

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“EXPERIENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO
DOMÉSTICO EN MUJERES QUE ASISTEN A LA ONG EL BUEN PASTOR, EN
SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

SHIRLEY ALICIA VALENZUELA MORALES

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2019

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem in the background. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

CONSEJO DIRECTIVO

Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Astrid Theilheimer Madariaga
Lesly Danineth García Morales

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

C.c. Control Académico
CIEPs.
U.G.
Archivo
Reg. 060-2018
CODIPs 1453-2019

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

20 de septiembre de 2019

Estudiante
Shirley Alicia Valenzuela Morales
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio:

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO QUINTO (15º) del Acta SESENTA GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE (60-2019), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 20 de septiembre de 2019, que copiado literalmente dice:

DÉCIMO QUINTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“EXPERIENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MUJERES QUE ASISTEN A LA ONG EL BUEN PASTOR, EN SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ.”**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Shirley Alicia Valenzuela Morales

CARNÉ: 2005-18026
CUI: 1792 62114 0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Marco Antonio García Enríquez y revisado por la Licenciada Mavis Omelinda Rodríguez Solís. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑADA A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal
SECRETARIA

/Gaby

UG-169-2019

Guatemala, 17 de septiembre del 2019

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3°.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante **SHIRLEY ALICIA VALENZUELA MORALES, CARNÉ NO. 1792-62114-0101, y Registro de Expediente de Graduación No. L-12-2016-C-EPS**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional**
- **10 créditos académicos por Trabajo de Graduación**
- **15 créditos académicos por haber realizado Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.**

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"EXPERIENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MUJERES QUE ASISTEN A LA ONG EL BUEN PASTOR, EN SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 18 de julio del año 2019.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,

[Signature]
M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN



Lucia G.
CC. Archivo

ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.

CIEPs. 044-2019
REG. 060-2018

INFORME FINAL

Guatemala, 30 de agosto de 2019

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Mavis Omelinda Rodríguez Solís** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“EXPERIENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MUJERES QUE ASISTEN A LA ONG EL BUEN PASTOR, EN SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ”.

ESTUDIANTE:
Shirley Alicia Valenzuela Morales

DPI. No.
1792621140101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 18 de julio del año en curso por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 29 de julio de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



CIEPs. 044-2019
REG. 060-2018

Guatemala, 30 de agosto de 2019

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“EXPERIENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN MUJERES QUE ASISTEN A LA ONG EL BUEN PASTOR, EN SAN LUCAS SACATEPÉQUEZ”.

ESTUDIANTE:

Shirley Alicia Valenzuela Morales

DPI. No.

1792621140101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 18 de julio de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Mavis Omelinda Rodríguez Solís
DOCENTE REVISORA



Guatemala, 11 de julio del 2019

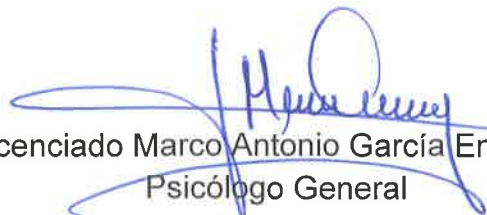
Coordinación
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPS-
"Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido de informe final "*Experiencias en las condiciones laborales del trabajo doméstico en mujeres que asisten a la ONG "El Buen Pastor", en San Lucas Sacatepéquez*", realizado por la estudiante SHIRLEY ALICIA VALENZUELA MORALES, CARNÉ 200518026.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Marco Antonio García Enríquez
Psicólogo General
Colegiado No. 5950
Asesor de Contenido



Coordinación
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Shirley Alicia Valenzuela Morales, CUI 1792621140101, realizó en esta institución 7 entrevistas a mujeres como parte del trabajo de investigación titulado: "Experiencias en las condiciones laborales del trabajo doméstico en mujeres que asisten a la ONG "El Buen Pastor", en San Lucas Sacatepéquez", en el periodo del 06 septiembre al 17 de noviembre del presente año, en horario de 15:00 a 17:00 horas.

La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo.

Lic. Maf. Moises Amilcat Lopez Giron.
Asesor Administrativo Financiero
O.N.G El Buen Pastor



c. archivo/1118/salvscc

Maf. Lic. Moises López Girón
Asesor Administrativo Financiero

ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL (ONG)
CENTRO DE REHABILITACION Y PREVENCIÓN DE ADICCIONES "EL BUEN PASTOR"
Finca Los Frutales, Lote # 12, Camino antiguo a Mixco, San Lucas Sacatepéquez.
Tels.: 78304826- 42723221 – 58303701
e-mail: ongelbuenpastor@yahoo.com.mx

PADRINO DE GRADUACIÓN

**DAVID ISMATUL PAYEZ
PSICÓLOGO GENERAL
COLEGIADO 9506**

DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme llegar a este momento, por ser mi guía, mi luz y mi apoyo en todo momento, por darme salud y sabiduría para cumplir con mis objetivos.
- A MIS PADRES:** María Hilda Morales Márquez y Víctor Hugo Valenzuela Morataya, por apoyarme en todo momento, por sus consejos, por la motivación brindada, por inculcarme valores, y ser el ejemplo de lucha y perseverancia para salir adelante y sobre todo por el amor que me brindan.
- A MI HIJA:** Angela Daniela, por ser mi principal motor para luchar por lo que quiero, por estar allí en mis noches de desvelo, por esa compañía diaria en la universidad, soportando calor, lluvia y frio, pero dándome ánimos para no caer.
- A MI HERMANO
Y HERMANAS** Víctor Hugo, Karina y Marlleny, por apoyarme en todo momento, por motivarme a seguir y no caer, sobre todo en los momentos más difíciles, por sus consejos y por estar siempre a mi lado.
- A MIS SOBRINOS
Y CUÑADOS** Por brindarme su apoyo y motivarme día con día.
- A MI TIA** Alicia, quien me aconsejó, me apoyó y me alentó a seguir estudiando esta carrera.
- AMIGAS
Y AMIGOS** A todas aquellas personas que son parte importante en mi vida y que siempre me brindaron su apoyo directa e indirectamente para continuar adelante.
- A MIS COMPAÑEROS** Michell, por ser la amiga incondicional, quien me ayudó en muchas oportunidades a lo largo de la carrera, a darme ánimos cuando sentía que ya no podía. A Sindy, Andrea,

David, Alex, Gabriel, Lesly, Angie, Paola; Analy, Gabriel E., por tantos momentos de alegría, estrés y estudio a lo largo de la carrera.

A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS Y

A LA ESCUELA DE

A MI PADRINO
DE GRADUACIÓN

A MI ASESOR Y
REVISORA

A LA ONG
“EL BUEN PASTOR”

Por abrir las puertas y las oportunidades de estudio y por luchar constantemente para dar a conocer la

importancia de una buena salud mental y a los docentes por compartir los conocimientos adquiridos.

David Ismatul Payez, por iniciar juntos esta hermosa carrera y luchar hasta el final apoyándonos en todo momento.

Lic. Marco Antonio García y Licda. Mavis Rodríguez por todo su apoyo incondicional.

Licenciada Angelica, Licenciado Moisés López por abrir las puertas de la institución para llevar a cabo la investigación. Al grupo de mujeres participantes en la investigación, por su tiempo y por compartir parte de su vida para llevar a cabo los objetivos deseados.

Índice

	Pág.
Resumen	
Prólogo	2
Capítulo I	4
Planteamiento del problema y marco teórico	4
1. Planteamiento del problema	4
Objetivos	8
2.1 Objetivo general.....	8
2.2 Objetivos específicos	8
3. Marco teórico	9
Capítulo II	25
4. Técnicas e instrumentos	25
4.1 Enfoque y modelo de investigación	25
4.2 Técnicas.....	25
4.2.1 Técnicas de muestreo.....	25
4.2.2 Técnicas de recolección de datos	25
4.2.3 Técnicas de análisis de datos	26
4.3 Instrumentos	27
4.4 Consideraciones éticas.....	27
5. Operacionalización de objetivos.....	29

Capítulo III	33
6. Presentación, análisis e interpretación de los resultados	33
6.1 Características del lugar y de la muestra.....	33
6.1.1. Características del lugar.....	33
6.1.2. Características de la muestra.....	33
6.1.3. Triangulación de datos	34
6.1.4. Categoría de análisis:.....	38
6.2 Presentación y análisis de resultados	39
6.2.1 Interpretación de los resultados	39
6.2.2 Análisis General	45
Capítulo IV	57
7. Conclusiones y recomendaciones	57
7.1 Conclusiones,.....	57
7.2 Recomendaciones	58
8. Referencias	
Anexos	
1. Guía para la Entrevista en Profundidad	
2. Guía de Grupo Focal	
3. Consentimiento Informado	

Resumen

“Experiencias en las condiciones laborales del trabajo doméstico en mujeres que asisten a la ONG “El Buen Pastor”, en San Lucas Sacatepéquez”. **Autora: Shirley Alicia Valenzuela Morales Carné: 200518026**

El propósito del presente estudio fue explorar las condiciones laborales domésticas desde la perspectiva de las mujeres que se dedican a este ámbito; asimismo conocer las experiencias en el desarrollo personal de este grupo laboral; además, se describieron y analizaron las expectativas que tuvieron a la hora de elegir esta labor y por último se sensibilizó a la población sobre la importancia de su oficio y cómo contribuye al bienestar colectivo. Se aplicó una entrevista a profundidad para recopilar e interpretar a profundidad información detallada a investigar; se realizó un grupo focal el cual refutó la información brindada por las participantes a nivel individual en relación a opiniones, actitudes, creencias y percepciones sobre el tema propuesto; además de una triangulación de datos la cual ayudó a evidenciar la integración de los resultados, así como también permitió la descripción e interpretación de las condiciones laborales de ese ámbito y de cómo las experiencias les afectaron en el desarrollo personal. La investigación se realizó con 7 mujeres entre las edades de 50 a 60 años que se dedican al trabajo doméstico y que asisten a la ONG “El Buen Pastor”, ubicada en la finca Los Frutales, camino antiguo a Mixco, San Lucas Sacatepéquez, Guatemala, desde una orientación cualitativa con un diseño descriptivo y desde un enfoque etnográfico, con aportes de Abraham Maslow. Como grupo, representan a una parte de las mujeres que se dedican a las labores domésticas, donde las une una identidad común y están respaldadas por leyes que las protegen, necesitan ser valoradas como trabajadoras y también que su trabajo sea dignamente remunerado. Los alcances que se obtuvieron en la presente investigación permitieron conocer las necesidades que surgen en las actividades domésticas; así como también las experiencias que tienen las mujeres en el trabajo doméstico y cuáles son las condiciones laborales que tienen en esas actividades, por lo que se proporcionaron soluciones a las mujeres para que puedan realizar cambios y modificaciones en su diario vivir a modo que puedan mejorar la calidad de vida.

Prólogo

El trabajo doméstico podría ser una de las ocupaciones que no es reconocida económicamente considerándose como diferente de un empleo normal, en donde existen normas privadas y probablemente estrictas determinadas por el empleador, en donde la mujer es quien desempeña estas actividades domésticas, ya que son roles que generalmente han sido plasmados por la sociedad; atribuciones desempeñadas de manera innata. Por lo que, cuando la mujer decide insertarse en el ámbito laboral lo hace por la necesidad de subsistir y buscará los medios para suplir las necesidades básicas tanto personal como familiar, de esta forma llevará el sustento diario al hogar, en donde el trabajo doméstico se convierte en el único recurso; esto debido a que en el área rural donde viven, no existe la posibilidad de un empleo diferente, ya que para poder contar con ello, necesitan saber leer y escribir pero lamentablemente no tuvieron el acceso y la oportunidad de estudiar y alcanzar un nivel académico necesario para superarse en éste ámbito.

Existen otros aspectos que pueden desvalorizar aún más las labores domésticas, tales como la precariedad de las condiciones laborales, las jornadas de trabajo prolongadas, un ambiente laboral inadecuado; son factores que perjudicarán en la salud mental y física de las mujeres, situaciones que les niega la posibilidad de mejorar la calidad de vida. Se debe garantizar que las políticas laborales incluyan y fomenten la igualdad y la integración de las mujeres. Es por ello que surge la presente investigación; debido a la importancia de contar con condiciones laborales domésticas adecuadas en un lugar de trabajo; problemática que afecta actualmente a las mujeres que realizan estos trabajos y al no contar con condiciones laborales favorables, afecta en el nivel personal, familiar, social y en la salud mental. Así como también, se desea conocer las experiencias de mujeres en el trabajo doméstico, ya que no existen registros de cómo viven y de qué manera afrontan las condicionales laborales domésticas día con día; no se conoce qué expectativas que tienen acerca de dicha labor, cómo es el espacio laboral y cómo esto les afecta en el desarrollo personal. De la misma manera fue necesario sensibilizar a las mujeres, para que conocieran la importancia de su oficio y cómo contribuye al bienestar colectivo dando a conocer las diversas formas de hacer valer su trabajo y que éste sea tomado en cuenta como un trabajo digno en donde sus habilidades y conocimientos sean remunerados de la forma correcta.

La investigación se basó en el objetivo general que fue explorar las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres en este ámbito y se logró obtener dicha información a raíz de la convivencia, entrevistas y el grupo focal que se obtuvo con las participantes. Uno de los objetivos específicos se basó en conocer la experiencia en el desarrollo personal de la mujer que se dedica al ámbito laboral doméstico datos que se obtuvieron por medio de la entrevista individual realizada a cada participante, en donde se profundizó acerca de los trabajos domésticos que han realizado. Dando paso al siguiente objetivo que fue describir y analizar las expectativas de la mujer que elige dedicarse a la labor doméstica; en donde se pudo conocer que lo que esperaban obtener en un trabajo doméstico es diferente a lo que les brindan, en las tareas asignadas, descansos y salario. El último objetivo fue sensibilizar a las mujeres que se dedican a las labores domésticas sobre la importancia de su oficio y cómo contribuye al bienestar colectivo, lo cual se llevó a cabo por medio del grupo focal, donde se tuvo la participación de las 7 mujeres para brindarles los datos obtenidos en base a las entrevistas individuales; además se dio la información básica y necesaria sobre los derechos que tienen al momento de realizar estas labores, se brindó el tema de las leyes laborales que las protegen.

Como profesional de la Psicología y sobre todo de la Psicología Industrial se realizaron aportes en la ONG “El Buen Pastor”, para que estas condiciones sean reconocidas con las mujeres que asisten a los talleres que imparten en dicha institución, y puedan impartir nuevos talleres para dar a conocer los beneficios que tienen al momento de realizar labores domésticas, y que ellas puedan mejorar la calidad de vida tanto laboral como emocionalmente. Es importante mencionar que esta investigación no hubiera sido posible sin el apoyo de las participantes, así como también de los encargados de la ONG “El Buen Pastor”. Estoy agradecida por la colaboración y por confiar en la capacidad para llevar a cabo las actividades. Así también mi asesor y revisora fueron parte importante en la realización de dicho proyecto, como un apoyo para las observaciones y opiniones que brindaron al respecto para mejorar aún más el desarrollo de las actividades que se propusieron.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema y marco teórico

1.1 Planteamiento del problema

Las mujeres tienen su propia esencia, su propia personalidad que se va formando a lo largo de las experiencias, las cuales dependerán del ambiente y contexto en que se desenvuelvan para ganar una identidad que las defina. Las mujeres pueden compartir el mismo sexo, pero definitivamente no van a ser iguales en cuanto a las situaciones y condiciones reales de vida, el tipo de trabajo o actividades que realicen, el acceso a los bienes materiales y a la educación, la relación con otras mujeres o grupos sociales; las costumbres y las tradiciones, la autoestima y los deseos de sobrevivencia, pero sobre todo de la concepción que tengan de la vida y lo que deseen lograr en ella.

Se pueden enumerar características de la mujer que la hacen diferente al hombre, las cuales son establecidas por la misma sociedad, desde que se nace se les impone un rol a ambos sexos, a las mujeres las relegan al ámbito privado y a los hombres al ámbito público. Esta situación ha tenido un cambio paulatinamente significativo, ahora las mujeres desempeñan un papel importante en la sociedad, son esposas, amas de casa, madres, estudiantes y cada vez se van involucrando más en el ámbito laboral.

La fuerza de trabajo femenina generalmente es socialmente asignada, por un lado, para servir y realizar actividades domésticas para la propia familia dentro del hogar (privado) y por otro lado como trabajadoras domésticas (público), quienes devengan un salario laborando para otras personas; en cualquiera de los dos ambientes la mujer es quien tiene que mantener orden y limpieza en casa.

Por lo privado, debe tener su casa limpia y ordenada, preparar lo que su familia va a utilizar y necesitar para que esté al alcance y sobre todo facilitar las cosas y ahorrarles tiempo; atender al esposo y niños, velar por que realicen las tareas asignadas, ir al mercado, cocinar, lavar y planchar; actividades que realiza sin recibir una remuneración digna.

Cuando decide salir al ámbito público es porque en ese espacio recibirá una remuneración realizando las mismas actividades o inclusive con nuevas atribuciones, sin embargo, se introduce a un nuevo ambiente, donde tiene quién le dé órdenes y le indique lo que debe hacer, en cuánto tiempo y cuáles son las condiciones; es por ello que el esfuerzo laboral se ve duplicado y es debido a que hace diversas actividades de orden y limpieza en su propia casa y luego las tiene que hacer en casas ajenas pero en ellas sí le reconocen económicamente con un sueldo o un salario, es donde surge la siguiente interrogante ¿Ese salario o ese sueldo es justo?. Aquí nace el querer indagar a profundidad este tema para conocer y explorar cómo son las condiciones laborales domésticas a las que la mujer se enfrenta.

Es oportuno mencionar los dos lados del trabajo doméstico; el primero brinda a las mujeres desarrollo personal debido a que genera un aporte económico; ayuda en la superación personal, permitiendo así el conocimiento de su oficio, además de las destrezas y las habilidades propias; pero, sobre todo, dignifica ya que proporciona empoderamiento, autosatisfacción, utilidad e independencia económica.

Se puede decir entonces que, el trabajo puede mejorar la calidad de vida individual y el de la familia, se sienten incluidas socialmente, las motiva ya que se sienten reconocidas, útiles y sobre todo mantienen la mente ocupada. Además, el trabajo genera expectativas de vida a corto, mediano y largo plazo para desarrollarse en el aspecto familiar, social y familiar donde a la vez, satisface las necesidades básicas y hace que las personas se sientan mejor a modo de socializar con otras personas, y si reciben un buen trato personal por parte de los contratantes, replicará la experiencia positiva que tuvieron durante la jornada con la familia y será una cadena, pues llevarán experiencias y tratos positivos a los demás; hace que se identifiquen con otros en su misma situación laboral y sentirán que están haciendo algo beneficioso para los demás y sobre todo puede mejorar el estado del ánimo tanto personal como familiar.

Por otro lado, el trabajo doméstico requiere de sacrificios personales y laborales, ya que las mujeres que se dedican a este trabajo deben invertir su tiempo y sus esfuerzos en estas actividades, dejando a un lado a la familia, descuidando el hogar para poder llevar el sustento diario, además puede ser un desencadenante de diversos problemas tanto físicos como emocionales debido a las condiciones de trabajo, carga laboral, el trato que les

brinden, las jornadas de trabajo, los descansos adecuados, también puede existir maltrato al personal el cual podría provocar en las trabajadoras decepción, frustración, insatisfacción, angustia, ira, rabia, desgano, malhumor y sentimientos de inseguridad.

Cierto grupo de mujeres que se dedican a la labor doméstica y que asisten al acompañamiento psicológico que ofrece la ONG “El Buen Pastor”, compartieron a nivel individual y grupal sus experiencias en ese ámbito, reconocían las malas condiciones laborales, tales como: insatisfacción en los lugares de trabajo, falta de motivación individual, ingresos relativamente bajos, asistencia básica para cubrir enfermedades, riesgos de salud física y mental; comentaron que estas situaciones les afectaban pues se sentían inferiores e inútiles. Asimismo, referían que son sometidas a malos tratos o situaciones vergonzosas a tal grado de humillarlas, desordenando y ensuciando el lugar donde ya se hizo limpieza para que lo vuelvan a limpiar, porque para la empleadora no era de su agrado el resultado del trabajo.

En Guatemala el espacio laboral doméstico, cada vez es más requerido, la necesidad de contar con una trabajadora doméstica aumenta, porque las diversidades de tareas deben ser resueltas por una persona que está fuera de la dinámica diaria de la familia, por lo tanto, es importante ocuparse de: planchar, cocinar, lavar, cuidar de los niños, cuidar de los ancianos, ir de compras, o mantener el aseo en el hogar; y son más las mujeres que se dedican a esta labor.

El trabajo doméstico constituye una parte considerable de la fuerza de trabajo del empleo informal y las mujeres que se dedican a ello, se encuentran entre los grupos de trabajo más vulnerables en el país. Según artículos publicados en Prensa Libre; el tema de brindar empleos y salarios dignos es una consideración secundaria por parte del gobierno y que la OIT cuenta con denuncias por el incumplimiento de los compromisos laborales de varias instituciones y personas hacia los trabajadores. Por medio de estas denuncias se visibiliza que los contratantes no reconocen la importancia de un ambiente que contribuya a la mejora de las condiciones laborales y menos que estas favorezcan el rendimiento y la dinámica relacional de las trabajadoras; tampoco se preocupan por brindar entornos físicos adecuados para las trabajadoras domésticas; no ofrecen posibilidades de movilidad laboral, además que les exigen jornadas laborales largas, les brindan sueldos mínimos o les niegan un seguro social adecuado y en ocasiones pueden perder el empleo por problemas de salud;

no cuentan con licencias de maternidad, o pago de incapacidades, tienen tiempos de descanso inferiores a lo establecido, les demandan varias horas de trabajo, puede ser que les paguen en especie por los servicios que realizan.

Entonces, ¿Cuáles son las condiciones laborales en este ámbito doméstico? ¿Por qué la mujer elige el trabajo doméstico? Las respuestas pueden ser diversas, sin embargo, es necesario considerar el tema de la educación, recursos económicos, pertenecer al área rural o urbana o por el hecho de su papel histórico como mujer, (ama de casa). Esto puede llevar a las trabajadoras a aceptar las condiciones laborales domésticas que les ofrecen, aunque no sean apropiadas, en este sentido en algunos casos se les niega la posibilidad y el acceso a un trabajo que cumpla con las condiciones laborales humanas adecuadas. Al momento de entrevistar a las mujeres, se pudo conocer las causas por las cuales eligen esta labor, tema que será abordado más adelante.

Por lo tanto, en este estudio se tomó como muestra a un grupo de 7 mujeres que asisten a la ONG “El Buen Pastor”, comprendidas entre las edades de 50 a 60 años. Para ellas el trabajo doméstico es un medio que permite satisfacer las necesidades primarias ayudándoles a realizarse como personas reforzando la autoestima y superación personal.

Al realizar la presente investigación se realizaron las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las condiciones laborales domésticas, desde la perspectiva de las mujeres dentro de este ámbito?; ¿Cómo son las experiencias en el desarrollo personal de las mujeres que se dedican al ámbito laboral doméstico?; y por último ¿Cuáles son las expectativas de este grupo laboral que eligen dedicarse a estas actividades laborales?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general:

Explorar las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres en este ámbito.

2.2 Objetivos específicos:

- Conocer la experiencia en el desarrollo personal de la mujer que se dedica al ámbito laboral doméstico.
- Describir y analizar las expectativas de la mujer que elige dedicarse a la labor doméstica.
- Sensibilizar a las mujeres que se dedican a las labores domésticas sobre importancia de su oficio y cómo contribuye al bienestar colectivo.

3. Marco Teórico

3.1 Antecedentes:

Un estudio de Zelaya, I. R. (2014), propone el tema "Trabajo doméstico en Guatemala": Este trabajo aborda sobre el trabajo doméstico en Guatemala tiene como propósito contribuir a un mejor conocimiento de la problemática que afecta a las trabajadoras domésticas la mayoría de quienes se desempeñan en esta actividad son mujeres y, a partir de su comprensión, formular recomendaciones que ayuden a superar las condiciones laborales y de vida, a efecto que el objetivo de trabajo decente sea una realidad para ellas.

Por otra parte, el Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, realizó un estudio titulado "Guatemala: Análisis de situación del país". Menciona que:

Las mujeres son más afectadas por el desempleo abierto y subempleo visible y trabajan jornadas laborales más cortas y dedican más horas al trabajo doméstico no remunerado, lo que las expone a recibir menores ingresos. Como resultado de esta situación de inequidad laboral, un importante porcentaje de mujeres no percibe ingresos o se ubica en ocupaciones de baja remuneración, que en muchos casos son una extensión de las actividades domésticas, como las trabajadoras de casa particular y de los servicios. Cerca de 182 mil mujeres comprendidas entre los 8 y 70 años se dedican al trabajo doméstico remunerado, el 60% de las empleadas domésticas se concentran en la ciudad capital. Sus salarios oscilan entre Q.700 y Q.1,000, pero en zonas 14 y 15 pueden llegar a ganar hasta Q.3,000.00. La mayoría laboran horas excesivas, sin contar con seguro social que cubra enfermedades y protección de la vejez. (Organización de Naciones Unidas, 2018)

Este análisis hace constar la problemática que se vive actualmente en el país y la oportunidad que se tiene para estudiar más a fondo la situación que puede perjudicar a cierto grupo de mujeres.

Y por último, otro análisis que se relaciona con esta investigación (Márquez, 1988), estudia sobre las "Condiciones laborales y su relación con la salud mental en las trabajadoras de maquila" el objeto de estudio fue determinar la relación existente entre las condiciones laborales de la maquila y salud mental de obreras guatemaltecas, se concluye

que el deterioro de la economía de los sectores populares impone la necesidad de que la maquila se convierta en una de las fuentes de trabajo más grande y recomienda a la Escuela de Psicología ampliar de manera efectiva la formación académica del estudiante dirigida a las áreas de la Psicología Industrial y Psicología Clínica, logrando a través de ello la especialización del psicólogo para que pueda ser competitivo en el mercado laboral.

La contribución de estos estudios a la presente investigación fue dar a conocer la importancia del trabajo doméstico en la actualidad del país; así como también la influencia de las condiciones laborales en el desarrollo personal de las trabajadoras; y cómo, al contar con excelentes beneficios y con condiciones laborales adecuadas mejorarán la salud mental en las trabajadoras. Estos aportes son importantes para mejorar la calidad de vida y el psiquismo de las personas en los espacios laborales domésticos.

El trabajo del hogar es un trabajo realizado comúnmente por las mujeres el cual es un espacio que patentiza la opresión femenina en donde existe una asignación cultural y social asignándoles todas las tareas del hogar. Todo esto es producto de creencias impuestas por la misma sociedad en donde la educación sexista y el sistema económico patriarcal distribuyen el trabajo por partes desiguales, reservando para los hombres los trabajos bien remunerados y desafiantes, basándose en que la mujer como sexo débil simplemente debe ocupar los trabajos no remunerados.

La asignación de roles tiene la función de establecer los límites en los que prioritariamente se mueven las mujeres y en un núcleo familiar los miembros participan en dichos trabajos pero lo hacen de una manera socialmente jerarquizada, ya que las mujeres ocupan la base en la pirámide social en cuanto a la división de trabajo, son construcciones consideradas como universales tomando en cuenta las relaciones de poder otorgando privilegios a los hombres, estaríamos hablando entonces de una sociedad patriarcal.

(Organización Internacional del Trabajo, 2009). El trabajo doméstico es reconocido actualmente como una actividad productiva que pertenece a un ámbito más amplio, que hacen referencia a los trabajos y cuidado ejercidos para el sostenimiento y armonía en el hogar y son fundamentales para la reproducción de la fuerza de

trabajo siendo parte, consecuentemente, de la organización del trabajo en cualquier sociedad. (Beltrán, 2013)

Las trabajadoras domésticas constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables en el país ya que cuentan jornadas laborales largas, en ocasiones pueden perder el empleo por problemas de salud; no cuentan con licencias de maternidad, o pago de incapacidades; también problemas con las trabajadoras que residen en el domicilio del contratante ya que limita su movilidad, privacidad y autonomía personal, impidiéndoles en ocasiones la posibilidad de fundar o integrar una familia, condiciones no son conocidas por las trabajadoras y se dejan llevar por lo que los contratantes les informen.

Las labores del cuidado engloban una multiplicidad de ocupaciones y actividades dentro y fuera del ámbito de la familia, que contribuyen al bienestar físico y mental de sus miembros, incluyendo: el trabajo sin remuneración realizado por los miembros del grupo familiar; las labores domésticas y de cuidado de niños, ancianos y enfermos realizadas remuneradamente; y actividades y ocupaciones relacionadas con la educación y la salud del grupo familiar. (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

El trabajo doméstico remunerado es una ocupación antigua e importante. Se debe tomar en cuenta que dicho trabajo sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, quienes pueden ser migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, esto las posiciona particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. Es por ello que se ve en la necesidad de abordar el término de condiciones laborales domésticas.

“Una condición de trabajo es cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador; y cabe enmarcarlas junto a las condiciones de empleo y las condiciones de vida.” (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Estos son espacios que permiten a las trabajadoras permanecer en un ambiente que promueva el desarrollo de la salud mental y la satisfacción

laboral. Sin embargo, estos elementos del ambiente laboral se han dejado por un lado y en especial en los trabajos domésticos.

Además, la OIT considera que;

El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, y en ciertos casos son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos [...] y todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descansos diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y

(k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Los lugares de trabajo deben brindar este tipo de condiciones a las trabajadoras, esto ayudará a que la persona se sienta más cómoda al realizar las labores diarias. Sin embargo, habría que cuestionarse; ¿En los espacios laborales domésticos y específicamente el área rural eso se puede alcanzar?

Un estudio realizado por la OIT refiere que

Se debe asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

Además de unas condiciones de trabajo justas y decentes, es necesario mencionar otras de las principales problemáticas que las trabajadoras domésticas pueden presentar como: el exceso de trabajo, sueldos bajos, seguido de conductas que les afectan en su dignidad y derechos; como el abuso, el maltrato, la humillación, la discriminación y por último la ausencia de prestaciones laborales, negándoles así el bienestar emocional y un ambiente adecuado en el espacio de trabajo. Es aquí donde surge otras interrogantes: ¿Todo esto se cumple en los espacios laborales domésticos?; ¿Les brindan condiciones equitativas?; ¿Brindan horarios laborales adecuados?; ¿Les pagan de acuerdo con lo que realizan?; ¿Les brindan seguridad o estabilidad laboral?

Es por ello que fue de mucha importancia conocer a profundidad por medio de las mujeres que se dedican a estas labores, si todas estas condiciones se cumplen en su entorno de trabajo y si cuentan con un ambiente laboral adecuado; al hablar de ambiente laboral se refiere a: *“factores ambientales percibidos de manera consiente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento”*. (P., 2013)

En todo lugar de trabajo debe existir un entorno agradable en el cual se pueda desempeñar las actividades diarias de una manera más cómoda y con armonía, pero

probablemente a los encargados o empleadores no les interesa mucho contar con escenarios agradables, es algo que no podrían considerar como problemas a tratar, y un lugar de trabajo se puede convertir en un contexto tóxico e irritable y gradualmente daña la salud mental y física del trabajador.

Según (Buzan, 1996) los estados anímicos manifiestan una gran actividad orgánica que se refleja a veces como un torbellino de comportamientos externos e internos y otras cosas como estados anímicos permanentes.

Así como es importante contar con un excelente ambiente laboral también se debe contar una jornada laboral adecuada y esta se puede entender como:

El tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral. (“Jornada laboral, 2010”)

Las mujeres que ejercen el trabajo doméstico deben contar con una jornada laboral adecuada, según las normas establecidas por la ley, pero probablemente esto no se cumpla a cabalidad en los lugares de trabajo y sobre todo en el área rural, ya que los empleadores podrían abusar del tiempo de la trabajadora y les podrían exigir más horas de trabajo de las que se establece, situación que se desea conocer a través de esta investigación. Por ello es importante que se pueda dar a conocer a las trabajadoras domésticas, los tiempos adecuados y autorizados según la ley.

Si se habla de tiempos adecuados en cuanto a las jornadas de trabajo se debe considerar también los descansos establecidos para cada jornada laboral y según el Código de Trabajo de Guatemala, *“todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo”*. (Código de Trabajo de Guatemala). Como bien se indica en el Código de Trabajo los empleadores deben brindar descansos a sus trabajadores dependiendo el horario que le asignen, pero esto probablemente no se respete, ya que probablemente cierto grupo de trabajadoras domésticas podrían no salir beneficiadas con esta disposición, podrían ser explotadas laboralmente además de ser amenazadas al tomar periodos de descansos y no pagarle a

cabalidad su salario. Debido a esto es necesario crear conciencia en las trabajadoras para que puedan conocer a cerca de sus beneficios y descansos y que puedan reclamar sus honorarios justos, en base al trabajo realizado.

El salario justo es otra de las condiciones laborales que deben tener los espacios laborales domésticos; conforme a los trabajos que se realicen; pero probablemente los empleados no las exigen, pues temen a ser despedidos si les cuestionan a sus superiores. Estas situaciones podrían suceder sobre todo con las mujeres que se dedican a dicha labor en el área rural, debido a que esta población es más vulnerable y puede que no tengan ese conocimiento acerca de las leyes que las protegen y las respalden. Hoy en día el trabajo doméstico es una labor muy solicitada, pero muy mal reconocida, el esfuerzo y la dedicación que se realiza es desgastante, pero en la economía formal es un trabajo invisibilizado, no lo ven como un trabajo bien remunerado pues se cree que son actividades de la vida diaria a la que muchos pueden realizar.

Se puede mencionar que todo empleador está obligado a brindar además de un salario justo; estar consciente en cumplir con las prestaciones laborales, como lo es un seguro social a sus trabajadores en cualquiera de sus contextos el cual garantice su bienestar al momento de realizar sus actividades.

El objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. (Congreso de la República de Guatemala).

Surge una nueva interrogante: ¿Las entidades o patronos cumplen con lo que menciona el texto citado anteriormente?; es por ello por lo que; se debe exigir a las personas que tenga personal a su cargo el otorgar esta cobertura a todos sus empleados.

Como se ha mencionado a lo largo de la investigación, el trabajo doméstico según las denuncias realizadas en la OIT no es reconocido como un trabajo digno y podría no ser

remunerado económicamente; por lo que el empleador debe considerar todo el esfuerzo que la trabajadora realiza, reconociendo su trabajo de alguna forma y esta podría ser, brindándole un incentivo para que la mujer perciba que el trabajo que ha realizado es valorado.

Por incentivo se entiende como:

Aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas. (Ramón E., 2008)

Estos incentivos se realizan con el fin de elevar el grado de satisfacción del empleado y esto ayudará a que éste sea más productivo y así mejore de alguna manera su rendimiento, estos incentivos pueden ser reconocimientos: verbal o escrito para dar a conocer que el empleado está satisfecho con el trabajo que realiza su trabajador, pero esto puede no realizarse y difícilmente suceda en el trabajo doméstico, cuando debería al menos ser bien reconocido por el esfuerzo y dedicación que se realiza día con día.

De modo que, al incentivar a la persona al momento de realizar correctamente sus actividades laborales, ésta se sentirá de una manera más satisfecha, podrá ir mejorando día con día y por ende la llevará a desarrollar más habilidades y se interesará por mejorar la calidad de vida. Es por ello que el desarrollo personal es otro de los temas importantes a tratar en este referente teórico, el autor Brito Challa, especialista en relaciones humanas, refiere que el desarrollo personal es:

Una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de los compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. (Maya, 2018)

Se puede observar que el desarrollo se relaciona con la necesidad de adquirir diversa información para beneficio propio y de las personas con las que se relacionan, es un ganar-ganar mientras mejor se sienta la persona, más se podrá relacionar con las demás personas

alrededor, tendrán una mejor comunicación y por ende podrán desempeñar de una mejor manera las actividades diarias, se sentirán más cómodos, más seguros y satisfechos. *“El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro, en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí”*. (Lusthaus, 2002) Mientras más capacitadas estén las trabajadoras, más rápido podrán desarrollar las habilidades y capacidades para poder ponerlas en práctica dentro y fuera del espacio laboral, esto indica que mientras más experiencias tengan las personas, más aprendizaje obtendrán, dicha experiencia se puede lograr en un puesto de trabajo ya que se tiene la oportunidad de relacionarse con las demás personas, aprender de ellas y poder conocer las propias habilidades y capacidades individuales.

Estas habilidades y capacidades motivarán a la persona a una superación diaria queriendo así ser una mejor persona día con día, y se podría decir que los seres humanos desean y anhelan ser mejores cada día en los aspectos de su vida, y conforme se cubren las necesidades básicas con el logro de los objetivos, y no menos importante ir creciendo laboralmente en los puestos de trabajo, pero sobre todo necesitan adoptar nuevas formas de ver las situaciones y circunstancias a lo largo de la vida para poder encontrar una visión global acerca de lo que desean.

Por las condiciones concretas de vida de las mujeres que laboran en espacios domésticos, carecen de recursos para aprovechar al máximo las habilidades y capacidades. Es decir, no reconocen que tienen habilidades. Es allí donde las mujeres en algún momento pueden llegar a pensar que lo malo que pasa es debido al mal trabajo que realizan y ese es el principal problema, que ellas mismas lo creen. Era necesario el cambio de la mentalidad negativa por actitudes positivas para que ellas se dieran cuenta de las capacidades y habilidades que tienen, además que debe ir acompañado de un proyecto de vida que la motive.

La importancia que las mujeres conocieran las propias capacidades y habilidades ayudaron a que tengan una nueva opción de trabajo y no sólo pueden dedicarse al trabajo doméstico que, a pesar de ser un trabajo especializado, no representa alguna posibilidad de cambio ya que según lo comentaron las empleadas domésticas son ascendidas con frecuencia, o tomadas en cuenta para nuevos trabajos y así poder cubrir las necesidades básicas.

Las personas necesitan cubrir las necesidades básicas y harán lo posible por mantenerlas a largo plazo, además de contar con un ambiente laboral seguro y estable y si esto no se llega a cumplir puede causar malestar social e individual; si no se satisfacen las necesidades primarias es muy difícil tener el deseo, la capacidad mental y emocional para poder y querer aprender. Por otro lado, puede llegar a ser un estímulo para el progreso material produciendo nuevos medios que satisfagan esas necesidades. El trabajo no sólo lo da un aporte económico, también da autonomía, libertad, empodera emocionalmente, genera autosatisfacción, sentimiento de capacidad y utilidad e independencia.

Maslow en la jerarquía de las necesidades menciona:

El escalón básico es el de las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas dichas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de que las va a seguir teniendo cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. (Castillo, 2013)

La pirámide de Maslow cuenta con 5 niveles diferentes, que empezando desde la base lo más importante por satisfacer son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: respiración, alimentación, sexo, descanso, homeostasis
- Necesidades de seguridad: seguridad física, seguridad de empleo, de recursos, de moral, de salud, familiar y de propiedad privada
- Necesidades sociales: amistad, afecto, intimidad sexual
- Necesidades de ego: auto-reconocimiento, confianza, respeto y éxito
- Autorrealización: moralidad, creatividad, falta de prejuicios, espontaneidad, aceptación de hechos y resolución de problemas. (Arranz, 2017)

Según los 5 niveles que propone Maslow en su clasificación las necesidades fisiológicas son fundamentales para la sobrevivencia del ser humano. Ante esta demanda integral de satisfacción de necesidades, surge la siguiente interrogante ¿Los espacios laborales domésticos son capaces de suplir estas necesidades?, ¿El ámbito laboral a nivel general cumple con la satisfacción de todas esas necesidades? Con dicha incógnitas es importante repensar el rol de los espacios laborales y lo que el trabajo puede llegar a dar o desarrollar en una persona.

También están las necesidades sociales donde se incluye las necesidades de pertenencia, amor y afecto, como amistad, relaciones románticas y la familia ayudan a satisfacer esta

necesidad de compañía y de aceptación, al igual que la participación en la vida social o en la comunidad, es por ello que cierto grupo de mujeres sienten esa necesidad de involucrarse en diversidad de grupos sociales para ir ganando el reconocimiento de las demás personas.

Lamentablemente, estas problemáticas las vive el género femenino ya que se les imponen roles históricamente plasmados por el contexto y por la sociedad, debido a que desde muy pequeñas se ven en la necesidad de realizar actividades domésticas y esto depende de varios aspectos socioeconómicos como:

a. Educación:

(Ibáñez., 1994) considera que la educación es la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales. Como bien lo indica el autor, la finalidad de la educación es ayudar a formar actitudes y capacidades de las personas para integrarse a la sociedad como seres que sean capaces de transformar la realidad social. La educación ayuda a que se adquieran nuevos conocimientos que antes no se tenían, se obtienen nuevas habilidades generando cambios significativos en la persona, estos pueden ser aplicados a lo largo de la vida.

Los primeros años de vida son decisivos para todos los seres humanos. En esta etapa, los niños y las niñas pasan por transformaciones físicas, afectivas, cognitivas y sociales que marcan la adquisición de competencias y las formas de aprender, relacionarse, comunicarse, jugar y transformar su entorno, a través de la solución de problemas. Por ello es fundamental asegurarles un desarrollo sano, en ambientes que den respuestas integrales a sus necesidades afectivas, nutricionales, de salud y educación, siempre teniendo presentes sus derechos. La atención integral en los primeros años provee bases sólidas para el crecimiento, la supervivencia y el desarrollo. (Ministerio de Gobernación de Colombia, 2007)

Los niños y niñas van desarrollando habilidades y aptitudes, adquiriendo conocimientos, construyendo pensamientos e ideas propias y asumiendo diferentes actitudes frente al mundo que descubren y a las relaciones que van tejiendo con las personas que los rodean. Al tener acceso a la educación y que ésta sea de calidad permite contar con mayores garantías de promoción social y de éxito, pero al privarlos de esta educación aumenta las posibilidades que sean víctimas de abuso y explotación. Hay niños que no

acuden a un centro de estudio y esto puede ser debido a que se ven obligados a trabajar para poder ayudar con el sustento diario de la familia en otros casos los padres no le dan el seguimiento necesario para que continúen la escuela y se debe nuevamente al círculo vicioso en donde los padres al no haber tenido ese acceso a la educación no le dan importancia a esto, otra de las causas puede ser que no cuenten con los recursos económicos necesarios o no promueven ese cambio en sus hijos. Las niñas están incluso más expuestas que los niños al riesgo de sufrir abusos cuando no van a la escuela no saben cómo defenderse además que son más vulnerables ya que ideológicamente la cultura, la sociedad y sus tradiciones las ha formado de tal manera que ellas no pueden tener otra visión o mentalidad de lo que ven y aprenden en sus hogares.

La persona aprende y se desarrolla en la medida que reacciona de manera adecuada a su entorno:

Desde el punto de vista individual, se aspira a que el sujeto adquiera las competencias formativas necesarias que le permitan la comprensión y el manejo de los elementos culturales necesarios para modificar y cambiar su entorno, asimismo, logrado un cierto nivel de madurez y de formación, el sujeto puede trazar las metas educativas y los medios idóneos para su consecución. Desde el punto de vista social, la educación se concibe como un proceso socializador, que procura la adaptación y la incorporación del sujeto al propio medio físico y social, a través de la adquisición de los elementos propios de la cultura. (Escámez, 1981)

La educación es un proceso socializador que permite establecer relaciones adaptadas al contexto que vive cada uno de los sujetos en la dinámica familiar, social y laboral. Esas experiencias vividas generan conocimiento, pero también transmiten ideologías, creencias, tradiciones y la cultura propia de cada individuo, sin embargo, por condiciones históricas y culturales que fomentan el escaso acceso a la educación sobre todo en las mujeres es porque son divididas socialmente para lo doméstico; no es raro escuchar en la actualidad desde diferentes culturas a nivel nacional que “las mujeres nacieron para atender al hombre y la procreación”. El acceso a la educación más que un derecho se ha convertido en algo vital para el ser humano y conforme pasan los años se vuelve más importante.

Al no contar con un nivel de estudio adecuado, al tener docentes calificados profesionalmente con escuelas deficientes y escaso material pedagógico, afecta que no

cuenten con las competencias mínimas y necesarias para insertarse en la sociedad y a que no tengan las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo digno y productivo; luego esto generará condiciones económicas bajas dando lugar a un mecanismo de pobreza.

b. Pobreza:

Esos contextos y aspectos socioeconómicos desfavorecidos exponen a las mujeres en un campo vulnerable ante la pobreza, la cual, es otra condición que propicia el acceso a los espacios laborales domésticos. El trabajo laboral doméstico no es algo que las mujeres quieran hacer, pero es para lo único que están habilitadas debido a la experiencia de vida. El mismo contexto en donde se han desarrollado sin educación abre paso a la pobreza, situación que tampoco contribuye a que se acceda a un mejor trabajo.

La pobreza no es una condición estática que se produzca en un momento determinado; es resultado de procesos de desventajas acumuladas por el hogar en que se nace, el lugar donde se vive, la escuela a la que se asiste, el acceso a servicios de salud y el tipo de trabajo que se obtiene. (2011). (Brito, 2011)

Es decir, la pobreza no es un problema individual sino social, situación de la que se puede escapar únicamente en la medida en que se van transformando los espacios de socialización, del lugar o el contexto y las relaciones. Las personas del área rural se ven afectadas aún más por esta situación debido al estigma y la exclusión social y la desigualdad.

La pobreza es hambre, es falta de techo bajo el cual resguardarse, es estar enfermo y no poder ser atendido por un médico, es no poder ir a la escuela y no saber leer, es no tener trabajo, tener miedo al futuro y vivir día a día, es perder un hijo debido a enfermedades relacionadas con el agua impura es impotencia, falta de representación y libertad. (Brito, 2011)

El contexto social que cultiva esas creencias es el encargado de limitar en las posibilidades de educación, esa carencia genera que las mujeres que no tienen las posibilidades de estudiar no estén habilitadas para desempeñar otro tipo de actividades laborales que no sean las domésticas y es por ello que en ocasiones la única opción que tengan para obtener mejores beneficios económicos es migrar hacia otros estados, países, o de los departamentos hacia la ciudad capital en donde tienen la creencia que les irá mucho mejor.

De la misma manera Casas, (2008) refiere:

Las mujeres que migran, dejando en su país de origen, su rol tradicional de cuidadoras, para asumir el papel económico de principal sustentadora del hogar, tradicionalmente reservado al varón, se constituyen en una figura que genera fisuras, quebrando el concepto tradicional de la maternidad/paternidad, pero igualmente cuestionando la masculinidad. (p.16).

Lamentablemente por el mismo contexto social e ideológico en relación con la mujer como reservada para espacios privados (de casa), en donde no debe desarrollarse en espacios públicos (laborales), en la economía formal no se le reconoce su desarrollo en este ámbito laboral; esto es un problema social porque se sigue cuestionando y delimitando a la misma mujer a condiciones de desigualdad.

El proceso de migración que ejerce las mujeres las obliga a estar en un lugar lejos de la familia, las costumbres, las tradiciones y sobre todo deja a los hijos en cuidados de otras personas ajenas al núcleo primario: hermanas, sobrinas o vecinas, para ir a cuidar a otros hijos en otro país. En el mejor de los casos quién se queda a cargo de los hijos cuando la madre migra es la abuela materna, condición que también lesiona emocionalmente al infante. El espacio laboral doméstico obliga a adoptar nuevos hábitos, adecuarse a las normas y costumbres del lugar de trabajo que limita a un régimen laboral autoritario.

c. Desigualdad:

Estos influyentes sociales y contextuales también provocan en la mujer un proceso de desigualdad debido a la falta de oportunidades educativas y la discriminación privándolas así de un trabajo formal y digno que les permita posibilidades de superación personal y que esta sea una forma de ingreso para el sostenimiento económico del hogar.

La desigualdad es entendida como:

La medida que caracteriza la segmentación estratificada de diferentes grupos, es decir, unos en situación más ventajosa que otros en lo relativo al acceso al poder y bienes material y espirituales [...] La desigualdad expresa un acceso diferenciado y quizás excluyente, al bienestar de que una sociedad dispone y puede distribuir entre sus miembros. (Brito Y. D., 2011)

La desigualdad es un problema social el cual va generando un círculo vicioso entre la misma sociedad en donde van distribuyendo riquezas; dependerá de varios factores condicionantes para brindarles la calidad y cantidad de servicios. De igual forma la sociedad construye niveles de desigualdad, generando una estigmatización que produce rechazo por ser pobre, ser analfabetos, ser inmigrantes o por ser mujeres. Situaciones que generan problemas y diferencias sociales, creando efectos negativos como el desempleo, desigualdad de oportunidades, cierre, movilidad y participación social, pérdida de derechos civiles y sociales y sobre todo con un nivel de precariedad laboral inhabilitando así a personas que no tienen ese acceso y las van apartando de ese círculo social, colocándolos así en condiciones sociales de justicia, equidad y solidaridad.

Así mismo, Reygadas, (2004) sostiene:

Las desigualdades están relacionadas con los hábitos de clase, es decir, con los esquemas de disposiciones duraderas que gobiernan las prácticas y los gustos de los diferentes grupos sociales, que resultan en sistemas de enclasmiento, que ubican a los individuos en una posición social determinada no sólo por su dinero, sino también por su capital simbólico. (p. 15).

La desigualdad va generando diferentes grupos sociales, quienes van perdiendo participación dentro de la misma sociedad; esta va a depender de la cultura en la que se nace, de la calidad académica que tengan las personas, de las experiencias y los conocimientos adquiridos. Es por ello que la desigualdad se ve más en mujeres del área rural:

Esto se puede confirmar en el siguiente texto de Silveyra.

En el caso de las mujeres rurales e indígenas, el monolingüismo, la dedicación exclusiva a tareas domésticas y la subordinación racial, conforman un conjunto de obstáculos poderosos para la adquisición de destrezas educativas, la falta de escolaridad plantea, además, otro problema de gravedad: en efecto, una madre con muy escaso nivel educativo o analfabeta implica una carencia de apoyo en la formación educativa de los hijos y por ende los resultados escolares de éstos son realmente magros, lo cual desemboca nuevamente en empleos de bajos salarios. (Silveyra, 1992)

El acceso al espacio laboral sobre todo en mujeres del área rural se complica aún más no sólo por la cultura y la falta a la educación, la desigualdad de oportunidades, y cuentan con el conocimiento actualizado que se necesita hoy en día el mercado laboral como la tecnología, la modernización de máquinas y herramientas; a esto también se le suma el lenguaje materno; la ausencia del idioma español es una condición que limita las capacidades u oportunidades de las mujeres. Sino conoce o reproduce el idioma español, menos aplicará a otro tipo de trabajo que no sea el doméstico y eso es otro problema que podría llevarlas a ser víctimas en el espacio laboral.

La presente investigación se trabajó bajo el diseño etnográfico. Se enfocó principalmente en la teoría de Abraham Maslow; este refiere que todas las necesidades humanas se pueden jerarquizar empezando por las necesidades físicas: el aire, el alimento y el agua. Le siguen cuatro niveles de necesidades psicológicas: la seguridad, el amor, la estima y la autorrealización. Argumenta que las necesidades superiores son tan reales y esenciales a la condición humana como la necesidad de comer. (Maslow, 1991)

Una persona sale a trabajar porque necesita cubrir esas necesidades físicas y psicológicas, más aún cuando es madre soltera, su situación se complica ya que no tiene un apoyo adicional como lo es la figura de esposo o conyugue. Sobre todo, si viven en áreas urbanas y vulnerables, en donde hay pobreza, no hay educación ni oportunidades laborales, y necesitan mejorar el ingreso ya que con las limitaciones y privaciones económicas que tienen no permiten satisfacer las necesidades básicas. El trabajo doméstico es uno de los trabajos que está al alcance ya que no exige tener un grado académico para poder desempeñarlo y probablemente sea por eso que las mujeres de estas áreas acudan a este tipo de labor como único medio de trabajo para poder cubrir las necesidades básicas.

Esta teoría aportó de manera significativa a esta investigación debido a que el tema central está enfocado en las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres que asisten a la ONG “El Buen Pastor”, y que laboran dentro de este ámbito; así como también sobre la experiencia en el desarrollo personal de esta población.

Capítulo II

4. Técnicas e instrumentos

4.1 Enfoque y modelo de Investigación

La presente investigación fue basada en una orientación metodológica cualitativa con un alcance descriptivo y diseño etnográfico.

4.2 Técnicas

4.2.1 Técnicas de muestreo:

Para fines de estudio se entrevistó a un grupo de 7 mujeres comprendidas entre las edades de 50 a 60 años; que asisten a la ONG “El Buen Pastor”, que se encuentra ubicada en la finca Los Frutales, Camino Antiguo a Mixco, San Lucas Sacatepéquez, Guatemala. El muestreo que se seleccionó en este estudio es de tipo no aleatorio intencional. Dentro de estos criterios de inclusión:

- Edad de 50 a 60 años
- Asisten a la ONG “El Buen Pastor”
- Se dedican al trabajo doméstico
- Son mujeres
- Son alfabetas o analfabetas
- Cualquier estado civil.

Y con los siguientes criterios de exclusión:

- Son menores de 50 años
- Se dedican a otra actividad que no sea el trabajo doméstico

4.2.2 Técnicas de recolección de datos:

Dentro de las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos se encuentran:

Entrevista a profundidad: Técnica con la que se exploraron las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres dentro de este ámbito. Se realizó en el

salón principal del centro “el Buen Pastor”, con un grupo de 7 mujeres que se dedican al trabajo doméstico. El tiempo de ejecución fue de 2 horas con cada participante (Ver anexo 1)

Diario de campo: Se llevó un registro del proceso de investigación, iniciando con la identificación de la muestra, anotando los datos generales de las mujeres objeto de estudio. Se realizó una actividad lúdica con este grupo de mujeres para hacer rapport e ir conociendo el comportamiento de cada una de ellas. Luego, las cité para una primera entrevista y conforme se fue avanzando de forma individual se tomó nota de los puntos esenciales para así tener una idea más completa acerca del tema a tratar.

Grupo focal: Técnica con la que se llegó a conocer la experiencia en el desarrollo personal de la mujer que se dedica al ámbito laboral doméstico; además se describieron y analizaron cuáles son las expectativas de la mujer que elige dedicarse a la labor doméstica. Se realizó en el salón principal de la ONG “El Buen Pastor”. Se construyó esta técnica a partir de los resultados de las entrevistas a profundidad, la cual reafirmó la información brindada de las participantes a nivel individual. El tiempo de ejecución fue de 3 horas 20 minutos. (Ver Anexo 2)

4.2.3 Técnicas de análisis de datos:

Las técnicas de análisis de datos que se utilizaron en la presente investigación son:

Transcripción: Se realizó la transcripción literal de la información proporcionada por las participantes en la entrevista a profundidad y grupo focal.

Ordenamiento: Se ordenan las categorías y subcategorías a investigar: Condiciones laborales domésticas, trabajo doméstico, experiencias laborales, expectativas de vida-trabajo.

Codificación axial de la información: Al contar con los datos de las entrevistas individuales, se fue clasificando las categorías y subcategorías, para ir uniendo la información obtenida. Se anotó una por una y con ella se fue integrando cada respuesta en

base al tema, hasta finalizar con la última pregunta, para luego dar paso a la elaboración de la interpretación y análisis.

Triangulación de datos: Se realizó una triangulación de datos técnica que permitió evidenciar la integración de los resultados a través de un análisis cualitativo y que permitió la descripción e interpretación de las condiciones laborales desde la perspectiva de las mujeres dentro de ese ámbito y cómo las experiencias les afecta en el desarrollo personal. Se fue contrastando la teoría con los resultados obtenidos y con las experiencias de las mujeres en el trabajo doméstico, integrando los conceptos estudiados.

4.3 Instrumentos:

Protocolo de entrevista a profundidad: Las interrogantes se diseñaron para explorar las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres dentro de este ámbito. Su estructura fue elaborada y organizada en diversas áreas abarcando los temas de: condiciones laborales domésticas, experiencias en el desarrollo personal en este ámbito, expectativas que tienen acerca de esta labor y por último evaluarán las áreas de necesidades que tienen las mujeres acerca de las leyes que la protegen dentro y fuera del espacio laboral doméstico. (Ver anexo 1)

Guía de grupo focal: Las categorías de análisis del grupo focal fueron las que se abordaron en la entrevista a profundidad. (Ver anexo 2)

4.4 Consideraciones éticas:

La investigación se llevó a cabo en el marco de respeto y confidencialidad, en base a los siguientes principios éticos:

- Respeto: Con las mujeres entrevistadas en todo momento.
- Autonomía: decidieron formar parte de esta investigación.
- Beneficencia: Las entrevistadas expresaron que para alguien eran importantes y como psicóloga evidenciar que el trabajo doméstico también necesita ser tomado en cuenta con un empleo digno.
- Escucha activa: Escucharlas en todo momento para los aportes realizados.

- No hubo coacción: Participaron libremente.

Consentimiento Informado: Consistió en un documento que se entregó de forma individual donde especificaba e informaba a los participantes de la investigación el motivo por el cual se estaba solicitando su colaboración, el documento indicaba que se aplicaría una entrevista de forma confidencial e individual; también contenía un espacio donde firmaron donde aceptaban las condiciones de la entrevista y grupo focal así como también se solicitó permiso para grabar las entrevistas a realizar; se llevó a cabo el día 17 de noviembre del año 2018, en el salón principal de la ONG “El Buen Pastor”. (Ver Anexo 3)

5. Operacionalización de los objetivos:

Objetivos	Definición conceptual	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Explorar las condiciones laborales domésticas desde las perspectivas de las mujeres dentro de este ámbito.	1. Condiciones laborales domésticas: En el contrato de trabajo, trabajador y empleador pactan las condiciones en las que se desarrollara la prestación de los servicios, es muy importante que queden claras la categoría, el horario y la jornada y el lugar de trabajo, además de los posibles pactos sobre permanencia, movilidad geográfica, formación profesional, etc. (Sisneros, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> – Jornada laboral – Descanso laboral – Atribuciones laborales – Prestaciones laborales – Bonificaciones – Incentivos – Lugar de trabajo – Ambiente 	Entrevista a profundidad	Protocolo de entrevista a profundidad

2. Trabajo doméstico:

El trabajo doméstico es reconocido actualmente como una actividad productiva que pertenece a un ámbito más amplio, que hacen referencia a los trabajos y cuidado ejercidos en el hogar para su sostenimiento y armonía y son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo siendo parte, consecuentemente, de la organización del trabajo en cualquier sociedad. Guzmán, (2013)

Conocer la experiencia en el desarrollo personal de la mujer que se dedica al ámbito laboral doméstico

- Barrer
- Trapear
- Sacudir
- Ordenar
- Lavar
- Planchar
- Cocinar
- Cuidar (niños, niñas, ancianos, animales)
- Alimentar
- Comprar

Grupo focal

Guía de grupo focal

3. Experiencias laborales
en el desarrollo
personal:

El término experiencia remite desde “los hechos”, donde reinan la razón teórica y la experiencia sensorial, a otro ámbito complejo, que abarca valoraciones últimas, que no son teóricamente racionales pero que no habría que prejuzgar que no son racionales de otra manera; opciones, expectativas, sentimientos y deseos. Aguilar, A. (2002). Revista electrónica sinéctica, pp. 5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99817897003>

- Utilidad
- Independencia económica
- Conocimiento de su oficio
- Destrezas
- Habilidades
- Competencias
- Empoderamiento
- Autosatisfacción

Entrevista a
profundidad

Protocolo de
entrevista a
profundidad

Describir y analizar cuáles son las expectativas de las mujeres que eligen dedicarse a la labor doméstica.

4. Expectativa de vida-trabajo:
Es referirse a sueños, ideales, proyectos, aspiraciones, posibilidades, propósitos los cuales están centrados en el futuro a corto, mediano y largo plazo para desarrollarse en el aspecto familiar, social, personal, educativo, económico, laboral etc. Universidad Mariana Calle. (2013). Identificando mis expectativas. Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/Orientandonos/index.php/mis-espectativas>

- Enfoque al futuro
- Suposiciones
- Creencias
- Esperanza
- Probabilidad
- Posibilidad
- Sueño
- Ilusión

Estudio de casos Protocolo de estudio de casos

Capítulo III

6. Presentación, interpretación y análisis de los resultados

6.1. Características del lugar y de la muestra

6.1.1. Características del lugar

La presente investigación se realizó en la ONG “El Buen Pastor”, es una comunidad terapéutica, con programas de desarrollo en Rehabilitación y prevención de adicciones, así como programas para la superación personal de la mujer. Está ubicada en Finca Los Frutales Lote12 Carretera Antigua a Mixco San Lucas Sacatepéquez, Guatemala – Guatemala, está conformada por 25 empleados ubicados en diferentes áreas administrativas; la infraestructura del lugar está formada por blocks, cemento y piso cerámico.

Cuenta con cuartos de hospedaje para dar un tratamiento completo a las personas que padecen de adicciones, también cuenta con un salón principal para poder llevar a cabo las actividades grupales; así como también cuenta con un segundo nivel en donde se desarrollan talleres prácticos para las mujeres que asisten.

6.1.2 Características de la muestra

La población que participó en la presente investigación fue un grupo de 7 mujeres comprendidas en edades de 50 a 60 años que asisten a la ONG “El Buen Pastor” y que se dedican a la labor doméstica, provenientes del área rural. Estas personas no tuvieron la oportunidad de estudiar, la mayoría vive en condiciones sociales bajas, tienen esposo, hijos. No existe una religión que predomine en el grupo. Sus condiciones laborales son en un ambiente doméstico y los horarios de trabajo tienden a extenderse por las necesidades y exigencias de los empleadores.

6.1.3. Triangulación de datos:

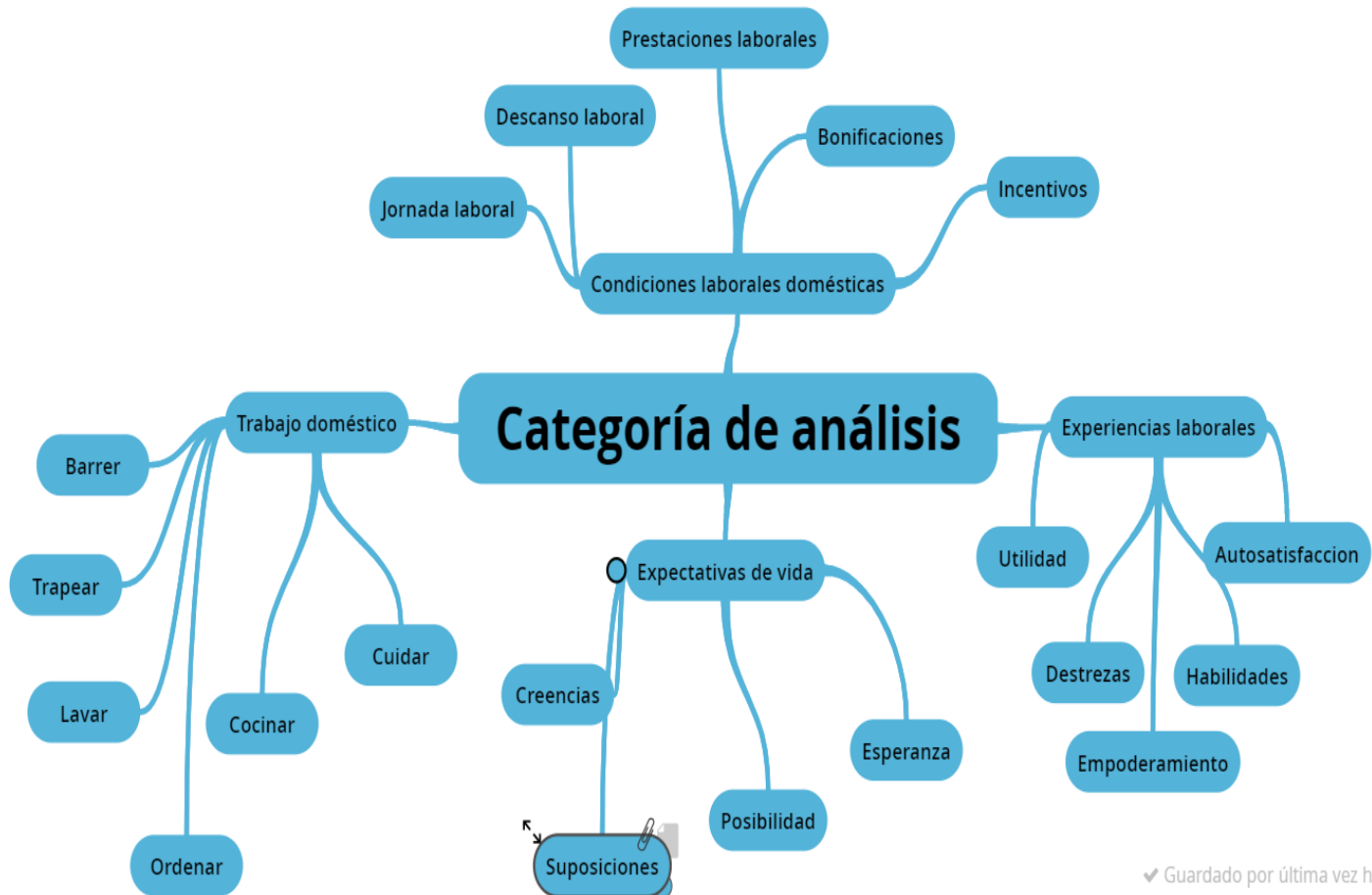
Categoría	Teoría	Resultados obtenidos	Experiencias
Condiciones laborales domésticas	<p>En el contrato de trabajo el trabajador y empleador pactan las condiciones en las que se desarrollará la prestación de los servicios.</p> <p>Es importante que queden claras la categoría, el horario la jornada y el lugar de trabajo.</p>	<p>No existe un contrato de trabajo.</p> <p>No cuentan con un horario fijo.</p> <p>No cuentan con seguro social.</p>	<p><i>“No tengo ningún contrato”</i>.Caso #1</p> <p><i>“No hay contrato, no sé qué beneficios tengo”</i>. Caso #4.</p> <p><i>“Es muy extenso, tengo que madrugar y salgo tarde”</i>. Caso #7</p> <p><i>“Pues es muy poco tiempo, no me alcanza el tiempo para todo lo que tengo que hacer”</i>. Caso #1.</p> <p><i>“No, ninguno a ellos no les importa si llego enferma, igual tengo que trabajar”</i>. Caso #2</p> <p><i>“A veces me llevan a chequeo al Centro de Salud”</i>. Caso # 5.</p>

Trabajo doméstico	<p>Es reconocido como una actividad productiva que pertenece a un ámbito más amplio, que hacen referencia a los trabajos de cuidado ejercidos en el hogar para su sostenimiento y armonía y son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo.</p>	<p>No les brindan un salario fijo.</p> <p>Realizar limpieza de casas</p> <p>Cuidado de personas</p> <p>Cuidado de animales</p>	<p><i>“no tengo pago fijo, a veces por día o Por semana, al mes como Q600”.</i></p> <p>Caso #6.</p> <p><i>“Me pagan Q50.00 por día”.</i> Caso #3</p> <p><i>“Lavar los trastes y limpiar los pisos con bastante jabón, las ventanas, las puertas”.</i> Caso #4</p> <p><i>“Dejar un producto que vende la sra. a otras casas y están lejos, tengo que correr ya que me tiene que dar tiempo de todo, si no, no me paga”.</i> Caso # 5.</p> <p><i>“Cuidar niños, dejar cambiado a los niños, ayudarle a las tareas”.</i> Caso #2</p> <p><i>“Tengo que darle de comer al perro, lo baño y lo tengo que sacar a pasear”.</i></p> <p>Caso #7.</p>
-------------------	---	--	---

Experiencias laborales en el desarrollo personal	El termino experiencia remite desde “los hechos” donde reinen la razón teórica y la experiencia sensorial, a otro ámbito complejo, que abarca opiniones, expectativas, sentimientos y deseos.	Sentimientos Experiencias Deseos	<p><i>“Me siento en ocasiones desesperada con tanto que hacer”. Caso #6</i></p> <p><i>“Muy cansada, pero me distraigo con todo lo que tengo que hacer, no siento el tiempo”. Caso #4.</i></p> <p><i>“Pues más que todo en la cocina, porque la señora me dice que le ayude y allí aprendo”. Caso #4</i></p> <p><i>“Trabajar de cocinera”. Caso #3</i></p> <p><i>“En una oficina, creo que allí sí dan buenos beneficios, que me traten bien que me den aumento”. Caso # 7.</i></p>
Expectativa de vida-trabajo	Se refiere a sueños, ideales, proyectos, aspiraciones posibilidades, propósitos los cuales están centrados en el futuro a corto, mediano	Posibilidad de ascenso	<p><i>“Ninguna porque no se leer”. Caso #2</i></p> <p><i>“Ninguna, y para un nuevo empleo tengo que saber leer”. Caso #5.</i></p>

y largo plazo, para	Aspiraciones	<i>“Dar clases, ser maestra”</i> . Caso #1
desarrollarse en el aspecto		<i>“Trabajar en una pastelería”</i> Caso#4
familiar, social, personal,	Metas a corto plazo	<i>“Poner mi puesto de comida”</i> . Caso #5
económico, laboral, etc.	Metas a largo plazo	<i>“Aprender a leer”</i> . Caso # 3. <i>“Poner una cafetería”</i> . Caso #7 <i>“Graduarme en el colegio”</i> . Caso #3.

6.1.4. Categorías de análisis:



6.2 Presentación e interpretación de los resultados

6.2.1 Presentación de los resultados

En cuanto al tema de trabajo doméstico existe un marco legal donde enfatiza que los empleadores deben brindar un contrato de trabajo a los empleados, pero por el contrario, las mujeres que se dedican a la labor doméstica expresan que no cuentan con dicho contrato laboral, en donde detallan las atribuciones, las prestaciones, los horarios, las bonificaciones e incentivos y los seguros médicos. *“No hay contrato, no sé qué beneficios tengo, ellos no quieren gastar en eso”*. E.P Caso #4.

Dentro de ese contrato que el trabajador debe tener, también se menciona sobre la jornada laboral, tiene que quedar estipulado el horario de entrada, salida, comida, así como los descansos adecuados según sea la labor asignada, en la entrevista y en el grupo focal las mujeres refieren que no cuentan con un horario de trabajo establecido y tampoco con horario de comida ni descansos. *“pues la verdad no se bien cuantas horas trabajo, porque no tengo horario fijo”*. E.P. Caso #3. *“No tengo hora de salida, a pero si tengo que llegar a las 5:30 am, porque tengo que ayudarle a la señora con las refacciones de los niños y como ella se tiene que ir temprano al colegio, deja todo tirado y yo tengo que hacerlo, Dios me guarde si llego tarde, me hace un gran lío, pero todo lo tengo que soportar porque necesito el trabajo”*. G.F. Caso #6.

Otra de las cláusulas que debe llevar un contrato laboral es el derecho al seguro social, ya que el trabajador debe contar con este tipo de beneficio y acudir al médico cuando lo necesite, pero este no es el caso de las mujeres que fueron entrevistadas, ya que mencionan que no cuentan con un seguro social, y que deben asistir a sus labores, aunque estén enfermas. *“No, que bueno fuera, si me enfermo tengo que llegar”*. E.P. Caso #3.

Y, por último, en el contrato de trabajo se expone sobre el salario y las prestaciones, establecidos conforme las labores asignadas y las mujeres entrevistadas comentan que no cuentan con un salario fijo de acuerdo de las actividades que realizan. *“Gano Q45.00 diarios de lunes a domingo”*. E.P. Caso #7. *“La señora me decía que hasta que terminara todo me podía ir, y si no me daba tiempo tenía que regresar al otro día bien temprano y terminarlo, pero me descontaban de mi pago, igual si llegaba tarde no me*

lo pagaban, es muy cansado, es mucho trabajo, no me dan descansos y cuando es fecha de pago se atrasan de 3 a 4 días". Caso #3.

Las 7 mujeres entrevistadas coinciden con la definición de trabajo doméstico que es la limpieza de casas y en el aspecto de atribuciones se pudo corroborar que generalmente son de barrer, trapear, lavar trastes, lavar, tender y doblar ropa, dar de comer a los animales, cuidado de niños y ancianos, ir de comprar y preparar comida. *"Pues viera que hago de todo usted, lo primero que tengo que hacer es llegar a hacerles desayuno a todos, incluyendo la refacción de los dos niños, y tengo que apurarme porque luego el señor se tiene que ir a trabajar, ya luego me quedo lavando los trastes, sacudo los muebles"*. E.P. Caso #6. *"Siento que es mucha carga laboral solo para una persona, son tres baños y quiere que los lave todos los días, quiere que huela a cloro, si no me manda a lavarlos otra vez. Ella me grita mucho, se deja llevar por la cuñada"*. G.F. Caso #1.

Al momento de preguntarles del por qué eligen trabajar en el ámbito doméstico las 7 mujeres comentan que la principal causa es porque no saben hacer otra cosa más que las tareas del hogar. *"No tuve oportunidad de estudiar y ahora en todos lados solicitan que uno sepa leer y escribir y yo no sé"*. E.P. Caso #5. Estas situaciones se pueden dar probablemente porque las mujeres en su niñez no les brindaron la oportunidad de estudiar y sobre todo en el área rural, ya que estos accesos son aún más difíciles de obtener.

Otra de los temas que se abarcó en la entrevista a profundidad fue sobre las actividades domésticas que realizan, y esto, para conocer la carga laboral que tienen día con día y las actividades que les son atribuidas por parte de los empleadores. *"Pues viera que hago de todo usted, lo primero que tengo que hacer es llegar a hacerles desayuno a todos, incluyendo la refacción de los dos niños, tengo que apurarme porque luego el señor se tiene que ir a trabajar, ya luego me quedo lavando los trastes, sacudo los muebles"*. E.P. Caso #6.

Debido a que no se tenía un concepto muy claro acerca de las atribuciones que tenían, se trató de profundizar en lo que hacen y así tener un panorama más amplio. *"Cada 8 días tengo que ir a comprar al mercado lo de la semana, limpio los animales, les doy*

de comer, los baño una vez a la semana, tengo que cortar lechugas en un terrenito que tiene la señora en el mero San Lucas, pero allí si tengo que madrugar, ya que salgo a las 3 de la mañana para estar allí a la 4, si no no me da tiempo". E.P. Caso#2. *"Lavar ropa, jardinería, cocinar, lavar a mano y en lavadora, cuidar a unos niños, sacar toda la ropa y lavarla ya que no se sabía si estaba sucia o limpia ellos son muy desordenados"*. E.P. Caso #3. Como se puede notar, el trabajo doméstico que ellas realizan no es solamente la limpieza de casa, sino que también tienen asignadas tareas de lavar ropa, cuidado de personas y animales actividades que aumenta la jornada laboral.

Uno de los requisitos más importantes en cualquier trabajo remunerado, es que brinden un contrato de trabajo, donde se estipulen: la jornada laboral, las actividades a realizar, el tiempo de descanso, los beneficios y prestaciones, así como el seguro social, y las bonificaciones e incentivos, es por ello que a las mujeres se les cuestionó acerca del contrato laboral que los empleadores otorgaron. *"No hay contrato, no sé qué beneficios tengo, ellos no quieren gastar en eso"*. E.P. Caso #4.

Otra de las situaciones que se preguntó fue acerca de la relación laboral existente y para ir conociendo a detalle cómo es dicha relación laboral y cómo se sienten con esa relación esto comentaron: *"Pues en ocasiones es buena, pero son algo enojados, yo me siento como parte de la familia, pero no me toman en cuenta"*. E.P. Caso #6. *"Con la señora bien, es amable, ahora el señor es algo cortante. Yo me siento excluida"*. E.P. Caso #5. *"Hay seño, viera que un día yo tenía que salir por una emergencia en mi casa y le dije al patrón que iba a irme antes y se enojó me dijo que no, porque no había quien se quedara con las niñas y me dejó encerrada, viera, yo va de somatar la puerta, y él de lo enojado me empezó a maltratar y yo no me deje y le grité, que, si la niña más grande empezó a gritarme y casi me pegaba de lo enojada que estaba, a como pude me salí, porque si no capaz que me mata, y tuve que regresar al otro día con la cara agachada, pero que hace uno pues si necesita ver a su familia también necesita trabajar."* G.F. Caso # 2.

El trabajo debe ser equitativo y no sobre cargado ya que afectará en la salud mental y física de las personas, es necesario conocer qué piensan las mujeres entrevistadas acerca de la carga laboral y ellas refieren: *"Es demasiada, ya que me quita mucho*

tiempo limpiar 3 baños todos los días, todo el segundo nivel, los tres cuartos, sala, cocina, garaje, regar las flores; termino con muchas ampollas en los dedos y así tengo que seguir trabajando". E.P. Caso #1. *"Es mucha, a veces se me irritan las manos de tanto usar cloro, al finalizar el día termino con dolor de manos y pies"*. E.P. Caso #2.

Es necesario conocer el horario de trabajo que cuenta este grupo de mujeres, y así saber cuántas horas trabajan al día. *"Es muy cargado, me dejan más tiempo del que tengo que estar y no me pagan más"*. E.P. Caso #2. *"Que está muy cargado, no tengo horario fijo"*. E.P. Caso #4. *"Un día tuve problemas con el don, el esposo de la señora él es bien enojado, y me pidió que le planchara unas camisas porque no sabía cuál llevarse, pero yo estaba ocupada porque estaba haciendo el desayuno y la señora ya se iba a trabajar, entonces no podía dejar de hacerlo, y el señor salió bien enojado y me gritó que servía para nada que era una inútil que no sabe que estaba haciendo allí, que no valía nada, y la verdad que me hizo sentir mal ya que yo si me siento parte de la familia pero ellos solo lo ven a uno de abajo para arriba"*. G.F. Caso #5.

Se debe conocer además del horario de trabajo, las horas que trabajan a la semana y ellas comentan: *"30 horas más o menos a veces un poco más"*. E.P. Caso #1. *"Un día hice cuentas y casi son las 50 horas"*. E.P. Caso #5.

Además de conocer el horario de trabajo, también es importante conocer cuál es el tipo de descanso que les brindan, ellas comentan: *"Yo no descanso, dice que no tengo derecho"*. Caso #4. *"Una vez a la semana, todos los domingos"*. E.P. Caso #6.

Otra de las cláusulas que debe tener un contrato de trabajo es el seguro social que debe tener cada empleado, se preguntó al grupo de mujeres entrevistadas y ellas comentan: *"No, qué bueno fuera, si me enfermo tengo que llegar"*. E.P. Caso #3. *"No, ninguno"*. E.P. Caso #4.

También es necesario conocer el salario que devengan como trabajadoras domésticas y verificar si justifica la carga laboral antes mencionada, algunos de los comentarios son: *"Q45 diarios de lunes a domingo"*. E.P. Caso #2. *"Yo trabajo por semana Q200"*. E.P. Caso #4.

Una de las cláusulas más importantes en un contrato laboral es conocer el tipo de bonificación o incentivo que les otorgaran durante el tiempo de trabajo; se preguntó a

las mujeres entrevistadas y esto refieren: *“No, ninguna”*. E.P. Caso #4. *“No, no recibo ninguna bonificación”*. E.P. Caso #5.

Existe un tema que les preocupó a las mujeres entrevistadas ya que comentaron que es algo que les está afectando tanto física como emocionalmente, y este es el tema de las vacaciones donde ellas comentaron: *“Si, me dieron 5 días, pero no los podía tomar todos juntos”*. E.P. Caso #5. *“Solo me dan dos días”*. E.P. Caso #4.

Las herramientas de trabajo son fundamentales para realizar de buena manera las tareas asignadas y es necesario que los empleadores se los proporcionen a cada empleada, se preguntó a las mujeres y esto responden: *“Si, pero a veces hace falta algo y si les digo me dicen que no es necesario y tengo que ver como lo consigo”*. E.P. Caso #4.

El trabajo puede ayudar a realizar nuevos conocimientos y habilidades, ayuda a generar ingresos y sobre todo a socializar con los demás, a las mujeres entrevistadas se les cuestiona si el trabajo que realizan les permite generar estos nuevos conocimientos e indican *“Si, bastantes. Me ayuda más que todo en la cocina”*. Caso #1. *“Si, cocinar, porque ahora lo puedo hacer en otro lado”*. E.P. Caso #3.

Las personas necesitan mejorar la calidad de vida tanto personal como familiar, por lo que se pregunta a este grupo de mujeres si al realizar estas actividades domésticas mejora la calidad de vida: *“Creo que no, porque afecta en todo, porque uno se desgasta, se enferma y no atiende a la propia familia”*. E.P. Caso #7. *“Por un lado sí, porque uno aprende y se supera, pero en lo familiar afecta bastante”*. E.P. Caso #5.

Las mujeres al momento de elegir un trabajo, es porque necesitan satisfacer sus necesidades básicas tanto personal como familiar, y es necesario conocer cómo se sienten las mujeres entrevistadas al realizar las tareas domésticas: *“A veces, decepcionada, cansada”*. E. P. Caso #6. *“Algo aturdida, porque a veces no me da tiempo”*. E. P. Caso #7.

Es necesario saber las expectativas que tenían las mujeres que se dedican al trabajo doméstico acerca de estas actividades y si se cumplen o no dichas expectativas; *“No, uno no sabe a lo que viene”*. E.P. Caso #5. *“No, para nada se cumplió”*. E.P. Caso #7. *“Lo que yo más espero es que me dejen descansar, al menos una vez a la semana, pero quieren que uno esté allí, toda la semana y uno también tiene que atender a la familia”*

de uno, recuerdo una vez que me dijo la señora, que ella no sabía porque yo quería ir a mi casa si allí en su casa tenía todo lo que yo quería y es pura mentira seño, porque no me dejan ni tocar nada, por todo se enojan y uno también tiene necesidad de ver a su familia". G. F. Caso #4.

Se cuestionó al grupo de mujeres entrevistadas sobre alguna otra actividad que les gustaría trabajar aparte del trabajo doméstico y comentaron: *"En un hotel."* E.P. Caso #5. *"En un restaurante"*. E.P. Caso #6.

Era necesario conocer las expectativas que tenían las mujeres entrevistadas hacia los empleadores y conocer qué esperan de ellos: *"Que me puedan dar un buen horario, y que cuando haga cosas que requieran fuerza que alguien me ayude"*. E.P. Caso #5. *"Que me entiendan, que estén atentos a lo que les pido y a lo que necesito y que tengan un buen trato"*. E.P. Caso #2.

Una parte fundamental en un trabajo es que la persona sea promovida para que pueda seguir desarrollándose dentro de su campo, se preguntó a las mujeres sobre las probabilidades que tienen para ser promovidas u obtener un mejor empleo y esto refieren: *"Pues la verdad ninguna, probablemente a enfermera"*. E.P. Caso #3. *"Allí ninguna, ahora afuera quizás en un restaurante"*. E.P. Caso #4.

Otro aspecto que se consideró importante conocer de este grupo de mujeres entrevistadas fue la motivación individual de cada participante, cuestionándoles, qué es lo que las motiva: *"Mi hija, no tengo quien me ayude"*. E.P. Caso #5. *"Mi familia, y mis deseos por superarme"*. E.P. Caso #7

Se necesitaba conocer cuáles son las metas que ellas desean alcanzar a corto y largo plazo, esto con el fin de conocer cuáles son sus deseos y los planes en su vida: *"A largo plazo, aprender más, aprender a leer y a corto plazo vender cosas y comida, o podré alcanzar si me lo propongo y dedico más tiempo"*. E.P. Caso #2. *"A corto plazo quiere vender pasteles, lo lograré trabajando duro, a largo plazo poner una cafetería, lo lograré con esfuerzos y sacrificios"*. E.P. Caso #7.

Y, por último, se finaliza con algo adicional que ellas quisieran agregar para conocer sobre la situación que viven en los espacios laborales domésticos: *"Solo que tomen en cuenta que en las casas se realizan muchas cosas, y más difícil es que todo eso lo vuelve a repetir uno en su propia casa y allí no le pagan a uno nada"*. E.P. Caso #1.

6.2.2 Análisis general

El propósito del presente estudio tuvo como finalidad explorar las condiciones laborales domésticas desde la perspectiva de las mujeres que asisten a la ONG “El Buen Pastor” y que se dedican a este ámbito; así como también conocer las experiencias en el desarrollo personal de este grupo laboral; además, describir y analizar cuáles son las expectativas que tienen a la hora de elegir esta labor y por último sensibilizar a la población que se dedica a estas actividades laborales y conocieran la importancia de su oficio y cómo contribuye al bienestar colectivo; esto se trabajó enfocado en las experiencias, emociones y situaciones en la vida de las personas.

Dicha investigación se enfocó en la Pirámide de Maslow quien formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. (Franco, 2018)

La pirámide de Maslow cuenta con 5 niveles diferentes, empezando desde la base lo más importante por satisfacer son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: respiración, alimentación, sexo, descanso, homeostasis
- Necesidades de seguridad: seguridad física, seguridad de empleo, de recursos, de moral, de salud, familiar y de propiedad privada
- Necesidades sociales: amistad, afecto, intimidad sexual
- Necesidades de ego: auto-reconocimiento, confianza, respeto y éxito
- Autorrealización: moralidad, creatividad, falta de prejuicios, espontaneidad, aceptación de hechos y resolución de problemas. (Arranz, 2017).

En el caso del trabajo doméstico, las mujeres que se dedican a esta labor logran hasta cierto punto, cubrir las necesidades más básicas que en dicha Pirámide son las necesidades fisiológicas, en este caso la alimentación para la propia familia.

La investigación se inició al momento de utilizar el primer instrumento de entrevista a profundidad donde el objetivo fue explorar las condiciones laborales domésticas desde

las perspectivas de las mujeres dentro de este ámbito. La entrevista se dividió en 4 aspectos para obtener toda la información necesaria, siendo estos: trabajo doméstico, condiciones laborales domésticas, experiencias laborales en el desarrollo personal y expectativas de vida-trabajo. Luego para contrarrestar los resultados de la entrevista se realizó el grupo focal en donde las participantes se mostraron entusiasmadas ya que comentaron que les llamaba mucho la atención estar compartiendo con las demás y que eso les ayudaría para saber cómo era la situación que vivía cada una de ellas.

Las necesidades básicas se van a lograr por medio de un empleo que es el trabajo doméstico el cual es reconocido actualmente como: una actividad productiva que pertenece a un ámbito más amplio, que hacen referencia a los trabajos y cuidado ejercidos para el sostenimiento y armonía en el hogar y son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo siendo parte, consecuentemente, de la organización del trabajo en cualquier sociedad. (Beltrán, 2013). Para las mujeres el trabajo doméstico es: *“limpieza en casas”*. E.P. Caso # 1. Ellas lo ven como un simple trabajo. ¿Por qué no logran ver ese aporte? Deben reconocer que esa labor contribuye a la salud y educación de la familia, dando así un acercamiento a los niveles que propone Maslow, en donde una necesidad complementa a la otra. Cuando se cuestiona sobre que las motiva refieren: *“mis hijos y que tengo que luchar por ellos para que ellos tengan más oportunidades”*. E.P. Caso #3.

Las labores del cuidado engloban una multiplicidad de ocupaciones y actividades dentro y fuera del ámbito familiar, que contribuyen al bienestar físico y mental de cada miembro de la familia, incluyendo: el trabajo sin remuneración realizado por los miembros del grupo familiar; las labores domésticas y de cuidado de niños, ancianos y enfermos realizadas remuneradamente; y actividades y ocupaciones relacionadas con la educación y la salud del grupo familiar. (Organización Internacional del Trabajo, 2009). *“yo lavo ropa, a mano, son casi 2 baños diarios, luego me pongo a barrer la parte de enfrente de la casa, a regar las flores, ya luego me voy para adentro a limpiar la cocina y lavar y secar los trastes, luego me pongo a barrer la sala, luego el comedor y la cocina, lavo el baño, la pila, los trastes, luego entro la ropa del lazo y tengo que doblarla y plancharla”*. E.P. Caso #7. Al ir realizando las entrevistas se logra

evidenciar que algunas de las tareas que conlleva el trabajo doméstico según el autor, coinciden lo que refieren las trabajadoras, como lo es la limpieza de sala, comedor, cocina, lavar baños, cocinar y lavar ropa, siendo así las principales actividades diarias. Para el tipo de trabajo que realizan está sobrecargado, ya que la trabajadora comenta que lava 2 baños de ropa, lo que equivale a 5 horas de trabajo aproximadamente, donde exige desgaste físico y mental, y si se habla en el sentido monetario en donde los precios tentativamente se pagan a Q75.00 por cada baño, ella entonces estaría ganando Q150.00 en 5 horas de trabajo, sumando así, las horas que dedica a las demás tareas asignadas, como barrer y trapear que conlleva alrededor de hora y media, regar las plantas de 15 a 20 minutos, lavar trastes y limpieza de cocina equivalente a hora y media, entrar ropa del lazo, doblarla y plancharla en dos horas, limpieza de baños 45 minutos; dando un total de 11 horas diarias, lo cual sobrepasa el límite de las horas diarias necesarias y estipuladas, por lo que refieren que la carga laboral es extremadamente alta y lo único que les queda es darse prisa y tratar que les de tiempo de todo.

Estas atribuciones son unas de las principales que se podrían enlistar ya que conforme se fueron desarrollando las entrevistas se conoce que también incluye el cuidado de niños, adultos y mascotas; tareas que gradualmente van desgastándolas física y emocionalmente. *“limpio las ventanas, barro, trapeo, y una vez a la semana tengo que pulir el piso con una maquina bien pesada, y a veces no me dejan ni para el jabón y yo tengo que comprarlo, también me pongo a lavar los baños y a limpiarle al perro”*. E.P. Caso #6. Se logra evidenciar otro de los casos en donde no se cumplen las condiciones laborales adecuadas, donde la trabajadora se ve expuesta a una excesiva carga de atribuciones, en donde se le asigna trabajo pesado en donde utilice al doble su fuerza laboral obteniendo desgaste físico; aparte que se debe encargar de los animales, ahora también debe enfrentarse a dar dinero de su bolsillo, desajustando al presupuesto que ya tiene, ya que en la entrevista indicó que ya no se lo reintegran. Se cuestionó sobre las herramientas e implementos de trabajo, y si los empleadores les otorgan lo necesario para realizar las actividades: *“no me dejan, yo tengo que ver cómo le hago con mi dinero y no me lo reponen”*. E.P. Caso #2. Esto es lo más preocupante e indignante; ya que el contratante no le brinda las herramientas, materiales y recursos necesarios, incumplimientos por parte de los contratantes para con las mujeres, ya que

ellos deben de dar todo el equipo, utensilios y herramientas para que puedan desempeñar el trabajo de una forma correcta.

Esto va de la mano con la excesiva carga laboral, ellas refieren que las atribuciones asignadas conllevan desgaste físico adicional para una sola persona y creen que en el trabajo que realizan se necesita al menos otra persona más. Se cuestiona sobre como creen que es la carga laboral y refieren: *“Mucha, ellos me decían que hasta que terminara me podía ir, y si no me daba tiempo, tenía que regresar al otro día para terminarlo, pero más temprano y aparte de eso me descontaban parte de lo que ganaba por día, era como un castigo”*. E.P. Caso #3. Realmente es preocupante saber este tipo de situaciones a las que las trabajadoras se enfrentan ya que los empleadores no se dan cuenta del daño que les hacen al comportarse de esta manera, refiriéndose a ellas con medidas de “castigo”, como que si hubiesen cometido algún delito o se han comportado de una manera incorrecta, les hacen ver como que les molestara el hecho de que ellas estén trabajando para ellos; cuando debería ser todo lo contrario, apoyarlas, retribuirles ya que aparte que es un trabajo, se convierten en una ayuda familiar para que los contratantes se dediquen a otras tareas del hogar y se despreocupen de la limpieza.

Las mujeres también comentaron que al realizar las actividades domésticas se sienten frustradas, cansadas, decepcionadas, amenazadas, decepcionadas, desesperadas, aturdidas y con mucha carga laboral. *“me siento frustrada, cansada, decepcionada, me siento mal porque me amenazan”*. E.P. Caso # 2. Nuevamente se puede notar que existen amenazas hacia las trabajadoras, en donde les hacen ver que si no cumplen con las actividades asignadas, serán despedidas, no les pagarán o les descontarán. Esta situación hace que se sientan aturdidas y desesperadas y por ende no desarrollarán el trabajo de una forma adecuada.

“La otra vez me descontaron por unas plantas que tenían en el jardín, porque dicen que por mi culpa se marchitaron que yo no las riego, pero viera que ni tiempo me daba, entre limpieza, cocina, pasear al perro, ya no podía regar las plantas todos los días”. G.F. Caso #7. Estos factores indiscutiblemente afectan en la salud, tanto física, mental y emocionalmente y esto repercutirá en un bajo rendimiento, disminuye las defensas, ocasionan dolor y debilidad corporal, les falta la concentración y memoria por lo que

definitivamente no podrán realizar correctamente las actividades diarias. Y no se puede dejar atrás el factor económico, ya que se ven afectadas al momento de descontar cierta cantidad de su ingreso, por causas que les imputan, y comentan que no pueden defenderse ya que no son escuchadas o el peor de los casos, pueden ser despedidas.

Con el trabajo doméstico ellas buscan condiciones de trabajo adecuadas: *“Una condición de trabajo es cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador; y cabe enmarcarlas junto a las condiciones de empleo y las condiciones de vida.”* (Organización Internacional del Trabajo, 2011). El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, en donde cierta parte son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos [...] y todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;

- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descansos diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Esto se podría cumplir si se les brinda un contrato laboral, en donde sean plasmadas dichas condiciones para cumplirlas en su totalidad. *“No hay contrato, no sé qué beneficios tengo, ellos no quieren gastar en eso”*. E.P. Caso #4. Este grupo de mujeres no cuentan con un contrato laboral otorgado por los empleadores, y esto hace más difícil que ellas puedan exigir que se cumplan las condiciones laborales otorgadas al trabajo doméstico situación hace que las trabajadoras domésticas prácticamente estén laborando únicamente por lo que les ofrecen verbalmente. No saben cuándo se dará por finalizado su periodo laboral, no tienen un horario fijo, no les brindan vacaciones, no tienen descansos durante la jornada de trabajo, no cuentan con prestaciones como lo es el Bono 14, Aguinaldo y tampoco les brindan bonificaciones estipuladas por la ley, no cuentan con seguro social y sobre todo, no les detallan las actividades asignadas. Se puede evidenciar entonces, que en estos espacios no se respeta la ley y no le dan importancia.

En cuanto al monto que reciben por los trabajos domésticos que realizan refieren: *“No tengo pago fijo, a veces por día o por semana al mes como Q600”*. E.P. Caso #6. Como bien lo menciona la OIT en el apartado anterior, en un contrato de trabajo se debe especificar el monto que el empleador recibirá por los servicios prestados, así como también la forma y día de pago, pero este grupo de mujeres no cuentan con ello, y únicamente dependerán que los contratantes cumplan con el ofrecimiento acordado. Es lamentable que se den estas situaciones, en donde la trabajadora no cuente con un

ingreso fijo por su desempeño, y que deba estar con la intriga de cuánto recibirá y aún peor, no sabe qué día le pagaran, por lo que ella no podrá hacer un presupuesto fijo, no podrá planificar sus compras o pagos ya que es algo que desconoce.

De la misma manera se abarcó el tema de bonificación e incentivo, fue uno de los temas que más comentaron y este refiere: aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas. (Ramón E., 2008). Al momento de preguntar a las mujeres, si el contratante les otorga bonificaciones o incentivos comentan: *“Si, a fin de año me dan Q150 o cuando cumpla años”*. E.P. Caso #1. Es evidente que el pago que reciben no es el adecuado para las tareas que realizan, indican que no les pagan a tiempo, les pagan menos de lo que acordaron, no reciben ningún bono extra, no les pagan horas adicionales, al contrario, les descuentan si rompen o quiebran algún artículo del hogar, si llegan tarde, si se tardan más de lo debido, esto hace que no sean productivas en el trabajo, hace que tengan baja autoestima y sobre todo que tengan una mala actitud frente a los encargados. Al saber que les brindan una sola bonificación al año, es un hecho denigrante, los empleadores no velan por el bienestar de sus empleados, no se rigen bajo lo que estipula la ley y no les preocupa el hecho que estas personas estén laborando día con día para ellos.

Otra de las preguntas que se realizó fue sobre la posibilidad que tienen las trabajadoras domésticas para ascender a otro puesto y comentan: *“ninguna, y para un nuevo empleo tengo que saber leer”*. E.P. Caso #5. Las posibilidades de ascenso es este trabajo son menores, ya que por un lado el tipo de trabajo no permite contar con niveles superiores y por otro lado es necesario que las personas puedan leer y escribir, situación que se hace difícil para esta población estudiada ya que carecen de estos recursos.

Conforme se fueron desarrollando las entrevistas, se dio lugar al tema de jornada laboral y descansos; *“todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a*

seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo". (Código de Trabajo de Guatemala). Se cuestiona a las mujeres respecto a la jornada de trabajo que les brindan y comentan: *"es muy extenso tengo que madrugar y salgo tarde"*. E.P. Caso #7. Es aquí donde se pudo conocer que es donde más están afectadas, ya que no cuentan con descansos adecuados en las jornadas diarias, tampoco les brindan descansos semanales ni vacaciones: *"no tengo descanso, trabajo de lunes a domingo"*. E.P. Caso # 2. *No, no tengo vacaciones*". E.P. Caso #1.

Por jornada laboral se entiende: El tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral. ("Jornada laboral, 2010"). Se preguntó sobre las horas que trabajan a la semana y refieren: *"pues la verdad no se bien cuantas, porque no tengo horario fijo"*. E.P. Caso # 3. Al no contar con ello, podría generar daños en la salud tanto física y mental, esto puede repercutir en la vida laboral y personal no tendrán la fuerza necesaria para desempeñar a cabalidad sus funciones ya que el descanso como tal ayudará a recuperar energías para continuar con las actividades. *"Lo que yo más espero es que me dejen descansar, al menos una vez a la semana, pero quieren que uno esté allí toda la semana y uno también tiene que atender a la propia familia de uno, recuerdo una vez que me dijo la señora que ella no sabía porque yo quería ir a mi casa si allí en su casa tenía todo lo que yo quería y es pura mentira seño, porque no me dejan ni tocar nada, por todo se enojan y uno también tiene necesidad de ver a su familia"*. G.F. Caso #4. Estas situaciones se pueden evitar si se cumplieran los acuerdos estipulados por la OIT además, si las mujeres se unieran al sindicato de trabajadoras domésticas en Guatemala SITRADOMSA en el que se promueve el respeto de los derechos humanos y laborales de este grupo de trabajo para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, y en donde pueda defender y proteger los intereses económico-social, cultural y educativo. Además que en ese sindicato tendrán la oportunidad de formarse y capacitarse por medio de talleres o cursos de interés. Otro de los beneficios con los que debe contar un trabajo es el de prestaciones: El objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a la población del país, a base de una

contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. (Congreso de la República de Guatemala). Al preguntar al grupo de mujeres estudiadas, si les proporcionan este tipo de prestaciones o tienen seguro social y comentan: “no, ninguno”. E.P. Caso #4. Mencionan que no cuentan con ninguna ayuda médica y cuando presentan quebrantos de salud así deben de llegar a trabajar, debido que si no asisten a sus labores, les descuentan de su salario, situación en la cual también se ven afectadas física y emocionalmente y esto hace que disminuyan su fuerza de trabajo. En la actualidad en Guatemala existe un programa especial de protección para trabajadoras de casa particular, el cual lo otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dicho programa es obligatorio para las trabajadoras domésticas quienes recibirán protección en riesgos de maternidad, accidentes y control de niño sano, pero en el caso de este grupo de mujeres no se cumple.

Asimismo, se abarcó el tema de expectativas y ambiente laboral y esto se refiere a: *“factores ambientales percibidos de manera consiente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento”*. (P., 2013) Se cuestiona sobre el trato que tienen los empleadores hacia ellas e indican: *“mal, ya que no se les puede decir nada porque rápido se alteran, andan siempre estresados o enojados, a veces me trago la cólera y me da dolor de estómago”*. E.P. Caso #3. Comentan que reciben malos tratos de los empleadores o contratantes, la forma en la que se dirigen hacia ellas no es la adecuada y esto afecta en la salud mental de cada una de ellas y solo escuchan palabras ofensivas, denigrantes, negativas, desagradables, esto hace que pierdan el deseo de trabajar con entusiasmo y actitud adecuada. Según los autores, en un lugar de trabajo se debe contar con un ambiente laboral favorable para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de una mejor manera. Esto se puede evidenciar que

no se cumple en estos espacios laborales donde acuden las mujeres objetos de estudio y afectará en el desarrollo de sus atribuciones. Lo que ellas esperan recibir de los empleadores es que las traten bien, que sean atentos y que las tomen en cuenta como parte de la familia ya que conviven con ellos por mucho tiempo, además esperan que les brinden descansos diarios, vacaciones, horarios adecuados y sobre todo un salario digno.

Como lo manifiesta en la teoría de las necesidades el autor Abraham Maslow, el ser humano se preocupa por la seguridad de cubrir las necesidades básicas, entre ellas la seguridad de empleo, recursos, salud y familia. El escalón básico es el de las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas estas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de que las va a seguir teniendo cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. (Castillo, 2013) En la entrevista se cuestiona si consideran que el trabajo que realizan mejora la calidad de vida personal y familiar y refieren: *“no, porque no me alcanza el dinero, y eso de descuidar a mi familia me genera problemas”*. E.P. Caso #3. Por tanto, se puede indicar que la familia de las trabajadoras se descuida y se desatienden, afectando esa convivencia que es una necesidad que todo ser humano desea, generalmente pasan la mayor parte del tiempo dedicándose al trabajo doméstico, tiempo que ya no regresa, y que por un lado se descuidan personalmente, por el otro a sus hijos o convivientes.

“No, estoy muy decepcionada por muchas cosas, todo lo que hay que hacer, no me pagan bien y no me dan descansos”. E.P. Caso # 2. Las trabajadoras domésticas mostraron estar insatisfechas con su trabajo, ya que indicaron que por un lado ese trabajo les da la oportunidad de llevar el sustento diario a su hogar, aprender cosas nuevas a ser útiles y aprovechar su fuerza de trabajo, pero por otro lado, refieren que ese trabajo no mejora la calidad de vida, ya que se ven afectadas tanto la vida personal como familiar, descuidan a los miembros del hogar y no les da tiempo de convivir con ellos, genera distanciamiento y por lo mismo, genera conflictos, situación que los empleadores no se percatan y no les dan la importancia que requieren.

Se cuestiona por qué deciden dedicarse a las tareas domésticas y comenta: *“porque desde muy pequeña mi mamá me enseñó a cocinar y limpiar y me mandó a trabajar”*.

E. P. Caso #6. Una de las principales problemáticas que afrontan las mujeres es que no saben leer ni escribir, debido a que la mayoría ni siquiera inició con un grado académico básico y es por ello que eligen estas actividades porque no han tenido oportunidad en su niñez, no les brindaron la oportunidad de educarse; situación que fija creencias a través del proceso de socialización principalmente en las mujeres que son madres, ya que repiten esta situación con sus hijos. El estudio es algo que transforma la vida de una persona debido a que obtiene y genera nuevos conocimientos, ayuda a relacionarse y comunicarse con la sociedad, además de fomenta el desarrollo, abriendo oportunidades de crecimiento laboral.

Una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de los compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. (Maya, 2018). También se cuestionó acerca de los conocimientos que han adquirido nuevos conocimientos: *“Si, un poco, aprendo de lo que hace la señora”*. E. P. Caso #7. Han aprendido principalmente a cocinar, indicaron que su sazón ha mejorado, ahora pueden cocinar más platillos y eso lo han utilizado a su favor, ya que cocinan para su familia y sobre todo cocinan para vender. Indican que únicamente están sobreviviendo día a día con tal de sacar adelante a la familia y obtener un ingreso para cubrir las necesidades básicas.

La teoría indica: *“El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro, en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí”*. (Lusthaus, 2002). Se preguntó si están interesadas en nuevos puestos de trabajo o en qué lugar les gustaría trabajar y comentaron: *“en una oficina, creo que allí si dan buenos beneficios, que me traten bien, que me den aumentos”*. E.P. Caso #7. Consideran que al cambiar de ocupación la situación mejorará y que en otros lugares pueda que les reconozcan su trabajo, les brinden atención y tratos adecuados y sobre todo que generen más ingresos económicos.

Por último, se habló sobre las metas a corto y largo plazo y de cómo lo pretendían llevar a cabo: *“a corto plazo, leer y escribir, lo lograré estudiando, y a largo plazo, poner mi negocio, lo lograré ahorrando”*. E.P. Caso #6. De forma general, es una

característica que tienen en común las 7 mujeres ya que comentaron que una de las principales metas que tienen es aprender a leer y a escribir, estudiar y lograr obtener un título a nivel medio para así contar con más oportunidades laborales y poder pelear por sus derechos.

Al finalizar las entrevistas y el grupo focal, las participantes agradecieron el tiempo que se empleó para realizar estas actividades, así como también que se les haya tomado en cuenta para realizar este estudio debido que nadie había preguntado cómo se sienten en estos trabajos y para ellas es algo importante pues sienten un suspiro de esperanza para que su situación mejore y que por fin alguien se pudo interesar en ellas. Comentaron que se sienten como en casa al realizar el trabajo y que establecen vínculos con la patrona y la familia de esta, pero que lamentablemente no las toman en cuenta y las hacen de menos, ellas esperan que sea recíproco. Mencionan que lo que están vendiendo no solo es su fuerza de trabajo, sino que su identidad como persona, dan tanto (esfuerzo, tiempo, dedicación, paciencia, cariño, entrega). Indican que el trabajo doméstico tiene diferentes necesidades las cuales no son atendidas, ya que son discriminadas y desvalorizadas y esto por no contar con niveles de estudio, la desigualdad, la pobreza en la que viven.

Como trabajadoras domésticas, desean que este trabajo sea reconocido como un trabajo digno, ya que engloba un sinnúmero de tareas, además que son tareas que se realizan doblemente por parte de la mujer, debido a que realizan trabajo en el hogar propio (privado) y luego lo realizan en las casas ajenas (público) y por ende se emplean mucho más esfuerzos y sacrificios por tanto, buscarán alguna manera de sobrevivir y debido a que carecen de educación, no saben leer y escribir, no cuentan con oportunidades de crecimiento laboral, además viven en situaciones de pobreza y en áreas rurales en donde no cuentan con apoyo institucional y gubernamental, se dedican a trabajos domésticos, los cuales no son bien retribuidos. Por su parte, los encargados de la ONG “El Buen Pastor”, agradecieron el tiempo de estas actividades y se mostraron interesados en los procesos que se llevaron a cabo.

Capítulo IV

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

- Las mujeres que se dedican al trabajo doméstico en el área rural no cuentan con la información necesaria para defender sus derechos y obligaciones como empleada doméstica, no cuentan con un contrato laboral en donde detallen las condiciones de trabajo y las prestaciones a las que están sujetas.
- Las mujeres que se dedican al trabajo doméstico no cuentan con salario y prestaciones dignas.
- Se encuentran emocionalmente dañadas, debido a la violencia física y psicológica.
- Las mujeres no cuentan con oportunidades de crecimiento laboral debido a la falta de educación, en donde el trabajo doméstico sea la única opción que tienen de trabajo.
- Las expectativas que tienen las mujeres que se dedican al trabajo doméstico no son las esperadas, ya que creyeron que las actividades que tendrían que realizar eran mínimas, en donde la jornada laboral fuera de 8 horas diarias y esto hace que no se valoren como mujer y como trabajadoras y se sientan dignas de ser reconocidas.
- Otra de las expectativas que tenían era que les pagarían su salario de una forma justa, puntual y sin descuentos extras, así como también esperaban recibir dinero extra como bonificación por los servicios prestados.
- En el área rural no se tiene conocimiento de las entidades de apoyo a la mujer, sobre todo del respaldo de las leyes laborales para el trabajo doméstico, donde se pueda mejorar la calidad de vida ya que son desvalorizadas y engañadas con falsos acuerdos laborales, los cuales llegan a afectar en la vida personal y familiar
- La falta de educación en las mujeres del área rural y que se dedican a las labores domésticas perjudica el bienestar individual, familiar y colectivo.

7.2 Recomendaciones

- Exigir a los empleadores la ejecución de un contrato laboral donde se detallen las condiciones, prestaciones, beneficios y tareas asignadas para cada una de las trabajadoras domésticas y así puedan reclamar los honorarios justos.
- Fiscalizar y hacer cumplir la legislación salarial, la cual debe ser verificada por las autoridades superiores, donde se asegure una remuneración justa y de esa forma mejorar el acceso a la información de las empleadas domésticas para que las habilidades y capacidades domésticas sean reconocidas formalmente
- Solicitar a la ONG “El Buen Pastor”, la pronta intervención en conjunto con los Derechos Humanos y el Ministerio de Trabajo a modo de verificar el trato hacia las trabajadoras, así como el cumplimiento de las condiciones estipuladas según la ley vigente.
- Que la ONG “El Buen Pastor”, realice talleres para dar a conocer las leyes que protegen a las trabajadoras domésticas con la finalidad que puedan conocer los derechos y obligaciones que deben tener, así como también talleres de autoestima y autovaloración para que puedan mejorar la calidad de vida.
- Promover en las áreas rurales la igualdad de género para que las mujeres tengan acceso a nuevos espacios de trabajo y empoderarlas por medio de campañas de sensibilización de derechos de las trabajadoras domésticas donde se reconozca la importancia de cada una de ellas en los cuidados del hogar y sobre todo fomentar el cambio de una actitud negativa por una positiva.
- Empoderar a la mujer, para que conozcan la diversidad de tareas y actividades que se pueden realizar, así como también la capacitación en nuevos conocimientos para desarrollar nuevas habilidades y destrezas para que a un mediano y largo plazo puedan utilizar para un nuevo empleo.
- A la Universidad de San Carlos ya a la Escuela de Ciencias Psicológicas, realizar programas de alfabetización para que las mujeres de escasos recursos en el área rural asistan y generen nuevos conocimientos para la mejora continua.

8. Referencias

- Arranz, A. (15 de 09 de 2017). *Pirámide de Maslow: Qué es y sus aplicaciones prácticas*. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/>
- Beltrán, C. A. (2013). Economía del cuidado en América Latina. *Supuestos*.
- Brito, Y. D. (2011). *Conceptualización de la desigualdad. Un acercamiento desde el enfoque sociológico*. Obtenido de <http://www.ilustrados.com/tema/8453/Conceptualizacion-desigualdad-acercamiento-desde-enfoque-sociologico.html>
- Brito, Y. D. (2011). *Conceptualización de la pobreza. Un enfoque sociológico del tema*. Obtenido de <http://www.ilustrados.com/tema/8455/Conceptualizacion-pobreza-enfoque-sociologico-tema.html>
- Buzan, T. Y. (1996). *Mapas Mentales: Las emociones*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Casas, L. O. (2008). Las mujeres que migran, dejando en su país de origen, su rol tradicional de cuidadoras, para asumir el papel económico de principal sustentadora del hogar, tradicionalmente reservado al varón.
- Castillo, A. (2013). Teoría de Maslow. *Revista de Ciencias Sociales*, 47.
- Código de trabajo de Guatemala. (s.f.). Descansos laborales. *Artículo 126*.
- Congreso de la República de Guatemala. (s.f.). Ley Orgánica del Seguro Social, decreto No. 295. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- D., B. (2015). *FLACSO El Desarrollo postergado*. Obtenido de www.flacso.edu.gt/?p=3777
- Escámez, J. (1981). *Autorrealización personal, fin fundamental de la educación*. Salamanca: Anaya.
- Franco, F. S. (1 de 06 de 2018). *Lamenteesmaravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>

- H., C. (2012.). *La desigualdad de la sociedad. Diferenciación y desigualdad en la sociedad moderna.*
- Ibañez., B. (Ibañez. B. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. Revista Mexicana de 1994
- Knight, J. A. (2017). Denuncias por incumplimientos laborales. *Prensa Libre.*
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación Organizacional.* NW, Washington: IDB Bookstore.
- Márquez, O. L. (1988). Condiciones laborales y su relación con la salud mental en las trabajadoras de maquila. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. (pág. 496). Brooklyn, Nueva York: Ediciones Diaz de Santos.
- Maya, J. S. (2018). *Desarrollo personal.* Obtenido de <http://www.sebascelis.com/desarrollo-personal/>
- Ministerio de Gobernación de Colombia. (08 de 2007). *Bases sólidas para el desarrollo humano.* Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-133793.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos Núm. 189, Artículo 7.* Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>
- Organizacion de Naciones Unidas. (2018). *Análisis y situación del país.* Obtenido de Análisis y situación del país: <http://onu.org.gt>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Condiciones de trabajo, convenio 189, Artículo 6.* Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Condiciones de trabajo. Guatemala.

Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de análisis de conducta*, 20.

P., J. H. (27 de 09 de 2013). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/COMPORTAMIENTO-ORGANIZACIONAL/1080596.html>

PNUD. (s.f.). Informe Nacional de Desarrollo Humano. Mujeres por refugio y pobreza en la ciudad de Guatemala.

Ramón E., Y. T. (26 de 11 de 2008). *Los incentivos y la motivación laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

Reygadas, L. (2004). *Las redes de la desigualdad: un enfoque multidimensional*. México.

Silveyra, S. (1992). *CINTEFOR. Ponencia presentada en el Foro Educativo Federal de la mujer*. Buenos Aires.

Zelaya, I. R. (2014). Trabajo doméstico en Guatemala.