal”, donde nuevamente hace referencia a las cinco modalidades del poder social (Heilmann, 2000). Mario Heilmann hace mención de ellos en su estudio, señalando que Raven establece que los motivos para la utilización del poder son el logro de metas extrínsecas o el deseo de beneficiar o dañar al blanco (es decir a quien va dirigida la influencia). Además establece que el poder de coerción y de recompensa requiere de la vigilancia del agente de influencia. El poder de referencia, como ya se ha mencionado depende de la identificación de la persona con el agente de influencia, en este tipo de poder al contrario de los dos anteriores no necesita ninguna vigilancia. El poder experto requiere el abocarse a una persona que sabe que es experta.

Ambur (2000) al igual que el autor anterior, en un artículo hace mención sobre los tipos de poder social, sólo que añade dos más que fueron propuestos en los años siguientes por French y Raven, siendo estos el poder informativo y el poder de conexión o enlace (Ambur, 2000:20). Este autor hace referencia a que tanto el poder de recompensa como el coercitivo son controlados por una persona superior; en el poder referente por el contrario hay una función de respeto y estima; mientras que el poder legítimo se basa sobre la autoridad reconocida.

French y Raven definen al poder informativo como una variación del poder legítimo que proviene de la capacidad de controlar la disponibilidad y la exactitud de la información; el poder de conexión o enlace es también una variación del poder referente, refleja la influencia como resultado de la intervención de líderes (Ambur, 2000).

En un estudio que hizo Hayden en el 2000, excluye el poder de conexión de su análisis y manifiesta que las seis bases del poder se pueden clasificar en posicional y personal. El poder legítimo, de recompensa y el coercitivo se basan sobre la posición del individuo en una organización; mientras que el poder experto, informativo y de referencia se basan sobre cualidades personales (Ambur, 2000).

Florence (2002) hace al igual que los autores anteriores referencia a las bases del poder social, propuestas por French y Raven; sólo que hace la observación que este tipo de poderes se manifiestan en grupos pequeños. Cualquiera de nosotros que ha estado en interacción con otro u otros (grupo pequeño), ha tenido la experiencia de estos tipos de poder en todas sus esferas.

Como vemos siguen vigentes las bases del poder social, todos los autores coinciden en sus descripciones y definiciones del poder, teniendo como común denominador la capacidad de controlar, modificar o influir en el comportamiento de otra persona.

Por último quiero hacer referencia al hecho de que en estudios posteriores se han incluido otros dos tipos de poder (informativo y de conexión) y que algunos autores contemporáneos los toman en consideración para su estudio. Para el presente trabajo de investigación sólo se tomarán en cuenta las primeras cinco clasificaciones (recompensa, coerción, legítimo, referencia, experto) por considerar al poder informativo y de conexión como extensiones de los dos últimos tipos de poder; y, además de no tener mayor connotación para este trabajo de investigación, ya que primordialmente se sustenta en las primeras tres caracterizaciones del poder.

2. ESTEREOTIPOS

No hay nada más permanente y obsesionante que la imagen del Otro.
Todos somos diferentes, cada cual en relación a sus semejantes.
El Otro, su imagen, sus imágenes, son omnipresentes y están inscritas
en una malla que reúne y al mismo tiempo singulariza
a todos los actores de la aventura humana.

(Lucian Boia)

Como parte fundamental en el presente estudio está el hecho de cómo se concibe la empleada del hogar así misma, cómo cree ella que la conciben los demás y la concepción y/o atribución que le dan las demás personas. Como vemos es importante adentrarnos en las corrientes teóricas de los estereotipos para profundizar en el estudio de la población de *“las menores de edad empleadas del hogar”*.

2.1. Definición de estereotipo

La atribución de características y comportamientos que le damos a personas y/o grupos es una práctica común en la cotidianeidad. El concepto de estereotipo es concebido como imágenes directas que se tienen de la realidad, es decir imágenes creadas a través de la cultura que ratifican la realidad social, y que, pueden conducirnos a determinadas conductas generalizando rasgos estereotipados a todos los miembros de un grupo; además de estar implícito el carácter evaluativo de asignar premios y castigos a quien no cumpla con las reglas estereotipadas (González, 1998).

Retomando la definición de poder a la cual aludimos en este trabajo de investigación, éste se basa en las formas de las relaciones sociales y en la posición diferencial de los recursos que hacen que uno ejecute sus intereses personales o de clase sobre los otros. En esta capacidad de controlar, modificar o influir en los otros, se

hacen manifiestos los diversos estereotipos; ya que éstos son creencias que tenemos de determinados grupos; es decir son atributos que le damos a un grupo social.

Fiske en 1993 estableció otra de las funciones de los estereotipos, siendo esta la del control social que permite el mantenimiento del status quo; y es así como el poder y el hecho de estereotipar se refuerzan mutuamente. Además esta autora establece que en una relación de poder quien no tiene tanto poder (empleada) presta mucha atención a quien lo tiene y así forma impresiones detalladas e individualizadas de esta persona (la patrona); por el contrario quien tiene y ejerce el poder presta menos atención individualizada y tiende a estereotipar más (Morales, Moya, Reboloso et al., 1994).

A continuación se detallará de forma breve la definición de este término y cómo ha sido determinado por diversos autores.

Etimológicamente el término estereotipo proviene del griego “stereos” que significa algo sólido o duro, y “tipos” que significa carácter; entonces estereotipo significa un carácter sólido (Martín-Baró 1983/1999).

Este término se introduce por primera vez en ciencias sociales en 1920 por Walter Leppman quien lo definió como “un sentido amplio y vago, para señalar una tendencia o combinación de ideas y actitudes que comprenden la imagen que tenemos en nuestra cabeza, a lo que un viejo psicólogo llamaba la masa perceptiva” (Correa y Márquez; 1997:14).

En 1932 Daniel Katz y Kenneth W. Braly realizan un estudio clásico sobre estereotipos donde suponen que éstos son un fenómeno de la naturaleza grupal ligado a los prejuicios sociales; a partir de las respuestas dadas concluyeron que el estereotipo sobre los negros los definía como supersticiosos y vagos, el de los

alemanes como de mentalidad científica y trabajadores , y el de los judíos como astutos y mercenarios. (Martín-Baró, 1983/1999).

Luego en 1981 Asmore y Del Boca examinan diversas definiciones empleadas en psicología social sobre estereotipos y concluyen de que son “un conjunto de creencias sobre los atributos personales de un grupo de personas, independientemente de que estos atributos sean buenos o malos, verdaderos o falsos” (Martín-Baró, 1983/1999:227).

Morales, F., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J., Itu, C., Márquez, J., Paéz, D., Y Pérez, J. (1994) hacen referencia al modo amplio de considerar a los estereotipos, propuesto por Millar en 1982; donde afirma que la estereotipia es un problema psicológico complejo al estar asociado a una matriz social más compleja; obviamente que se refiere a la sociedad, cultura, etc.

Es así como podemos concluir, unificando los criterios de Ashmore y Del Boca con los de Millar que los estereotipos son un complejo fenómeno psicológico, donde hay que tomar en cuenta el contexto social (sociedad y cultura) y considerarlos como constructos cognitivos (creencias) que hacen referencia a los atributos de un grupo social; ésta es la definición a la que nos abocaremos en este trabajo de investigación.

2.2. Consecuencias de los estereotipos

Los estereotipos ejercen una importante influencia en los procesos psicológicos; generando efectos sobre la percepción, la acción y la memoria.

Según Martín Baró (1983/1999) los estereotipos orientan la percepción de la persona de manera que se recuerda, capta o memoriza con mayor facilidad el tipo de

información que concuerda con el estereotipo. La percepción puede estar orientada por los estereotipos de tal manera que se llegue a ver lo no existente.

Los estereotipos entonces no sólo sesgan la percepción sino también pueden orientar la acción de las personas; es decir que puede determinar la manera de cómo se va a proceder en la interacción con los miembros del grupo estereotipado. Los estereotipos raciales o étnicos condicionan el comportamiento en la relación con los miembros de la raza o etnia estereotipada (Martín-Baró 1983/1999).

Como vemos las consecuencias sobre los influjos de los estereotipos determinan las percepciones, las actitudes y la memoria de las personas, y éstas van a determinar las relaciones sociales, en las que está implícito el poder. Aunque haya imágenes estereotipadas positivas no se debe ocultar el hecho que la gran mayoría de los estereotipos grupales tiene características con enfoque peyorativo. Los estereotipos que hacen referencia a las empleadas del hogar, no son excluyentes de este tipo de categorizaciones; ejemplo de ello es el ubicarlas como haraganas, sucias, tontas, ladronas, etc.

Dennos Coon (1998/1999) hace referencia a un estudio de Fiske en 1993, donde determina que las tres principales categorías en que se basa la mayor parte de estereotipos son: el género, la edad y la raza.

Para el presente estudio, se tomarán en cuenta estas categorías para establecer algunos de los estereotipos de las menores trabajadoras de servicio doméstico (mujeres, indígenas, menores de edad y migrantes).

2.3 . El estereotipo del indígena

En su obra México Profundo; Guillermo Bonfil (1987/1990), hace todo un estudio del indigenismo en México. A continuación retomaré algunos de los elementos que Bonfil utilizó para su análisis.

Se considera que mil quinientos años antes de nuestra era se originó la civilización mesoamericana, y esta civilización es producto de experiencias locales propias y que manifiestan su diversidad, además de su unidad.

Con la invasión española se origina la desindianización, que se concibe como un cambio en las poblaciones que originalmente poseían una identidad particular, con una cultura propia. Con la invasión y colonización española se da el fenómeno del etnocidio, con lo cual se desarticula la continuidad histórica de un pueblo, éste se ve forzado a renunciar a su identidad, como cambios en su organización social y cultura. Surge así el neocolonialismo que pregona su filiación occidental, cristiana y blanca; y se refuerzan ideologías racistas. “La discriminación de lo indio, su negación como parte principal de nosotros, tiene que ver más con el rechazo de la cultura india... se pretende ocultar e ignorar el rostro indio en México, porque no se admite una vinculación real con la civilización mesoamericana” (Bonfil, 1987/1990:43).

Como podemos ver esta visión neocolonialista sigue vigente hasta nuestros días. La colonización tuvo efectos profundos en los ámbitos de la vida indígena, efectos deshumanizadores que han provocado varias formas de resistencia, como también el hecho de permear en el indígena la inferioridad frente al colonizador.

Aún así, cuando el indígena vive en comunidad, vive y desarrolla un tejido de conocimientos generalizados que son indispensables para el desarrollo y sentido de

grupo; además hay actividades diversificadas y especializadas indispensables para vivir con autonomía.

Aunque en comunidad viven y se desarrollan en forma plena, cuando por diversas razones salen de ella (por la experiencia de exclusión y rechazo que han vivido), niegan su identidad, origen y lengua; generalmente es en la ciudad donde ocurre este hecho ya que es aquí donde más se manifiesta la discriminación. Se dan relaciones asimétricas de subordinación, donde no se les concede a los indígenas el derecho a conservar y desarrollar su cultura.

Ante este panorama donde se ha discriminado y tratado de abolir al indígena (desde épocas de invasión, colonización y hasta en la actualidad), se ha formado el estereotipo del indígena como “el indio flojo, primitivo, ignorante, si acaso pintoresco, pero siempre el lastre que no nos impide ser el país que debíamos ser...El verdadero indio debe ser analfabeta y miserable, no puede hablar español ni emplear racionalidad occidental...” (Bonfil 1987/1990:45,221).

Como podemos ver, todo ese cúmulo de atributos hacia el indígena son muy peyorativos o al menos negativos y con una gran carga racista; a ellos se enfrenta la menor trabajadora empleada del hogar¹⁸.

En las familiar a donde las niñas/mujeres irán o están trabajando, tienen preconcebidos los atributos antes mencionados con una gran carga negativa; y es allí donde se les niega de hecho, el derecho a vivir y conservar su cultura y su identidad.

Para finalizar se hará referencia al mestizo, quien en primera instancia niega sus raíces indígenas, como consecuencia de la creación de una visión occidental y de la abolición del pasado. Villoro (2002) en su ensayo del yo indigenista establece que lo

¹⁸ La mayoría de las empleadas del hogar son de origen indígena o mestizo.

indígena existe en el yo profundo y oscuro del mestizo, es decir que el mestizo está unido al indio de manera indisoluble. El negar las raíces indígenas se da como mecanismo de defensa ante las arbitrariedades de que son víctimas los indígenas, por la visión neocolonialista occidental.

2.4. El estereotipo del migrante

La migración definida por Pérez (1994) es el desplazamiento de una población en un espacio territorial. Como podemos ver en la migración intervienen áreas geográficas; donde se inicia el desplazamiento se le denomina región de origen y donde finaliza es llamada región de destino; por consiguiente emigrante es la persona que se retira de la región del origen e inmigrante es aquel que llega a la región de destino (Cruz, Guerrero y Villa, 2001).

La migración además de implicar un movimiento (desplazamiento), un cambio de residencia, va más allá ya que implica cambio de costumbres, de vida, de relaciones sociales (Oehmichen, 1999). Es decir que generan cambios de orden social y cultural que afectan directamente al migrante.

Para explicar las causas de la migración, existen diversas corrientes teóricas, entre ellas están: quienes consideran como fundamento partir de la explicación del crecimiento de la población, como un asunto demográfico; para otros el hecho está en los procesos de industrialización, los cuales necesitan de mano de obra barata y las zonas marginadas del desarrollo se las proporcionan. Otros se basan en los grandes desequilibrios en el grado de desarrollo de las entidades federativas. Se pueden enumerar muchas más pero lo importante es buscar las causas del origen de la

migración tanto en los lugares del origen como de destino, tomando en consideración las estructuras económicas, políticas, sociales, ideológicas, etc. (Pérez, 1994).

Enrique Santos Jara en 1991, citado por Oehmichen (1999), define la migración rural – urbana como la articulación de varios factores objetivos y subjetivos, tanto de carácter rural como urbano que expulsan y atraen a la fuerza laboral campesina. Es este tipo de migración la que se toma en cuenta en esta investigación por el hecho de que la mayoría de los jóvenes empleadas del hogar, vienen de zonas rurales a la ciudad.

Pérez (1994) con respecto a la relación rural – urbana argumenta que estos sectores de la población que migran a las ciudades tienden a convertirse en sectores marginados y de estos grupos son las mujeres quienes tienden a ingresar en mayor grado a ocupaciones marginales.

Cruz, Guerrero y Villa (2001), hacen referencia a un estudio de González , donde establece que una de las estrategias de sobrevivencia de las familias campesinas ha sido la migración temporal dentro del mismo país, y de este fenómeno en todas las situaciones tiene un fuerte componente femenino; son mujeres solteras, jóvenes que van a la ciudad a emplearse como trabajadoras domésticas.

Con relación a este fenómeno Oehmichen (1999), hace un análisis muy interesante ante el hecho de que las jóvenes migrantes al insertarse en el mercado laboral como empleadas del hogar tienen que cambiar muchas de sus formas de actuar y de ser (peinarse, calzar y vestir diferente, mayor fluidez del español, manejar diversos aparatos electrodomésticos, etc.). Esta misma autora hace referencia a los trabajos de Mary Goldsmith, donde nuevamente se señala el origen rural de las empleadas del hogar, quienes son contratadas como sirvientas de planta.

Como podemos ver, al hacer referencia a la mujer emigrante en la ciudad, se establecen una serie de categorías o rasgos que determinan el estereotipo del emigrante y que lleva implícita las características del indígena. Generalmente las jovencitas inmigrantes son indígenas.

2.5. Los estereotipos de género

La creencia de que se nace mujer u hombre y crecemos de forma y manera natural, haciendo lo respectivo del ser mujer y del ser hombre, ha estado y sigue estando presente en nuestras sociedades.

Tanto en el lenguaje cotidiano como en quienes trabajan en ciencias sociales, existe la tendencia a usar los términos “sexo” y “género” indistintamente, ubicándolos como sinónimos.

Izquierdo (1994), en su estudio del uso y abuso del concepto de género, uno de sus objetivos es justamente señalar la perversión del término género, ya que se tiende a sustituirlo por el de sexo.

Al decir sexo nos estamos refiriendo a las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres; el sexo biológico tiene dos aspectos: a) el sexo genético, el cual se determina por los cromosomas sexuales y b) sexo anatómico el cual se refiere a las diferencias físicas entre mujeres y hombres (Crook, Baur, 1999/2000).

Al hablar de género, debemos tener presente que es un concepto amplio que hace referencia a los significados psicosociales que determinan lo que es ser femenino y masculino. El género se da entonces como respuesta a todas esas normas y valores que vamos internalizando y que están presentes en toda nuestra vida (incluso antes de nacer); son normas y valores culturales y sociales que determinan el comportamiento

de las mujeres y los hombres, donde también intervienen instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas (Lamas, 1996a; Izquierdo, 1994; Lledó 1996).

Es en esta construcción de lo que significa ser mujer que está supeditada al hombre, y en la que el género femenino es inferior al masculino, se genera una desigualdad, y esta desigualdad se manifiesta en lo cotidiano con incidencias a nivel retributivo, formativo, de prestigio y poder, etc. El nuevo feminismo cuestiona con precisión por qué la diferencia sexual implica desigualdad social (Izquierdo, 1994; Lamas, 1996a).

Con estas construcciones sociales y culturales a través de la historia, se han ido perpetuando los estereotipos del ser mujer y del ser hombre.

En la sociedad están muy presentes los estereotipos basados en el género, y es así como se cree que los hombres son y deben ser: “dinámicos, asertivos, lógicos, no emocionales, independientes, dominantes, competitivos, objetivos, atléticos, activos y sobre todo muy competentes. A la inversa, a las mujeres con frecuencia se les considera pasivas, no asertivas, ilógicas, emocionales, dependientes, subordinadas, cálidas y maternales (Crook, Baur, 1999/2000:62). Es obvio que los atributos femeninos tienen una gran carga negativa y por el contrario los masculinos son muy positivos.

Para Scott, citada por Oemichen (1999:108) “el género se presenta como una forma primaria de relaciones significantes del poder, que entraña un sistema normativo que surge tanto del consenso como del conflicto”.

Entonces el poder está presente en todas estas desigualdades sociales (basadas en el género), y Marta Lamas (1996b) hace una observación muy importante: los hombres y mujeres de un mismo rango están mucho más cerca entre sí que los hombres y las mujeres con otro estatus. Por consiguiente la patrona tiene mayor poder

(coercitivo, de recompensa y legítimo) sobre la empleada del hogar; que el que puede haber entre las personas de su misma clase (sea relación mujer-mujer, hombre-hombre, mujer-hombre).

Las mujeres procedentes del medio rural, por las construcciones sociales y culturales antes mencionadas, además de su clase y etnia tienen que ocuparse en actividades que son consideradas como propias de su sexo, entre ellas el servicio doméstico (Oechmichen, 1999). Es así como las mujeres cuando se insertan al mercado laboral, deben concentrarse en un pequeño grupo con ocupaciones relacionadas con su género que lleva implícito el aspecto reproductivo.

2.6. El estereotipo del menor trabajador

En el marco sociodemográfico se ha hecho referencia de forma amplia a este sector. Para no repetir los datos, se dará alguna información que la Organización Internacional del Trabajo ha hecho pública en sus diversos informes; como es el hecho de que el trabajo infantil sigue existiendo a gran escala; aunque considero importante hacer referencia al hecho de que no todo trabajo es perjudicial para el pleno desarrollo de la niña, el niño y el joven; pero también hay muchos otros que sí perjudican el desarrollo integral de esta población. La OIT (2002) establece tres categorías de trabajo infantil que hay que erradicar: cuando no se tiene la edad mínima o específica para el trabajo; cuando éste puede en peligro el bienestar físico, mental o moral de las niñas, niños y jóvenes; y las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil.

También queda claro que la mayoría de esta población realiza actividades laborales con el fin de obtener ingresos para ayudar a la subsistencia familiar.

En un estudio realizado por UNICEF, y el DIF (2000), se enumeran algunas de las características de esta población trabajadora; aquí retomamos algunas: la dimensión formal no se considera ya que no existe un documento escrito; existe una preocupación por la urgencia cotidiana, aunque no haya una intención por disminuir la incertidumbre; lo legal no ocupa un lugar de importancia; las normas y valores se construyen al ritmo de la identidad urbana del grupo con el que se identifique o hacen contacto los menores trabajadores; no intentan construir mérito, ascensos, reconocimientos sociales o profesionalización, ya que su intención es la supervivencia.

Como se puede observar, haciendo una análisis de las características propias de esta población, estas niñas, niños y jóvenes se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad. Se tienen la caracterización o generalidad (estereotipo) de que estos menores son unos vagos, algunas veces rebeldes y que por su misma condición de niños, los adultos pueden usar y abusar de ellos sin el mínimo respeto. Es una población que se invisibiliza, que se encuentra rezagada en materia de políticas públicas y bienestar social. En las prácticas de poder ejercidas por la patrona, las empleadas del hogar siendo menores de edad cuentan con un elemento más para ser vulneradas en su integridad como personas. Siendo migrantes indígenas, mujeres y menores de edad, reúnen elementos que pueden perpetuar la subordinación, discriminación y hasta esclavitud en sus lugares de trabajo.

3. TRABAJO DOMÉSTICO, PODER Y ESTEREOTIPOS

“Aspiradora Filter Quem ¿solicita sirvienta?

La tenemos con referencia.

Se llama ‘Filter Quem’ y es un estuche de monerías...

No rezonga, no tiene novio, trabajo todos los días,
es obediente y nunca deja las cosas a medias...”

(Referencia sobre anuncio publicitario por Mary Goldsmith)

3.1. Relación del trabajo doméstico con el poder y los estereotipos

Irma Cruz, Sandra Paniagua y Humberto Villa (2001) en el estudio que realizaron, definen al trabajo doméstico asalariado como el llevado a cabo por particulares, que son en su gran mayoría mujeres y que trabajan en casa ajena, además que contribuyen al mantenimiento y a la reproducción de los miembros de la familia ajena.

Estos mismos autores especifican las tres modalidades del trabajo doméstico (referidos por Ortiz y Jofre en 1991), siendo estos: a) entrada por salida, permaneciendo en el domicilio del empleador en número de horas contratada; b) de planta, viven en la casa donde trabajan, tienen una habitación y reciben los tres alimentos diarios; y c) a destajo por día, cuando se contrata para la realización de una o varias especialidades en horas y días determinados.

Cruz, Guerrero y Villa (2001), citan a De Barbieri quien estableció que la caracterización de las empleadas del hogar, depende si son de planta o de entrada por salida. Las de planta son más numerosas y en su mayoría jóvenes, solteras, de origen rural y migrantes recientes, con bajos niveles de instrucción y que perciben bajos salarios. Las de entrada por salida son adultas, viudas, separadas o casadas y con hijos y perciben mejores salarios. Estos mismos autores en su estudio sobre Migración y trabajo doméstico asalariado, hacen referencia a que son mujeres migrantes que han

interrumpido sus estudios y son un grupo que va creciendo, en su mayoría indígenas que provienen del medio rural.

Con los datos anteriores podemos concluir que, en el trabajo doméstico asalariado de planta en la ciudad, es común de las mujeres indígenas que por lo general son solteras y algunas son menores de edad.

Ubicándonos directamente en el contexto social del trabajo doméstico asalariado¹⁹, se evidencian las relaciones de poder que se encuentran implícitas y que están fundamentadas (en algunos casos) por las generalizaciones que se han hecho en relación a las empleadas del hogar.

Tomando en consideración a éstos últimos (los estereotipos) que están presentes en casi todos los ámbitos sociales, Mary Goldsmith (1989) hace referencia a anuncios publicitarios de productos que se planteaban claramente como sustitutos de la empleada del hogar, como el siguiente: “aspiradora Filter Quem ¿solicita sirvienta? La tenemos con referencia. Se llama ‘Filter Quem’ y es un estuche de monerías... No rezonga, no tiene novio, trabajo todos los días, es obediente y nunca deja las cosas a medias...” . Esta misma autora cita a Mary Douglas, quien establece que en las sociedades occidentales hay una aversión a la saliva, los excremento, el sudor, etc.; y que los trabajos en los que se tiene contacto físico con éstos (limpiar baños, lavar ropa a mano, fregar trastos, etc.) son asignados a la doméstica. Goldsmith sustenta de esta manera la asociación simbólica entre lo sucio y la empleada del hogar, la patrona es limpia por naturaleza y la empleada del hogar del origen campesino, pobre e indígena

¹⁹ Para esta ubicación es obvio que hay que tomar en cuenta los antecedentes de los diversos estudios que se han hecho relativos a esta población.

no lo es. Es muy evidente que el tipo de estereotipo establecido lleva a asumir situaciones como naturales y a la discriminación.

Mary Goldsmith(1993:202) establece que “algunas formas de dominación evidente de la relación patrona²⁰- trabajadora son particularmente humillantes. Se les requiere usar diferente loza y utensilios, comer diferentes comidas..., se les niega el acceso al teléfono y el derecho a recibir familia y amigos en el sitio de trabajo, pedir permiso para dejar la casa por alguna razón..., (la patrona) no permite que ella atienda a la escuela por temor a que se exponga a nuevas ideas y se vuelva exigente”. Estas normas son aceptadas por la empleada del hogar como parte del poder legítimo; ella es la patrona, ella es quien tiene el derecho a decidir, establecer y mandar.

Podemos concluir que en las relaciones entre patronas y empleadas del hogar se evidencia una desigualdad que se manifiesta a través del poder.

3.2. Niñas empleadas del hogar

Morales (1994) hace referencia a la relación existente entre estereotipo, prejuicio y discriminación. Existe la actitud negativa por parte de la patrona hacia la empleada del hogar; el estereotipo son las creencias que se tienen con relación a los atributos asignados a esta población; el prejuicio es el afecto negativo y, la discriminación es la conducta en el tratamiento de las empleadas donde obviamente se manifiesta la desigualdad.

Las niñas empleadas del hogar, son víctimas de discriminación por el hecho de ser indígenas, migrantes, mujeres y menores de edad. Es evidente el hecho de que

²⁰ Se hace referencia a la patrona ya que es con la que regularmente se establecen las relaciones laborales; pero no se descarta el hecho de que pueden haber varias/os patronas/os a la vez ya que todas/os los miembros de una familia pueden dar órdenes y a veces éstas se contradicen.

viven esa desigualdad por los estereotipos establecidos en torno a dicha población; y es esta misma situación de vulnerabilidad lo que hace que las relaciones de poder sean muy desiguales y las lleven a sumir su situación como algo natural e innato a su condición; además de reducir sus expectativas ante la vida.

Mary Goldsmith (1989) hace referencia a situaciones donde está implícito el poder ejercido hacia la empleada del hogar, siendo estas: Cuando se empieza una relación laboral se establecen una serie de actividades concretas, pero cuando la empleada esté bajo el techo de los patrones éstos pueden disponer de su fuerza de trabajo. Se puede dar mayor o menor intervención de la patrona en el trabajo de la empleada, pero (según algunas patronas) las domésticas no cumplen con sus labores si no está bajo vigilancia continua. En casi todos los casos la patrona ejerce el control absoluto sobre el abastecimiento, el consumo y el proceso de trabajo de la empleada del hogar. Si la patrona en su ambiente personal y laboral acepta condiciones desagradables, con mayor razón lo hará la empleada al “ser un ser inferior”.

En las situaciones anteriores se manifiesta el poder coercitivo, de recompensa y sobre todo el legítimo ya que en las relaciones laborales tiene que haber quien planifique, dirija y sancione; pero lo que no está claro es que ello no conlleva a la deshumanización, discriminación y desigualdad.

Un aspecto resultante del poder legítimo es el hecho de que a las empleadas más jovencitas se les paga menos; en el estudio que hizo Goldsmith (1993) se evidencia que los empleadores frecuentemente pagan salarios muy bajos a las más jóvenes. El poder legítimo también da pauta para que se genere con mayor frecuencia la discriminación y el rechazo a través de los estereotipos que emplea la familia al referirse a la empleada del hogar (García, 2000).

Hay que tener presente que también se puede dar el poder referente aunque sea en menos proporción, pero no confundirlo, ya que en este tipo de poder se da una identificación del P hacia O, donde hay sentimientos de querer ser como la patrona. En el poder legítimo “O” no siempre esta consciente del hecho de estar ejerciendo poder.

Cuando la joven trabajadora recién llegada, se encuentra aislada y conviviendo con una familia de otra clase social, con un sistema de representaciones y pautas de consumo muy distintos a las suyas sufre un proceso de aculturación (García, 2000). Es allí donde puede haber un poder referente donde la empleada quiera ser como la patrona; si se da una buena relación se convierte la patrona en el modelo a seguir.

En situaciones donde las relaciones entre empleada y patrona son positivas y se interesan por el bienestar de la empleada (y en ocasiones hay apoyo emocional y económico), entonces se dan las condiciones para el poder referente.

Aunque hay que tener mucho cuidado porque el “buen trato” puede ser una farsa y/o utilización. El buen trato puede ser una manera de extraer más trabajo o de aliviar culpas por tener una empleada doméstica (Goldsmith, 1989).

De las cinco clases de poder propuestas por French y Raven, cada una de ellas está basada en recursos diferentes. El poder de recompensa se basa en la percepción de la empleada del hogar de ser recompensada; el poder coercitivo se basa en la percepción de la empleada del hogar de ser castigada; en estas dos clases de poder se aplica sólo al comportamiento de la empleada, que puede ser premiado o castigado. El poder referente se basa en el mecanismo de identificación de la empleada con su patrona y no requiere vigilancia a diferencia de los dos anteriores. El poder legítimo se basa en la aceptación, de la empleada del hogar, de normas y valores que determinan que acepte la influencia de su patrona. Por último el poder del experto que se basa en

el conocimiento especial que tiene la patrona y que es requerido por la empleada del hogar.

Como hemos visto en la aplicación de cada una de estas formas de poder intervienen aspectos sociales que van a determinar la presencia y fuerza de los mismos; como lo es el hecho de estereotipar.

Entonces, al enfrentarnos al fenómeno de las empleadas del hogar menores de edad, hay que tomar en cuenta aspectos psicológicos, sociales y culturales para poder entender el entramado del mismo, y así poder aportar y contribuir al respeto y redignificación de esta población.

4. ORIENTACIÓN SOCIAL

Desde una perspectiva antropológica, el término cultura define al conjunto de valores, normas, costumbres, ideas y creencias de un grupo social o una sociedad.

(Héctor Tejera)

Se tiene la concepción que las personas originarias de zonas rurales tienen una forma de ser y comportarse colectivamente. A las menores empleadas del hogar les atribuimos dicha característica por provenir de provincia -en la mayoría de los casos-, pero, ¿cuáles serán concretamente sus conductas sociales?, ¿qué elementos -ya sean de origen colectivo o individual- les ayudan a sobrevivir en esta ciudad ante una cultura diferente a la suya?

Para responder a estas interrogantes abordaremos el estudio de orientación social (colectivismo – individualismo).

4.1 Colectivismo e Individualismo

El colectivismo y el individualismo sirven para la explicación de rasgos y conductas sociales. Aún teniendo sus orígenes sociológicos, pero es con la psicología transcultural donde más repercusiones ha tenido.

Según Valdiney Gouveia (2002), en un estudio que realizó sobre el Individualismo y el Colectivismo Normativo, el paradigma de dichas dimensiones ha generado dos núcleos temáticos distintos: el normativo que hace énfasis en los valores, actitudes y creencias; y el relacional que subraya los aspectos de autoconcepto, independencia e interdependencia.

Según una investigación reciente sobre el individualismo y el colectivismo; el primer término hace referencia a los valores que manifiestan una independencia emocional con respecto a grupos y organizaciones. Por el contrario el colectivismo se asocia la una dependencia emocional de los grupos con los que la persona se identifica y de los que forma parte.

Según Triandis, citado por Contreras, C., Correa, F., López, E., Ramírez, A. (en prensa, 2002) el individualismo y colectivismo se conciben como dimensiones independientes ubicadas en los extremos de un continuo; y toda persona puede tener simultáneamente valores que pertenezcan a ambas dimensiones.

En toda cultura se pueden encontrar individuos alocléricos (que usan con más frecuencia cogniciones colectivistas), y otros que son idiocéricos (que usan con más frecuencia cogniciones individualistas). Para Triandis los factores individuales varían mucho de una cultura a otra.

Gouveia (2002) hace referencia al estudio de Triandis de 1995, donde determina que el tipo de orientación social de las personas puede ser vertical u horizontal. En dicho estudio identifica atributos que diferencian al individualismo y colectivismo horizontal y vertical.

El atributo horizontal sugiere que las personas son similares en la mayoría de aspectos; en el individualismo este atributo genera una alta libertad e igualdad, lo que constituye un yo independiente pero no diferente de los demás miembros de su cultura.

Con respecto al colectivismo, siempre en este mismo atributo (horizontal) se observa una baja libertad, pero alta igualdad y un yo interdependiente y compartido con los demás miembros de la sociedad. En estudios hechos desde 1990 en adelante se

observa que el colectivismo horizontal pone énfasis en uno mismo, en la armonía y la igualdad social.

El atributo vertical pone énfasis en la desigualdad y privilegia la jerarquía. Este atributo con el individualismo reflejan un yo independiente y diferente de los demás, se acepta la baja igualdad y se le da mucha importancia al sentido de libertad.

Para el colectivismo con el atributo vertical se da el sentido de servicio hacia el grupo (se hacen sacrificios para beneficio del grupo de pertenencia), aquí se observa un yo interdependiente pero diferente de los demás, y se da un bajo sentido de libertad e igualdad. El colectivismo vertical pone énfasis en los objetivos humanísticos y en la igualdad de la distribución de recursos, aceptando que el grupo interno descuide las necesidades de sus miembros.

En este mismo estudio de Triandis en 1995 “Individualism and collectivism”, citado y descrito por Gouveia (2002) se determinan características que más adecuadamente describen a la persona, según el tipo de orientación social:

- Individualismo horizontal = persona única
- Individualismo vertical = persona orientada al éxito
- Colectivismo horizontal = persona cooperativa
- Colectivismo vertical = persona servicial

Contreras y cols. (en prensa, 2002) hacen referencia a los trabajos sobre individualismo y colectivismo en México, citando a Díaz Guerrero quien determinó, con base a estudios realizados, que la abnegación es un atributo característico del mexicano. Es decir que existe la tendencia a renunciar a los metas personales por las grupales; es más importante servir al grupo.

Para finalizar, quiero hacer referencia al hecho de que cada persona y cada cultura tienen un grado para cada una de las dimensiones y éstas van a variar dependiendo del ambiente inmediato y la situación específica (Triandis, 2000), citado por Contreras y cols. (en prensa, 2002) . Es decir que en el caso de las empleadas del hogar, menores de edad, éstas dimensiones tendrán sus características particulares, determinadas por el ambiente en que se desenvuelve la empleada y las diversas situaciones que viva.

MÉTODO

ESTUDIO 1

1. METODOLOGÍA CUALITATIVA

Nos relataste tu vida.
Y el cuento no era fábula,
sino historia donde gota a gota
duelen los recuerdos.

(Adso de Melk)

1.1 Objetivos

- Explorar y describir las condiciones laborales en las que se desenvuelven las menores empleadas del hogar.
- Analizar los factores que favorecen la utilización de los poderes coercitivo, de recompensa y legítimo.
- Precisar las condiciones en las cuales se genera el poder de referencia y del experto.
- Identificar las expectativas de vida de las empleadas del hogar.

1.2. Hipótesis

- Las condiciones laborales en las que se desenvuelven las menores empleadas del hogar, favorecen determinado tipo de poder.
- La socialización en las menores facilita la utilización del poder coercitivo, de recompensa y legítimo.
- Las condiciones laborales influyen en las expectativas de las menores trabajadoras.

- En las relaciones entre empleada y empleadora existe una mayor tendencia a la utilización del poder legítimo, de recompensa y coercitivo; y, en menor grado el uso del poder de identificación y del experto.

1.3 Variables e Indicadores

- **Condiciones laborales:** Son los distintos elementos -físicos, económicos, sociales y culturales-, que condicionan una relación o situación de trabajo.
- **Poder coercitivo:** Es el poder que supone que P puede ser castigado por O, es decir la capacidad para castigar a una persona por dejar de adecuarse o por no responder de la manera solicitada.
- **Poder de recompensa:** Se define como la capacidad que se tiene de recompensar, se da cuando P tiene la percepción que O puede mediar sus recompensas.
- **Poder legítimo:** Se basa en la percepción de P de que O tiene el derecho de prescribirle su conducta, esto debido a la socialización donde se internalizan normas y valores que se aceptan como válidas.
- **Poder Referente:** Este poder se da cuando hay una identificación de P hacia O, es decir un sentimiento de unidad de P con O.
- **Poder del experto:** Se sustenta en la percepción que tiene P de que O tiene algún conocimiento especial en una situación dada; este poder se sustenta en el reconocimiento de que otra persona tiene el conocimiento necesario para una situación determinada.

- **Relaciones entre empleada y empleadora:** Es el trato, la comunicación y/o correspondencia que se puedan dar entre la empleada y empleadora
- **Expectativa:** La espera de algo a futuro.

1.4 Operacionalización de variables e indicadores:

- **Condiciones laborales:** Se entendieron como condiciones laborales en esta investigación el lugar donde se realiza la actividad laboral, la jornada, la contratación, el salario, las prestaciones (vacaciones, aguinaldo, atención médica, etc.), y las relaciones que se establecen entre empleados y empleadores.
- **Poder coercitivo:** En este estudio se comprendió este poder como la percepción que tiene la empleada del hogar de poder ser castigada (de forma física, verbal y/o psicológica) por su patrona.
- **Poder de recompensa:** Para la presente investigación se estimó este poder como la percepción que tiene la empleada del hogar que la patrona le puede recompensar; dichas recompensas pueden ser reales (recibir un salario), como también promesas de recompensas (aumento de salario, días de descanso, etc.).
- **Poder legítimo:** En este caso se entendió este tipo de poder, como el hecho donde la empleada del hogar aceptó como legítimo el derecho de la patrona de influir en ella y sentir la obligación de aceptar dicha influencia.
- **Poder Referente:** En esta investigación se determinó este poder cuando hubo una identificación de la empleada del hogar con su patrona.

- **Poder del experto:** En el presente estudio se concibió este poder cuando la empleada del hogar le atribuyó a su patrona un conocimiento especial (el uso de determinados aparatos electrodomésticos, etc.).
- **Relaciones entre empleada y empleadora:** Se estimará en este caso como el buen o mal trato, la comunicación y el respeto que se da, entre la empleada del hogar y su patrona.
- **Expectativa:** Para esta investigación las expectativas estarán relacionadas con lo que esperan hacer las jóvenes empleadas del hogar en el futuro, cómo conciben e imaginan sus vidas más adelante, qué estarán haciendo.

1.4 Participantes

Se contó con la colaboración de 21 jóvenes empleadas del hogar (5 de ellas participaron tanto en entrevistas individuales como grupales).

De las jóvenes que participaron en las nueve entrevistas individuales 7 eran menores de edad (4 de 16 años, 2 de 17 años y 1 de 14 años) y 2 de 18 años.

Con respecto a las tres entrevistas grupales que se realizaron, 1 grupo se estableció sólo con menores de edad (1 de 14 años y 2 de 16), y los otros 2 grupos con mayores y menores de edad (segundo grupo: 3 de 18 años y 1 de 19 años; tercer grupo: 3 de 18 años 1 de 19 y 1 de 17 años).

Las participantes son originarias del interior del país de los estados de Puebla, Hidalgo, Oaxaca y del Estado de México; y, llevan laborando en el D. F. por lo general más de un año.

La mayoría de las entrevistadas que trabajan de planta, asisten regularmente los días domingos al hogar de la joven Vicenta María; las otras jovencitas son internas que trabajan de entrada por salida y estudian por las tardes.

1. 5 Instrumentos

Se diseñaron dos guías para las entrevistas individuales y colectivas. Las entrevistas grupales abarcaron ámbitos generales con relación al trabajo (qué les gusta y no les gusta, cómo las tratan, cómo es la relación laboral, descansos y vacaciones, lugar de origen, sus expectativas, etc.).

Con la guía de entrevistas individuales se hizo referencia a los ámbitos: familiar (autoridad familiar, obediencia hacia la autoridad, respeto hacia los padres, comunicación familiar, relación con los miembros de su familia, respeto hacia la libertad de expresión en la familia, etc.), afectivo (relación de pareja, cómo se conocieron, toma de decisiones en la pareja, libertad de expresión y relación en pareja, poder de elección y decisión, etc.), escolar (importancia del estudio, ambiente escolar, obediencia hacia los maestros y cumplimiento de tareas, relación con maestras/os y alumnas/os, etc.) y laboral (importancia del trabajo, motivos para trabajar, cumplimiento de tareas laborales, respeto, obediencia, relación entre empleada y patrona, identificación con la patrona, etc.).

1.6 Procedimiento

Las entrevistas individuales (a excepción de una que se realizó en la Alameda Central) y grupales se realizaron en el hogar de la joven Vicenta María²¹ en unas salas de espera y en el área de la cafetería. Previamente se habló con la Hermana responsable para poder acceder a la población y realizar dichas entrevistas.

Las entrevistas individuales tuvieron una duración de 35 a 50 minutos y las entrevistas grupales alrededor de cuarenta minutos.

A las entrevistadas se les dio a conocer el objetivo de la entrevista y se les preguntó si contaban con el tiempo para conversar; además se hizo referencia a la confidencialidad de los datos, con fines exclusivos de investigación, y se les propuso cambiar de nombre para conservar el anonimato (en algunos casos decidieron adoptar nombres de flores).

1.7 Análisis

De las 12 entrevistas realizadas (nueve individuales y tres colectivas), se crearon cuatro unidades hermenéuticas en el programa de análisis cualitativo ATLAS.ti, para el estudio de las entrevistas (las primeras 3 unidades hermenéuticas son de entrevistas individuales y la cuarta es de entrevistas grupales).

De cada documento primario se crearon citas con sus respectivos códigos; y cada unidad hermenéutica está constituida por dos o tres documentos primarios (transcripción de entrevistas), con sus respectivas citas. Además se crearon códigos

²¹ Institución religiosa que brinda orientación, capacitación laboral, apoyo escolar y formación religiosa a jóvenes empleadas del hogar.

(partiendo de las citas) siendo éstos: autoridad local, autoridad familiar, poder coercitivo, poder de recompensa, poder legítimo, poder de identificación, poder del experto, educación, trabajo, obediencia, expectativas, relación familiar, noviazgo, relación entre patrona y empleada, mal trato, cosas que le gustan, cosas que no degustan, buen trato y respeto.

Con los códigos ya establecidos se crearon los sistemas o redes de: entrevistas individuales de menores de edad, entrevistas individuales de mayores de edad y entrevistas grupales; se determinó agrupar las entrevistas por edad para detectar alguna diferencia significativa entre mayores y menores de edad. En cada uno de las redes se establecieron las diversas relaciones entre cada uno de los códigos (es asociado con, es parte de, es causa de, es propiedad de, es contradictorio, etc.).

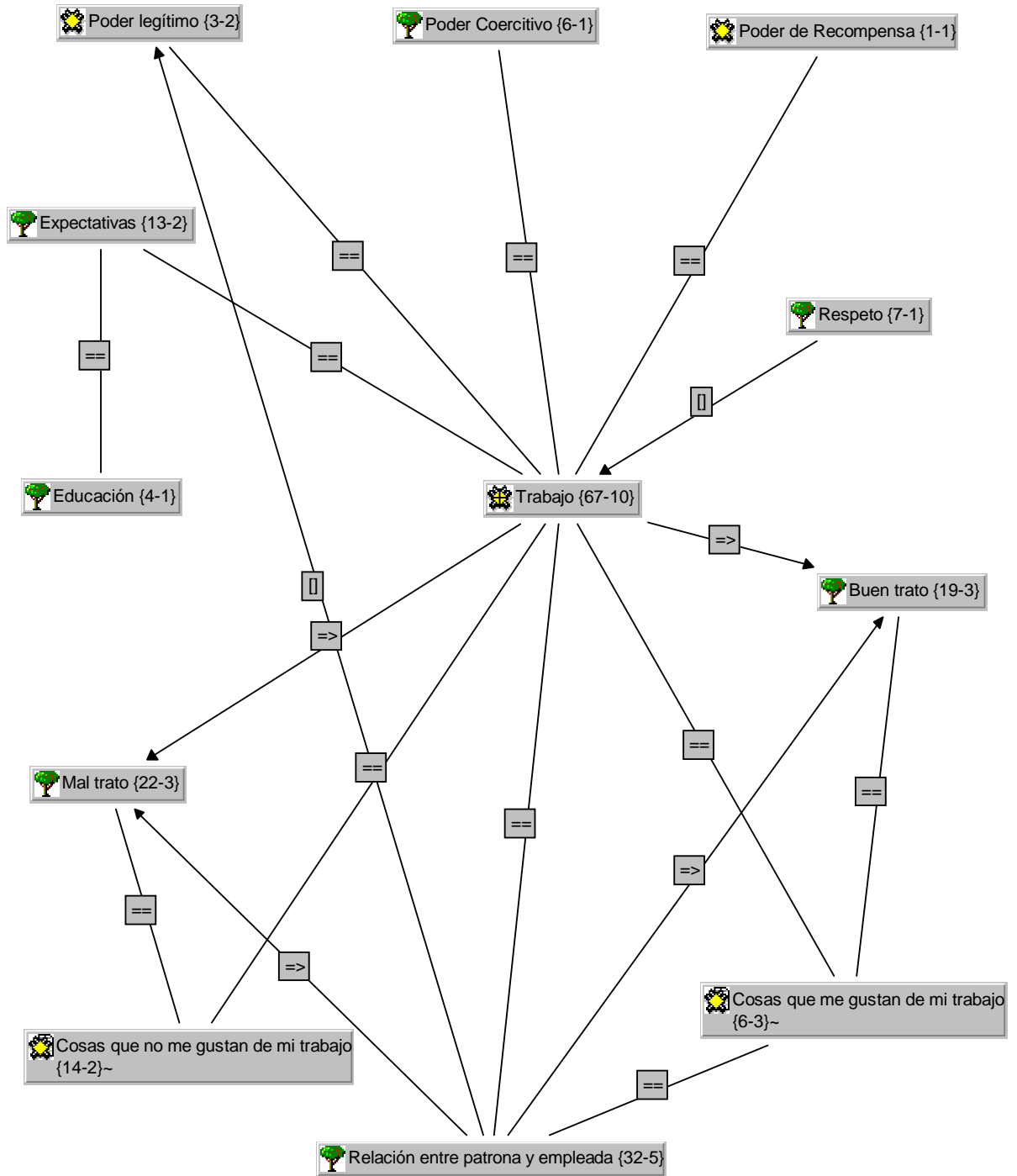
1.8 Resultados

En esta sección de resultados se manejaron las relaciones que hay entre los diversos códigos, además de estar apoyados con citas tomadas de las diversas entrevistas.

En la siguiente gráfica ***“Empleadas del Hogar Grupal”*** se presentan las relaciones que se manifestaron en los diversos códigos, establecidos en las entrevistas grupales²².

²² En este bloque de resultados cualitativos los códigos están con negrita, las relaciones que se establecen entre éstos están subrayadas y las citas están en cursiva además el tamaño de la fuente es menor al establecido.

Empleadas del Hogar Grupal



Simbología:

== es asociado con

=> es causa de

[] es parte de

Si se observa, tanto el **poder de recompensa** “...trabajo para ganar dinero, para sostenerme.” (Azucena, 16 años), el **poder coercitivo** “...a todos los trata muy mal, los insulta, o sea muchas cosas.” (Maritza, 18 años) y el **poder legítimo** “Sólo que hay veces en que uno se cansa, pero hay que hacer el oficio aunque uno esté cansado.” (Margarita, 16 años), están asociados con el **trabajo**. De una u otra forma, aún siendo en algunas ocasiones muy sutil, estos tipos de poder están presentes en el trabajo de las empleadas del hogar.

De igual manera el **respeto** es parte del **trabajo**, ya que éste (o la ausencia del mismo), está implícito en las relaciones laborales; una de las jóvenes comentó respecto de la relación con la patrona “...abusaba mucho de sus horarios de trabajo, no les daba de comer, o sea, se molestaba porque le faltaba algo, tenía contada las cosas...” (Maritza, 18 años).

La **relación entre patrona y empleada** está asociada con el **trabajo**, como puede verse en las siguientes citas: “la que manda aquí en la casa soy yo, y lo que yo diga tú lo tienes que hacer.”(Maritza, 18 años), “...luego me cuenta sus problemas y todo y me dice que hago, no, o así es muy comunicativa la señora...” (Rosa Isela, 17 años), “conmigo es regular, ya que es una persona mayor y quiere que todo el tiempo esté con ella.” (Luisa Fernanda, 18 años). También este código (**relación entre patrona y empleada**) es parte del poder legítimo, de acuerdo con las jóvenes, quienes al preguntarles sobre quién determina los días de descanso y vacaciones contestaron: “ora sí, lo que diga la señora.” (Azucena, 16 años), “Pues a veces este, nosotras decimos queremos ir a casa, ¿no? y pues ya ellas son las que nos dicen te puedes ir” (Deyanira, 18 años), “...en sábado, quiero salir en la tarde y me dice “no, tu horario de salida es hasta las cinco de la tarde y no te vas ahorita” y, o sea, en ese aspecto sí se enoja” (Maritza, 18 años).

Continuando con el código de **relación entre patrona y empleada**, éste es causa de **buen trato** como también de **mal trato**; esto se evidenció al preguntarles sobre cómo era la relación con la patrona “*Cuando hago las cosas me felicita a veces y es muy agradecida...*” (Rosa Isela, 17 años), “*es muy desconfiada, desconfía, desconfía de todo...*”, “*... aparte la señora es muy, muy, muy mala.*” (Maritza, 18 años).

Retomando el código de **trabajo**, éste es causa de **mal trato** y **buen trato**; esto se pudo observar al preguntarles sobre la relación con la señora y los demás miembros de la familia: “*... si tiene algo me regaña por cualquier cosa, se exalta...*” (Maritza, 18 años), “*... pero a veces el señor y la hija que son un poco, este... especiales entonces, eh, hay veces que dicen palabras así pesadas...*” (Amalia, 19 años); “*... me tratan bien y me gusta trabajar allí*” (Deyanira, 18 años).

Al preguntarles sobre las cosas que no les gusta de su trabajo, se determina que el código **cosas que no me gustan son parte** del código **trabajo** “*Que me canso mucho, o sea, porque hay veces que nos ponemos a trapear y uno se cansa de la espalda.*” (Margarita, 16 años) , “*...cuando quiero salir, pues no me dan permiso, y es lo que no, lo que no me gusta, porque cuando quiero salir no me dejan...*” (Maritza, 18 años); de igual forma las **cosas que me gustan son parte** del **trabajo** se demostró al preguntarles sobre cómo era la relación con la señora: “*pues la señora, ora si que, cuando me dice algo, pues me lo dice así normal... así sin gritarme, sin nada, y siempre me dice las cosas que voy a hacer.*” (Azucena, 16 años)

Así mismo las **cosas que no me gustan están asociadas** con el **mal trato** de acuerdo a lo que respondieron las jóvenes al preguntarles sobre qué es lo que no les gusta de su trabajo: “*... a veces llega el momento en que se hace pipí en la cama y hay que quitar las sábanas y a mí me da asco, o sea hace en la bacinica pipí y de todo y lo tengo que tirar yo, y es lo que no me gusta, y que llega momentos en que se enoja y llega a golpear y es*

lo que no me gusta de ella.” (Maritza, 18 años). Igualmente las **cosas que me gustan se asocia** con el **buen trato** *“Pues que me trata bien, no me grita”* (Azucena, 16 años). También **se asocian** las **cosas que me gustan** con la **relación entre patrona y empleada** *“le tengo mucha confianza a la señora, si, ella a veces me cuenta cosas y yo le cuento mis cosas.”* (Carmen, 18 años).

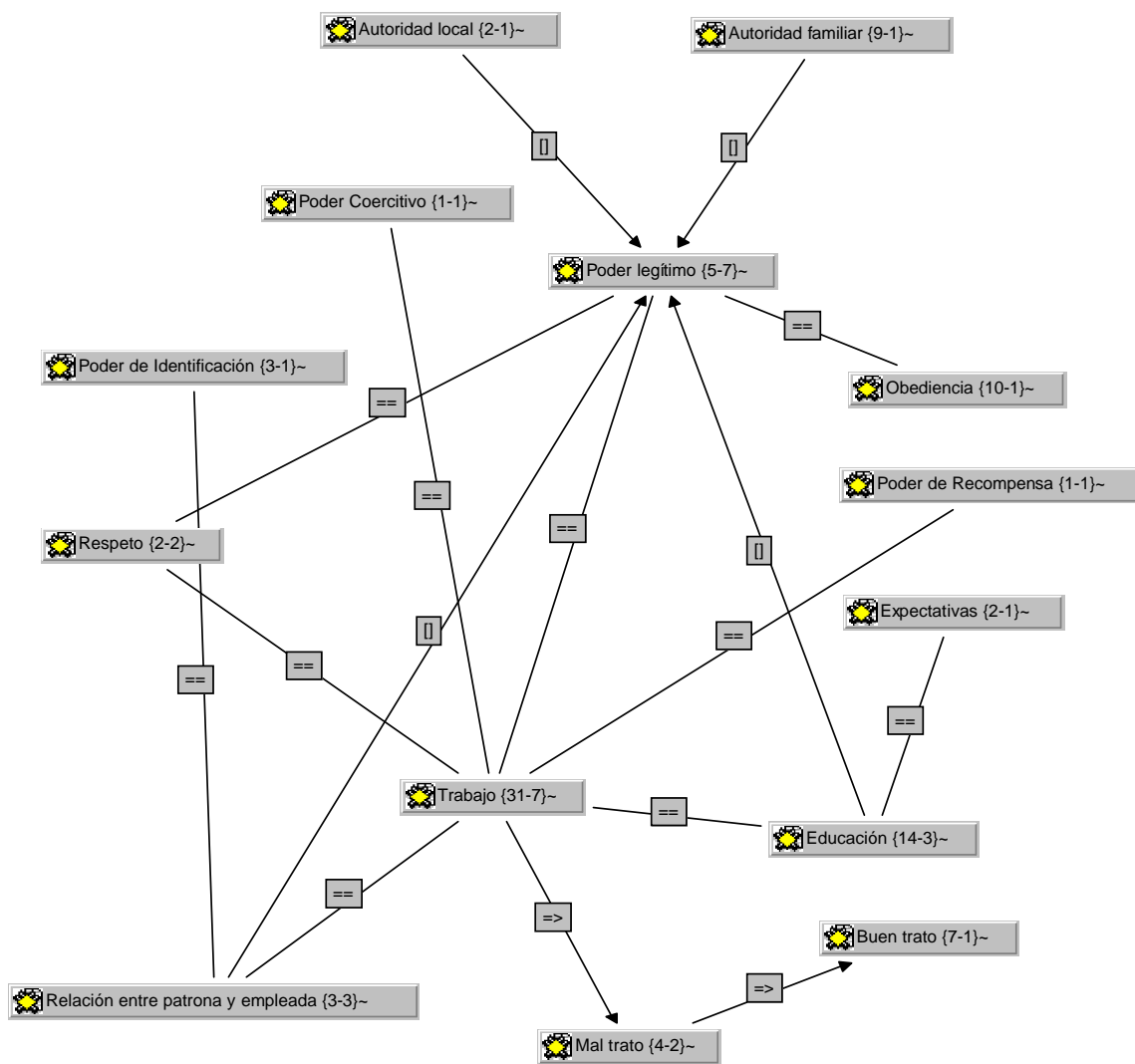
Para finalizar vemos que las **expectativas se asocian** con la **educación** ya que al preguntarles sobre cómo se ven ellas en el futuro contestaron: *“Yo, terminar de estudiar, aunque me quedan algunos años, y luego dejaría de trabajar en casa, porque la verdad, me gusta lo que hago pero no quiero trabajar siempre en esto, sino que buscar otras alternativas.”* (Azucena, 16 años), *“Bueno yo siento que si estamos estudiando es para tener otro trabajo mejor que el que tenemos ahorita; es bonito pero es muy cansado..., yo creo que para eso estamos estudiando, para poder tener un mejor trabajo.”* (Margarita, 16 años), *“Yo pienso seguir estudiando, pues yo quiero seguir estudiando porque no quiero trabajar en casa no me gusta.”* (Luisa Fernanda, 18 años), *“Tal vez me meta a estudiar a estudiar una carrera, pero que sea una carrera técnica...”* (Deyanira, 18 años). También **se asocian (las expectativas)** con el **trabajo** *“... pues si Dios quiere y tengo una oportunidad, pues me van a preparar aquí más para la cocina, me encanta la cocina.”* (Maritza, 18 años), *“Yo pues ahorita estoy trabajando este... pienso seguir trabajando para ahorrar, quiero ahorrar y de ahí si puede quiero seguir estudiando.”* (Rosa Isela, 17 años), *“Yo ya no quiero seguir trabajando en casa porque es muy cansado y me tratan mal y además cuando yo les pido permiso no me dan”* (Amalia, 19 años), *“...si puedo dejar de trabajar en casa lo dejo porque es un poco pesado, bueno eso es lo que pienso hacer, pero saber...”* (Carmen, 18 años).

Con las relaciones entre los diversos códigos y con sus respectivas citas, podemos observar que el **trabajo** es el que tiene mayor relaciones de **asociación**, de **parte de**, de **causa de**, etc., con los demás códigos. También hay códigos que se

entrelazan entre sí, por ejemplo: **trabajo, buen y mal trato, relación entre patrona y empleada y cosas que les gusta y no les gusta.**

Con respecto a las relaciones que se manifiestan en la gráfica **“Empleadas del Hogar Menores”**, a diferencia de la anterior (entrevistas grupales), se puede observar que se presentan nuevos códigos con relación a la autoridad local y familiar y el poder de identificación.

Empleadas del Hogar Menores



Simbología:

- == es asociado con
- >= es causa de
- [] es parte de

Tanto el código de **autoridad local** como el código de **autoridad familiar** son parte del poder legítimo, ya que así lo manifestaron al responder a las preguntas de la obediencia hacia la autoridad familiar y local “... todos deben de estar de acuerdo, o sea con todo, no es exactamente lo que diga él (autoridad local) sino que todos deben de estar de acuerdo si se hace o no y llegan a un acuerdo.” (Mary, 16 años), “Porque pues es nuestro padre y es mayor de edad (motivos para obedecer).” (Rosa, 16 años).

El **poder legítimo** está asociado con el **trabajo**, la **obediencia**, y el **respeto**. Al preguntarles el por qué hacen lo que les dice la patrona, respondió una de las jóvenes: “Pues porque ella (la patrona) es la encargada y está allí.” (Rosa, 16 años). Con respecto a la asociación entre el **poder legítimo** y la **obediencia** se les preguntó cuando y por qué obedecían a sus papás y a los maestros: “... nosotros como de hijos luego pedimos permiso... no se, para los bailes, o sea las posadas como ahorita que es diciembre, entonces ellos (los papás), pues ya ellos, pues también dicen ve o no, y pues si dicen que no, pues ni modo tenemos que respetar la decisión de ellos.” (Mary, 16 años), “... si vamos a la escuela yo creo que vamos por un este... con una meta..., vas a hacer lo que los profesores te digan.” (Mary, 16 años). De igual forma el **poder legítimo** está asociado con el **respeto** ya que al abordarlas sobre los motivos para respetar a los patrones manifestó una de las jóvenes lo siguiente: “Sí, los respeto porque ellos son mucho más mayores” (Rosa, 16 años).

El **trabajo** está asociado con el **poder de recompensa**, con el **poder coercitivo** y con el **poder legítimo**. La asociación entre **trabajo** y el **poder de recompensa** se evidenció al preguntarles sobre la importancia de su trabajo, a lo que respondieron: “... bueno nosotras lo hacemos porque, por el salario, no, lo hacemos por el salario.” (Mary, 16 años), “... uno hace las cosas porque las tiene que hacer...” (Mary, 16 años). Así mismo la asociación entre el **poder coercitivo** y el **trabajo** se manifestó al responder a la

pregunta del cómo se sentirían si no cumplieran con lo establecido por la patrona: *“...estaría, ay, me dijo que hiciera esto y no lo hice, entonces pues estaría, me sentiría mal conmigo misma que no, yo me sentiría mal conmigo de haber desobedecido, más bien dicho una orden que me dieron; bueno para mí sería una orden”* (Azucena, 16 años).

La **relación entre patrona y empleada** está asociada con el **poder de identificación**, esto se pudo determinar al preguntarles sobre la existencia de alguna identificación con la patrona: *“...bueno un poquito, ¿en qué te identificas? - en su forma de cómo trata a la gente.”* (Rosa, 16 años), *“Porque, o sea, ella me pregunta, por ejemplo cuando salgo los domingos, me pregunta, como me va; o luego estamos platicando, este así de mi familia, o me platica sus problemas; siento que hay una identificación”* (Mary, 16 años). A su vez este código (**relación entre patrona y empleada**) también se asocia con el **trabajo** *“... yo estuve en otro trabajo donde duré ocho meses, y la señora era muy este, haga de cuenta que se preocupaba nada más de que su casa estuviera limpia; salía, regresaba, pero no este, haga de cuenta que no existía esa confianza de preguntar este, oye cómo te fue, no, o cómo este, o cómo estás, o algo no, o por ejemplo en el mes de diciembre que me dan vacaciones este, o sea no hay ese interés en el como, este, cómo te ha ido; y sin en cambio aquí donde estoy pues sí.”* (Mary, 16 años). También este mismo código es causa de **buen trato**, lo manifestaron las jóvenes en sus respuestas a la pregunta con respecto al trato de las patronas *“... me siento en confianza...”* ((Mary, 16 años), *“Pues sólo la señora y me trata bien.”* (Rosa, 16 años).

El **respeto** está asociado al **trabajo** de acuerdo con las jóvenes al responder la pregunta sobre la relación con los demás miembros de la familia: *“Porque, o sea, yo he visto casos en el que..., en el que por ejemplo, donde estoy yo hay niños, y los niños me piden las cosas por favor; pero en cambio en otros trabajos o sea los niños piden las cosas al*

aventón, y pues como que no, y ahorita donde estoy, pues como que los señores sí, o sea, te dan tu lugar... y eso es bueno.” (Mary, 16 años).

La **relación entre patrona y empleada es parte del poder legítimo** como lo muestra la siguiente cita que hace referencia a quién debe ser la persona que les de las instrucciones laborales: *“Pues yo digo que porque ella es más, este, es la que más se dedica a su hogar, no, es la que está en la casa.” (Mary, 16 años).* Además el **trabajo es causa de mal trato** *“Lo que pasa es que la señora era muy este..., pues quien sabe como, cómo se lo podría decir, especial yo creo, no, este..., me decía que tenía que hacer este, las cosas, pero luego me decía que estaban mal, o sea, me lo decía a gritos que estaban mal hechas las cosas, y luego me decía que, luego por ejemplo, ya daban las tres y me decía ya hiciste la cocina, yo le decía pues sí ,no, este... es que no lo hiciste bien, vuélvelo a hacer, y pues bueno me daba coraje, porque yo ya lo hice...” (Mary, 16 años).*

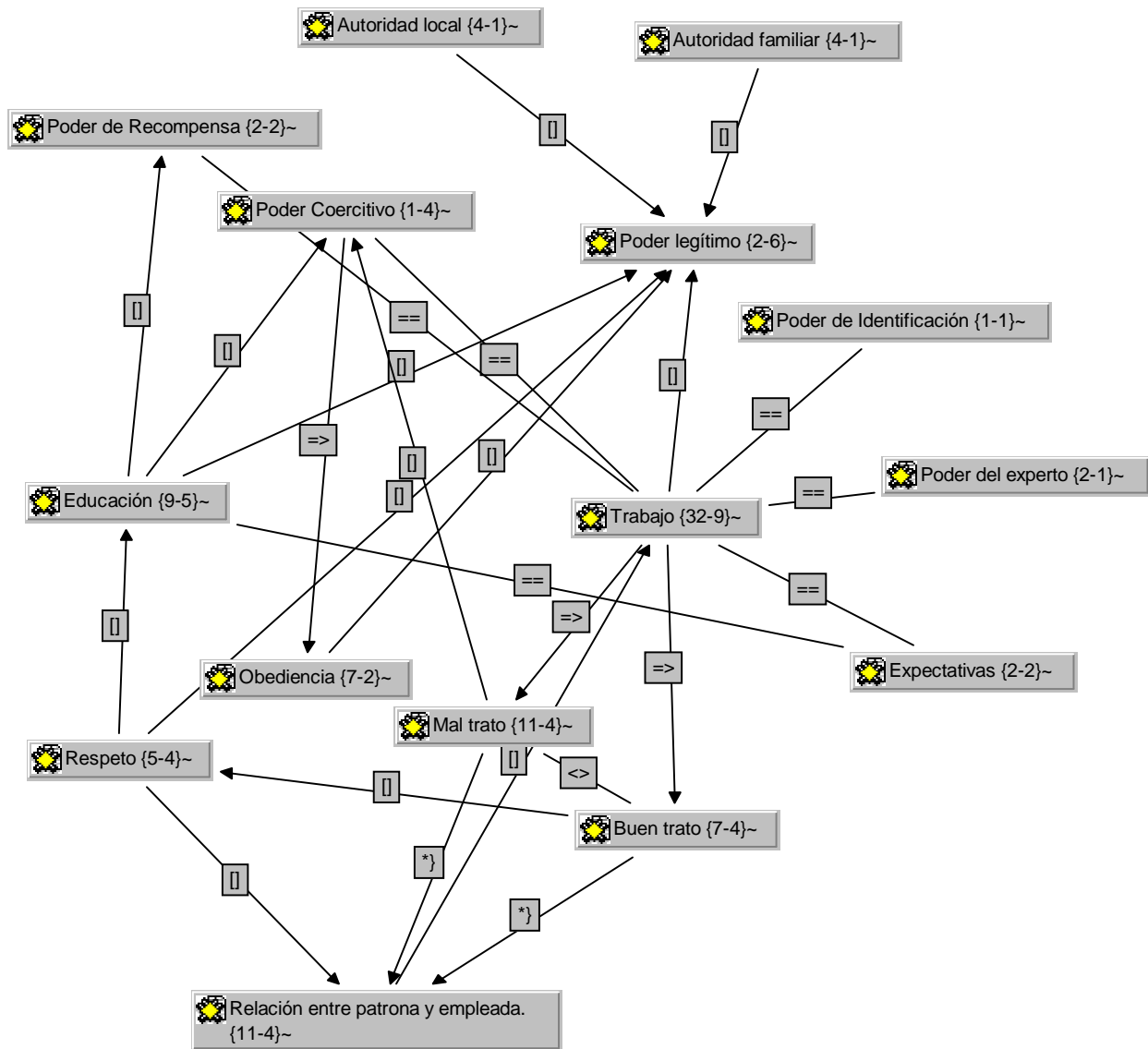
Con relación a las **expectativas** estas **están asociadas al estudio** y al **trabajo** *“Yo digo que teniendo una carrera ya no tendría la necesidad de estar trabajando en casa y ganaría un sueldo más... mejor.” (Mary, 16 años) .* Para finalizar vemos que el **estudio es parte del poder legítimo** y se manifestó al preguntarles sobre el por qué se debe obedecer a los maestros, respondiendo de la siguiente manera: *“... si vamos a la escuela yo creo que vamos por un este... con una meta, no, determinada, o sea, y si vas a la escuela es porque vas a hacer lo que los profesores te digan, no, y si no vas a hacer lo que ellos te digan, en este caso, no tienen caso ir a la escuela, si no hacer lo que ellos te piden.” (Mary, 16 años), “... los maestros porque son los que están preparados...” (Carmen, 17 años).*

Como se pueda observar no difieren mucho las relaciones y/o redes de las códigos de las entrevistas de carácter grupal de las de índole individual; en las segundas hay mayor precisión en algunos aspectos, pero las relaciones siguen siendo parecidas. Las **expectativas están asociadas con el estudio** y el **trabajo**; el **trabajo**

está asociado con los poderes legítimo, de recompensa, coercitivo y de identificación y el trabajo forma parte de y es causa de, con relación a el buen o mal trato, a la relación entre patrona y empleada y algunos tipos de poder.

A continuación se hará el análisis de los resultados de entrevistas individuales, pero con un grupo de jóvenes de 18 años.

Empleadas



Simbología: == es asociado con => es causa de
 [] es parte de *} es propiedad de

En la gráfica “Empleadas”, que hace referencia a los diversos sistemas que se presentan con respecto a las relaciones entre cada uno de los códigos. Esta población siendo de entrevistas individuales, difiere de las anteriores por el hecho de ser mayores de edad (son jóvenes de 18 años).

Como se puede observar, tanto **la autoridad local** como la **autoridad familiar son parte del poder legítimo**. Al abordar a las jóvenes entrevistadas con relación a la autoridad local y familiar, específicamente si hay que obedecer, comentaron lo siguiente: *“Pues sí, ordena (el comisario) y regularmente se cumple”* (Maritza, 18 años), *“Este pues... bueno se toman las decisiones entre papá y mamá, no.”* (Deyanira, 18 años), *“Yo digo que sí (obedecer a la mamá) porque ella es la mamá y la debemos respetar.”* (Maritza, 18 años).

El **trabajo está asociado** con el **poder legítimo**, con el **poder coercitivo** y con el **poder de recompensa**, detentados principalmente por la patrona. Al preguntarles el por qué se debe obedecer a la patrona, se reafirma el **poder legítimo** con las siguientes expresiones: *“Pues la patrona es la que decide”* (Deyanira, 18 años), *“Pues la señora, porque es la que está en la casa, y además porque es muy desconfiada y se molesta, se enoja mucho si el señor o alguien más da órdenes.”* (Maritza, 18 años). Al hacer referencia al cumplimiento de las tareas asignadas, de igual forma, está presente el **poder coercitivo**: *“¿Cumples con las tareas asignadas? - Pues sí, porque la señora es muy especial y si no empiezan los problemas.”* (Maritza, 18 años). Como se mencionó con anterioridad, el **trabajo** también **se asocia** con el **poder de recompensa** y así lo manifestaron las jóvenes entrevistadas al preguntarles sobre los motivos para trabajar: *“Pues porque tengo que ayudar a mi familia, a mi mamá para que estén bien mis hermanitos.”* (Maritza, 18 años).

También el **trabajo es causa** de **buen trato** pero también de **mal trato** "... como la señora donde yo trabajaba antes, donde yo me sentía bien y le tenía confianza a la señora."; "... no le interesa si uno se siente mal, si uno está enfermo." "No, ya le dije que a la señora le vale, a ella lo que le interesa es que uno trabaje, sin importarle como está uno." (Maritza, 18 años). A su vez se puede observar que el **mal trato es parte** del **poder coercitivo** al responder las jóvenes cómo se sentirían al no cumplir con su trabajo: "Pues mal, no, porque recibes un salario para hacer algo, no, y si no lo hacer así como..."; (Deyanira, 18 años). Además, resulta muy obvio que tanto el **buen trato** como el **mal trato son contradictorios**.

Por otra parte, tanto el **mal trato** como el **buen trato son propiedad** de la **relación entre patrona y empleada** "... son muy injustas, la señora se enoja y lo trata muy mal a uno." (Maritza, 18 años); "Me tratan bien el señor y la señora." (Deyanira, 18 años). Este mismo código (**relación entre patrona y empleada**) se evidencia en las respuestas con respecto a la relación con la patrona: "Pues la verdad que no muy bien porque la señora abusa de uno y no le tiene confianza" (Maritza, 18 años).

El **buen trato es parte** del **respeto** "... el señor me trata bien, él no me grita, ni me regaña." (Maritza, 18 años), y éste (el **respeto**) o su ausencia, **es parte** de la **relación entre patrona y empleada**; así lo manifestaron al preguntarles si las respetaban en sus trabajos: "... la señora y la hija no, porque ellas se creen perfectas y uno no vale para ellas." (Maritza, 18 años).

La **obediencia es parte** del **trabajo** y también **es parte** de la **educación**; esta relación se manifestó al preguntarles sobre el cómo se sentirían si no obedecieran las órdenes que les dan en el trabajo y el por qué obedecen a sus maestros: "Pues si no obedezco me siento mal, no, porque recibes un salario para hacer algo." (Deyanira, 18 años)

“Sí porque ellos son la autoridad, ellos son lo que saben y si uno va a la escuela es para aprender de los maestros y para obedecer lo que ellos digan.” (Maritza, 18 años).

El **poder coercitivo** es causa de **obediencia** y se evidencia en los motivos que tienen para obedecer los que diga la señora: *“... cuando la señora se enoja y le grita y lo insulta a uno.”* (Maritza, 18 años). Por otra parte, se puede observar que el **respeto** es parte del **poder legítimo** *“Porque uno debe respetar a los mayores y también porque sino lo corren a uno de la casa.”* (Maritza, 18 años); así lo manifestó una de las jóvenes al preguntarle sobre los motivos por los cuales ella respeta a las personas de la casa donde trabaja.

Por último, las **expectativas** están asociadas con la **educación** y así lo manifestaron al preguntarles sobre el por qué creen que es importante la educación, respondiendo de la siguiente manera: *“Pues sí, es importante para aprender cosas y poder superarse uno en la vida.”* (Maritza, 18 años), *“Porque uno aprende cosas para ser alguien en la vida.”*, *“porque así como que tienes más preparación, más..., tienes como que más oportunidades profesionalmente, no.”* (Deyanira, 18 años). Además la **educación** es parte del **poder legítimo** que se manifestó al preguntarles sobre el por qué se debe obedecer a los maestros: *“Porque ellos (los maestros) son los que sí saben y se han preparado para enseñarle a uno.”* (Deyanira, 18 años).

Como se puede observar, en las descripciones de las tres gráficas no se presentan grandes diferencias entre las relaciones de los diversos códigos de las entrevistas grupales y las entrevistas individuales. Estas últimas son un poco más específicas en las diversas redes o sistemas que se dan en relación al código de trabajo. Si se observan las gráficas de las entrevistas individuales no hay gran diferencia entre las menores de edad (14, 16 y 17 años) con las mayores de edad (18

años); las situaciones que se dan en los dos grupos son parecidas lo que genera sistemas de códigos similares, con la salvedad que, algunas de las jóvenes con 18 años de edad tienen más confianza y expresan con mayor facilidad sus opiniones además de tener una mayor actitud de denuncia, a diferencia de las jovencitas de 14 y 16 años.

ESTUDIO 2

2. METODOLOGÍA CUANTITATIVA

Te vas por la ciudad.
Sin saber que también por ti
sobrevive el país.

(Adso de Melk)

2.1 Objetivos

- Describir a las menores de edad empleadas del hogar, a través de los datos personales, las condiciones laborales y las situaciones educativas.
- Determinar la orientación cognitiva del individualismo – colectivismo y el tipo de poder que esta fomenta.
- Identificar las diferencias en los grupos de jóvenes empleadas del hogar, con relación al individualismo – colectivismo y a los tipos de poder.
- Establecer las relaciones con respecto a las condiciones laborales, la orientación social y los tipos de poder.

2.2 Hipótesis

- La dimensión colectivista en las empleadas del hogar favorece los tipos de poder de identificación y del experto.
- La dimensión individualista en las empleadas del hogar favorece los tipos de poder de recompensa, legítimo y coercitivo.
- Existen diferencias significativas en las tendencias individualistas – colectivistas y de poder entre las jóvenes mayores y menores de edad, y entre las hablantes de algún idioma indígena.

- Existen diferencias significativas en las tendencias individualistas – colectivistas y de poder en los grupos de jóvenes según el lugar de origen, el tipo de contratación y el nivel de escolaridad.

2.3 Variables

2.3.1 Variables dependientes

- **Tipos de poder:** Poder coercitivo (basado en que P considera que O puede mediar los castigos) , poder de recompensa (se sustenta en la percepción de P de que O puede mediar sus recompensas), el poder legítimo (entendido como la percepción de P de que O tiene el derecho de prescribirle su conducta), el poder referente (estimado en la identificación de P con O) y el poder del experto (se basa en la percepción que O tiene algún conocimiento especial o alguna experiencia especial).
- **Orientación social:** Se sustenta en las dimensiones independientes y de variación cultural ubicadas en los extremos de un continuo (colectivismo – individualismo).

2.3.2 Variables independientes

- **Edad:** Tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta la actualidad.
- **Condición de hablante de un idioma indígena:** Idioma indígena que hablan en distintas etnias.
- **Lugar de origen de la empleada:** Zona donde se ha nacido y de donde se es originaria.

- **Tipo de Contratación:** De planta (cuando se vive en la casa donde se labora), de entrada por salida tiempo completo (cuando se trabaja en una casa -sin vivir en ella- en una jornada laboral de 8 horas aproximadamente) y de entrada por salida tiempo parcial (cuando se labora en una casa, haciendo labores domésticas específicas –lavado, planchado, cocina, etc.- y en un tiempo determinado que no implica toda una jornada laboral completa).
- **Nivel de escolaridad:** Cantidad de años escolares cursados.

2.4 Operacionalización de variables

- **Tipos de poder:** Se midieron a través de afirmaciones relacionadas con la vida laboral cotidiana donde se manifiestan los diversos tipos de poder (coercitivo, de recompensa, legítimo, del experto y de identificación).
- **Orientación social:** Se determinó a través de una escala del individualismo –colectivismo, compuesta por afirmaciones relacionadas con la vida cotidiana donde manifestaron su tendencia colectivista o individualista.
- **Edad:** Se determinó al preguntar los años cumplidos al momento de aplicar el instrumento.
- **Condición de hablante de un idioma indígena:** Se estableció a través de un cuestionario en la sección de datos personales ///???preguntas donde se determinó si hablaban otro idioma y cuál era.
- **Lugar de origen de la empleada:** A través de una pregunta donde se indagaba sobre el lugar de donde eran originarias.

- **Tipo de Contratación:** Se constató al aplicar un cuestionario en la sección de datos laborales, determinando si eran empleadas de planta, de entrada por salida tiempo completo o de entrada por salida tiempo parcial.
- **Nivel de escolaridad:** Se estableció al preguntar la cantidad de años escolares cursados a la fecha de aplicar la encuesta.

2.5 Participantes

Se aplicaron los instrumentos a jóvenes trabajadoras empleadas del hogar, que fueron encuestadas en su mayoría en la Alameda Central (68%, n = 68); en el Hogar de la Joven Vicenta María (29%, n = 29) y en el Parque de los Venados (3% n = 3). Se encontraron en un rango de edad de 12 a 21 años de edad, con una media de 16 años y medio, siendo los 17 años la más constante. A su vez ésta población se clasificó en dos: las que son menores de 18 años (73%, n = 73) de 12 a 17 años, y las que son mayores de edad (27%, n = 27) de 18 a 21 años.

Con respecto al lugar de procedencia, cabe resaltar que la mayor parte de las participantes son originarias del interior del País (98%, n = 98), ubicándose el mayor porcentaje en el Estado de Hidalgo (30%, n = 30); seguidamente Puebla con el 18%; Oaxaca y el Estado de México con un 16% respectivamente; Veracruz con 15% de la población y por último en menor porcentaje están Michoacán (3%) y el Distrito Federal (2%).

De la muestra total el 32% (n = 32) habla un idioma indígena, siendo el Náhuatl el de mayor porcentaje (68%).

2.6 Instrumentos

Se aplicó una encuesta para obtener datos generales de la joven, datos laborales (jornada, tareas a realizar, salario, lugar de trabajo [espacio físico], tipo de contratación, etc.), y datos escolares (ver anexo). Seguidamente se aplicó la versión traducida de la escala sobre colectivismo-individualismo de Singelis y cols., contextualizada y ampliada por Contreras y cols (2002). del seminario de investigación Kurt Lewin de la UAM- I. Además se incluyó una pequeña escala de poder.

La escala del colectivismo- individualismo está formada por 48 reactivos con 5 opciones de respuesta, 1 totalmente de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo (ver anexo).

De los 48 reactivos que conforman la escala de individualismo – colectivismo, se realizó el primer Análisis Factorial, del cual se observó la tabla Matriz de Componentes, donde se constató que del total de los reactivos, sólo 18 cargaron en el primer factor; es decir que 20 reactivos formaron parte de los componente no rotados.

Con los reactivos que sí cargaron en el primer factor se volvió a correr un Análisis Factorial, donde se obtuvo la tabla Matriz de Componentes Rotada (ver tabla 1).

Tabla 1
Matriz de componentes Rotada

	Componentes			
	1	2	3	4
REACTIVO 47. Una persona debe defender a su hermano aunque le vaya mal por hacerlo.	.803			
REACTIVO 48. Si mis padres y yo estuviéramos igual de enfermos, debería atenderlos primero a ellos.	.637			
REACTIVO 20. A los niños se les debe enseñar que primero están las obligaciones y luego la diversión.	.580			
REACTIVO 22. Es más importante hacer mi trabajo mejor que los demás.	.552			
Alfa de Crombach	.6839			
REACTIVO 12. Cuando voy a viajar lejos, pregunto sobre el lugar a mi familia y amigos.		.767		
REACTIVO 13. Cuando voy a viajar lejos, pregunto sobre el lugar a mi familia y amigos.		.698		
REACTIVO 28. Deberíamos mantener a nuestros padres en casa con nosotros, cuando lleguen a ancianos.		.581		
REACTIVO 38. Hay que ayudar a los demás para que ellos vean por uno si se llega a necesitar.		.402		
REACTIVO 15. Es primordial para mí, mantener buenas relaciones con las personas de mi comunidad.		.326		
Alfa de Crobach		.6711		
REACTIVO 25. Cuando tengo éxito, es porque soy muy buena.			.839	
REACTIVO 42. Cuando hago cosas con otras personas, prefiero ser yo quien las comience.			.630	
REACTIVO 43. No me gusta que los demás se metan en mis cosas.			.410	
Alfa de Cromabach			.5525	
REACTIVO 21. Lo que me suceda es mi problema.				.829
REACTIVO 37. La sociedad actual no reconoce a quienes se preocupan por sus semejantes.				.666
REACTIVO 46. Lo que pienso hacer en el futuro me hace una persona especial.				.360
Alfa de Cromabach				.6284

Este nuevo Análisis Factorial determina 7 factores (a diferencia de la primera que mostraba 17 factores). Los reactivos que forman esta nueva tabla tienen una confiabilidad de .81, con una media de 35.7 y una desviación estándar de 9.48.

Analizando dicha tabla y con base en los componentes teóricos se han determinado 4 factores de la escala, con las siguientes características:

Tabla 2

Factor	Reactivos	Confiabilidad	Media	Desviación Estándar
Abnegación	20,22,47,48	.6839	7.05	2.96
Cooperación	12,13,15,28,38	.6711	8.24	3.00
Independencia-competencia	25,42,43	.5525	6.51	2.67
Individualidad	21,37,46	.6284	7.11	2.77

Con la formación de los 4 factores hubo que eliminar los reactivos 4, 11 y 40, y omitir los factores 5, 6 y 7 dadas sus cargas factoriales bajas, por falta de coherencia teórica y por contar con una confiabilidad muy baja.

Con los 15 reactivos se corrió un nuevo Análisis de Confiabilidad, obteniendo un Alfa de .7861, una media de 28.91 y una desviación estándar de 8.09.

Al igual que la escala anterior, con la pequeña escala de poder se realizó un Análisis Factorial (ver tabla 3), donde se determinaron 3 factores; aunque dos de éstos constan sólo de dos reactivos, tienen relevancia teórica y así se pueden medir las diversas formas de poder, por lo que se decidió conservarlos. Los factores se precisan de la siguiente manera:

- Factor 1 “Poder coercitivo”
- Factor 2 “Poder de identificación y del experto”
- Factor 3 “Poder de recompensa y legítimo”

Tabla 3**Matriz de Componentes Rotada**

	Componentes		
	1	2	3
REACTIVO 52 Cuando no sé hacer bien las cosas l@s patron@s se enojan mucho y me gritan.	.862		
REACTIVO 50 Cuando me mandan a hacer algo, lo hago porque si no me regañan.	.858		
REACTIVO 55 Cuando la patrona me enseña a hacer las cosas o usar los aparatos me fijo bien, para hacerlo como ella.		.868	
REACTIVO 54 Hago todo bien porque la patrona me traba bien y me gustaría ser como ella..		.714	
REACTIVO 53 Trato de hacer bien mi trabajo para que no me insulte(n) l@s patron@s.	.570	.575	
REACTIVO 49 Trabajo los días que tocan para recibir mi paga.			.850
REACTIVO 51 Hago bien mi trabajo porque l@s patron@s me tienen confianza y no debo fallarles.			.823

La escala tiene una confiabilidad de .4392, con una media de 15.81 y una desviación estándar de 4.21. Se recomienda para futuras investigaciones realizar una escala más grande, ya que ésta sólo contó con 7 reactivos.

Para determinar cada factor, al igual que en la escala anterior, se tomaron en cuenta los contenidos teóricos, las cargas factoriales, la coherencia y la confiabilidad (ésta última se vio aumentada al correr un análisis de confiabilidad por cada factor). Los factores quedaron con las siguientes características (ver tabla 4):

Tabla 4

Factor	Reactivos	Confiabilidad	Media	Desviación Estándar
Poder Coercitivo	50, 52, 53	.7517	8.16	3.27
Poder de Identificación y del Experto	54, 55	.5451	3.76	1.83
Poder de Recompensa y Legítimo	49, 51	.6907	3.89	2.23

2.7 Procedimiento

Se aplicaron los instrumentos de forma individual a las jóvenes trabajadoras, los días domingos en la Alameda Central, en el Hogar de la Joven, y en el Parque de los Venados. La encuestadora leyó cada una de las preguntas y reactivos a la encuestada en un tiempo aproximado mínimo de 15 minutos y máximo de 25 minutos.

2.8 Análisis

Con los 7 factores obtenidos de las dos escalas (cuatro de individualismo-colectivismo y 3 de poder), se corrieron estadísticas descriptivas (ver tabla 5), donde se puede observar al revisar las medias que, las empleadas del hogar se inclinan hacia a la abnegación de igual manera que hacia la cooperación. La independencia-competencia y el individualismo tienen una propensión menor que las anteriores, por lo que se puede concluir que, aunque en general hay una tendencia tanto al colectivismo como al individualismo, se manifiesta una mayor inclinación al primero (colectivismo) que al segundo.

Tabla 5

Estadísticas Descriptivas

	Número	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
ABNEGACIÓN	100	1.00	4.50	1.7625	.7389
COOPERACIÓN	100	1.00	3.20	1.6480	.6018
INDEPENDENCIA- COMPETENCIA	100	1.00	4.33	2.1700	.8908
INDIVIDUALIDAD	100	1.00	5.00	2.3700	.9234
PODER COERCITIVO	100	1.00	5.00	2.7200	1.0904
PODER DE IDENTIFICACIÓN Y EXPERTEZ	100	1.00	5.00	1.8800	.9132
PODER DE RECOMPENSA Y LEGÍTIMO	100	1.00	5.00	1.9450	1.1167

Nota: La escala de respuesta iba de 1 = Totalmente de acuerdo a 5 = Totalmente en desacuerdo.

Con relación a los tipos de poder, se puede observar que en esta población hay una orientación hacia el poder de identificación y del experto, de igual manera para el poder de recompensa y legítimo; y una tendencia hacia la postura neutra (ni de acuerdo, ni en desacuerdo) con respecto del poder coercitivo.

2.8.1 Correlación de Pearson

Con respecto a la relación que existe entre los cuatro factores del individualismo-colectivismo, se presenta la matriz de las correlaciones entre dichos factores (ver tabla 6). En ella se puede observar que existe una correlación positiva media significativa entre abnegación y cooperación, con un valor de $r = .513$ ($p < 0.01$), es decir que a mayor cooperación mayor abnegación o viceversa.

Tabla 6
Correlaciones

		ABNEGA CIÓN	COOPERA CIÓN	INDEPEN DENCIA/C OMPETEN CIA	INDIVIDUA LIDAD
ABNEGA- CIÓN	Correlación de Pearson Significancia N	1.000 . 100			
COOPE- RACIÓN	Correlación de Pearson Significancia N	.513 .000 100	1.000 . 100		
INDEPEN DENCIA/C OMPE- TENCIA	Correlación de Pearson Significancia N	.389 .000 100	.369 .000 100	1.000 . 100	
INDIVIDU ALIDAD	Correlación de Pearson Significancia N	.230 .021 100	.246 .013 100	.250 .012 100	1.000 . 100

* $p < .05$

Con relación a la correlación que hay entre independencia-competencia e individualismo, se puede observar que la misma está entre los parámetros de una correlación débil y media, pero es igualmente significativa con un valor de $r = .250$ ($p < 0.01$).

Si observamos la media del factor abnegación es de 1.76, y la media de cooperación es de 1.64; mientras que el factor independencia-competencia tiene una media de 2.17 y el factor de individualidad de 2.37; por lo tanto hay una mayor tendencia a una correlación positiva media para los primeros factores.

De igual forma que con los factores de la escala de individualismo – colectivismo, se hicieron correlaciones entre los tres factores de poder (ver tabla 7). La correlación entre el poder coercitivo y el poder de identificación y del experto, está más cerca del parámetro establecido para una correlación positiva media, siendo significativa con un valor de $r = .416$ ($p < 0.01$), es decir que a mayor poder coercitivo, mayor poder de identificación y del experto.

Tabla 7
Correlaciones

		PODER COERCITIVO	PODER DE IDENTIFICA- CIÓN Y EXPERTEZ	PODER DE RECOMPENSA Y LEGÍTIMO
PODER COERCITIVO	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 . 100		
PODER DE IDENTIFICACIÓN Y EXPERTEZ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.416 .000 100	1.000 . 100	
PODER DE RECOMPENSA Y LEGÍTIMO	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.278 .005 100	-.274 .006 100	1.000 . 100

* $p < .05$

Con respecto a la correlación entre el poder coercitivo y el poder de recompensa y legítimo la correlación es negativa e igualmente significativa, con un valor de $r = -.278$ ($p < 0.01$), donde a mayor poder de recompensa y legítimo menor poder coercitivo.

Por último, la correlación entre poder de recompensa y legítimo y el poder de identificación y del experto, de igual forma que la anterior, es una correlación negativa significativa con un valor de $r = -.274$ ($p < 0.01$), es decir que a mayor poder de recompensa y legítimo, menor poder de identificación y del experto.

Al establecer correlaciones entre los factores del poder y los factores del individualismo-colectivismo se presentaron solamente tres correlaciones significativas: la primera entre el poder coercitivo y la independencia-competencia con un valor de $r = .284$ ($p < 0.01$), es decir que a mayor poder coercitivo mayor independencia y competencia. La segunda correlación significativa se dio entre el poder de identificación y del experto y la cooperación, con un valor de $r = .261$ ($p < 0.01$), cuanto mayor poder de identificación y del experto se presente, mayor será la cooperación. Por último la tercera correlación significativa se dio entre el poder de recompensa y legítimo y la individualidad con un valor de $r = .216$ ($p < 0.05$), es decir que cuanto mayor poder de recompensa y legítimo se dé, mayor será la individualidad.

2.8.2 Pruebas T de Student

Se realizaron pruebas t para ver si existe diferencia entre las jóvenes mayores de edad y las menores de edad, con respecto a cada uno de los siete factores. En la siguiente tabla se puede observar las medias obtenidas por ambos grupos.

Tabla 8

Medias Generales y Pruebas t

Factores	Grupo de edades	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia
Abnegación	12 a 17 años	1.75	.77	-.353	.73
	18 a 21 años	1.81	.65		
Cooperación	12 a 17 años	1.61	.60	-1.08	.28
	18 a 21 años	1.76	.59		
Independencia-Competencia	12 a 17 años	2.15	.87	-.44	.66
	18 a 21 años	2.23	.96		
Individualidad	12 a 17 años	2.35	.95	-.41	.69
	18 a 21 años	2.43	.85		
Poder coercitivo	12 a 17 años	2.66	1.09	-.86	.39
	18 a 21 años	2.88	1.11		
Poder de Identificación y Del Experto	12 a 17 años	1.86	.94	-.32	.75
	18 a 21 años	1.93	.86		
Poder de Recompensa y Legítimo	12 a 17 años	2.07	1.21	1.84	.06
	18 a 21 años	1.61	.73		

Nota: Mientras más se acerque a 1, estará más de acuerdo con el factor.
La escala de respuesta iba de 1 = *Totalmente de acuerdo* a 5 = *Totalmente en desacuerdo*.

Como se evidencia, no existe diferencia significativa entre los dos grupos de jóvenes con respecto a los factores del individualismo-colectivismo y del poder. El único factor que se acerca un poco al parámetro del nivel de significancia .05 es el de poder de recompensa y legítimo, es decir que existe una diferencia mínima entre los dos grupos, con relación a dicho factor.

La siguiente prueba t que se aplicó fue en relación a la existencia de diferencias significativas entre las jóvenes que hablaban un idioma indígena con respecto a los factores antes mencionados.

Tabla 9

Medias Generales y Pruebas t

Factores	Grupo de hablantes de idioma indígena	Media	Desviación Estándar	Prueba t	Significancia
Abnegación	1 Sí	1.52	.61	-2.34	.02
	2 No	1.88	.77		
Cooperación	1 Sí	1.51	.47	-1.63	.10
	2 No	1.71	.65		
Independencia-Competencia	1 Sí	1.97	.88	-1.56	.12
	2 No	2.26	.89		
Individualidad	1 Sí	2.18	.80	-1.44	.15
	2 No	2.46	.97		
Poder coercitivo	1 Sí	3.03	1.20	1.99	.05
	2 No	2.57	1.01		
Poder de Identificación y Del Experto	1 Sí	1.80	1.03	-.58	.56
	2 No	1.92	.85		
Poder de Recompensa y Legítimo	1 Sí	2.02	1.10	.44	.67
	2 No	1.91	1.13		

Nota: Mientras más se acerque a 1, estará más de acuerdo con el factor.

La escala de respuesta iba de 1 = *Totalmente de acuerdo* a 5 = *Totalmente en desacuerdo*.

Como se puede observar en la mayoría de los factores no existe diferencia significativa entre las jóvenes que hablan un idioma indígena y la que no lo hablan. En los únicos factores donde si se observa una diferencia significativa, es en el factor de abnegación (las jóvenes que hablan un idioma indígena son más abnegadas que las que no lo hablan) con un valor de $t_{(98)} = -2.34$, $p < 0.05$, y el factor de poder coercitivo (hay una menor percepción del poder coercitivo entre las jóvenes que hablan un idioma indígena que en las que no lo hablan) con un valor de $t_{(98)} = 1.99$, $p < 0.05$.

2.8.3 Análisis de Varianza Unidireccional (ANOVA One way))

Se realizaron tres análisis de varianza unidireccional, para ver si había diferencia en determinados grupos con relación a los siete factores (cuatro de individualismo-colectivismo y tres de poder).

El primer análisis de varianza fue en relación a la existencia de diferencias significativas de medias y varianzas en los diversos factores con relación al lugar de origen de la encuestada (Puebla, Oaxaca, Hidalgo, Veracruz, Estado de México, Distrito Federal y Michoacán). Es decir que si los grupos por lugar de origen difieren significativamente entre sí.

Si se observa la tabla 10, se puede ver que hay únicamente diferencia significativa entre los grupos, en los factores de: abnegación con una razón $F_{(93)} = 2.11$ ($p < .05$) y poder coercitivo con una razón $F_{(93)} = 3.71$ ($p < .01$).

Tabla 10
Análisis de Varianza

Factor	F	Significancia
Abnegación	2.11	.059
Cooperación	1.64	.145
Independencia/Competencia	.69	.657
Individualidad	1.62	.150
Poder Coercitivo	3.71	.002
Poder de Identificación y del Experto	1.44	.207
Poder de Recompensa y Legítimo	.53	.784

En la tabla 11 se pueden observar las diferencias entre las medias de cada grupo de lugar de origen; y, al aplicar una prueba de contraste de Scheffe, se encontró que solamente entre los grupos de Oaxaca e Hidalgo hay diferencia significativa de .05 con respecto al factor de poder coercitivo.

Tabla 11
Media y Desviación Estándar

Lugar de Origen	Abnegación			Poder Coercitivo		
	N	Media	Desviación Estándar	N	Media	Desviación Estándar
Puebla	18	2.15	.97	18	3.04	
Oaxaca	16	1.70	.54	16	1.98	
Hidalgo	30	1.64	.82	30	3.10	
Veracruz	15	1.57	.42	15	2.33	
Estado de México	16	1.52	.51	16	2.28	
Distrito Federal	2	2.63	.88	2	4.33	
Michoacán	3	2.17	.14	3		

El segundo análisis de varianza que se realizó, fue con base a la diferencia que puede haber entre grupos (por el tipo de contratación de: planta, entrada por salida tiempo completo y entrada por salida tiempo parcial), en relación a los diversos factores establecidos.

Si se observa la tabla 12, se puede determinar que hay diferencia significativa, entre los grupos, en los factores de: independencia – competencia con una razón $F = 6.78$ ($p < .01$); el factor de individualidad con una razón $F_{(97)} = 4.43$ ($p < .01$); y el factor de poder de recompensa y legítimo con una razón $F_{(97)} = 3.27$ ($p < .05$).

Tabla 12
Análisis de Varianza

Factor	F	Significancia
Abnegación	.068	.935
Cooperación	2.052	.134
Independencia/Competencia	6.782	.002
Individualidad	4.430	.014
Poder Coercitivo	1.777	.175
Poder de Identificación y del Experto	.113	.894
Poder de Recompensa y Legítimo	3.273	.042

En la tabla 13 se puede observar la diferencia de medias con su respectiva desviación estándar entre las empleadas que trabajan de planta, de entrada por salida tiempo completo y de entrada por salida tiempo parcial, con respecto a los factores con diferencia significativa. Al aplicar la prueba de contraste Scheffe se observó que solamente en las empleadas que trabajan en planta y las de entrada por salida tiempo completo hay diferencia significativa de .03 para el factor de independencia – competencia; también en este mismo factor hay diferencia entre el grupo de empleadas

de entrada por salida tiempo completo y entrada por salida tiempo parcial con una significancia de .002.

Con esta misma prueba (Scheffe), se constató también la diferencia que existe entre grupos para el factor de poder de recompensa y legítimo, entre las trabajadoras de planta y las de entrada por salida tiempo completo con una significancia de .05.

Tabla 13
Media y Desviación Estándar

Tipo de Contratación	Independencia - competencia			Individualidad			Poder de Recompensa y Legítimo		
	N	Media	Desviación Estándar	N	Media	Desviación Estándar	N	Media	Desviación Estándar
Planta	66	2.21	.66	.90	2.56	.89	66	2.08	1.18
Entrada por salida tiempo completo	19	1.63	.19	.65	2.02	.91	19	1.37	.79
Entrada por salida tiempo parcial	15	2.69	.15	.73	1.98	.85	15	2.10	.94

El último análisis de varianza se aplicó a los grupos según la escolaridad. La tabla 14 nos presenta las diferencias entre los grupos con relación a los diversos factores y, se observa que únicamente los relativos al de poder presentan diferencia significativa: el poder coercitivo con una razón $F_{(96)} = 3.56$ ($p < .05$); el poder de identificación y del experto con una razón $F_{(96)} = 8.38$ ($p < .01$); y, pasado del límite de significancia, el poder de recompensa y legítimo con una razón $F = 2.55$ y una significancia de .06.

Tabla 14
Análisis de Varianza

Factor	F	Significancia
Abnegación	1.28	.28
Cooperación	1.83	.14
Independencia/Competencia	1.64	.18
Individualidad	1.39	.24
Poder Coercitivo	3.56	.017
Poder de Identificación y del Experto	8.38	.000
Poder de Recompensa y Legítimo	2.56	.060

En la tabla 15 se puede observar la diferencia de medias y desviación estándar de las empleadas del hogar que tienen diferente escolaridad (primaria, secundaria, carrera técnica y preparatoria), con respecto a los factores del poder.

Al aplicar la prueba de contraste de Scheffe se observó que sólo existe una diferencia significativa con relación al poder coercitivo entre los grupos con escolaridad de primaria y carrera técnica con una significancia de .06.

Aplicando esta misma prueba de contraste para el factor de poder de identificación y del experto, hubo varios grupos con diferencias significativas: el grupo de quienes tienen estudios de primaria con el grupo de carrera técnica con una significación de .06; los grupos de primaria y preparatoria con una significación de .003; los grupos de secundaria y carrera técnica con una significación de .04; y los grupos de preparatoria y secundaria con una significancia de .001.

Tabla 15
Media y Desviación Estándar

Escolaridad	Poder Coercitivo			Poder de Identificación y del Experto			Poder de Recompensa y Legítimo		
	N	Media	Desviación Estándar	N	Media	Desviación Estándar	N	Media	Desviación Estándar
Primaria	35	2.49	1.07	35	1.71	.68	35	1.66	1.08
Secundaria	48	2.65	1.09	48	1.68	.76	48	2.25	1.19
Carrera técnica	5	3.87	1.09	5	2.80	2.01	5	1.4	.54
Preparatoria	12	2.22	.70	12	2.79	.68	12	1.79	.72

2.9 Resultados

2.9.1 Características de la muestra

Por lo general, la población inició su actividad laboral a los 15 años (35%, n = 35), aunque también hay un porcentaje de jóvenes que se han incorporado desde más temprana edad al trabajo doméstico (a los 12 años el 7%).

El 97% son solteras y sus familias nucleares están constituidas por sus papás, hermanas y hermanos (en algunos casos otros familiares) y se encuentran viviendo en el lugar de origen de la encuestada. Por lo regular son familias numerosas, donde ellas son de las primeras hijas que apoyan al sostén de la familia. Sólo en 4% de las encuestadas tienen 1 ó 2 hijos, siendo éstas madres solteras.

Estas jóvenes, por lo regular son contratadas de planta (66%, n = 66), teniendo un área específica para ellas (baño y dormitorio); el 19% (n = 19) tiene contratación de entrada por salida tiempo completo; y el resto de la población, está contratada de entrada por salida tiempo parcial (15%, n = 15). La mayoría recibe un salario de \$2000.00 al mes (34%, n = 34) aunque también hay quien gana \$200.00 en el extremo mínimo y hay quien por lo contrario gana \$3700.00 al mes.

Regularmente los hogares donde trabajan tienen una media de 4 personas por familia; y en su mayoría (54%, n = 54) hay un menor de 10 años de edad. Son casas con sala, comedor, cocina, baño(s), dormitorios (2 ó 3), y algunas tienen patio y/o jardín.

La jornada laboral con mayor porcentaje es de 9:30 horas diarias, habiendo casos de 15:30 horas diarias para las empleadas de planta. Dentro de las tareas que

realizan están las actividades básicas de limpieza (barrer, trapear, sacudir, limpiar baños, limpiar ventanas, lavar platos) y en algunos casos cocinar, lavar y/o tender ropa y cuidar niños. Generalmente descansan los domingos (61%, n = 61); otras el sábado y domingo completos (32%, n = 32); y las restantes el sábado medio día y el domingo completo. Un 62% afirma tener vacaciones con un promedio de 15 días al año y hay otras que no tienen o no saben.

El 74% de la población come en la cocina, regularmente lo mismo que los patrones; el 66% puede recibir visitas; el 86% recibir llamadas telefónicas, hacer sólo el 77%; y en su mayoría pueden ver la televisión y escuchar radio (92%).

Con respecto a la educación todas han ido a la escuela, encontrando que en mayor porcentaje tienen estudios de secundaria (48%, n = 42), seguidamente de primaria con un 35% de la población, un 12% la preparatoria y un 5% carrera técnica. El 76% de la población encuestada no asiste a la escuela y sólo el 26% va en la actualidad a estudiar, cabe mencionar que éstas últimas viven y/o asisten al Hogar de la Joven Vicenta María.

3. INTEGRACIÓN DE RESULTADOS

Con base en los resultados cualitativos y cuantitativos, se puede concluir que hay coincidencia con respecto a la tendencia hacia los poderes legítimo, coercitivo y de recompensa, en las relaciones laborales de la empleada del hogar; habiendo una menor inclinación hacia el poder de identificación y del experto.

Al hacer los análisis comparativos entre las jóvenes mayores y menores de edad, o con empleadas entrevistadas individual o grupalmente, no se manifiestan cambios significativos ; se establecen las mismas relaciones entre el trabajo y los tipos de poder, las cuales se ven reforzadas con el ambiente familiar, escolar y comunitario. Hay casos donde se evidencia el mal trato, lo que conlleva la falta de respeto por parte de la patrona; y la obediencia, que se puede traducir en sumisión, por parte de la empleada.

Con respecto a las condiciones laborales, de igual forma hubo coincidencia, en ambos resultados, ubicando a esta población en condiciones de extrema vulnerabilidad al no contar con los elementos mínimos para el desarrollo de sus actividades laborales, sin que se vea afectada su integridad como persona y como trabajadora.

Otro factor importante en el cual hubo concordancia entre los métodos cualitativo y cuantitativo es la educación, situándola como elemento que contribuye a la dignificación de la empleada y el brinda nuevas expectativas de vida. Cuando mayor escolaridad tienen se sienten más seguras de sí mismas y con mayor capacidad para hacer valer sus derechos.

De igual forma, a través de los resultados se pudo ubicar a esta población con mayor tendencia hacia el colectivismo (sin negar la manifestación de aspectos

individualistas), y tener muy introyectado el poder legal, gestado en los ambientes familiares, comunitarios y escolares.

No existe diferencia significativas entre las mayores y menores de edad con respecto a los tipos de poder. Es una población con tendencias homogéneas con respecto a la inclinación del poder legítimo, de recompensa y coercitivo por encima del de identificación y del experto, esto debido a la socialización e internalización de normas y valores en la familia y sociedad, antes mencionados.

Creo que ha sido muy pertinente el uso de las dos metodologías para el presente estudio, ya que hemos podido abarcar a una mayor población y a la vez profundizar sobre diversos temas que atañen a las empleadas del hogar; con ello podemos tener un perfil más amplio de la población en estudio (no sólo horizontal sino verticalmente).

Ha sido oportuna la triangulación del estudio ya que ha habido aspectos (mencionados con anterioridad) donde convergen los resultados; dando una mayor confiabilidad y sustento a los mismos.

4. DISCUSIÓN

Aún en el nuevo siglo, como cientos de años atrás, se sigue ubicando a las mujeres como amas de casa, siendo las responsables exclusivas (directamente o a través de los servicios de una empleada) de realizar el trabajo doméstico “... *ella (la patrona) es más, este, es la que más se dedica a su hogar, no, es la que está en casa.*” (Mary, 16 años), “... *ella, es la que este..., me dice qué es lo que debo hacer...*” (Azucena, 16 años), “*Porque ella es la que está mayor tiempo en la casa y pues es la que me dice que tengo que hacer*” (Margarita, 16 años). El trabajo doméstico, es parte de los roles atribuidos a las mujeres como las encargadas exclusivas de las tareas de la casa. La antropóloga feminista Marta Lamas (1996) hace referencia a los significados psicosociales que determinan lo que es ser femenina y masculino; y dentro de la percepción del género femenino está establecido el rol de ama de casa.

Esta visión está presente como consecuencia de las normas y valores que internalizamos a través de la socialización y se asume como algo normal, como lo que debe ser. Según la revista *Innocenti Digest* (2000), el trabajo doméstico figura entre las ocupaciones de menor categoría, con menos reglamentación y peor remuneración. Aunados a esta visión se encuentran otros factores sociales que influyen en la percepción que se tiene del trabajo doméstico, desvalorizándolo y viéndolo como algo insignificante. Mary Douglas (1996) citada por Mary Glosdmith (1989), establece que en las sociedades occidentales existe una repugnancia hacia la saliva, los excrementos, el sudor, etc., y que los trabajos en los que se tiene contacto físico con ellos (limpiar baños, lavar ropa a mano, lavar trastos, etc.) son asignados a las trabajadoras domésticas lo cual fue plenamente comprobado en esta investigación. Las tareas que

generalmente realizan las empleadas del hogar están asociadas con la limpieza: barrer, trapear, sacudir, lavar ropa, limpiar baños, lavar trastos, etc. y éstas actividades no son gratas para la muestra por el hecho de estar asociadas a lo sucio, así lo manifestaron en las entrevistas donde expresaron la repugnancia que les da el lavar baños y tocar la ropa sucia. Algunas empleadas del hogar pueden encontrarse ante la realización de actividades que les son desagradables, pero aún así las llevan a cabo, obligadas por la necesidad económica.

Es en este escenario donde se gestan las relaciones que se dan entre la empleada del hogar y la patrona; pero, antes de adentrarnos en dicho aspecto, se analizarán las características de la población trabajadora.

Ortiz y Jofre en 1991, citados por Cruz, I., Guerrero, S., y Villa, H. (2001) determinaron las tres modalidades del trabajo doméstico: a) entrada por salida, permaneciendo en el domicilio del empleador en número de horas contratada; b) de planta, viven en la casa donde trabajan, tienen una habitación y reciben los tres alimentos diarios; y c) a destajo por día, cuando se contrata para la realización de una o varias especialidades en horas y días determinados.

La mayoría de la población de empleadas del hogar menores de edad se encuentran contratadas bajo la modalidad de planta, y en menor porcentaje bajo la modalidad de entrada por salida tiempo completo. De Barbieri (1981), citada por Cruz y cols (2001) establece lo que las jóvenes trabajadoras de planta tienen las siguientes características: son más numerosas y en su mayoría jóvenes, solteras, de origen rural y migrantes recientes, con bajos niveles de instrucción y que perciben bajos salarios. Todo esto se pudo constatar a través del trabajo de campo que la mayoría de las jóvenes trabajan de planta (el 66% de la población), están en mayores condiciones de

explotación laboral (jornadas hasta de 15 horas) y reciben sueldos muy bajos desde \$200.00. Son jóvenes migrantes que han tenido que desplazarse a la ciudad por situaciones económicas y como lo indica la investigadora Oehmichen (1999), la migración implica cambios de costumbres, de vida y de relaciones sociales. Aunado a lo anterior, se han visto en la necesidad de abandonar sus estudios al tener que decidir entre escuela y trabajo, como solución a la falta de recursos de la familia de origen.

Como vemos, las condiciones laborales en que se desenvuelven las empleadas del hogar, no son las más favorables; algunas tiene salarios muy bajos y largas jornadas de trabajo (como ya se mencionó anteriormente y documentadas de igual forma por el colectivo Atabal en estudios realizados), y no siempre se establecen con claridad los descansos y vacaciones *“Pues a veces, este nosotras decimos queremos ir a casa, ¿no?, y pues ellas (las patronas) son las que nos dicen te puedes ir.”* (Deyanira, 18 años), *“Yo no, la señora me dice que no: no mijita, no te puedes ir.”* (Luisa Fernanda, 18 años), *“Por lo regular siempre me las han pagado, por eso digo que sí me las dan, pero pedir permiso, ora sí el permiso, a mí no me lo pagan”* (Azucena, 16 años).

Retomando la modalidad laboral de planta, se evidenció que en este tipo de contratación se agudiza la situación de vulnerabilidad de la joven trabajadora ya que como lo definen en la revista Innocenti Digest (2000), quienes viven en la casa del patrón están sometidos a un control exclusivo y constante, además de tener muy poco tiempo libre y pocos amigos.

Ante este escenario se gestan las relaciones que se dan entre la empleada del hogar y la patrona, y como lo establece Martín Baró, el poder se da en todos los aspectos de la vida humana y las relaciones laborales no están exentas de este. Por lo general se dan relaciones de poder coercitivo (supone que P - la empleada - puede ser

castigado por O - la patrona -), poder de recompensa (la capacidad que tiene O - la patrona - de recompensar a P - la empleada -)y poder legítimo (surge de los valores internalizados por P - la empleada - que dictan como legítimo el derecho de O - la patrona - a influir sobre P - la empleada -), como parte de la categorización establecida por French y Raven (1959) *“... La que manda aquí en la casa soy yo, y lo que yo diga tú lo tienes que hacer.”* (Maritza, 18 años) *“Pues si no hago las cosas, pues me sentiría mal, no, porque recibes un salario para hacer algo, no, y si no lo haces así como...”* (Carmen, 17 años). Se puede observar que el poder implica una relación diádica y que influye en el comportamiento de las personas de forma mediata e inmediata, como lo establece Martín Baró (1993), y ambas formas no son excluyentes, además que la forma mediata se da a través de los procesos de socialización que vivimos.

Al analizar los factores que favorecen estos tipos de poder vemos que, como ya lo mencionamos anteriormente, la internalización de normas y valores propicia estas relaciones de poder *“Los que mandan en la familia son los padres, y se debe obedecer porque yo creo que ellos tienen la experiencia para decirnos las cosas, como, cómo se debe hacer, o mas o menos guiarnos...”* (Azucena, 16 años), *“Si no cumplo con las tareas escolares, pues yo creo que tendría bajas calificaciones, no aprendería nada...”* (Azucena, 16 años), *“...pues son los que nos están manteniendo (los papás) y por eso hay que obedecer.”* (Margarita, 16 años), *“Porque ellos son la autoridad (los maestros), ellos son los que saben, y si uno va a la escuela es para aprender de los maestros y para obedecer lo que ellos diga.”* (Maritza, 18 años). Desde el ambiente familiar gesta el poder legítimo, de recompensa y algunas veces el poder coercitivo, y se ven reforzados en la escuela y la comunidad *“¿Y se cumple lo que manda el delegado? – Sí porque es la autoridad.”* (Margarita, 16 años).

La internalización de normas y valores que avalan la utilización de los poderes legítimo, coercitivo y de recompensa, conlleva relaciones y actitudes hacia la empleada del hogar “humillantes” como las designa Goldsmit (1989), al comer alimentos diferentes al resto de la familia (el 74% de la población come en la cocina y el 3% manifestó no comer lo mismo que los patronos), al negarles el acceso al teléfono (la mayoría recibe llamadas telefónicas y una menor proporción además las hace), y el derecho a recibir visitas de amigos y familiares en el sitio de trabajo (sólo el 66% puede recibir visitas). Esta misma autora hace referencia a la vigilancia continua por parte de las patronas para que las empleadas cumplan con sus labores; estas actitudes son asumidas como normales en la relaciones, como parte del poder legítimo y coercitivo.

No se puede excluir que aún ejerciéndose cualquiera de los poderes antes mencionados, haya también evidencia del poder de referencia (cuando hay una identificación de P hacia O) y el poder del experto (cuando P le atribuye cierto grado de conocimiento a O) ambas clasificaciones fueron propuestas, de igual forma que los tres anteriores por French y Raven (1959).

El poder de referencia se manifiesta cuando hay un poco más de respeto y buen trato hacia la empleada del hogar y éstas se sienten identificadas con sus patronas. *“Bueno porque se pasa todo el tiempo en su casa, cuando está se porta amable y bueno..., es con la que más convivo.”* (Azucena, 16 años), *“Pues hay veces en que, en que ella se acerca mucho, o sea, ser amigable y me hace sentir bien.”* (Margarita, 16 años). Hay casos en los cuales la patrona se interesa por el bienestar de la empleada y esto propicia el poder referente.

El poder del experto también está presente, por el hecho de ser las señoras las encargadas de establecer las actividades laborales y conocer las instalaciones y usos de los diversos aparatos que se encuentran en las casas.

Un aspecto que hay que tomar en consideración es que las jóvenes que asisten al Hogar de la Joven, se encuentran en mejores condiciones que las que no acuden a este tipo de organizaciones que les apoyen y que les sirve como marco de referencia para el apego seguro, frente a situaciones de incertidumbre que pueden vivir al estar lejos de su familia, en un gran ciudad y/o hablando un idioma diferente, con costumbres diferentes. Además que las jóvenes que están internas solamente trabajan de entrada por salida y estudian por las tardes.

Con relación a la tendencia en general de esta población con respecto a la orientación individualista – colectivista, se pudo observar, como lo establece Triandis (2001) que toda persona puede tener a la vez valores que pertenezcan a ambas dimensiones. En las empleadas del hogar hay una orientación mayoritaria hacia el colectivismo y al poder de identificación y del experto. Es decir que prefieren este tipo de poder y que se inclinan más hacia las posturas colectivistas, pues es una población más abnegada y cooperativa. Es importante hacer referencia al hecho que aunque hay tendencia mayoritaria hacia el colectivismo, las jóvenes también presentan tendencias y/o rasgos individualistas que les sirven para su adaptación y sobrevivencia en un ambiente citadino.

Al establecer las correlaciones entre el individualismo – colectivismo y los diversos tipos de poder, se determinó la existencia de relaciones significativas positivas y negativas entre los diversos factores. Se evidenció la relación entre el poder coercitivo y la tendencia individualista; y la relación entre el poder de identificación y del experto

con la postura colectivista. Es decir que cuando hay inclinación hacia el poder coercitivo, es mayor la tendencia al individualismo; por el contrario, cuando se manifiesta el poder referente (identificación) y del experto hay una mayor tendencia hacia el colectivismo.

Ahora bien, quienes hablan un idioma indígena sí difieren del resto de la población con respecto a la abnegación (las jóvenes que hablan un idioma indígena son más abnegadas que las que no lo hablan); además de tener una postura neutra con respecto al poder coercitivo, y quienes no hablan un idioma indígena, se inclinan un poco hacia la aceptación de este poder. Se evidencia la hipótesis de Díaz Guerrero (estudio realizado en 1993) con relación a la tendencia a la abnegación en la sociedad mexicana; aunque hay que establecer que ello no implica la exclusión de posturas y/o tendencias individualistas. También se determinó que hay diferencias significativas entre los grupos por lugar de procedencia con relación a la abnegación y al poder coercitivo. Hay mayor tendencia a la abnegación en las procedentes de Hidalgo, y una mayor tendencia hacia el poder coercitivo entre las jóvenes originarias de Oaxaca. Es decir que son más abnegadas las originarias de Hidalgo y hay una mayor tendencia al poder coercitivo en las jóvenes procedentes de Oaxaca.

Al observar la relación entre los grupos por el tipo de contratación (planta, entrada por salida tiempo completo y entrada por salida tiempo parcial) con los factores de independencia competencia y del poder de recompensa y legítimo se determinó lo siguiente: Hay una mayor tendencia a la independencia y la competencia por parte de las trabajadoras de entrada por salida tiempo completo; este mismo grupo al igual que las trabajadoras de entrada por salida tiempo parcial tienen una mayor tendencia a la individualidad; es decir que cuando se manifiestan posturas en ambas dimensiones, se

tiende a una mayor independencia y concientización del respeto a su persona – con las implicaciones laborales que conlleva – y deciden ya no trabajar de planta. Por último las trabajadoras de entrada por salida tiempo completo manifiestan una mayor aceptación al poder de recompensa y legítimo. Al parecer, cuando se viene a la ciudad se van adquiriendo posturas individualistas – como parte de la culturización citadina – y esto puede darle otra visión que favorece un poco su estado laboral, escogiendo las opciones con menor explotación laboral.

Según el nivel de escolaridad, hubo diferencias con respecto a los tipos de poder. Quienes tienen menos escolaridad (primaria), tienen mayor tendencia a estar de acuerdo con el poder coercitivo, de referencia y del experto. Se supone que esto sucede debido al hecho que quienes cuentan con mayor escolaridad, genera una mayor apreciación de la horizontalidad en las relaciones .

Para finalizar quiero hacer referencia a las expectativas de las jóvenes que están estrechamente relacionadas con el trabajo y los estudios, ellas han manifestado la voluntad de terminar con sus estudios debido a que no piensan continuar con la misma actividad laboral por diversas causas: es cansado, las tratan mal, quieren superarse, quieren tener un mejor trabajo, etc.

Como vemos, con los resultados obtenidos de la triangulación entre metodologías cualitativas y cuantitativas, se tuvo una visión integral de la muestra, con aspectos sociales, culturales y económicos que determinan las condiciones laborales; y es allí donde se han manifestado las relaciones de poder, determinadas por el contexto y algunos indicadores, entre ellos: el hecho de ser mujeres, menores de edad, migrantes, indígenas (en algunos casos), y con problemas económicos.

REPORTE DE INTERVENCIÓN

“Quiero luchar por una sociedad con cara humana,
donde la violencia sea una enfermedad,
también los medios masivos de matatiempo;
donde el lugar de honor sea para los débiles y los ancianos,
donde se escuche a los extraños y a las minorías,
donde uno pueda crecer, trabajar y pensar lo suyo,
quiero una sociedad con derechos...”

(Anónimo)

Al analizar los resultados de la investigación hemos visto la necesidad de elaborar una intervención (destinada a la muestra), para contribuir a la reivindicación de las empleadas del hogar, a través del conocimiento - o reconocimiento - de sí mismas y de sus derechos humanos y laborales. Es por ello que a continuación presentamos el reporte de dicha experiencia de intervención.

NOSOTRAS TAMBIÉN TENEMOS DERECHOS...

1.OBJETIVO GENERAL:

Propiciar los elementos necesarios para contribuir al cambio significativo en favor de la redignificación del trabajo doméstico ejercido por empleadas del hogar, menores de edad; y así promover un mejor conocimiento de sí mismas y de sus derechos laborales.

1.2 OBJETIVOS PARTICULARES:

Al concluir el taller, las participantes tendrán los elementos esenciales que les harán capaces de:

- Incrementar su autoestima identificando habilidades y limitaciones de sí mismas, así como la aceptación de sus propias características.

- Establecer la importancia de los derechos humanos en general, para así fortalecer las herramientas de defensa en la sociedad, determinándolos como valores y leyes.
- Analizar los derechos laborales y el trabajo doméstico.
- Determinar la caracterización de las empleadas del hogar, sus derechos y sus obligaciones.

2. CARACTERÍSTICAS DEL TALLER:

- Estuvo dirigido a jóvenes que trabajen como empleadas del hogar.
- El taller se realizó en cuatro sesiones de dos horas y media cada una.
- Se programaron las sesiones los días domingos 23 de febrero, 2, 8 y 9 de marzo.
- Cada sesión tuvo la estructura básica siguiente:
 - Bienvenida y técnica(s) de ambientación
 - Recordatorio del tema anterior
 - Desarrollo del tema con técnicas participativas
 - Evaluación
 - Despedida

3. EJES TEMÁTICOS

- 1era. sesión Autoestima
- 2da. sesión Derechos Humanos
- 3ra. sesión Derechos Laborales y Trabajo Doméstico
- 4ta. Sesión Empleadas del Hogar: Derechos y Obligaciones

4. JUSTIFICACIÓN

El INEGI (1998), define el trabajo doméstico como el que se lleva a cabo al interior de la unidad doméstica, en el hogar; y son actividades necesarias para la reproducción cotidiana de las familia, o sea actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños. Cabe resaltar otras de las características del trabajo doméstico (además de las definidas por el INEGI), ya que éste no es sólo la realización de actividades materiales sino que también involucra sentimientos y afectos, además de la preocupación por las demás personas.

La tarea de la empleada del hogar asume características diferentes a la del ama de casa. La empleada del hogar y la patrona pertenecen a clases sociales distintas, y a menudo a grupos étnicos o generacionales también distintos (Goldsmith, 1989).

El trabajo doméstico contempla dentro de sus actividades la limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, cuidar niños, etc.; algunas de las tareas que realizan las trabajadoras de servicio doméstico infantil no son nocivas en sí, pero lo que genera consecuencias físicas y psíquicas negativas, es el hecho de las largas jornadas laborales y las condiciones en que éstas se desarrollan.

Ley Federal del Trabajo no define los derechos laborales de este sector; por lo mismo se debe reformar el artículo XIII de dicha ley, ya que las trabajadoras de servicio doméstico no cuentan con garantías de contratación, ni seguridad social, ni el establecimiento de jornadas de trabajo y el pago de salarios (CIMAC, 1999).

Investigaciones que han hecho UNICEF, OIT, IPEC y otros organismos que desarrollan su labor en ámbitos relacionados con la infancia y sobre el trabajo doméstico infantil,

hacen referencia al hecho de *elegir en la mayoría de casos a una niña pequeña por el hecho de pagarle menos*, porque es más maleable y porque su mantenimiento resulta más barato que el de un adulto. La invisibilidad del trabajo doméstico se debe a que la mayoría son niñas, realizan su trabajo en un lugar distinto, y *sus actividades laborales se consideran una extensión de las tareas propias de su sexo*, y así se pierde muchas veces el concepto de empleo.

Como podemos observar la situación de las empleadas del hogar es grave, pero ésta se ve agudizada cuando se trata de menores de edad. Con la realización del trabajo de campo de la presente investigación, se pudo constatar que las empleadas del hogar (en su mayoría menores de edad) en el Distrito Federal, viven la discriminación racial, las prolongadas jornadas de trabajo, los salarios muy bajos, la explotación, la inseguridad, los maltratos, y pocos o nulos derechos laborales. Toda esta serie de vejámenes se sustentan en las relaciones laborales que viven las empleadas, donde generalmente se ejerce el poder coercitivo, de recompensa y el legítimo y en menor grado los poderes de identificación y del experto.

No podemos negar que no exista algún tipo de poder entre las empleadas del hogar y sus patronas ya que en las relaciones laborales tiene que haber quien planifique, dirige y sancione; pero ello no significa la falta de respeto, la deshumanización, la discriminación, la desigualdad y que se tengan muy pocas prestaciones laborales.

Por lo anterior es conveniente contribuir un poco, a través de este taller, a la redignificación del trabajo doméstico ejercido por jóvenes, así como fortalecer la autoestima de las mismas para un mejor empoderamiento de sus derechos como personas y como trabajadoras.

5. CARTAS DESCRIPTIVAS

Las cartas descriptivas de cada una de las sesiones se encuentran en los anexos.

6. RESULTADOS

Con la intervención se pudo comprobar que a la población se le dificulta reconocer sus cualidades, así como aceptar las evaluaciones de sus compañeras hacia ellas (qué características ven las demás en mí).

Existe una mayor inclinación a observar y enumerar defectos de sí mismas más que virtudes. Esto puede ser por la situación de subestimación que viven en sus trabajos y también en sus familias.

Se mostró mucho interés y comprensión con respecto al tema de los derechos humanos (qué son, como son, para que nos sirven), ya que los vivenciaron y asimilaron como parte de su vida cotidiana y no sólo como normas que están establecidas en leyes nacionales e internacionales.

Otro factor importante, ha sido el hecho de que las empleadas del hogar, en la mayoría de los casos, desconocen sus derechos laborales²³.

Es evidente que el desconocimiento de los derechos laborales (derechos y obligaciones) es generalizado en la población económicamente activa, y las menores de edad, empleadas del hogar, no escapan a este hecho.

Por último, considero de igual forma conveniente resaltar el hecho de que hubo mucho interés con respecto al perfil de la menor trabajadora del hogar. Saber que al

²³ A excepción de las jóvenes que se han preparado para la certificación laboral y, a través del colectivo Atabal, se les ha dado un taller sobre sus derechos laborales. Éstas jóvenes están más familiarizadas con los términos de relaciones laborales (contrato de trabajo, prestaciones laborales, indemnización, jornada de trabajo, etc.)

igual que ellas hay otras trabajadoras que son originarias de diversos estados, hablantes de lenguas indígenas algunas y que comparten condiciones laborales similares. Este interés se puede deber a la necesidad de consolidarse como grupo, es decir, conocer y/o reconocer su identidad como jóvenes trabajadoras empleadas del hogar.

5.1 . Evaluación Objetiva

- Hubo mucha participación por parte de las jóvenes empleadas del hogar, en el desarrollo de cada una de las sesiones del taller.
- Se respetó el horario establecido para cada sesión de trabajo.
- La tercera sesión la evaluaron con mucho contenido y poco tiempo para cada actividad.
- Las menores trabajadoras mostraron mucho interés en el autoconocimiento y la autoestima.
- Las jóvenes evalúan como positivo el conocimiento de los derechos humanos.
- Las jóvenes empleadas del hogar se encuentran más dispuestas a conocer sobre sus derechos laborales.
- Las jóvenes trabajadoras ven como herramientas indispensables, el conocimiento de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular, para el desarrollo de sus vidas.

5.1 . Evaluación Subjetiva

El desarrollo del taller de intervención ha sido muy interesante ya que ha habido oportunidad de compartir muchas cosas (ideas y conocimientos, como también actitudes de respeto, alegría y tolerancia). Se dio el espacio y tiempo que en algún momento faltó al aplicar los cuestionarios y/o entrevistas.

Ha sido un grupo con mucho ánimo y dispuesto a participar; con inquietudes y motivaciones características de su edad (adolescentes y jóvenes).

Considero que ha sido una valiosa experiencia, me he enriquecido como persona al compartir con jóvenes que han tenido situaciones difíciles y que luchan día a día por superarse y salir adelante, aún ante situaciones adversas.

Algo que aprendí en la intervención ha sido el hecho de respetar los tiempos de cada una (uno puede llevar un horario establecido a partir de las experiencias de educación formal, pero con ellas - las jóvenes - se debe estar y respetar su tiempo). También está el hecho de no generalizar a la población (aún habiendo características comunes) ya que cada una de las jóvenes son diferentes.

Considero que sí ha sido de utilidad para las jóvenes la experiencia no sólo en el aspecto laboral, sino que especialmente en lo personal.

Para finalizar, sólo haría la observación que para futuras intervenciones se cuente con más tiempo para lograr establecer procesos y así poder tener resultados más evidentes y en menor tiempo.

CONCLUSIONES

Con el proceso de investigación se profundizó sobre la situación de la infancia en general, la niñez trabajadora en particular y, específicamente sobre las menores empleadas del hogar.

Se abordó el estudio de la población a través de corrientes psicosociales como la teoría del poder, los estereotipos y la orientación cultural.

Por medio de la triangulación de metodologías cualitativas y cuantitativas se obtuvieron resultados de relevancia teórica – empírica, a través de los cuales se formuló una intervención con la población en estudio.

Es así como a través del análisis integral del proceso de investigación, se concluye lo siguiente:

- ✓ Generalmente las condiciones laborales de la menores empleadas del hogar, no son las más favorables ya que se carecen de las mínimas prestaciones laborales.
- ✓ Las jóvenes que trabajan bajo el tipo de contratación de planta están en mayores condiciones de explotación laboral.
- ✓ La internalización de las normas y los valores que se transmiten a través de la familia y la sociedad, facilita las relaciones de poder coercitivo, de recompensa y legítimo en los ambientes familiares, escolares, comunitarios y laborales.
- ✓ Generalmente se da una tendencia hacia el uso de los poderes coercitivo, de recompensa y legítimo, aún manifestándose los poderes de referencia y expertez en menor grado. Este tipo de tendencias obstaculiza los procesos liberadores y/o de reivindicación de las personas y sus derechos laborales, ya que con ello se

afianzan las normas y valores que se han internalizado a través de los procesos de socialización, donde “el deber ser” está muy marcado, aún cuando ello nos cause algún tipo de daño.

- ✓ En algunas situaciones el uso del poder legítimo, coercitivo y de recompensa conlleva actitudes y relaciones humillantes hacia la empleada del hogar.
- ✓ En las relaciones entre empleada y patrona se dan aspectos positivos y negativos, aunque en la mayoría de casos son del segundo orden, lo que genera el maltrato que viven las trabajadoras.
- ✓ Esta población manifiesta valores que pertenecen al colectivismo y al individualismo, pero existe una mayor tendencia hacia la abnegación, la cooperación y hacia los poderes referente y del experto.
- ✓ La abnegación es un factor constante en las diferencias entre diversos grupos.
- ✓ Las empleadas que trabajan de entrada por salida, tienen mayor tendencia hacia el individualismo.
- ✓ Las empleadas con menor escolaridad se inclinan más hacia el poder coercitivo.

La realización de esta investigación ha sido muy gratificante por el hecho de contribuir en alguna medida al estudio de este sector, olvidado algunas veces. Además urge concienciar a la población en general, para develar esta situación de explotación y servidumbre que está presente, pero muchas veces se oculta. La indiferencia también contribuye a la invisibilización de las menores empleadas del hogar.

Este estudio además de ser muy rico al contextualizar la problemática de las y los niños trabajadores, especialmente de las menores empleadas del hogar, aborda de manera particular la problemática en estudio desde la psicología social. También aporta la propuesta de intervención, basada en el análisis y discusión de los resultados.

Esta investigación tiene la ventaja de ser una de las pioneras en psicología social con respecto al tema de investigación, es un trabajo que considero completo e integral, sólo encuentro dos limitantes: el tiempo y los recursos económicos.

Sugiero para futuras investigaciones, contar con mayor tiempo para analizar mejor las redes sociales de la población y buscar algún tipo de financiamiento para poder establecer procesos de devolución en la investigación, y así, con los recursos (humanos y materiales) necesarios se fortalecerá dicho proceso y no se ubicará como evento.

REFERENCIAS

AFP (2002). Suaviza EU el documento pro infancia de Naciones Unidas. En La jornada del 11 de mayo.

Aguirre, A. (2000). 36% de las mujeres entre la PEA trabaja más horas que los hombres a la semana, tomado del sitio: <http://www.jornada.unam.mx/2000/jul00/000710/mujeres-pea.html>

Ambur, M. (2000). Reconsidering the higher – order legitimacy of French and Raven's: of social power in the information age, tomado del sitio <http://www.user.erols.com/ambur/French&Raven.htm>

Asociación Equipo Maíz (2000). Con la sartén sin el mango: El trabajo doméstico, base invisible de la economía. San Salvador: Asociación Equipo Maíz.

Arenal, S., Ramos, L. y Maldonado, R., (1997) La infancia negada. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Bhattacharjea, S. (1999). Infancia y política social. México: UNICEF, UAM-X.

Bonfil, G. (1990). México profundo: una civilización negada. México: Editorial Grijalbo.

Calvo, F. (2002). La migración femenina, entre la necesidad y los derechos humanos, tomado del sitio: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/26feb/02022604.html>

Cartwright, D., Zander, A. (1974). Dinámica de grupos: Intervención y teoría. México: Trillas.

Centro Internacional para el Desarrollo del Niño –CIDN- (2000), trabajo doméstico infantil. Innocenti digest 5, pp.2-13.

Comunicación e Información de la Mujer A. C. (1999). 22 de julio: día internacional del trabajo doméstico, tomado del sitio: <http://www.cimacnoticias.com/19jul/1907.html>

Comunicación e Información de la Mujer A. C (2001). Empleadas domésticas se reunirán para analizar su situación laboral y de derechos humanos, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.mx/noticias/01mar/0103010.html>

Comunicación e Información de la Mujer A. C (2002). Más de 100 denuncias de trabajadoras domésticas ante el gobierno del D. F. en los últimos meses, tomado del sitio: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/01mar/0103.html>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Secretaría de Cooperación Iberoamericana (2001). Construir equidad desde la infancia y la adolescencia en Iberoamérica. Santiago de Chile: UNICEF, CEPAL, SECIB.

Contreras, C., Correa, F. López, E. y Ramírez, A. (en prensa, 2002). El impacto de la modernización en los valores sociales: Aproximación al funcionamiento del modelo Individualismo-Colectivismo en México. México.

Coon, D. (1999). Psicología: Exploración y aplicaciones. México: Internacional Thomson Editores.

Correa, L. y Márquez, A. (1997). Percepción del niño mexicano de 1930 a 1980. Tesis de licenciatura en psicología social, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Cruz, I., Guerrero, S. y Villa, H., (2001). Migración y trabajo doméstico asalariado. El caso de mujeres trabajadoras oaxaqueñas. Tesis de licenciatura en sociología, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Florence, T. (2002). French and Raven's source of power, tomado del sitio: <http://www.zimmer.csfresno.edu-johnca/spch0100/9-6-French.htm>

Fiallega, R. y Comunicación e Información de la Mujer A. C (1999). Día internacional de las trabajadoras del servicio doméstico, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.mx/noticias/29039904.html>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Desarrollo Integral de la Familia (2000). Modelo de educación no formal para menores trabajadores urbano marginales. México: UNICEF – DIF.

García, M. (2000). El trabajo en la mujer mixe y mixteco en el servicio doméstico en la ciudad de México. Tesis de licenciatura en antropología social, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Goldsmith, M. (1989). Uniformes, escobas y lavaderos: el proceso productivo del servicio doméstico. En: Oliveira, O. (comp.) Trabajo, poder y sexualidad. Pp. 103-132. México: El Colegio de México / PIEM.

Goldsmith, M. (1993). Políticas y programas de las organizaciones de trabajadoras en México. En Chamey, E., García, M., (Edit.). Muchacha, cachita, empleada, enfregadina, sirvienta y ... más nada: Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.

Gómez, C. (2002a). En la última década murieron 2 millones de niños a causa de conflictos armados: UNICEF. En La jornada del 6 de mayo.

Gómez, C. (2002b). Los problemas críticos de la niñez mundial, a revisión de una nueva cumbre de la ONU. En La jornada, del 5 de mayo.

Gómez, C. (2002c). Explotados más de 100 millones de niños en el mundo: UNICEF. En La jornada, del 30 de enero.

Gómez, C. (2002d). Vásquez Mota: 26 millones de mexicanos, sin recursos para tener una vida digna. En La jornada, del 18 de marzo.

González, M. (1998). Estereotipo de lo femenino y masculino. Tesis de licenciatura en psicología social, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Gouveia, V. (2002). El individualismo y el colectivismo normativo: Comparación de dos modelos, tomado del sitio: http://www.cchla.ufpb.br/pospsi/autores/valdiner/el_individualismo_y_el_colectivi.htm

González, R. (2001). Exige Espinosa visibilizar y valorar el trabajo doméstico, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.ms/noticias/01jul/01073104.html>

Heilmann, M. (2000). Social evolution and social influence: selfishness, deception, self – deception, tomado del sitio: <http://www.a3.com/myself/revenpap.htm>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (1998). Infancia y adolescencia en México. México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (1998). Trabajo doméstico y extradoméstico en México. México: INEGI.

Investigación reciente sobre el individualismo y el colectivismo, tomado del sitio: http://galeon.hispavista.com/pcazau/resps_trian.htm

Izquierdo, M. (1994). Uso y abuso del concepto género. En: Vilanova, M. (comp.). Pensar las diferencias. Barcelona: Universidad de Barcelona – Instituto Catalá de la Dona.

Lamas, M. (1996a) . Introducción. En: Lamas, M. (comp.). EL género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Miguel Ángel Porrúa / PUEG – UNAM.

Lamas, M. (1996b) . La antropología feminista y la categoría “género”. En: Lamas, M. (comp.). EL género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Miguel Ángel Porrúa / PUEG – UNAM.

Lamas, M. (1996c) . usos, dificultades y posibilidades de la categoría “género”. En: Lamas, M. (comp.). EL género: La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Miguel Ángel Porrúa / PUEG – UNAM.

Lledó, E. (1996). Usos lingüísticos y género. Básica, nov. –dic.

Magally y Comunicación e Información de la Mujer A. C. (1999). Necesario revalorar el trabajo doméstico socialmente y en las cuentas nacionales, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.mx/noticias/99jul/99072201.html>

Magally y Comunicación e Información de la Mujer A. C. (2000a). Ni gatas, ni sirvientas, ni criadas, dicen las trabajadoras domésticas, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.mx/noticias/comar/0003031.html>

Magally/CIMAC (2000b). Más de 100 denuncias de trabajadoras domésticas ante el G.D.F en los últimos meses, tomado del sitio: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02abr/0204/905.html>

Martín-Baró, I. (1993). Sistema grupo y poder: Psicología social desde Centroamérica. San Salvador: UCA Editores.

Martín-Baró, I. (1999). Acción e Ideología: Psicología social desde Centroamérica. San Salvador: UCA Editores.

Meza, H. (1991). La visión psicosociológica: una explicación alternativa del poder. En: Ensayos de Psicología Política en México. México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Morales, F., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J., Itu, C., Márquez, J., Paéz, D. y Pérez, J. (1994). Psicología social. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.

Muñoz, A. (2002) . Trabajadoras domésticas indígenas exigen respeto. En La jornada del 30 de junio.

Naciones Unidas (1991). Convención Sobre los Derechos del Niño. Nueva York: Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas.

Núñez, K. (2002a). Persiste desigualdad en atención a la infancia de México: UNICEF. En La jornada del 10 de mayo.

Núñez, K. (2002b). Instituye la OIT el día mundial contra el trabajo infantil. En La jornada del 12 de mayo.

Oehmichen, C. (1999). La relación etnia-género en la migración femenina rural-urbana:mazahuas en la ciudad de México. Iztapalapa – Revista de Ciencias Sociales y Humanidades: Nuevas interpretaciones sobre la cultura genérica. 45, 107 .- 132.

Organización Internacional del Trabajo (2002). Un futuro sin trabajo infantil. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Pastrana, D. (1999,) Los peores trabajos para ellas. En La Jornada del 2 de mayo.

Pérez, M. (1994). Expulsiones indígenas: Religión y migración en tres municipios de los Altos de Chiapas Chenalhó, Larraizar y Chamula. México: Claves Latinoamericans.

Rojas, I. y Comunicación e Información de la Mujer A. C. (1998). Persisten condiciones inequitativas y violentas para millones de trabajadoras domésticas en América Latina, tomado del sitio: <http://www.cimac.org.mx/noticias/25039604.html>

Secord, P. y Baeckman, C. (1981). Psicología social. México: McGraw-Hill de México.

Silvia, M. (200). El 5 de marzo realizarán una consulta para autodefinirse, tomado del sitio: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/00mar/0003.html>

Thaís (1997). Voces de la infancia trabajadora en la ciudad de México. México: Desarrollo Integral de la Familia – Distrito Federal.

Urrutia, A. (2000). Seis de cada 10 trabajadoras sin prestaciones sociales con un ingreso de 2.2 salarios mínimos. En La jornada del 11 de marzo.

Venegas, C. (2002). Apoyo empresarial pro niñez, piden América Latina y África. En La jornada, del 9 de mayo.

Villoro, L. (2002). El yo indígena. En: Roger, B. (comp.). Anatomía del mexicano. México: Plaza y Janés.

ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Esfera social:

- ¿Cuántos años tienes?
- ¿De dónde eres originaria?
- ¿Cuánto tiempo tienes de estar en el Distrito Federal?
- ¿Tu familia dónde está?
- ¿Allá en tu comunidad, hay organizaciones o grupos?
- ¿De qué tipo?
- ¿Quién es la autoridad en tu comunidad?
- ¿La eligieron ustedes?
- ¿Se cumple lo que manda u ordena la autoridad? ¿Por qué?
- ¿Regularmente en las familias quién manda?

Esfera familiar:

- ¿En tu familia quién tiene la autoridad?
- ¿Se cumple lo que manda o decide tu _____ (mamá, papá, herman@s, abuel@)?
- ¿Crees que se debe obedecer a _____?
- ¿Por qué se debe obedecer a cumplir lo que diga tu _____?
- ¿Quién o qué te motivó a trabajar en el Distrito Federal?
- ¿Cada cuándo te ves personalmente con tu familia?
- ¿Escribes, hablas por teléfono y/o mandas recados con conocidos a tu familia?
- ¿Tú recibes tu salario o lo recoge alguien de tu familia? ¿Quién?
- ¿Qué haces con tu salario?
- ¿Cómo es la relación con tu mamá?
- ¿Cómo es la relación con tu papá?
- ¿Cómo es la relación con tus herman@s?
- ¿Con quién te identificas más y te sientes mejor?
- ¿Quién te enseñó a realizar tu trabajo?
- ¿Desde cuándo?
- ¿Consideras que tu _____ sabe hacer bien el trabajo, que tiene experiencia?
- ¿Por qué?
- ¿Alguien en tu familia está o ha trabajado como empleada del hogar? ¿Quién?
- ¿Se pueden expresar opiniones aunque sean diferentes?
- ¿Puedes expresar libremente tus ideas y sentimientos?

Esfera Afectiva:

- ¿Tienes novio/ has tenido novio?
- ¿Cómo es o ha sido la relación con tu novio?
- ¿Cómo lo conociste?
- ¿Quién de los dos decide qué hacer o a dónde ir a pasear?
- ¿Tiene él algún control sobre tu forma de vestir?
- ¿Tiene él algún control sobre tus amig@s?
- ¿Tiene él algún control sobre tu salario?
- ¿Decide él cómo va a ser la relación con tu familia (visitas, apoyo económico, etc.)?
- ¿Puedes expresar con confianza tus opiniones, aunque sean diferentes a lo que él piensa o siente? ¿por qué?
- ¿Respetas sus opiniones aún siendo diferentes a las tuyas?
- ¿Él respeta tus opiniones aún siendo diferentes a las suyas?
- ¿Qué piensa él sobre tus estudios?
- ¿Considera necesario/importante que sigas estudiando?
- ¿Al formar una familia, quién consideras que debe mandar en ella?
- ¿Quién debe ganar más dinero?
- ¿Quién debe trabajar más? ¿por qué?
- ¿Qué significa para tí, trabajar más?

Esfera Escolar:

- ¿Qué estudias, que año cursas?
- ¿Consideras importante continuar tus estudios?
- ¿Te gusta estudiar? ¿por qué?
- ¿Cómo es el ambiente escolar?
- ¿Cumples con las tareas escolares? ¿por qué?
- ¿Cómo es la relación con tus maestr@s?
- ¿Cómo es la relación con tus compañer@s?
- ¿Cómo es la relación entre maestr@s y alumn@s?
- ¿Quién tiene mayor conocimiento en la escuela? ¿Por qué?
- ¿Se debe obedecer lo que manden l@s maestr@s? ¿por qué?

Esfera laboral:

- ¿Por qué trabajas?
- ¿Habías trabajado antes como empleada del hogar?
- ¿Te sientes bien con tu trabajo?
- ¿Consideras que es importante tu trabajo?

- ¿Cuánto tiempo llevas laborando como empleada del hogar?
- ¿Quién decide las tareas que vas a realizar en tu trabajo? ¿por qué?
- ¿Cumples con las tareas asignadas?
- ¿Qué pasa si no cumples?
- ¿Cómo te sientes o sentirías si no cumples con lo establecido por la patrona?
- ¿Existe alguna identificación con algun@ de tus patron@s? ¿Con quién?
- ¿Por qué te identificas con_____?
- ¿Quisieras ser como_____? ¿Por qué?
- ¿Qué tan seguido te enfermas?
- ¿Qué haces cuando te enfermas?
- ¿Te cuidan cuando te enfermas?
- ¿Respetas a las personas donde trabajas? ¿por qué?
- ¿Y ellos te respetan? ¿por qué?
- ¿Consideras que es importante que se de un respeto mutuo? ¿por qué?
- ¿En algún momento te han insultado?
- ¿En algún momento te han despreciado?
- ¿Te has sentido valorada?
- ¿Cómo te tratan las mujeres de la casa?
- ¿Cómo te tratan los hombres de la casa?
- ¿Respetan tu forma de ser (de vestir, de hablar, etc.)?
- ¿Cuándo no sabes hacer algo o usar algún aparato, te enseñan o qué haces?
- ¿Si pudieras elegir el tipo de relación con tu patrona, cómo te gustaría que fuera?
- ¿Por qué prefieres una relación así?
- ¿Consideras que es mejor la relación así, por qué?
- ¿Una relación contraria (diferente a la que planteas) es mejor o peor? ¿por qué?

GUÍA DE ENTREVISTAS GRUPALES

¿Qué edad tienen?

¿De donde son originarias?

¿Cómo es su trabajo?

¿Cómo las tratan en su trabajo?

¿Les gusta lo que hacen?

¿Qué no les gusta?

¿Cada cuánto se enferman y que hacen cuando esto sucede?

¿Tienen días de descanso y vacaciones?

¿De quién reciben directamente las instrucciones de lo que deben hacer?

¿Cómo es la relación con l@s patron@as?

¿Cómo es la relación con los demás de la familia?

¿Qué vas a hacer después?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA - IZTAPALAPA
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
PSICOLOGÍA SOCIAL

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES LABORALES DE EMPLEADAS DEL HOGAR
MENORES DE EDAD

Fecha: _____

Lugar: _____

DATOS PERSONALES

1. ¿Cuántos años tienes? _____ años

--	--
2. ¿De dónde eres originaria? _____

--	--
3. ¿ Hablas otro idioma además del español?
 () Sí ¿cuál? _____

--	--

 () No

--	--
4. ¿A que edad empezaste a trabajar como empleada del hogar? _____ años

--	--
5. ¿Cuál es tu estado civil?
 () Soltera () Separada

--	--

 () Unión Libre () Divorciada
 () Casada () Viuda
6. ¿ Quienes de las siguientes personas forman tu familia?
 () Papá

--	--

 () Mamá

--	--

 () Esposo

--	--

 () Hij@s ¿cuánt@s? _____

--	--

 () Herman@s ¿cuántos? _____

--	--

 () Otros familiares ¿cuántos? _____

--	--
7. ¿ Qué lugar ocupas tú en la familia? _____ lugar

--	--

DATOS LABORALES

1. ¿ Qué tipo de contratación tienes? De planta Entrada por salida t/completo Entrada por salida t/parcial

2. ¿ Cuánto ganas por mes? _____ pesos

3. ¿ Cuánta gente vive en la casa donde trabajas? _____ personas

4. ¿ Cuántos son menores de 10 años? _____

5. ¿ Hay otr@s emplea@s trabajando allí? Sí ¿cuántas? _____ No

6. ¿ Qué áreas tiene la casa donde trabajas? (especificar número si es mayor de 1)

Sala Comedor Cocina Baño Dormitorio Patio Jardín Otro

7. ¿ Hay un área para ti? Dormitorio Baño Otros ¿cuáles? _____

8. ¿A qué hora empiezas a trabajar? _____ horas

9. ¿Qué tareas debes hacer?

Barrer Trapear Sacudir Lavar ventanas Lavar carros Limpiar baños Bañar animales Lavar ropa a mano Tender ropa Planchar Cocinar Lavar platos Cuidar niños ¿de qué edades? _____ Hacer compras Otros _____

10. ¿A qué hora terminas de trabajar? _____ horas

--	--
11. ¿Trabajas durante la noche?
 Sí

 No
12. ¿Cuánto tiempo trabajas por la noche? _____ horas

--	--
13. ¿Qué días descansas?
 Lunes

 Viernes
 Martes

 Sábado
 Miércoles

 Domingo
 Jueves
14. ¿Tienes vacaciones?
 Sí

 No
15. ¿Cuántos días al año? _____ días

--	--
16. ¿Dónde comes?
 Cocina

 Comedor
 Dormitorio
 Otro
17. ¿Comes lo mismo que los patrones?
 Sí

 No
 A veces
18. ¿Puedes recibir visitas?
 Sí

 No
 A veces
19. ¿Puedes recibir llamadas telefónicas?
 Sí

 No
 A veces
20. ¿Puedes hacer llamadas telefónicas?
 Sí

 No
 A veces
21. ¿Puedes recibir cartas?
 Sí

 No
 A veces
22. ¿Puedes ver el periódico?
 Sí

--	--

- () No
- () A veces

23. ¿Puedes ver la televisión?

- () Sí
- () No
- () A veces

24. ¿Puedes escuchar la radio?

- () Sí
- () No
- () A veces

EDUCACIÓN

1. ¿Has ido a la escuela?

- () Sí
- () No

2. ¿Sabes leer y escribir?

- () Sí
- () No

3. ¿Asistes todavía a la escuela?

- () Sí
- () No

4. ¿Cuál fue el último grado que cursaste?

- () Primaria _____ año
- () Secundaria _____ año
- () Carrera Técnica _____ año
- () Preparatoria _____ año
- () Otro ¿cuál? _____

¡ GRACIAS POR TU COLABORACIÓN !



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA - IZTAPALAPA
 CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
 PSICOLOGÍA SOCIAL

ESCALA DE ORIENTACIÓN SOCIAL

Instrucciones: Señala en la lámina de expresiones la que consideres conveniente para cada afirmación que iré leyendo. Recuerda que no hay respuestas incorrectas ni correctas, y además la encuesta es anónima.

1.	Casi siempre me ocupo de mis propias cosas.	
2.	Me molesto cuando otra gente hace las cosas mejor que yo.	
3.	Es importante para mí que mis compañeras estén bien.	
4.	Podría dejar de hacer algo que disfruto mucho si mi familia no lo acepta.	
5.	Uno debería vivir su propia vida sin importarle los demás.	
6.	Competir es algo natural.	
7.	Si una compañera recibiera un premio, estaría orgullosa.	
8.	Podría hacer algo que le gusta a mi familia, aún si no me gusta esa actividad.	
9.	Me gusta tener espacio y tiempo sólo para mí.	
10.	Cuando otra persona hace las cosas mejor que yo, me molesto.	
11.	Si un pariente tuviera dificultades de dinero, lo ayudaría hasta donde alcancen mis posibilidades.	
12.	Cuando voy a viajar lejos, pregunto sobre el lugar a mi familia y amigos.	
13.	Prefiero ser siempre franca y clara cuando discuto con alguien.	
14.	Sin competencia, no se puede lograr una buena sociedad.	
15.	Es primordial para mí, mantener buenas relaciones con las personas de mi comunidad.	
16.	Casi siempre me sacrifico por los demás.	
17.	Soy una persona especial.	
18.	Ganar es lo más importante.	
19.	Comparto pocas cosas con mis vecinos.	
20.	A los niños se les debe enseñar que primero están las obligaciones y luego la diversión.	
21.	Lo que me suceda es mi problema.	
22.	Es más importante hacer mi trabajo mejor que los demás.	
23.	Me siento bien cuando ayudo a otros.	

24.	No me gusta estar en desacuerdo con mi comunidad.	
25.	Cuando tengo éxito, es porque soy muy buena.	
26.	Disfruto trabajar cuando compito con otros.	
27.	Mi felicidad depende mucho de la felicidad de los que están cerca de mí.	
28.	Deberíamos mantener a nuestros padres en casa con nosotros, cuando lleguen a ancianos.	
29.	Disfruto ser única y deferente de los demás.	
30.	Algunas personas valoran mucho ganar dinero, yo soy una de ellas.	
31.	Para mí, disfrutar es pasar el tiempo con otros.	
32.	Los hijos deberían sentirse bien si sus padres recibieran un premio que haga que los demás los reconozcan.	
33.	Ser individualista acarrea más problemas que beneficios.	
34.	Para que los demás te reconozcan, hay que ver sólo por uno mismo.	
35.	La persona que se preocupa por ayudar a los otros, pierde tiempo que podría dedicar para ella.	
36.	Los grandes hombres y mujeres de la historia fueron siempre egoístas.	
37.	La sociedad actual no reconoce a quienes se preocupan por sus semejantes.	
38.	Hay que ayudar a los demás para que ellos vean por uno si se llega a necesitar.	
39.	Si alguien recibe un favor, esta persona queda obligada con quien la ayudó	
40.	Para lograr las metas de uno en la vida, hay que tener mucho cuidado con la envidia de los demás.	
41.	Considero que las cosas salen mejor cuando yo las hago.	
42.	Cuando hago cosas con otras personas, prefiero ser yo quien las comience.	
43.	No me gusta que los demás se metan en mis cosas.	
44.	Una debería atender sus propias necesidades antes de atender las necesidades de los otros.	
45.	Para poder ayudar a los demás, una debería primero resolver sus propias necesidades y pendientes.	
46.	Lo que pienso hacer en el futuro me hace una persona especial	
47.	Una persona debe defender a su hermano aunque le vaya mal por hacerlo	
48.	Si mis padres y yo estuviéramos igual de enfermos, debería atenderlos primero a ellos.	
49.	Trabajo los días que tocan para recibir mi paga.	
50.	Cuando me mandan a hacer algo, lo hago porque si no me regañan.	
51.	Hago bien mi trabajo porque l@s patron@s me tienen confianza y no debo fallarles.	
52.	Cuando no sé hacer bien las cosas l@s patron@s se enojan mucho y me gritan.	
53.	Trato de hacer bien mi trabajo para que no me insulte(n) l@s patron@s.	
54.	Hago todo bien porque la patrona me traba bien y me gustaría ser como ella..	
55..	Cuando la patrona me enseña a hacer las cosas o usar los aparatos me fijo bien, para hacerlo como ella.	

¡ GRACIAS POR TU COLABORACIÓN !

GRÁFICA DE LA ESCALA

- 1 = Totalmente de acuerdo
- 2 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = En desacuerdo
- 5 = Totalmente en desacuerdo



1



2



3



4



5

Carta Descriptiva # 1

1er. Sesión: Autoestima				
Objetivos	Actividad	Desarrollo	Materiales	Tiempo
Generar un ambiente de confianza donde se puedan compartir las expectativas con respecto al taller.	Técnicas: Me pica	La facilitadora se presenta y da las siguientes instrucciones: Se forma un círculo con todas las participantes. Se irán presentando, diciendo su nombre y señalando donde les pica (ejemplo: soy Claudia y me pica aquí, señalando su mejilla). Se puede señalar cualquier parte del cuerpo. Al presentarse la primera participante, la compañera que está a su izquierda, repite el nombre de ella y donde le pica y luego se presenta ella de igual forma (nombre y donde le pica) y así sucesivamente, hasta terminar el círculo.	Humano Sala	15 min.
	Lluvia de ideas	Se les preguntará de forma general qué es lo que esperan del taller y cada una participará de forma voluntaria. Seguidamente se darán a conocer los objetivos del taller.		15 min.
Identificar cualidades y defectos de sí misma.	Técnica: Conociéndome	Se introducirá en el tema, comentando que cada persona tiene tanto cualidades como defectos y que es importante conocerlos para poder manejarlos y sentirnos bien con nosotras mismas y con los demás. Se les dará una hoja y les pedirá que escriban 5 cualidades y 5 defectos que identifiquen de sí mismas. Al terminar se les preguntará qué les constó más trabajo identificar. Para finalizar se les recalcará la importancia de conocernos a nosotras mismas así tendremos un mayor respeto y confianza en nosotras, tendremos autoestima.	Sillas Hojas Lápices	25 min.
Favorecer conductas que incrementen la autoestima de la joven	Técnica: Como me ven, me tratan	Se formarán subgrupos de 8 personas y a cada una de las participantes se les pegará una hoja en blanco en la espalda. En sus equipos, cada integrante escribirá una cualidad en la hoja de cada una de sus compañeras. Al terminar cada una leerá su hoja y determinará si ella se identifica con las cualidades que le fueron asignadas por sus compañeras. Se preguntará al grupo en general que sintieron al leer su lista. Para finalizar se les remarcará la importancia de poder encontrar cualidades positivas en la gente que nos rodea, así como reconocer que la gente puede ver en nosotros aspectos positivos que nosotras mismas	Hojas Plumones	30 min.

		no conocíamos, sin olvidar que también tenemos características negativas.		
Identificar en sí misma cualidades y habilidades positivas	Técnica: El espejo	Explicar de manera sencilla los factores psicosociales que intervienen en el desarrollo de la autoestima durante la adolescencia. Se le entregará a cada uno una hoja donde colocarán en cada espejo las cualidades o características positivas que reconocen en sí mismas (mi físico es..., mi carácter es..., como amiga soy..., como hija soy..., etc.). En los anexos se puede revisar la hoja de trabajo “el espejo”. Seguidamente se dividirán en grupos y compartirán qué habilidades o cualidades les costó más trabajo identificar y cómo pueden mantener o aumentar la imagen positiva que les refleja cada espejo acerca de sí mismas. Si alguien quiere compartir con todo el grupo cómo se sintió durante la realización del ejercicio puede hacerlo. Para concluir la técnica se les comentará que la clave de la autoestima está en identificar y desarrollar las características positivas que cada uno posee.	Hoja impresa Lápices	40 min.
Evaluar las actividades realizadas	Técnica Las expresiones	Se le entregará a cada participante una hoja con expresiones, donde marcarán con una X el dibujo que refleje su estado de ánimo durante la sesión. Al reverso de la hoja escribirán por qué eligieron esa expresión y podrán añadir sugerencias. Si alguna quiere leer su hoja lo puede hacer.	Hoja impresa Lápices	15 min.
	Cierre	Se resolverán dudas con relación al contenido de la sesión. Se les entregará la copia con “La docena mágica de la autoestima” para que la lean despacio y la analicen en el transcurso del a semana. Se recordará día y hora de la próxima sesión.	Copias	10 min.

Carta Descriptiva # 2

2da. Sesión: Derechos Humanos				
Objetivos	Actividad	Desarrollo	Materiales	Tiempo
Fortalecer el clima de confianza y recreación	Técnica: Quemazón, reventazón	La facilitadora saludará al grupo de forma general y seguidamente les pedirá que formen parejas y se sienten. Al estar en parejas y sentadas se saludarán y se dirán cómo se sienten de manera breve. Cuando la facilitadora diga “quemazón”, sin soltarse de las manos tendrán que levantarse y buscar otro lugar. Cuando se diga “reventazón” tendrán que cambiar de pareja y sentarse, teniendo nuevamente el tiempo prudente para saludarse y compartir su estado de ánimo. Así se seguirá sucesivamente, atendiendo a las palabras para cambiar de lugar con la misma pareja o cambiar de pareja y de lugar.	Humano Sillas	15 min.
Retroalimentar el tema de autoestima.	Técnica: Diálogo dinamizado	Se les preguntará que si recuerdan el tema anterior, de qué trataba y dar ejemplos del mismo. A través de una lluvia de ideas dirán qué les gustó más de la hoja de “La docena mágica de la autoestima” y por qué.	Humano	10 min.
Discutir sobre la importancia de los derechos humanos	Técnica: El vendado	Se pedirá la colaboración de una voluntaria, a la cual se le vendarán los ojos. Seguidamente se le darán una serie de instrucciones de actividades que tiene que realizar con los ojos vendados. Nadie del grupo puede apoyarla. Con una segunda voluntaria se hará lo mismo, sólo que a ella sí le puede apoyar el grupo indicándole el camino o los obstáculos que se le presenten. Con una tercera participante, se pedirá que haga exactamente las mismas actividades de las primeras dos, sólo que con la diferencia de que ésta lo hará con los ojos sin vender. Seguidamente se les preguntará qué fue lo que vieron de las tres participaciones, por qué se le facilitó a una más que a las otras hacer las actividades que les pidieron. Para finalizar se hará una analogía de lo que nos pasa o puede pasar si no conocemos sobre los derechos humanos, es como andar con los ojos vendados. Por último se discutirá la importancia de saber y conocer sobre nuestros derechos, para andar sin vendas que puedan obstaculizar nuestro diario vivir.	Humano Venda Plumón Papelógraf o Maskin	30 min.

Analizar qué son los derechos humanos	Técnica: El tarjetero	Se le entregarán a cada participantes tarjetas en las cuales van a escribir cosas que hacen a diario. Seguidamente se irán pegando en la pared, clasificándolos entre todas en actividades familiares, escolares, laborales, recreativas, vitales, etc. Al terminar de hacer las diversas clasificaciones con las tarjetas de todas las participantes se hará la reflexión de que esos son los derechos humanos “son cosas buenas (valores) que nos ayudan a vivir mejor” vienen con nosotras desde que nacemos y que además están establecidas en la constitución y en otras leyes internacionales.	Humano Tarjetas Plumones Maskin	30 min.
Discutir cómo son los derechos humanos	Técnicas: Tus características. Diálogo dinamizado	Se les pedirá a dos participantes que pasen al frente (que se puedan observar diferencias físicas en ambas). Se les pedirá al resto del grupo que enumeren las características de cada una de las compañeras que están al frente. Que se evidencie que hay características obvias. Seguidamente se les indicará que al igual que cada una de nosotras tiene características personales, los derechos humanos también tienen sus propias características. Se irán ejemplificando cada una de las características de los derechos humanos (son universales, son inviolables, son intransferibles, no prescriben nunca, son irrenunciables y son interdependientes). Se remarcará que cada derecho conlleva una obligación y se ejemplificará para luego discutir que no se puede dar el uno si la otra, son las caras de la moneda.	Humano Papelógr a- fos plumones	30 min.
Evaluar las actividades realizadas	Técnica: Las dos caras	Se les dará una hoja donde hay dos caras: una alegre y la otra triste. Anotarán debajo de la primera las cosas que les gustaron de la sesión y debajo de la segunda las cosas que no les gustaron de la sesión. Si alguien quiere compartir sus anotaciones con todo el grupo, lo puede hacer.	Copia lápices	15 min.
	Cierre	Se resolverán dudas con relación al contenido de la sesión y se les entregará la copia con los derechos para que la lean despacio y la analicen en el transcurso del a semana. Se recordará día y hora de la próxima sesión.		10 min.

Carta Descriptiva # 3

3era. Sesión: Derechos Laborales y Trabajo Doméstico				
Objetivos	Actividad	Desarrollo	Materiales	Tiempo
Fortalecer el clima de confianza y recreación	Técnica: Las olas	Se saludará al grupo de forma general, seguidamente se les pedirá que formen un círculo grande, donde cada una esté con su respectiva silla. Cuando se indique “olas a la derecha”, todas se correrán hacia la silla que tengan a la derecha, lo mismo será al decir “olas a la izquierda”, sólo que se correrán hacia el lado izquierdo. Al decir “tempestad”, todas deben de cambiar de lugar y la facilitadora buscará también lugar por lo que habrá quien se quede sin silla, y esta persona tendrá que dirigir el juego.	Humano Sillas	15 min.
Retroalimentar el tema de los derechos humanos	Técnica: Doble fila	Se formarán dos filas paralelas con la misma cantidad de integrantes; con la persona que tienen al frente contestarán la primer pregunta ¿qué fue lo que vimos en la sesión anterior?, tendrán 4 minutos para compartir (2 para cada una). Al terminar se correrá a la persona que estaba al principio de la fila y se colocará al final (se hará lo mismo con las dos filas); de esta manera serán diferentes las parejas que quedarán frente a frente, con las cuales compartirán las respuesta a la segunda pregunta ¿es importante que conozcamos sobre nuestros derechos y por qué?; se tendrá el mismo tiempo para compartir (4 minutos, dos para cada una). Al terminar se volverá al círculo y de forma voluntaria compartirán lo que platicaron en parejas.		15 min.
Analizar la importancia de los derechos laborales	Técnicas: Cada pollo con su rollo	Se ubicarán alrededor del salón, tarjetas con dibujos de pollos. Seguidamente se les entregará una tarjeta con una definición de algunos de los derechos, y tendrán que buscar cual es el dibujo del pollo que les corresponde, según la definición de su tarjeta. Al tener todas las dos tarjetas, las leerán y enseñarán el dibujo del pollo. Se hará énfasis en el artículo sobre derechos laborales.	Tarjetas Maskin	15 min.
	Diálogo dinamizado	Se hará una similitud de un pastel con los derechos humanos y las tajadas serán los derechos específicos con sus respectivas leyes. De igual manera se presentará en forma sencilla la pirámide de las leyes internas del país (constitución, leyes, códigos, normas). De esta forma se iniciará la discusión sobre la importancia de los derechos laborales.	Papelógrafo o Plumones Maskin	20 min.
	Los colores	Se le entregará a cada una un pedazo de estambre de diferente color y		15 min.

	Plenaria	<p>formarán grupos, uniéndose por colores (rojo, amarillo, azul, verde, naranja). Formados los grupos se les dará una hoja con un artículo de la Ley Federal del Trabajo (jornada laboral, salario, prestaciones, seguridad social, tipos de contratación), lo leerán y compartirán las siguientes preguntas ¿por qué es importante este artículo?, ¿cómo lo aplicamos en nuestro trabajo?, ¿qué pasa si no se cumple?</p> <p>Al terminar el trabajo de grupo, una representante del grupo dará a conocer a las demás lo discutido en su equipo de trabajo.</p>	Estambre rojo, amarillo, azul, verde y naranja Artículos impresos	15 min.
Revalorizar el trabajo doméstico	Técnica: Historia "Que pasaría"	<p>Se contará la historia de un lugar donde las mujeres dejaron de hacer las tareas cotidianas del hogar y del caos que se vivió en el pueblo. Terminada la historia se harán las preguntas al grupo en general para generar la discusión: ¿quiénes son las que regularmente realizan las labores domésticas?, ¿hombres y mujeres reconocen las tareas del hogar como trabajo?.</p> <p>Como conclusión se revalorizará el trabajo doméstico y a las personas que lo realizan para así valorizar de igual forma a quines lo hacen y reciben una remuneración (empleadas del hogar).</p>	Papelógraf o Plumones	25 min.
Evaluar las actividades realizadas	Técnica: El globo	Se irán rotando diversos globos, al terminar de palmar la facilitadora, quienes los tengan, los reventarán e irán contestando las preguntas que estaban dentro de los mismos: ¿qué les gusto?, ¿qué no les gustó?, ¿qué les llamó más la atención?	Globos conteniendo o papelitos con las preguntas	15 min.
	Cierre	<p>Se resolverán dudas con relación al contenido de la sesión.</p> <p>Se recordará día y hora de la próxima sesión.</p>		15 min.

Carta Descriptiva # 4

4ta. Sesión: Empleadas del Hogar: Derechos y Obligaciones				
Objetivos	Actividad	Desarrollo	Materiales	Tiempo
Fortalecer el clima de confianza y recreación	Técnicas: Pasado, presente, futuro.	Se saludará al grupo de forma general. Seguidamente se les dará una hoja dividida en tres partes donde dibujarán algo con relación a su pasado, a su presente y a su futuro en cada cuadro respectivamente. Al terminar cada una mostrará su dibujo con su interpretación. Se pegarán los dibujos alrededor del salón.	Humano Hojas Colores Maskin	15 min.
	Fútbol de manos	Se hará un círculo y se enumerarán de 1 y 2. Los unos serán un equipo y los dos el otro. Se pasarán dos plumones, uno para cada equipo (los unos lo pasarán a los unos y los dos a los dos, empezando la vuelta los 1 del lado derecho y los 2 del lado izquierdo); quien termine primero de dar la vuelta y que llegue el plumón a la facilitadora, este anota un gol.	Plumones	10 min.
Recordar el tema de los derechos laborales	Técnica: Discusión	Así como están en dos grupos, se reunirán por aparte y discutirán las preguntas: ¿por qué es importante conocer los derechos laborales? Y ¿por qué es necesario darle el valor al trabajo doméstico? Al terminar, una representante de cada grupo comunicará al otro equipo las conclusiones a las que llegaron.		15 min.
Analizar lo que implica ser empleada del hogar	Técnicas: El barco se hunde	Se irá contando la historia de un barco en alta mar que se está hundiendo, por lo tanto para salvarse necesitan reunirse en grupos de 3, 6 8, etc. personas, para abordar las lanchas de rescate. Se terminará el juego con el número 5 para que queden los grupos con ese número de integrantes.	Papelógraf o Plumones	10 min.
	El sociodrama	Formados los equipos, harán una representación de “un día laboral de la empleada del hogar”, representando alguna actividad específica. Se presentará cada grupo y comentaran lo que vieron. Seguidamente se les dará a conocer las caracterización que se hizo de esta población con base a la investigación realizada (datos personales, datos laborales y escolares).		25 min. 15 min.
Conocer y discutir los derechos y obligaciones de las empleadas del hogar	Técnicas: Diálogo dinamizado	Se leerá y discutirá la definición que da la Ley Federal del trabajo con relación al trabajo de servicio doméstico.	Papelógraf oPlumones Maskin	30 min.
	Grupos numéricos	Se enumerarán de 1 al 8 y luego se reunirán los unos con los unos, dos con dos, y así sucesivamente. A los primeros cuatro grupos se les dará un artículo de la Ley Federal del Trabajo con relación a Trabajadores del	Artículos impresos	25 min.

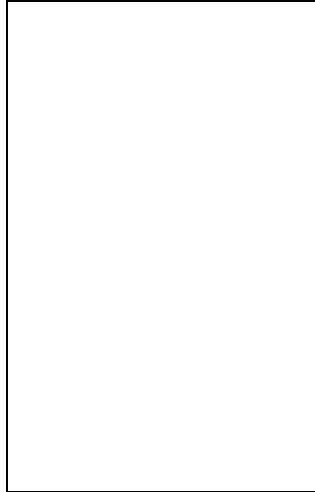
	Diálogo dinámico	<p>Servicio Doméstico, establecidos en el Capítulo XIII de dicha ley; quedando de la siguiente forma: grupo 1= contrato de trabajo, artículo 343; grupo 2= salario, artículos 335y 336; grupo 3= jornada de trabajo, artículo 333; grupo 4= gastos médicos, artículo 338.</p> <p>Los grupos otros cuatro equipos trabajarán los artículos relacionados con: grupo 5= la semana laboral, grupo 6= el descanso obligatorio, grupo 7= las vacaciones y el grupo 8= el aguinaldo .</p> <p>Cada uno de los grupos leerá y discutirá el artículo, luego lo dará a conocer al grupo en general. Se hará ver que aunque los artículos de los grupos 5, 6, 7, y 8 no están específicos en el capítulo XIII con relación a las y los trabajadoras/es domésticas, sí se encuentran en la Ley Federal de Trabajo y es aplicable a todas y todos las/os trabajadoras/es.</p> <p>Se leerán y discutirán las obligaciones que tienen los patrones (artículo 337) y las obligaciones que tienen las trabajadoras del servicio doméstico (artículo 340).</p>	Papelógraf o Plumón	10 min.
Evaluar las actividades realizadas	Técnica: El cuerpo humano	Se le entregará a cada participante una copia con la figura humana, en la cual escribirán al lado de cada parte del cuerpo: ideas principales (cabeza), cosas que vio y le impresionaron (ojos), algo que le causó mucha alegría (corazón), algo que pondrá en marcha (un pie), errores de la facilitadora (otro pie metido en un valde), algo que hizo y quiere volver a hacer (mano), y cosas que escuchó de algún participante y que no olvidará (oídos).	Copias Lápices	15 min.
	Cierre	Se resolverán dudas con relación al contenido de la sesión. Se agradecerá su participación en el taller.		10 min.

EL ESPEJO

Mi físico es



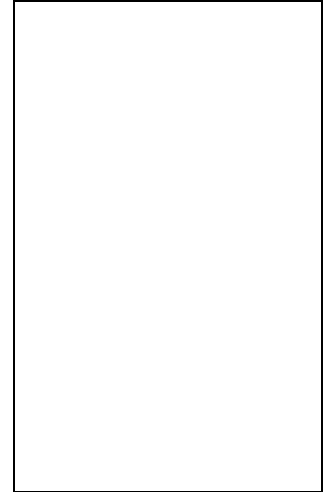
Mi carácter es



Como amiga soy



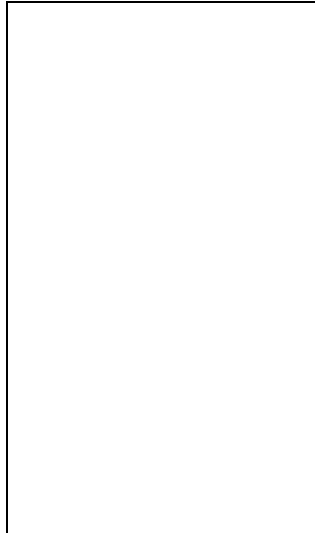
Como hija soy




Como pareja soy



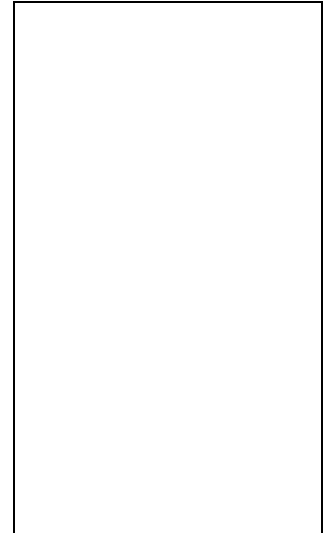
Como estudiante soy



Como hermana soy



Como trabajadora soy



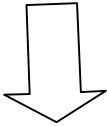
LA DOCENA MÁGICA DE LA AUTOESTIMA

1. Saber y aceptar que todas tenemos cualidades y defectos.
2. Saber que todas tenemos algo bueno de lo cual podemos estar orgullosas.
3. Poder liberarnos de conceptos negativos sobre nosotras mismas.
4. Aceptar que todas somos importantes.
5. Vivir responsablemente de acuerdo con la realidad, reconociendo lo que nos gusta y lo que no nos gusta.
6. Aprender a aceptarnos a través de lo que sentimos y de lo que somos.
7. Liberarnos de la culpa al evaluar lo que queremos y pensamos.
8. Actuar de acuerdo a lo que deseamos, sentimos y pensamos, sin tener como base la aprobación o desaprobación de los demás.
9. Sentirnos responsables de nosotras mismas, ya que el hacernos responsables de la propia existencia genera confianza en nosotras mismas y en los demás.
10. Vivir auténticamente al aprender a ser congruentes entre la forma de sentir y de actuar.
11. Fomentar la autoestima en las otras, ya que la honestidad, al fomentar la autoestima de las personas que nos rodean, refleja nuestra propia autoestima.
12. Hallar la valentía de amarnos como personas y comprender que ese es un derecho propio que todas tenemos.

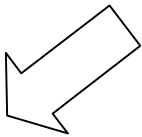
EVALUACIÓN

--	--

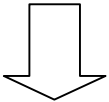
LOS DERECHOS
HUMANOS



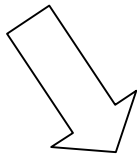
SON COSAS BUENAS
QUE NOS AYUDAN



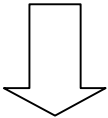
Vienen con nosotros



Esto nos sirve para:
VIVIR Y ACTUAR



Los dicen las leyes



Esto nos sirve para:
EXIGIR QUE LAS
AUTORIDADES LAS CUMPLAN