

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**Al Ritmo de la Familia: Representaciones Sociales de las  
Empleadoras acerca de las Trabajadoras del Hogar y de Sí  
Mismas**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología que  
presenta

*Belén Ariana Boza Salmón*

Asesora:

*Dra. María Angélica Pease Dreibelbis*

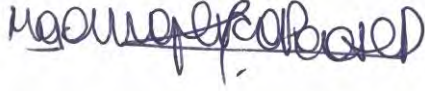
Lima, 2024

## INFORME DE SIMILITUD

Yo, María Angélica Pease Dreibelbis, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulada Al Ritmo de la Familia: Representaciones Sociales de las Empleadoras acerca de las Trabajadoras del Hogar y de Sí Mismas de la autora Belén Ariana Boza Salmón dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 05 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21/10/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 29 de noviembre del 2023

Apellidos y nombres de la asesora:	
<u>Pease Dreibelbis María Angélica</u>	
DNI:07879967	Firma
ORCID: 0000-0003-2645-4580	

## Tabla de Contenidos

<b>Resumen</b>	4
<b>Abstract</b>	5
<b>Introducción</b>	6
Contextualización Histórica	6
Situación Actual del Trabajo Doméstico	9
Representaciones Sociales	12
Estudios de las Representaciones Sociales del Trabajo Doméstico	14
<b>Método</b>	18
Participantes	18
Técnicas de Recolección de la Información	21
Procedimiento	22
Análisis de la Información	23
<b>Resultados y Discusión</b>	24
Representaciones Sociales de las Empleadoras	24
Representaciones Sociales del Proceso Laboral	29
Representaciones Sociales del Marco Legal del Trabajo Doméstico	35
Las Empleadoras Versus la Pandemia Mundial	35
Representaciones Sociales de las Trabajadoras del Hogar	37
Presencia en el Hogar de las Trabajadoras	42
Ambivalencia en la Inclusión dentro del Hogar	43
<b>Conclusiones</b>	47
<b>Referencias</b>	50
<b>Apéndice A: Tablas de Datos Sociodemográficos</b>	58
<b>Apéndice B: Consentimiento Informado</b>	62
<b>Apéndice C: Protocolo de Contención Emocional</b>	63
<b>Apéndice D: Ficha de Datos Sociodemográficos</b>	64
<b>Apéndice E: Guía de Entrevista Semi-Estructurada</b>	65

## Resumen

El trabajo doméstico constituye una manera de entender la relación entre mujeres de diferentes estratos sociales que se construye en la intimidad del hogar. En esta investigación, se exploró las representaciones sociales respecto a los roles y las dinámicas vinculadas al trabajo doméstico que tenían las empleadoras de clase social media alta de trabajadoras del hogar en Lima Metropolitana. Desde un abordaje cualitativo y un enfoque estructural para estudiar las representaciones sociales, se extrajo el núcleo de las representaciones sobre las empleadoras y las trabajadoras. Las participantes se caracterizaron por ser maternalistas, nuevo término usado para designar a las empleadoras que mantienen una relación positiva con sus trabajadoras, tanto que creen que han superado la relación jerárquica (y laboral) que se establece. Por eso, surgieron representaciones positivas alrededor de las trabajadoras del hogar, aunque estas perspectivas son susceptibles de tornarse negativas rápidamente si las empleadoras dejan de sentirse cómodas. Entonces, sigue valiendo preguntarse ¿está la trabajadora realmente integrada a la familia, o solo se encuentra al ritmo de esta?

*Palabras clave:* trabajo doméstico, trabajo del hogar, empleadoras del hogar, trabajadoras del hogar, representaciones sociales

### Abstract

Domestic work serves as a lens to examine the relationship between women of different social strata that is constructed within the intimacy of the home. In this study, the objective was to explore the social representations regarding the roles and dynamics linked to domestic work held by the upper-middle class employers of domestic workers in Metropolitan Lima. Employing a qualitative and structural approach to the study of social representations, the central core of the representations about employers and workers were obtained. Among this sample, a distinct characterization has emerged — *maternalist*, a term coined to label employers who maintain a positive relationship with their workers, so much so that they believe they have overcome the hierarchical (and labor) relationship that is established. As a result, favorable depictions have emerged around domestic workers. However, these can quickly turn negative if the employers no longer feel at ease. Considering these findings, it is still worth asking the question: does the domestic worker truly become integrated into familial fabric, or does her status remain relegated to the periphery of the household rhythm?

*Keywords:* domestic work, domestic employers, domestic workers, social representations

## Introducción

*¿Por qué si cocinan bien, limpian mal...  
 ...si saben comprar, son lentas...  
 ...si planchan bien, odian a los chicos...  
 ...si son confiables, hablan mucho...  
 ...y son eficientes, faltan...?*

— Maitena, Seis cosas difíciles de encontrar: Una buena mucama

En cuanto a sus trabajadoras del hogar, las empleadoras tienen mucho que decir. No sería raro que una de ellas reconociera la cita inicial como parte de su discurso interno si se cambiara las características por las de su propia “empleada”, “muchacha”, “chica” ... lo que demuestra la ambivalencia y ambigüedad presentes en la relación que mantienen. En ese sentido, una investigación sobre qué piensa la mujer que tiene todo el poder en la casa sobre “esa que la ayuda con las tareas domésticas” puede permitir dar cuenta de la manera en que las trabajadoras, al ser una reconfiguración de la servidumbre, siguen encarnando en cuerpo y mente las desigualdades sociales y económicas; a la vez que se continúa estigmatizando e ignorando la esencialidad de su labor, que radica en el cuidado de los hogares y las personas que conforman la sociedad.

### Contextualización Histórica

Desde tiempos coloniales, el Perú se ha caracterizado por mantener jerarquías sociales que han establecido una relación de poder desigual entre amos y siervos (Flores Galindo, 2013; Garavito, 2018b). Esta se ha visto fundamentada por y justificada en las diferencias socioeconómicas y culturales entre ambos, que han dignado a los patrones, familias blancas y con dinero, los herederos del imperio español y los gobernantes de la nueva república (Radcliffe, 1995). Así, durante la historia peruana, esta relación, supuestamente laboral, se puede rastrear a través de la subordinación y el abuso, observables en las condiciones generadas por la servidumbre, la esclavitud (Bourque y Warren, 1981), y el pongaje (Flores Galindo, 2013); así como en los trabajos generados a partir de la migración hacia las ciudades durante el siglo XX (Garavito, 2018b; Smith, 1978) y por el conflicto armado interno (Pávez, 2013). En la actualidad, el mejor ejemplo de esta tradición cultural es la relación entre las trabajadoras del hogar<sup>1</sup> y sus

---

<sup>1</sup> En este estudio, se utilizará la denominación trabajadora del hogar por ser el contemplado en la legislación y las asociaciones peruanas (Bastidas, 2012). El término empleada doméstica está entrando en desuso por el estigma que conlleva, y ahora se busca resaltar la condición de asalariada (Peñaranda et al., 2006).

empleadoras<sup>2</sup> (Gutiérrez-Rodríguez, 2010).

Efectivamente, esta relación está marcada por la discriminación, que ambas partes reconocen y aceptan como parte de la situación laboral (Schwartz, 2019). De esa manera, se trata de una relación muy particular, en la que dos mujeres comparten un espacio íntimo, el hogar, pero están separadas inevitablemente por sus diferencias sociales (Gutiérrez-Rodríguez, 2010). Estas se yuxtaponen en la interacción, colocando a las empleadoras por encima en la jerarquía social (Haskins y Lowrie, 2015), y estigmatizando a las trabajadoras por sus características socioculturales y lingüísticas (Gutiérrez-Rodríguez, 2010). Por lo tanto, las trabajadoras del hogar peruanas han sufrido de marginación múltiple por sus condiciones de género, edad, raza, clase social, y migrantes internas; constituyendo así uno de los grupos más vulnerables y desempoderados del país (Defensoría del Pueblo, 2016).

Tradicionalmente, las labores domésticas y de cuidado han pertenecido a la esfera privada femenina; en contraste al ámbito público masculino donde se posiciona el trabajo. Por lo tanto, el trabajo del hogar remunerado ha generado un cuestionamiento sobre su posición desde los inicios del movimiento feminista. Como la ética laboral feminista planteaba la renuncia a la pasividad y subordinación femenina, esta no se encontraba en las trabajadoras del hogar, que reproducían la labor esperada de ellas y se encontraban al servicio de otras mujeres que determinaban sus conductas y pensamientos (Schwartz, 2019). Así, el trabajo doméstico sigue formando parte de la esfera privada, en la que la familia surge como la institución que lo regula por excelencia (Blofield y Jokela, 2018).

Consecuentemente, la socialización de género en tareas domésticas se ha extrapolado como una oportunidad laboral dentro de hogares más pudientes (Pávez, 2013). Históricamente, las niñas indígenas de baja condición socioeconómica han migrado a la ciudad para ocupar esta labor; pues el trabajo doméstico les aseguraba hogar, comida, y educación a cargo de familias de clase media y alta. Esto sucedía a través de la venta de las niñas (Young, 1987), o como un servicio a cambio de educación (Garavito, 2018b). Así, se promovía el paternalismo y la dependencia de las niñas con sus nuevas familias, formando un lazo cuasi familiar que asegurara el respeto y la devoción (Young, 1987).

Asimismo, el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente realizado por mujeres

---

<sup>2</sup> Se hablará mayormente de trabajadoras y empleadoras en femenino porque se trata de un trabajo marcado por la feminización de lo doméstico (Blofield y Jokela, 2018; Gutiérrez-Rodríguez, 2010).

indígenas y afrodescendientes, grupos con una falta estructural de acceso al poder debido a su raza y cultura. Gutiérrez-Rodríguez (2010; 2014) designa este proceso la colonización de la labor, cuyos efectos se pueden observar actualmente en las creencias, emociones y conductas encarnadas por las trabajadoras y empleadoras. En efecto, el orden social que derivó de la estructura colonial mantuvo estructuras jerárquicas basadas en la raza, que justificaron el autoritarismo y la violencia de las élites peruanas hacia las clases populares (Flores Galindo, 2013). Esta división racial sirvió como fundamentación de las desigualdades económicas y políticas (Radcliffe, 1995), manteniendo así la pobreza generacional y a los grupos subalternos en los trabajos menos deseables (Garavito, 2018b).

Por lo tanto, la condición de clase es esencial para entender la construcción social de la identidad, pues esta debe concebirse como una relación dinámica entre dos grupos heterogéneos: trabajadoras y empleadoras (Schwartz, 2019). Históricamente, estas últimas han buscado mantener distancia de las trabajadoras, a quienes consideraban objetos serviles (Smith, 1978) poco decentes (Cosamalón, 2019). Además, las han adoctrinado en valores como respeto, obediencia, y armonía a través de instituciones sociales para legitimar la explotación;<sup>3</sup> a la vez que se ha impedido su acceso a la educación y al intercambio con pares para mantener la división social estática (Smith, 1978; Young, 1987).

Este clasismo se refuerza geográficamente. Entre 1940 y 1970, miles de mujeres migraron internamente hacia Lima buscando oportunidades económicas y formativas (Bourque y Warren, 1981). Prontamente, dos tercios de estas laboraban en el hogar, ya que este trabajo proporcionaba techo y comida (Smith, 1978). A su vez, la migración fomentó la autonomía laboral y económica de las trabajadoras (Cosamalón, 2019), propiciando el acceso a la educación y el comienzo de reuniones clandestinas para discutir su situación laboral. Estas culminaron en 1970 con la congregación en San Isidro para el reconocimiento del sindicato de trabajadoras y la aglomeración de 10,000 mujeres para la boda de una protagonista de telenovela que resultaba ser una trabajadora como ellas. Así, las trabajadoras se van alejando de la esfera familiar para formar parte del escaparate urbano como una clase social diferenciada, con un menor número de trabajadoras cama adentro (Smith, 1978; Young, 1987) y gran presencia en los sectores

---

<sup>3</sup> Entre estas, se encontraban municipalidades; agencias de empleo; y educativos, muchas veces católicos, que colocaban a las trabajadoras en familias “aprobadas” por la institución (Smith, 1978; Young, 1987).



populares alejados de las zonas de élite (Flores Galindo, 2013).

### **Situación Actual del Trabajo Doméstico**

En la actualidad, forma parte de la costumbre latinoamericana contratar trabajadoras del hogar, por lo que es la región con mayor cantidad de estas a nivel mundial. Así, de cada doce asalariados, una es trabajadora del hogar<sup>4</sup> (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Como existe una falta de servicios públicos de cuidado que las familias de clase alta y media buscan cubrir (Anderson, 2010), las empleadoras continúan demandándolo por sus beneficios: mayor tiempo para labores profesionales (Blofield y Jokela, 2018), recreativas, y la conveniencia de contar con “ayuda” doméstica (Schwartz, 2019). Por eso, las mujeres más marginadas deben dedicarse a este por necesidad económica, situación que las empleadoras aprovechan para pactar pésimas remuneraciones y condiciones laborales (Jokela, 2015).

En el Perú, las empleadoras suelen pertenecer a las clases altas, cuyos ingresos les permiten contratar trabajadoras. Esto también significa que la mayoría de las empleadoras cuenta por lo menos con estudios secundarios, lo que se refleja en ocupaciones laborales demandantes. Se sabe que, a mayor sea el ingreso y las horas de trabajo de estas, a su vez es mayor la contratación de trabajo doméstico que hacen. Además, a esta se ha asociado que tengan hijos menores de seis años y que en el hogar resida una menor cantidad de mujeres. En los últimos años, la demanda ha cambiado de trabajadoras cama adentro a cama afuera, pues en algunos casos la contratación se da en hogares jóvenes con menor capacidad adquisitiva y variaciones en la organización del hogar, como el retraso de la maternidad (Garavito, 2018a).

Estas empleadoras contrataron, en el 2021, a 344,200 trabajadoras del hogar, lo que ascendió al 2% de la población ocupada nacional. De estas, el 92.2% se encontraba laborando en condiciones de informalidad y trabajaba un aproximado de 44 horas semanales (Instituto Nacional de Información y Estadística [INEI], 2022). Por ser un trabajo subvalorado, el sueldo mensual promedio apenas sobrepasa la remuneración mínima vital [RMV] con 998 nuevos soles peruanos. No obstante, la informalidad genera una brecha de ingresos del 38.8% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2022). Además, es importante mencionar que, actualmente, se calcula

---

<sup>4</sup> No obstante, las cifras alrededor del trabajo doméstico se encuentran sub reportadas por las dificultades para cuantificar el trabajo doméstico informal, sobre todo en menores de edad (Jokela, 2015).

que al 2020, la cifra de trabajadoras del hogar alcanza las 496,000 (Defensoría del Pueblo, 2020), y supera el medio millón según ellas mismas (Sarmiento, 2020).

Por otro lado, las percepciones sociales sobre las trabajadoras han afectado su nivel de protección legal (Oelz y Rani, 2015), lo cual se muestra en cómo el gobierno peruano dictaminó en el siglo XX que estas relaciones laborales se rijan familiarmente<sup>5</sup> (Smith, 1978). De esa manera, se invisibiliza la relación laboral donde el hogar es un centro de trabajo (Schwartz, 2019), y las empleadoras no cumplen con la responsabilidad de informarse y acatar las normas correspondientes (Oelz y Rani, 2015). En consecuencia, las trabajadoras han tenido que luchar por sus intereses colectivamente, logrando así en el 2003 que se promulgue la Ley de los Trabajadores del Hogar. No obstante, recién en 2018 se ratificó el Convenio de Trabajadoras Domésticas (Kajatt, 2020) de la OIT (2011; 2012), que busca disminuir la informalidad y empoderar a las trabajadoras.

Durante el 2020, se derogó el Decreto Legislativo 1499 y luego la Ley N°31047 para regular el trabajo en el hogar. Así, las trabajadoras forman parte del régimen laboral general y tienen derecho a recibir seguridad social y pensión (registrados en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria), vacaciones pagadas, compensación por tiempo de servicios y gratificación correspondiente a un mes. Además, debe haber un contrato escrito obligatorio y un registro de este frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además, se estipuló la edad mínima de 18 años para trabajar; el requisito de protección para la seguridad y salud; y la prohibición explícita de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

Adicionalmente, las trabajadoras son potenciales víctimas de violencia por encontrarse en aislamiento físico y social dentro de un hogar ajeno, caracterizado por el autoritarismo y la separación de la protección estatal (Flores Galindo, 2013). Por eso, el trato del empleador se considera uno de los aspectos más importantes del empleo (Young, 1987). Por su posición de vulnerabilidad, las trabajadoras pueden enfrentarse a un ambiente hostil de trabajo y vivienda (Garavito, 2018b), que atenta contra la dignidad de su trabajo y las lleva a aceptar otras violaciones. Por ejemplo, el trabajo puede tornarse forzado con amenazas de retención de sueldo, despido, y alimentos

---

<sup>5</sup> Perú recién tuvo su primera ley a favor de las trabajadoras del hogar durante el gobierno de Velasco Alvarado (Smith, 1978). En cambio, históricamente, los gobiernos de derecha latinoamericanos no han apoyado la causa porque los gobernantes pertenecen a las élites que se benefician del trabajo doméstico (Blofield, y Jokela, 2018).

(OIT, 2012). En Perú, las trabajadoras mencionan la explotación que sufren por el exceso de trabajo en horarios interminables sin descanso; así como por agresiones físicas y abusos sexuales por parte de los empleadores hombres (Bastidas, 2018). A esto, se suma el trabajo infantil, donde son más propensas a abusos y a no recibir una educación (Pávez, 2013).

La situación de vulnerabilidad se vio exacerbada por el aislamiento social a causa de la pandemia de la COVID-19. La Defensoría del Pueblo (2020) reporta que los empleadores realizaron múltiples despidos arbitrarios, retenciones ilegales, recargos laborales sin compensación, y recorte de pagos y beneficios; además de no facilitar las medidas adecuadas de seguridad y generar contagios (Sarmiento, 2020). Los empleadores expresaron su descontento en redes sociales: “te recomiendo que no contrates a nadie por que [sic] no conocemos sus costumbre [sic] y el tema principal viene en micro o combi” o “se [sic] de una familia que por permitir a la empleada del hogar irse y regresar, contagió a todos” (Avilés, 2020). Así, se revelaron los prejuicios de los empleadores que, al no poder retener a sus subordinadas, realizaron comentarios ofensivos en público (Agurto, 2020).

A partir de lo expuesto, diversas disciplinas se han interesado por el trabajo doméstico, retratando así un análisis interdisciplinario. Desde los estudios de género, se ha hecho énfasis en la división sexual del trabajo y la interseccionalidad para analizar las interacciones desde el privilegio de las empleadoras y la subordinación de las trabajadoras (Schwartz, 2019; Valdez, 2014). Desde las ciencias sociales, los estudios etnográficos han entendido este trabajo como una herencia histórica de la relación racista entre amos y siervos (Ally, 2015; Haskins y Lowrie, 2015), resaltando la migración internacional (Gutiérrez-Rodríguez, 2010).

Finalmente, en psicología se ha estudiado el tema desde la salud mental, sobre todo en países asiáticos con trabajadoras nacionales y migrantes. Así, la estigmatización social (Singh, 2017), el aislamiento (Anjara et al., 2017) y las agresiones (Gilani y Waqar, 2018) inducen estrés y afectos negativos, lo que lleva al desarrollo de estrategias de afrontamiento (Van Bortel et al., 2019) y resistencia (Donald y Mahlarji, 2006). Por otro lado, tanto las actividades religiosas y sociales (Chung y Mak, 2020) como las relaciones laborales afectuosas generan bienestar (Marais, 2016).

## Representaciones Sociales

Para poder comprender los procesos psicosociales, se debe tomar en cuenta los factores históricos, culturales y macrosociales (Wagner et al., 1999). En ese sentido, el Perú tiene un conocimiento socialmente elaborado y compartido sobre el trabajo doméstico. En las últimas décadas, este ha evolucionado para incluir una mayor protección legal y una menor estigmatización social, a lo que se suma la situación actual de aislamiento social durante la COVID-19. Así, cualquier “irrupción inesperada en un orden temporal y un estado de cosas” se ancla en el imaginario social existente y genera pensamientos y acciones consecuentes (Jodelet, 2008, p. 54), dando a entender la importancia de estudiar las representaciones sociales dentro de los cambios sociales.

El concepto de representaciones sociales [RS] fue inicialmente propuesto en el siglo XIX por Durkheim, quien estableció la diferencia entre representaciones individuales y colectivas para delimitar los campos de la psicología y sociología. Moscovici, padre de la Teoría de las RS, planteaba que los procesos colectivos no pueden reducirse a los individuales, pues muchos procesos traspasan lo personal para establecerse en el imaginario colectivo (Rateau et al., 2012). De esa manera, Moscovici (1961) define las RS como estructuras del pensamiento socialmente compartidas que tanto forman la realidad como se retroalimentan de la misma, ya que surgen a partir de interacciones sociales y tienen una función comunicativa entre los grupos. Así, la representación no es un mediador de la realidad, sino un marco interpretativo de la misma.

Por lo tanto, las RS permiten organizar los sentidos comunes generados en la interacción social alrededor de un fenómeno específico, ayudando a focalizar la información dispersa para responder en el medio. Así, las RS tienen una función orientadora para los grupos que conforman la sociedad, pues generan un código común que se utiliza continuamente en la interacción social (Banchs, 1986), que a su vez forma una realidad compartida. A una mayor difusión de las RS, estas se van convirtiendo en el contexto en el que se crea y discute el conocimiento. Así, las personas de un mismo grupo asumen que tienen RS parecidas (Moscovici, 1994). De esa manera, las RS impulsan la formación de una identidad y pertenencia social, siendo el producto y proceso del desarrollo individual dentro de un grupo social con un lenguaje propio (Jodelet, 1991; 2008). En ese sentido, Moscovici argumenta que se trata de una representación de naturaleza social en tanto está extendida en un grupo, donde se

convierte en expresión de una organización social que forma y orienta las interacciones y conductas (Banchs, 1986).

Las RS tienen tres perspectivas teóricas que buscan complementarse para no separar los procesos de sus contenidos. El enfoque procesual propuesto por Jodelet (2000) considera el desarrollo de las RS desde los procesos sociales e históricos, resaltando la complejidad dinámica de la sociedad y cómo esta afecta la elaboración individual de los fenómenos (Banchs, 2000). En su análisis de procedencia de la información, la autora considera cuatro fuentes desde lo personal a lo social: vivencias, pensamientos sobre uno mismo, información del medio, y fuentes formales (Mora, 2002). A través de la importancia del lenguaje como producción del conocimiento, Jodelet (2008) explica que las RS se pueden abarcar profundamente desde técnicas etnográficas, *focus groups*, entrevistas, asociación de palabras, etc., por la manera en que las RS tanto nacen como se construyen en el lenguaje (Rateau et al., 2012).

En segundo lugar, el enfoque sociológico propuesto por Doise se enfoca en las estructuras sociales y su interacción con las estructuras cognitivas individuales en la conformación de las RS (Banchs, 2000). Por eso, el posicionamiento sobre un objeto depende del lugar en el entramado social o la pertenencia grupal, así como de las situaciones y diferencias individuales. Por lo tanto, las RS pueden generar debates intragrupales en base a los intereses de estos. Para Doise, el consenso del grupo social funciona como los puntos de anclaje para la RS, y las diferencias o similitudes entre estos dependerán de las relaciones entre esos grupos (Rateau et al., 2012). En cuanto a sus métodos, son mayormente estadísticos y cuantitativos (de Rosa et al., 2018).

El tercer enfoque, el estructural de Abric (2001a), se centra en los contenidos de la representación a través de la Teoría del Núcleo Central. La RS se constituye como un conjunto organizado dividida en dos subsistemas. El núcleo son los elementos que le dan significancia y consistencia a la representación; por lo que genera y organiza la información sobre un fenómeno, volviéndose resistente al cambio. Alrededor de este, se encuentra el sistema periférico que contiene la información o los cognemas más accesibles sobre el objeto, logrando que la RS sea adaptativa en tanto puede actualizarse con nueva información (Abric y Moliner, 2015). Por un lado, se utiliza métodos que estudian la relación entre el objeto y los cognemas para diferenciar los elementos centrales de los periféricos, basados en su compartir, accesibilidad, condicionalidad y exclusividad al fenómeno. Por otro lado, hay métodos que estudian la relación entre

elementos, midiendo su asociatividad a partir de la distancia y los conectores usados (Wolter, 2018).

Adicionalmente, las RS suponen procesos que denotan su conformación como estructuras cognitivas en un contexto social. El proceso de objetivación implica la selección y descontextualización de la información del medio, cargada de afectos, para naturalizarla en RS. Se trata de una abstracción de lo social para convertirlo en una representación. El anclaje describe el proceso contrario, aunque complementario, pues refiere al significado, la utilidad y la jerarquización de la RS en la sociedad. Es el enraizamiento del objeto de la representación en el imaginario colectivo para una persona o grupo (Mora, 2002). En ese sentido, la información producida y recogida del medio se estructura y jerarquiza en su campo de representación, lo que implica un componente motivacional y conductual al manifestar actitudes sobre un objeto; demostrando así las tres dimensiones de las RS (Banchs, 1986).

Por lo tanto, las RS son guías de acción para los comportamientos sociales que mantienen la complejidad individuo-sociedad, generando un conocimiento más completo acerca de fenómenos sociales en un contexto cambiante, complejo, y común (Jodelet, 1991; 2008). Por eso, las RS resultan pertinentes para abordar la psicología social latinoamericana, caracterizada por la coexistencia de formas de vida tradicionales y modernas (Jodelet, 2000), como vendría a ser el trabajo doméstico (Flores Galindo, 2013). Asimismo, las RS pueden responder a agendas políticas e ideológicas, justificando así conductas de exclusión (Jodelet, 1991). Por lo tanto, este estudio surge de una psicología política que cuestiona el sentido común opresivo, tal como planteó Moscovici (Mora, 2002) con miras a la intervención y la transformación social (Rateau et al., 2012). En consecuencia, se considera que las RS resultan un constructo adecuado para abordar las vivencias de las empleadoras a través de un imaginario social marcado por la marginación y existente desde la colonia.

### **Estudios de las Representaciones Sociales del Trabajo Doméstico**

Existen algunas investigaciones que han buscado abordar el trabajo doméstico desde las RS. En primera instancia, el estudio clásico de Lautier y Marques (1994) encontró que las RS sobre el empleo que tienen tanto las trabajadoras como empleadoras determinan la configuración social del trabajo doméstico en América Latina; en tanto este se caracteriza por la informalidad, la baja regulación institucional,

y relaciones laborales personalizadas. En ese sentido, resulta relevante conocer las RS que mantienen las empleadoras sobre sus trabajadoras.

El estudio de Peñaranda et al. (2006) en Bolivia a través de entrevistas y mostrándoles láminas a trabajadoras y empleadoras encontró que estas últimas perciben negativamente a las primeras: las consideran flojas, fregadas, mentirosas, chismosas, y ladronas. Estas RS se asocian a las clases bajas y demuestran sentimientos como rabia y resentimiento; lo que permite mantener las distancias y naturalizar la jerarquización, a la vez que influye en el proceso de contratación. A pesar de representar los servicios de las trabajadoras como esenciales, el trabajo doméstico es liviano y fácil, lo que justifica bajos sueldos. Además, las empleadoras consideran que las trabajadoras se aprovechan por saberse esenciales para traspasar los límites de distancia social y autoridad; en vez de estar agradecidas por la “civilización” que reciben en el mundo de las empleadoras. De esa manera, las RS negativas permiten reproducir la desigualdad social y la inferiorización de las trabajadoras, incluso llegando a generar contextos de abuso sexual.

En cuanto a su relación, las empleadoras consideran que debe haber confianza, pero siempre sin romper la distancia social. Además, la trabajadora debe ganarse el buen trato; es decir, este se trata de una acción altruista por parte de la empleadora. Si bien las empleadoras no maltratan, no solo conocen a gente que sí, sino que también justifican estas conductas pues consideran que llevan a un mejor comportamiento por parte de las trabajadoras. Por último, la relación es una constante lucha, pues la empleadora no quiere ser desplazada por la trabajadora dentro de su hogar, sobre todo cuando hay niños en casa que cuestionan la valía maternal (Peñaranda et al., 2006).

Peñaranda et al. (2006) también mencionan que, desde la perspectiva de las trabajadoras, el trabajo doméstico se resume en el cognema “ni modo”. Es decir, lo consideran una necesidad por el sueldo, techo, y comida que reciben; pero se sienten avergonzadas por el estigma alrededor de este. Esto genera una desmotivación laboral que se exagera con la explotación y el maltrato que entienden como parte del trabajo. Además, es un trabajo rutinario y aburrido sin posibilidades de socialización. Por eso, las trabajadoras desean ganarse el cariño de la familia, lo que a la vez implica recibir mejores trato y condiciones laborales.

Por otra parte, el estudio de Gorbán (2015) sobre RS de las trabajadoras y cuidadoras de niños en Argentina a través de entrevistas a sus empleadoras mostró que el proceso de contratación es estresante por la intimidad del trabajo. Por eso, hay un

cambio reciente hacia contratar cuidadoras profesionales para los bebés, cuya RS se construye en oposición a la trabajadora. Como las trabajadoras no son de clase media y alta, no son tan confiables, responsables, o presentan tanta higiene como una profesional. Sin embargo, con el tiempo, los gastos económicos llevan a la contratación de una trabajadora que se ocupe también del niño a un menor sueldo, por tratarse de un perfil subestimado laboralmente.

Finalmente, se encuentra el estudio de Gorbán y Tizziani (2015) en Argentina que entrevistó a trabajadoras. Este argumenta a favor de la circulación de información legal a través de espacios de socialización y asociaciones de trabajadoras del hogar, que permitiría la ampliación de su campo cognitivo, alterando sus RS sobre el trabajo, y generando así cambios en sus relaciones y condiciones laborales. En ese sentido, faltaría investigar este tema desde la disciplina psicológica en Perú.

A pesar de este vacío en la literatura, existen investigaciones que aportan al tema, aunque no desde las RS. La tesis de maestría cualitativa de Valdez (2014) sobre derechos laborales en Lima a base de entrevistas clasificó a las empleadoras y las relaciones que mantienen con sus trabajadores como adentro. La empleadora madre genera un vínculo “como de familia” con la trabajadora. Se siente orgullosa de su propia generosidad y buen trato, a pesar de establecer una jerarquía en la que controla la vida personal de la trabajadora. La empleadora victimizada es mártir de la exigencia de derechos y del carácter malcriado de la trabajadora. La empleadora funcional mantiene una relación laboral distante, buscando invisibilizar la presencia de la trabajadora en su casa. La empleadora suplente es dependiente de la trabajadora en tanto deja que la reemplace en su rol de madre y cuidadora para dedicarse a su propio trabajo. Además, para las empleadoras, la trabajadora ideal es aquella que realiza sus labores proactivamente, al gusto de la familia, y no se “pasa de la raya” en la interacción.

Por el contrario, la investigación en Brasil de Pinho (2015), a partir de un estudio etnográfico basado en entrevistas y observación participante, encontró que las empleadoras tildan a las trabajadoras de indolentes, desechables, fuera de la modernidad, sucias, y físicamente fuertes; lo que generaría la explotación continua de sus cuerpos. Asimismo, la investigación de Gorbán y Tizziani (2014) en Argentina, a través de entrevistas a empleadoras y observaciones de trabajadoras, muestra que, aunque las empleadoras consideran el trabajo doméstico como su “salvación”, esto no se traduce a las trabajadoras en sí, que solo proporcionan ayuda y no parecen realizar tareas muy complejas o importantes. Esto responde a una relación marcada por la



asimetría que no debe cuestionarse; por lo que las trabajadoras son ignorantes, e inferiores en su vestimenta, manera de hablar, y gustos.

Adicionalmente, existen estudios peruanos, pero solo desde el punto de vista de las trabajadoras, y no desde la perspectiva de quienes tienen el poder en la relación. Según el estudio cualitativo de Bastidas (2018) a 89 trabajadoras, se encontró que representaban el cuidado como un trabajo físico y emocional siempre ligado a la organización del hogar. En contraste, el trabajo de cuidado se representaba como una obligación y un sacrificio para “ganarse la vida”, pues deben enfrentarse a maltratos emocionales y físicos, pésimas condiciones laborales, riesgos de salud por la exposición a ácidos y lejía, y falta de realización personal. En cuanto a la modalidad del, las de cama adentro piensan que tienen un mayor riesgo de explotación; mientras que las de cama afuera, que el precio y tiempo pasado en el transporte las afecta bastante.

Por último, Mick (2011) estudió los patrones lingüísticos de trabajadoras migrantes para explorar las barreras socioculturales con las que se encuentran. Todavía se da una diferenciación geográfica y valorativa de *acá* (Lima) con *allá* (provincia de origen), generando una división racial entre los limeños mestizos y los serranos indígenas. La autora explica que esto sucede a partir de la humillación que sufren los migrantes en la capital, que los lleva a reproducir el discurso que genera su misma opresión. No obstante, también hay trabajadoras que rechazan la ideología dominante, reinterpretan su situación social y transgreden la jerarquía impuesta.

En consecuencia, el objetivo general de la investigación es explorar las representaciones sociales respecto a los roles y las dinámicas vinculadas al trabajo doméstico de las empleadoras de trabajadoras del hogar en Lima Metropolitana. Para poder llevarlo a cabo, se tienen dos objetivos específicos en base a las actrices de la relación: explorar las RS respecto de las empleadoras, y explorar las RS sobre las trabajadoras del hogar.

Por la naturaleza del tema a investigar, el presente estudio tendrá un abordaje cualitativo desde el enfoque de las representaciones sociales. Este permite una comprensión abierta y flexible desde las perspectivas diferenciadas de las actrices, pues entiende que cada grupo social tiene individuos con sus propias vivencias basadas en sus realidades personales (Creswell y Creswell, 2017). Finalmente, el método cualitativo permite una profundización y fortalecimiento de la información que resulta pertinente para abordar el constructo de RS (Caillaud et al., 2019), además de ser el método elegido para estudiar el fenómeno del trabajo doméstico en América Latina.

## Método

El presente estudio se centra en el constructo de representaciones sociales desde la psicología social y bajo un enfoque estructural, que busca identificar el núcleo de la representación. Se utilizó el abordaje cualitativo de investigación para poder interpretar la realidad cambiante y compleja alrededor del tema en cuestión. Como se comprende que cada persona tiene una historia que contar, el abordaje cualitativo desde la epistemología fenomenológica permite darles a las participantes un rol activo en la comprensión de su medio social y su bienestar (Creswell y Creswell, 2017). De esa manera, se toma en cuenta las experiencias, sentimientos, y percepciones subjetivas para comprender el fenómeno desde la perspectiva de cada participante, el significado que le otorgan, y el punto de vista conjunto (Hernández et al., 2014). A nivel metodológico, el diseño de estudio fue el enfoque temático, específicamente el análisis temático, que permite identificar las categorías de información centrales al fenómeno desde el discurso de los participantes, es decir, de manera inductiva (Nóblega et al., 2020).

### Participantes

Las participantes de la presente investigación fueron ocho empleadoras de trabajadoras del hogar. Los datos completos pueden observarse en el Apéndice A. Sus edades oscilaron entre los 43 y 76 años ( $M = 52.125$  años,  $SD = 11.59$ ). Todas tenían un origen cultural limeño, basado en su lugar de nacimiento, el de sus padres, y su idioma nativo. Seis se autoidentificaban étnicamente como blancas y dos como mestizas, y todas residían en distritos de la clase dominante (según lo establecido por Rentería y Zárate (2022) a partir de indicadores de capital económico y cultural), lo cual concuerda con su nivel socioeconómico autopercebido. Eran madres de por lo menos dos hijos, cuyas edades iban desde los 2 hasta 54 años. Para asegurar la diversidad de la muestra, se buscó encontrar un balance entre quién era jefa del hogar: tres empleadoras lo eran mientras que tres lo compartían con su pareja. Igualmente, se buscó un balance en base a la modalidad de empleo, pues cinco participantes contrataban cama adentro, mientras que tres lo hacían cama afuera. Las ocho empleadoras tenían contratadas doce trabajadoras, con un máximo de dos trabajadoras por empleadora. Todas venían por recomendación, sea de familiares o de otras trabajadoras en las que confiaban.

Las empleadoras cumplían con la mayoría de sus obligaciones antiguas dentro de la relación laboral, cuando el trabajo doméstico se consideraba parte del régimen laboral especial (Kajatt, 2020), a excepción de la inscripción en un sistema de

pensiones. Resalta que una empleadora no daba vacaciones porque era “difícil prescindir de las nanas” y que otra empleadora no daba pensión porque su trabajadora “prefería su sueldo completo”. Al momento de su entrevista, ninguna empleadora había comenzado la transición para cumplir con el nuevo marco legal. Solo una participante contaba con un contrato escrito registrado bajo el MTPE, mientras que el resto, con uno verbal.

En cuanto al contexto elegido, Lima Metropolitana se caracteriza por tener las jornadas laborales más largas, al ser el mercado con mayor demanda, pero también mayor oferta. En la región, el 3.8% de la población económicamente activa se conforma de trabajadoras del hogar (INEI, 2022). Se trata del mercado más grande del país, donde se encuentra la mayor cantidad de trabajadoras y la mayor parte de familias que pueden pagar este servicio. De la muestra, el sueldo promedio fue 1494 soles ( $SD = 337.18$ ), lo cual supera en casi 50% el sueldo promedio nacional, correspondiente a 998 soles (MTPE, 2022). Además, estas trabajadoras laboraban 10 horas en promedio ( $SD = 2.57$ ), pues, como contarán las entrevistadas, es difícil atenerse a las ocho horas diarias.

La mayoría de las trabajadoras son migrantes internas, aunque también hay trabajadoras nacidas en Lima y Callao (Bastidas, 2012; Mick, 2011) que son migrantes de segunda y tercera generación y viven en las periferias de la ciudad (Garavito, 2018a). Algunas trabajadoras eran limeñas, pero también provenían de varias regiones del Perú, como Puno o ciudades costeñas: Ica, Lambayeque, y Piura. Sus padres y madres serían de las mismas regiones. Como lengua materna, las trabajadoras hablaban no solo español como las empleadoras, sino una quechua y otra, aunque la empleadora no estaba segura, aimara. En ese sentido, se observa la división geográfica de Lima entre los sectores populares y de élite. Durante varios períodos de migraciones, los primeros han ido asentándose en los alrededores de la ciudad. Por eso, las clases altas se han ido retirando hacia el sur y el este, cercándose en distritos como San Isidro, Miraflores, Las Casuarinas, y La Molina. En estos, instalan rejas, murallas, y policías privados en nombre de la protección y la seguridad, a la vez que solo se mueven entre sus zonas para no tener que interactuar con las clases populares (Flores Galindo, 2013).

El proceso de conformación del grupo de participantes fue a través de una convocatoria hecha en redes sociales difundiendo los criterios de inclusión para el estudio. A partir de este, se implementó la estrategia de bola de nieve con las ya entrevistadas para conseguir más participantes interesadas. En cuanto al corte del número de entrevistadas, se utilizó el criterio de saturación de categorías para no realizar entrevistas cuya data no aportara nada nuevo (Creswell y Creswell, 2017).

Los criterios de inclusión fueron que las empleadoras pertenecieran a los sectores socioeconómicos A y B (autopercebido), pues las empleadoras que pertenecen a las clases altas tienen una relación compleja y cambiante con sus trabajadoras de clases bajas (Gutiérrez-Rodríguez, 2010). Asimismo, se buscó que la trabajadora con la que cuenta actualmente sea todo servicio; es decir, que realicen una diversidad de tareas, entre ellas limpieza, lavado, cocina, y cuidado. Como criterio de exclusión se consideró solo a empleadoras con por los menos tres años de experiencia contratando a trabajadoras para poder dar cuenta de una historia de empleabilidad más formada.

En cuanto a las consideraciones éticas, se presentó un consentimiento informado oral (Ver Apéndice B) para respetar el principio de participación voluntaria, asegurando su libertad para contestar las preguntas que quisieran y para retirarse en cualquier momento de la videollamada. En este, también se aseguró la confidencialidad de la información recogida, y que se protegería la identidad de las participantes. Igualmente, se solicitó permiso para grabar en audio y video las entrevistas, asegurando que serían bien resguardadas y eliminadas tras el proceso de transcripción. En ese sentido, se afirmó que las transcripciones guardarían el sentido de lo expresado por las participantes, y que solo serían utilizadas con fines académicos. Adicionalmente, se elaboró un protocolo de contención (Ver Apéndice C) para poder manejar la movilización emocional y las situaciones complejas que puedan surgir.

En la misma línea, se tuvo en cuenta los sesgos y supuestos con los que cuenta la investigadora para seguir los principios de integridad y transparencia de la investigación cualitativa (Creswell y Creswell, 2017). En cuanto a los sesgos, se encontraron asumir que las empleadoras tienen representaciones prejuiciosas sobre las trabajadoras y creer que las empleadoras no están informadas ni buscan respetar la protección legal de las trabajadoras. Estos debieron tenerse en cuenta para evitar que se comprometiera la recolección y el análisis de la data al esperar solo respuestas negativas de parte de las empleadoras durante las entrevistas.

Asimismo, un supuesto consistió en pensar que se va a establecer una camaradería de clase social entre las empleadoras y la investigadora en base a las vivencias similares. Esto se consideró una ventaja porque permitió conseguir más información en las entrevistas (Gorbán y Tizziani, 2014). Finalmente, otro supuesto fue que las empleadoras no iban a admitir situaciones de humillación o abuso hacia sus trabajadoras (Peñaranda et al., 2006), pues hay demasiada deseabilidad social alrededor

del tema en general. Para prevenir esto, se utilizó casos en la entrevista que permitieran a las participantes separarse de la información y contestar más honestamente.

### **Técnicas de Recolección de la Información**

La información sobre las participantes fue recolectada a través de una ficha de datos sociodemográficos. Esta incluyó información personal y cultural (edad, estado civil, nivel educativo, situación laboral actual y antes de la pandemia, lugar de nacimiento, origen cultural, lengua materna), familiar (cantidad de hijos e hijas, personas con las que vive, distrito), y condiciones laborales de la trabajadora (funciones, cama adentro o cama afuera, horario, sueldo, y condiciones de formalidad) (Ver Apéndice D).

Asimismo, se realizó una guía de entrevista semi-estructurada con dos ejes a abordar determinados a partir de los objetivos específicos (Ver Apéndice E). La primera área consiste en las RS de sí mismas en su rol como empleadoras a cargo de la administración del hogar, mientras que la segunda trata sobre las RS de las trabajadoras, de acuerdo con la realización de sus funciones laborales y con su condición de actrices sociales. Además, la guía pasó por una validación interjueces, que consistió en una revisión de esta por expertos para evaluar la calidad y pertinencia de las preguntas a los objetivos de la investigación, y ofrecer sugerencias para su mejora.

Este instrumentó buscó generar un diálogo en base a preguntas abiertas que permitieron indagar sobre las experiencias de las participantes. En ese sentido, la entrevista semi-estructurada es un método flexible que permite guiar a las participantes desde lo que estas mismas responden; es decir, se va ajustando en la misma interacción. De esa manera, se logró establecer *rapport*, que a su vez permitió aclarar información y potenciar la comodidad de las participantes (Hernández et al., 2014). Fueron entrevistas virtuales a través de la plataforma de videoconferencia Zoom. La investigadora siempre tuvo su cámara prendida para mostrar cercanía, mientras que para las participantes esta condición no era obligatoria. Esta modalidad permitió presentar audiovisualmente preguntas de la guía como casos e imágenes (Nóbrega et al., 2020).

Precisamente, algunas preguntas de la guía buscaron incluir ejercicios como casos e imágenes sobre el trabajo doméstico para buscar las opiniones de las participantes sobre estos. Estas situaciones hipotéticas presentaban conversaciones entre una trabajadora descontenta y su empleadora, o entre dos empleadoras sobre casos de robo, trato con los hijos, etc. También, se utilizó la técnica de asociación de palabras,

que permite obtener una respuesta más directa sobre las RS al reducir la interpretación del investigador (Rateau et al., 2012), con frases como “una buena empleadora es...”, o “una buena trabajadora debería...”.

De esa manera, se garantizó el criterio de triangulación de la data, que consiste en recoger información desde diversas fuentes para conseguir un entendimiento más completo del fenómeno en cuestión. Este es recomendable por permitir que las RS, desde el método cualitativo, contribuyan a la construcción de una psicología social que busca trabajar para la sociedad (Caillaud et al., 2019).

### **Procedimiento**

En primer lugar, se realizó una investigación teórica sobre el trabajo doméstico para familiarizarse con la problemática y definir el tema de investigación. Se tomó en cuenta la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar para respetarla durante el proceso de investigación y redacción del marco teórico. Así, se reconoce la relación de poder existente de parte de la investigadora hacia las trabajadoras del hogar. Se trató de cerrar un poco esta brecha a partir de una investigación activa y metódica en base a diversos testimonios y estudios desde la perspectiva de las trabajadoras, para incorporarla durante la investigación y el análisis (Bourdieu, 1993).

Seguidamente, se procedió a la realización de los instrumentos: la ficha de datos sociodemográficos y la guía de entrevista; así como la realización de los documentos para respetar las consideraciones éticas ya planteadas, el consentimiento informado y el protocolo de contención. La guía de entrevista, particularmente, pasó por el proceso de validación interjueces. Se eligió a jueces de diversas disciplinas como la psicología y las ciencias sociales en base a sus conocimientos en temas de género, trabajadoras del hogar, y las representaciones sociales. Cinco jueces revisaron el instrumento, cuyas recomendaciones fueron implementadas para afinar y mejorar las preguntas.

Tras esto, se procedió a realizar el contacto con las participantes a través de una convocatoria virtual. En esta, se les pidió a las empleadoras que llenaran sus datos si deseaban ser contactadas para una entrevista. Las entrevistas y las grabaciones se llevaron a cabo en la plataforma de videoconferencia Zoom, debido al contexto del aislamiento social por la COVID-19. La primera entrevista realizada sirvió como un piloto, tras el cual se realizaron ajustes para proceder con el trabajo de campo. Durante el mismo, se logró establecer *rappport* con las participantes para que se sientan cómodas durante el proceso, primero a través del contacto inicial por correo electrónico y luego

durante las propias entrevistas. Estas tuvieron una duración aproximada de entre una hora y una hora y media, y el trabajo de campo duró aproximadamente tres meses, pues fue difícil conseguir a mujeres que estuvieran dispuestas a hablar del tema.

En paralelo a este proceso, se fue llevando a cabo las transcripciones de las entrevistas. Una vez que todas hubieron sido transcritas, se realizó un análisis temático de la información, para luego proceder a la redacción de los resultados, la discusión y las conclusiones a partir de la información recopilada en campo y de la teoría disponible. No hubo devolución de resultados. Finalmente, es importante mencionar que todo el procedimiento se realizó bajo la supervisión de la asesora de tesis.

### **Análisis de la información**

Las entrevistas fueron codificadas siguiendo los criterios para el análisis temático propuestos por Braun y Clarke (2006), que buscan organizar los temas que surgen desde las propias entrevistas en categorías que se presentan y discuten posteriormente. Este análisis se realizó a través del programa ATLAS.ti versión 7.5.4, que permitió organizar las entrevistas en unidades de información básica llamadas códigos. Luego, estos se configuraron en dos familias con cinco categorías: tres categorías para las representaciones de las empleadoras, y dos para las RS sobre trabajadoras. Nuevamente, para cuidar la validez del proceso de análisis, se hizo uso del criterio de triangulación para la revisión de las categorías y familias establecidas (Caillaud et al., 2019) a través de expertos en el tema y la literatura revisada.

En cuanto a la identificación del núcleo central y los elementos periféricos de las representaciones sociales, se utilizó la técnica del tris jerarquizado estableciendo puntajes a los diferentes adjetivos señalados según el momento en que las participantes lo descartaron. De esa forma, se pudo componer la estructura de la representación social hasta con palabras elegidas en los tres niveles anteriores al núcleo (Abric, 2001b). Así, se otorgó un puntaje de cuatro para el núcleo central, tres puntos para la siguiente palabra, dos puntos para las siguientes dos palabras, y un punto para el resto de las palabras elegidas. Estos puntajes se sumaron para establecer las frases con mayor frecuencia seleccionada por las participantes, estableciendo así un núcleo con una primera y segunda periferia. A la par, se establecieron otras representaciones en base al enfoque procesual de las RS, resaltando el discurso de las participantes alrededor de este fenómeno social y su construcción histórica para complementar la interpretación de las representaciones y la manera en que se desarrolla el proceso laboral.

## Resultados y Discusión

### Representaciones Sociales de las Empleadoras

**Figura 1**

*Estructura de las representaciones en torno a las empleadoras del hogar*



Como objeto representacional, las empleadoras se consideran a sí mismas desde la ambivalencia en la relación que mantienen con sus trabajadoras. Estas RS se observan en un continuo de autoritarias a maternalistas; donde el primer término fue elegido por las participantes, mientras que el segundo fue designado a partir de la herencia paternalista presente en la relación. Como propone una participante:

Hay de todo, porque hay empleadoras que pueden ser muy condescendientes, muy buenas personas, muy humanas, pero también hay las desgraciadas tiranas que abusan de la gente que las ayuda, ¿no? (...) Como si fuera, no sé, la época antigua (risas) y es tu esclava (E5, 51 años, trabajadora t. cama afuera).

De esa forma, las empleadoras se clasifican desde representaciones positivas y negativas, que se pueden encontrar dentro de la misma empleadora dependiendo de la situación. Esta ambivalencia en el trato se genera a partir de que una persona extraña y perteneciente a otra clase social resida en el mismo espacio íntimo que la empleadora, quien no puede evitar sentirse atacada por su presencia (Gutiérrez-Rodríguez, 2010). Esto se reproduce, sobre todo, en las sociedades poscoloniales con una jerarquía marcada que naturaliza las diferencias clasistas a la vez que esconde la discriminación hacia las clases bajas (Ally, 2015). Por lo tanto, no es de extrañar que las participantes



hayan resaltado continuamente que consideran su propia relación positivamente, pues es imposible negar la deseabilidad social que conlleva discutir el trabajo doméstico.

Aún así, es verdad que las participantes de este estudio presentan una tendencia más positiva o maternalista. Es desde esta perspectiva que se posicionan para comentar sobre la desigualdad histórica en el país: “es como que de generación en generación... no hay una reflexión, no hay como visibilizar la cantidad de trabajo físico que tienen estas personas en la casa y no tienen horario y no sé” (E6, 46 años, t. cama adentro); lo que, a su vez, genera que la mayoría de las empleadoras puede mostrar un trato autoritario y jerárquico: “es un poco ‘haces lo que te diga y punto’, no refutas, no hablas, no nada” (E5, 51 años, t. cama afuera).

Es decir, las empleadoras autoritarias naturalizan el trato vertical: “si tienes a una chica metida en tu casa, quieres que haga las cosas como a ti te gusta, que sepan cuál es la jerarquía: ellas son tus empleadas” (E3, 43 años, t. cama adentro). No obstante, es preciso recordar, tal como advierte una empleadora, que los empleadores también participan de esta dinámica en tanto existe “una diada entre empleadora y empleador, porque si el esposo mira este maltrato, es un cómplice, ¿no? Y también trata de esa misma manera” (E6, 46 años, t. cama adentro).

En esa línea, Brites (2014) empleó el término de estratificación complementaria para referirse a las maneras en que ambas partes mantienen la jerarquía social a través de sus acciones. Por ejemplo, “cuando hay un cumpleaños, las nanas no se sirven [torta] a menos que les des permiso (...) [mi trabajadora] me explicó que tú tienes que ofrecerles porque hay una regla implícita, si no, no van a servirse” (EP, 43 años, t. cama adentro). Así, la relación que se genera está marcada por diversos rituales performativos que no se discuten explícitamente, pero pueden ser reconocidos. En estos, las trabajadoras han aprendido a encarnar su posición subyugada a partir de las consecuencias negativas de cruzar la distancia social y los límites de la confianza (Gutiérrez-Rodríguez, 2010), reproduciendo su posición simbólica (Rollins, 1985).

Adicionalmente, las empleadoras autoritarias se caracterizarían por ser *tacañas*, pues “por la necesidad que tienen, no les pagan lo que piden o lo que podrían ser justo, ¿no?”, considerando que podrían pagar mayores sueldos por la clase económica a la que pertenecen, *regateando* a lo máximo para no realizarlo” (E5, 51 años, t. cama afuera). Esta tacañería no solo incluye el sueldo y los beneficios, sino también que “están cuidando qué comen o qué no comen, o qué separan cosas en la casa, el tema de las cosas que puedes darles o no darles” (EP, 43 años, t. cama adentro). De esa manera, las

empleadoras autoritarias deciden proteger lo que pertenece a la familia de lo que consideran una presencia externa (Gorbán, 2012).

Asimismo, estas empleadoras mantienen un trato inflexible con sus trabajadoras “[por]que quieren que las cosas se hagan bien” (E4, 49 años, t. cama afuera), o como ellas dictaminan. Serían *estrictas* en tanto “son meticulosas, o sea, ‘si yo te pago es para que el almuerzo esté listo a esta hora, para que la cama se haga así, para que esto recoja asá, no dejes esto tirado, te lo he dicho 20 veces...’”. Por eso, terminan siendo *desconsideradas*, ya que “pretenden que hagan todo, pues, no ayudan en nada” (E7, 63 años, t. cama adentro). En efecto, “hay gente que no tiene consideración con la chica que trabaja en su casa, las hacen trabajar demasiadas horas o las salidas se las recortan, vienen a ser un poco abusivas” (E3, 43 años, t. cama adentro). Con *acciones abusivas* se refieren a la sobrecarga de labores en un horario sin descanso, el recorte de salidas, y el incumplimiento de pagos por horas extra, que las trabajadoras también representan de esa manera (Bastidas, 2012). En resumen, “si yo trabajara de esa manera y con ese trato, estaría muy cansada” (E6, 46 años, t. cama adentro).

Dentro de las acciones abusivas, se encuentran representadas la humillación y el maltrato. Una empleadora comenta: “una chica me contó: ‘Ay, la señora me da de gritos horrible. Me dice que use la cabeza’ (...) que para qué la tenía” (E6, 46 años, t. cama adentro). Esto ejemplifica un acto de violencia psicológica destinado a desempoderar a la trabajadora. Sin embargo, las empleadoras no creen que este abuso pueda escalar hasta volverse físico: “a santo de qué vas a mandar una cachetada” (E2, 76 años, t. cama afuera), o “hasta los ochenta se podría haber dado... aunque de pronto sí. Me generaría miedo pensar que todavía puede llegar hasta tal punto” (EP, 43 años, t. cama adentro). Así, la realidad peruana es invisibilizada por el buen trato extendido en los ambientes más cercanos de las empleadoras; además que el abuso más fuerte hacia las trabajadoras es un tema tabú (Peñaranda et al., 2006).

Desde la perspectiva maternalista, las características negativas descritas son aquellas que una buena empleadora no debería tener, sino que tendría que intentar ser responsable, considerada, y justa. Por eso, las participantes de la investigación se esfuerzan por mantener un buen trato, y consideran que sus amigas y familiares también se relacionan de manera respetuosa y positiva. En esa línea, una buena empleadora no debería faltar el respeto, gritar, maltratar, menospreciar, discriminar ni abusar, como lo harían las empleadoras autoritarias y jerárquicas.

En cambio, las empleadoras maternalistas buscan mantener una relación empática con sus trabajadoras y reconocer el servicio que estas brindan, que “te alivia la vida”. Por lo tanto, están *agradecidas* con la *ayuda* que reciben. Este término reemplaza lo que en realidad se trata de un trabajo por el cual se recibe un sueldo, a la vez que se es usado para minimizar la labor femenina (OIT, 2013). Además, las empleadoras maternalistas son *respetuosas* y buscan mantener un trato ameno y un ambiente positivo dentro de su hogar: “imagínate si vas a tener a alguien metido en tu casa, y la vas a tratar mal, peligrosísimo y feo, además incómodo, te malogra la vibra” (E4, 49 años, t. cama afuera). En ese sentido, siempre son *amables* porque reconocen el *apoyo* con el que cuentan, de manera empática y desde el privilegio: “si ves una persona que está en un entorno que no conoce, bueno acercarse con cariño, también cuidarlas” (E2, 76 años, t. cama afuera). Lograr crear ese vínculo cercano con la trabajadora es motivo de orgullo para estas empleadoras (Valdez, 2014).

Esto lleva a reflexionar sobre qué significa que las trabajadoras se consideren *parte de la familia*. Específicamente, parecen entrar en el rol de hijas, a pesar de que muchas veces tienen una edad parecida o mayor a la de sus empleadoras. Estas comentan frases del siguiente tipo: “viven en tu casa, entonces, deben de tener lo mismo que tú, comer lo mismo, usar el mismo papel higiénico, o sea, hacerlas sentir miembros de la familia, una extensión de la familia”. Una visión clásica de las trabajadoras desde esta postura sería “llegada cierta edad, la resignación, les interesa ser consideradas parte de la familia, y quieren que todo sea armonía en casa (...) Necesitan sentirse parte de la familia del trabajo al que apostaron su vida” (E7, 63 años, t. cama adentro).

Esto puede ser explicado a partir del maternalismo, que refiere en una de sus acepciones a la representación de la mujer como una madre en todo ámbito (Aguirre, 1997). En ese sentido, las empleadoras sentirían la responsabilidad de velar por sus trabajadoras, lo que se observa en el contexto de la relación poscolonial y maternalista que establecen con la visión infantilizada de sus trabajadoras (Rollins, 1985): “de verdad pobrecita, yo decía hay que darle la oportunidad, porque no sabía ni hablar bien, le decías trae la cuchara y traía un tenedor, solo comía con cuchara, no con cuchillo, no sabía ni leer ni escribir” (E1, 46 años, t. cama adentro).

Además, las empleadoras consideran que mantener un trato amable con las trabajadoras es una manera de cuidarlas y proporcionarles oportunidades, como, por ejemplo, para que “vaya a estudiar en las noches y puedan ver otro estilo de vida diferente (...), superarse, aprender de muchas cosas al convivir con una familia que

tiene más educación, puede ser bueno” (E4, 49 años, t. cama afuera). Entonces, si bien se niegan que, como empleadoras maternalistas, se mantengan patrones relacionales autoritarios, en el discurso siguen marcando la jerarquía a partir de la clase social, más allá de cualquier elaboración reflexiva que puedan tener sobre las injusticias del trabajo doméstico (Barrig, 2001). Así, se sigue representando el contacto con la élite como una manera de civilizar a los indios (Peñaranda et al., 2006).

Consecuentemente, las empleadoras maternalistas observan los problemas que surgen en la relación desde una perspectiva en la que no buscan valorar el trabajo realizado con un pago monetario, desplazando e inclusive negando los derechos y protecciones de las trabajadoras. Por ejemplo, frente a una situación en la que la trabajadora se queda horas extra, las empleadoras maternalistas proponen “reconocerle sus gentilezas, su colaboración, y si no le doy en efectivo, tener un detalle (...) Pienso que para la empleada es más significativo, más bonito un regalo simbólico, que puede ser simpático por ofrecer su tiempo” (E2, 76 años, t. cama afuera).

Adicionalmente, frases como “no es que yo soy la jefa y la trato así, no, nada que ver” o “yo la considero muchísimo para todo y ella siempre trabaja con todo su amor, no hay conflictos” (E4, 49 años, t. cama afuera) dan cuenta de cómo se van difuminando los roles e inventando una relación perfecta, la cual siempre va a terminar imponiendo la voluntad de las empleadoras (Rollins, 1985). Por lo tanto, es complicado negar el poder que existe en la relación, considerando que el maternalismo se rige en una dinámica autoritaria en la cual las empleadoras utilizan los afectos positivos para controlar a las trabajadoras (Flores y Tena, 2014). Es mientras que las trabajadoras cumplan con las reglas implícitas y no rompan la distancia social que las empleadoras maternalistas pueden mantener un buen trato. Así, es una situación de violencia simbólica, que surge a partir de la naturalización de los roles y las prácticas de discriminación y dominación desde ambas actoras (Rollins, 1985).

Como se erige dentro de un contexto latinoamericano poscolonial, este trabajo de cuidado es ambivalente (Aguirre, 1997), por lo que las empleadoras van a mantener una relación laboral-afectiva con sus trabajadoras. En esta, la trabajadora tiene una presencia amenazante que genera incomodidad en la empleadora por la cercanía y lejanía que caracteriza el vínculo. En cualquier momento, las trabajadoras pueden pasar de ser *como una hija* a una enemiga íntima, en tanto pueden derrumbar la jerarquía social cuando quieran (Gorbán, 2012). Las trabajadoras terminan oscilando entre ambos

polos dependiendo de cómo se sientan sus empleadoras, si ese día se ponen más autoritarias o maternalistas.

### ***Representaciones Sociales del Proceso de Contratación***

Como empleadoras, se reconoce que las razones para contratar a una trabajadora son múltiples, pero surgen de la necesidad de contar con *ayuda* para realizar las tareas domésticas para las cuales ellas no tienen tiempo. Estas labores incluyen ocuparse de la limpieza y cocina; labores de cuidado para personas enfermas, mayores, o con discapacidad; e inclusive proporcionar compañía. Igualmente, se considera que muchas empleadoras no tienen disposición para el trabajo doméstico; es decir, no disfrutan realizándolo o la manera en que interfiere con sus vidas: “gente que le gusta ‘huevoear’, que simplemente no le gusta hacer las cosas de la casa porque de repente se sienten acomplejadas, se sentirán menos” (E4, 49 años, t. cama afuera).

En ese sentido, se reconoce que son las clases bajas las que suelen realizar este servicio, y que contratar a una trabajadora también significa realzar el estatus social: “aunque no tenga plata prefiere tener a alguien que la ayude, por el tema hasta de estatus” (E4, 49 años, t. cama afuera). Así, el trabajo doméstico puede acomplejar socialmente a algunas empleadoras, que ya lo han asociado a las clases bajas. La necesidad de las empleadoras también viene de la imagen que se busca proyectar a la propia clase social al contar con una o varias trabajadoras (Gorbán, 2012).

Esto también surge a partir de la reflexión que las empleadoras maternalistas tienen alrededor del trabajo. En esa línea, comentan que las trabajadoras

Sacrifican su vida familiar, no ven a sus hijos por vivir en tu casa y termina siendo, la verdad, más de 8 horas porque todo el rato las cosas siguen pasando y tú sigues siendo la que atiende a la familia y es difícil poner una raya de “a partir de esta hora ya no recojo nada” (E7, 63 años, t. cama adentro).

Además, se incluye una deconstrucción sociohistórica del problema: “es como que de generación en generación... No hay una reflexión, no hay cómo visibilizar la cantidad de trabajo físico que tienen estas personas en la casa” (E6, 46 años, t. cama adentro). Entonces, las empleadoras comprenden que las trabajadoras realizan esta labor por necesidad económica y que aceptan muchos abusos por ello, por lo que buscan actuar en consecuencia (Barrig, 2001). No obstante, como se ha explicado, este nivel de análisis no impediría pensamientos y comportamientos que siguen reflejando su interiorización de las prácticas coloniales (Flores Galindo, 2013; Garavito, 2018a).

Por ello, las empleadoras que desde pequeñas tienen como costumbre contratar trabajadoras, y, como parte de su socialización de género, han aprendido sobre la administración de las trabajadoras más que sobre el trabajo doméstico en sí mismo (Barrig, 2001). En consecuencia, el momento inicial de contratación suele estar ligado a la independización en un hogar propio, usualmente cuando se mudan de la casa de sus padres o contraen matrimonio. Una participante comenta: “cuando mis amigas recién se casaron, (...) todas hablando de la empleada y yo me aburría porque era soltera y tal cual” (E1, 46 años, t. cama adentro). Entonces, parte de la experiencia de independización de la clase media alta limeña incluye la contratación generacional de trabajadoras, lo que genera un nuevo tema de conversación en estos círculos sociales.

Principalmente, se reconoce como una *ventaja* disponer de alguien que se ocupe del hogar y el cuidado de los hijos, lo que, a su vez, permite a las empleadoras dedicarse a su vida profesional. En efecto, “si he podido escribir un libro (...) es porque he tenido a alguien (...) que le puedo confiar a mis hijos y mi casa, y puedo trabajar tranquila, mientras que ellas se hacen cargo” (EP, 43 años, t. cama adentro). Así, las empleadoras reconocen que, si no fuera por las trabajadoras, “tendríamos que trabajar en la casa, de hecho. Te amarras más a tu casa” (E3, 43 años, t. cama adentro), obviando a la pareja de la empleadora de la ecuación.

Esto responde a la estratificación complementaria (Brites, 2014), pues es un privilegio de clase para las mujeres blancas solventar la responsabilidad del cuidado, lo que se realiza a expensas de los cuerpos de las mujeres pobres. Estos son contratados para cubrir las labores del hogar, permitiendo, así, que sus empleadoras trabajen y acumulen mayor capital económico (Ally, 2015). Esto es reconocido parcialmente por estas, y una empleadora ha reflexionado: “si vives en Miraflores y aspiras a ciertas cosas, lo haces a costa de pagarles menos a las empleadas, es una cosa que a mí me llama la atención y me molesta, además” (EP, 43 años, t. cama adentro).

Asimismo, las empleadoras observan la responsabilidad del proceso laboral como mayoritariamente femenina. La siguiente es una experiencia común:

El día de la entrevista, él sale, la conoce, todo y de ahí chau porque no conversa con ellas, no se mete. O sea, me dice: “Decide tú. Si te parece a ti que es una persona de confianza, bacán”. No sé, de repente es machismo de ellos, pero te lo dejan como que “tú mira, tú ve” (...) El trato directo es conmigo y quien la contrata soy yo (E5, 51 años, t. cama afuera).

Como se reconoce, tengan o no pareja, son las empleadoras las que se encargan de la contratación y administración; o han asumido este rol naturalmente como consecuencia de la feminización del trabajo doméstico (Schwartz, 2019).

Es así como comienza el proceso de contratación. Este sigue un procedimiento diferente para cada empleadora, aunque existen algunos puntos en común. Por ejemplo, parece haber “un poquito más de desconfianza en [las agencias de empleo]”. En cambio, la mayoría de las empleadoras prefiere contratar a partir de las recomendaciones de familiares y amigas, o por medio de las propias trabajadoras: “tengo los chats de mamás del parque, por ahí ‘conocen a alguien que pueda hacer ese trabajo’ (...), como que hay esos canales, esos ‘filtros de confianza’” (EP, 43 años, t. cama adentro). Así, las empleadoras buscan asegurar la confianza porque las trabajadoras van a laborar dentro del espacio privado de su familia. Por eso, el proceso es uno lleno de ansiedad, donde la garantía de una trabajadora respetuosa mediada por conocidas es altamente valorada (Gorbán, 2015), llegando incluso a promover el vínculo afectivo (Pérez, 2020).

Las empleadoras realizan una entrevista para conocer la experiencia laboral, y para conocer a la trabajadora como persona, que para todas las entrevistadas, llegó por recomendación: “cuando haces la entrevista, ves qué tipo de persona más o menos son, las vas tasando hasta por la forma de sentarse, de hablar...”. Algunas consideran otras variables como la edad, pues representan a las trabajadoras mayores como más experimentadas y responsables. Al final, lo que vale es “si siento un buen *feeling* con la persona, la contrato” (E5, 51 años, t. cama afuera), y ese sentimiento debe conservarse durante la relación: “no solamente confío en que no se lleve algo, confianza en poder conversar con ellas, contarles tus cosas, que te cuentan las suyas” (E2, 76 años, t. cama afuera). En suma, no hay relación laboral sin *confianza en el trato*.

Esto también se observa en cómo las empleadoras representan la negociación con sus trabajadoras, que prefieren que se dé a modo de conversación amena y respetuosa. Además, cuando perciben que las trabajadoras tienen alguna molestia, varias comentan: “cuando en algún momento les veo caras largas, o las veo más desanimadas, porque ya las conoces, es como ‘oye, ¿qué te pasa?’, ‘¿necesitas hablar conmigo?’, o lo que sea” (E3, 43 años, t. cama adentro). Asimismo, esta conversación incluye las condiciones del trabajo que plantea la propia empleadora, pues es la otra parte la que debe adaptarse a lo que esta pide o paga. Si bien se representa como una conversación horizontal, no se puede ignorar que las empleadoras tienen el poder y van a determinar la manera en que se establece la relación (Flores y Tena, 2014).

Sobre la modalidad de trabajo, esta depende de la situación de cada familia. En lo referente a la modalidad con residencia en el hogar, conocida coloquialmente como cama adentro, esta se considera una *tradición necesaria*, que además las empleadoras han visto desde pequeñas en sus hogares. Sobre todo, se asocia la modalidad cama adentro a la tranquilidad de contar con *apoyo* en todo momento del día, que es especialmente necesario si la empleadora tiene hijos pequeños (Martínez, 2017).

Además, especulan que las trabajadoras pueden preferir esta modalidad si no tienen un lugar donde vivir, o por el tiempo y dinero que gastan trasladándose hasta su hogar de trabajo. También, se reconoce que esta modalidad puede generar abusos, pues las trabajadoras laboran todo el día, “porque las horas no están tan especificadas, descansan en la tarde, se vuelven a parar en la tarde, noche [tienen que] llegar con la comida, no está muy cuadrado las horas que tienes que trabajar y las que no” (E3, 43 años, t. cama adentro). En efecto, las trabajadoras cama adentro concuerdan que esta modalidad las posiciona en mayor riesgo de explotación (Bastidas, 2018).

Por otro lado, en cuanto a la modalidad sin residencia en el hogar, o cama afuera, las empleadoras prefieren cambiar a esta cuando les hijos hayan crecido. En esa línea, la misma empleadora comenta que un beneficio de la modalidad cama afuera es “no tener a alguien metido dando vueltas en mi casa todo el día” (E3, 43 años, t. cama adentro). Entonces, una vez que esa necesidad se supera, se retorna a la tranquilidad que supone proteger el espacio privado (Gorbán, 2012).

Según las empleadoras, las trabajadoras preferirían el trabajo cama afuera porque así también pueden ver todos los días a sus familias, se respetan los horarios, y ganan un mayor sueldo. En ese sentido, se ve como futuro la profesionalización del trabajo doméstico: “que se puedan especializar y ser un poco más profesionales, también se podría mejorar en eso y que la gente también acepte y aprenda a respetarlas, darle su lugar y pagarle lo que corresponda” (E4, 49 años, t. cama afuera); tal como se regula en otros países (Anderson, 2010). Para las empleadoras, esto permitiría cumplir con los derechos laborales de las trabajadoras, evitando la contradicción de valorar la relación, pero contratar bajo un régimen injusto (Barrig, 2001).

En cuanto a la finalización del empleo, este se puede dar por una diversidad de razones: desde “comelonas”, pasando por “[me] dejaba plantada por el enamorado” hasta llegar a situaciones de robo e, inclusive, “por malcriada”. No obstante, la mayoría de las empleadoras no han despedido a una trabajadora recientemente, pues, al ser maternalistas, fomentan confianza en la relación, y suelen despedirse *de* sus



trabajadoras con tiempo y coordinación. En cambio, cuando “la relación se prolonga mucho y se empieza a desdibujar, a darse situaciones confrontación (...) lo que queda es terminar la relación y muchas veces también de forma explosiva se da” (EP, 43 años, t. cama adentro). En busca de mantener la paz hogareña, se termina con la relación cuando la empleadora ya no se encuentra cómoda con la misma (Pérez, 2020).

Como el vínculo laboral también es afectivo, lo que prima por sobre la ejecución de las labores domésticas es la satisfacción con la relación (Flores y Tena, 2014). La confianza también está contemplada en la Ley N°31047 (2020), que estipula el deber de confidencialidad para que las trabajadoras protejan lo visto y discutido en la intimidad del hogar a menos que afecte directamente su dignidad. Se busca regular una pregunta siempre presente para las empleadoras: ¿hasta dónde puede llegar la confianza? (Peñaranda et al., 2006). Inclusive, en tanto la trabajadora puede considerarse una de confianza para el derecho laboral, la empleadora puede despedirla sin justificación ni aviso alguno (La Cruz, 2014). Así, cuando se acaba la confianza, se acaba la relación.

Por lo tanto, para las empleadoras, se puede observar que la contratación empieza porque necesitan *apoyo* dentro del hogar. Es decir, de por sí ya se están devaluando las labores domésticas, pues se les resta importancia que se le asigna al trabajo, lo cual permite establecer límites difusos dentro de la relación laboral. Esto contrasta directamente con la manera de percibir la contratación como una *ventaja* para ellas mismas, que les permite descansar y enfocarse en sus metas personales. En efecto, mientras más *ayuda* se necesite, más va a convenir establecer un vínculo cercano con la trabajadora, para que así también apoye por su propia bondad y no tenga demandas laborales tan fuertes. Por eso, las empleadoras buscan más establecer una relación de *confianza* que una relación laboral formal, y este proceso se realiza así desde la búsqueda de candidatas para el puesto hasta la finalización de la relación.

### ***Representaciones Sociales del Marco Legal del Trabajo Doméstico***

El nuevo marco legal alrededor del trabajo doméstico, a través de la Ley N°31047 (2020), ha traído consigo nuevas representaciones al atribuir mayores responsabilidades económicas a los empleadores. Cabe resaltar que esta investigación se realizó meses después de que se derogara la ley, por lo que ninguna empleadora había comenzado a implementarla todavía.

Bajo la antigua modalidad, las empleadoras de la presente investigación trataban de cumplir la mayoría de sus responsabilidades, en tanto reconocían que era justa con

las trabajadoras. Ahora, son pocas las que defienden la extensión de las protecciones: “uno tiene que pensar en lo que es justo para ellas, hay que ser menos egoístas” (E4, 49 años, t. cama afuera). En cambio, la mayoría opina que “esta ley es medio loca” (E5, 51 años, t. cama afuera) por el aumento considerable de las protecciones que otorga, pasando así de considerarla necesaria a pensarla *excesiva*.

Les parece “un poco excesivo, pero nada, hay que ceñirnos a la ley, no nos queda de otra. ¿¡Un mes de vacaciones!?”, por lo que algunas empleadoras comentan “las mías no me han dicho absolutamente nada y espero que no me digan un buen tiempo” (E3, 43 años, t. cama adentro) respecto a estos nuevos beneficios. En suma, parecerían estar de acuerdo con lo que Rosa María Palacios comentó sobre que se “aprovecha la pandemia para regular mucho más en asuntos irrelevantes para esta crisis... ahora el contrato de trabajador del hogar tiene que ser formal... ¿Es asunto de urgencia?” (BolaVip, 2020); pues las empleadoras no están dispuestas a costear los nuevos gastos, y no consideran que se han implementado estos cambios en el momento adecuado.

Para las trabajadoras, regular su trabajo era imprescindible para prevenir y erradicar el sistema de explotación que existía (y existe) en este campo (Bastidas, 2012). Lamentablemente, las propias empleadoras presagian que va a aumentar la informalidad. Inclusive, una empleadora comenta “[la ley] está bien encaminada, pero en algunas cosas ya es *too much*. O sea, como que tú puedes hacer tu pacto personal si sabes que la persona no te va a ir a denunciar” (E7, 63 años, t. cama adentro). Esto está asegurado por la relación familiar que mantienen, pues la empleadora maternalista no necesariamente busca cumplir con los derechos laborales, sino dar amor y cariño a cambio de lealtad y sacrificio. En esa línea, se aprecia un *pacto personal* que abarca mucho más (y menos) de lo establecido por la ley, y se sigue considerando que el trabajo doméstico remunerado es un tema familiar (Valdez, 2014).

A pesar de que se reconoce que el trabajo doméstico se encuentra mal valorado socialmente y “muy mal remunerado, hay un montón de abuso, hay un montón de maltrato” (E6, 46 años, t. cama adentro), esto se sigue justificando. Por ejemplo, esta mala remuneración se compensa con los beneficios que reciben por laborar en una casa. Entonces, “para ellas es un trabajo donde te albergan como familia, te dan de comer, te dan un techo, una cama, ducha, todo. Entonces, es como balanceado, me parece, cuando el trato sea bueno” (E3, 43 años, t. cama adentro). Desde el derecho, estas serían obligaciones (OIT, 2012).

No obstante, desde su maternalismo, las empleadoras saben que no sufrirán consecuencias legales. Una empleadora declara “estoy por ahí, hasta incumpliendo partes de la ley. Yo he preferido que ellas decidan, porque tú me lo estás pidiendo, porque si no implica que ellas reciban menos. Ellas prefieren tener ese dinero extra ya” (EP, 43 años, t. cama adentro). Tradicionalmente, el Estado ha permitido que las empleadoras regulen la relación como mejor les parezca, en línea con el autoritarismo presente en los hogares peruanos (Pérez, 2020). No es de extrañar:

¿Vas a retroceder a recién inscribirte en la SUNAT y hacer un contrato después de que estás hace 25 años y ya eres miembro de la familia? Es casi como que te rebajes a la condición de empleada cuando ya casi eres parte de la familia (E7, 63 años, t. cama adentro).

Así, la representación de que son *parte de la familia* funciona como una justificación del desinterés de las empleadoras por acercarse a la formalidad del trabajo doméstico en un mercado capitalista (Garavito, 2018a). Esto demuestra los rezagos coloniales de su constitución inicial, considerando que previamente las empleadoras habían defendido la profesionalización de las trabajadoras del hogar. Esa confianza que se establece y que permite construir el vínculo afectivo desplaza la relación laboral a un *pacto personal*. Este pacto que se genera entre la empleadora con su trabajadora permite no preocuparse por cumplir las regulaciones de la ley, pues al final todo se arregla privadamente. Entonces, resulta preocupante que varias empleadoras consideren los nuevos beneficios *excesivos*. No existe una razón para cumplirlos dentro de una relación privada que se establece al margen de la ley.

### ***Las Empleadoras Versus la Pandemia Mundial***

Al inicio de la inmovilización obligatoria por la COVID-19, muchas trabajadoras permanecieron laborando en los hogares, sobre todo las de modalidad cama adentro. Como una participante reflexionó, es “como que tú eres *parte de la casa* y te encierras con nosotros” (EP, 43 años, t. cama adentro), lo cual podría considerarse una “forma tierna de secuestro” (Avilés, 2020). No obstante, las empleadoras consideran que fueron respetuosas y comprensivas. Por ejemplo, la mayoría de las participantes cumplieron con el pago de los sueldos, inclusive para las que no laboraron. Además, reconocen que sus hogares estuvieron mejor preparados para protegerse de la pandemia, por lo que ofrecieron seguridad a sus trabajadoras: “hubo muchas chicas que se

quedaron en la casa de amigas tres meses sin salir, ellas preferían una casa donde están cómodas” (E4, 49 años, t. cama afuera).

Es decir, hubo *negociaciones personalizadas* para poder manejar la alteración de rutinas que trajo la pandemia, sin considerar lo estipulado en la ley, como es tradición maternalista: “‘si no has venido 9 meses, te daré la mitad’, (...) ‘te quedaste 8 meses, ahora sal 2 meses completos’, o ‘si sales, te haces la prueba antes de regresar. Mejor sal de una vez 15 días” (E7, 63 años, t. cama adentro). Al igual, reconocen que no fue una situación ideal para las trabajadoras: “yo sé que es difícil para ellas porque tienen familia, pero al final lo han aceptado y no sé si les encante la idea, pero ahí lo están manejando bien” (E4, 49 años, t. cama afuera). Por eso, también, algunas empleadoras maternalistas han proporcionado ayuda económica extra: “yo le mando a ella por intermedio de su hermano, no es que nos hemos olvidado, como si fuera mi hija” (E2, 76 años, t. cama afuera).

En general, la mayoría de las empleadoras representa la pandemia como una experiencia difícil, pero, esencialmente, de aprendizaje. Se encontró la representación del trabajo doméstico como *fuerte y agotante* por ser físicamente demandante con múltiples labores particulares. Efectivamente, “la casa es una chambaza” (E5, 51 años, t. cama afuera), ya que “no acabas nunca, empiezas por un lado y está sucio por el otro lado o hay que planchar, hay que lavar los platos, cocinar o guardar la ropa o limpiar” (E3, 43 años, t. cama adentro). Esta apreciación está disponible a partir encontrarse en su casa y poder observar a sus trabajadoras en su ámbito laboral, ya que normalmente no se encontraban en casa. En esa línea, para estas empleadoras, las que no pudieron adaptarse a la pandemia sin sus trabajadoras fueron “histéricas, locas. Para perder la razón por no tener una ayuda en casa... Totalmente desbalanceada la emoción con la realidad” (E6, 46 años, t. cama adentro). En suma, identificaron y criticaron ese sufrimiento por tener que realizar sus tareas domésticas y alejarse de sus trabajadoras.

Finalmente, durante la pandemia, las empleadoras “empatizarían mejor con la gente de menos recursos, ¿no? Porque entenderían el costo y el sacrificio de ensuciarse las manos, picar la cebolla, sacar la basura... Cómo vive la gente más humilde que lo hace por plata”. En efecto, se ha desencadenado una *revalorización de las labores domésticas* y las trabajadoras que contratan hace años: “vemos su trabajo más al detalle (...) Si se fue, entonces, la aprecias porque no la tienes, o sea, es una experiencia que te hace abrir los ojos y ver una realidad que no veías tan claramente” (E7, 63 años, t. cama adentro). Entonces, al haber atravesado un proceso sociohistórico como lo fue la

pandemia mundial del 2020, la representación social ha modificado sus elementos periféricos para poder adaptarse al cambio cultural (Abric, 2001a).

### Representaciones Sociales de las Trabajadoras del Hogar

Antes de iniciar a describir las RS, es necesario conocer cómo se refieren o aluden las empleadoras a sus trabajadoras, que es el término que estas últimas prefieren (Bastidas, 2012). Sin embargo, como una empleadora comenta “me parece horrible la palabra, me gusta más muchacha, t. del hogar me parece muy tóxico, pero es un tema de percepción” (E1, 46 años, t. cama adentro). Así, algunas de las denominaciones que se utilizan son empleadas, chicas, muchachas, señoras que me ayudan, y/o personas que trabajan en la casa, pero el término propuesto por las propias trabajadoras no les parece. Al final, los términos surgen desde las empleadoras, que tienen el poder de nombrar cómo ellas quieran (Rollins, 1985).

#### Figura 2

*Estructura de las representaciones en torno a las trabajadoras del hogar*



Como suelen referirse a estas de diversas maneras, el núcleo central del objeto representacional fue, irónicamente, que son *trabajadoras*. Esto se representa con admiración por parte de las empleadoras: “en mi vida he conocido [mujeres] como las trabajadoras del hogar (...) que se la pasan trabajando” (EP, 43 años, t. cama adentro); pues las trabajadoras “se fajan la chamba” (E3, 43 años, t. cama adentro) y, muchas veces, mantienen a sus familias. Estas trabajadoras buscan ser *colaboradoras* con las

empleadoras porque siempre están dispuestas a apoyar, a hacer, y a aprender: “siempre están ahí preguntando: ‘señora, ¿necesita algo? La ayudo acá’” (E5, 51 años, t. cama afuera). En otras palabras, “están al ritmo de la familia, ¿no? Y cuando hay que divertirse, también están alegres y festejan, o sea, van al ritmo de uno” (E7, 63 años, t. cama adentro), dando cuenta de una representación positiva en tanto las trabajadoras se adaptan a las costumbres de la familia.

En menor medida, las trabajadoras son *dedicadas* porque quieren cumplir satisfactoriamente con la labor que realizan. Por ejemplo, “tienen clarísimo que tienen que cumplir con esto, con el otro: subir la taza, guardar el plato, hacer la cama. O sea, uf, tienen la verdad miles de cositas que hacer” (E7, 63 años, t. cama adentro), nótese el reemplazo de “cositas” por responsabilidades laborales. En esa línea, muchas trabajadoras cumplen con esto de manera *eficiente*, pues “te hacen todo y te resuelven la vida y hasta te dicen: ‘Señora, ¿qué tal si hoy día preparamos tal cosa?’ Proactivas, pues” (E5, 51 años, t. cama afuera). En resumen, se vuelcan a su labor y lo realizan tan bien que su empleadora queda satisfecha.

Además, las trabajadoras serían *confiables*. Este elemento periférico no sorprende a partir de lo explicado sobre la esencialidad de tener *confianza en el trato*. En suma, si la empleadora no puede considerar de confianza a su trabajadora, entonces no podría tener una concepción positiva de la misma. Por ejemplo, en esta cita se aprecia la necesidad de una trabajadora confiable si es que se va a contratar a tiempo completo al interior del hogar: “tienen acceso a tus joyas, a tu ropa, tus cosas de valor... Imagínate tener una persona en quién no confías dentro de tu casa si tú no estás todo el día ahí, olvídate” (E4, 49 años, t. cama afuera). Precisamente, por encontrarse dentro del espacio de intimidad, la falta de confianza inmediatamente rompe el vínculo entre ambas mujeres (Gutiérrez-Rodríguez, 2010; 2014)

En resumen, considerando las razones para contratar trabajadoras, no es de extrañar que muchas empleadoras las consideren *indispensables* en sus hogares, con frases como “yo dependo plenamente” (E7, 63 años, t. cama adentro). Dependen de esta trabajadora siempre colaborativa y confiable, que en su eficiencia les permite no tener que realizar las labores domésticas que no quieren. Cabe resaltar que considerar a las trabajadoras como *indispensables* se reforzó como representación a partir de la pandemia sanitaria, cuando las empleadoras tuvieron que encargarse de la mayoría de esas tareas y extrañaron su comodidad. Aun así, para varias empleadoras, esta

experiencia modificó la representación: “me di cuenta que yo puedo manejar mi casa también” (E4, 49 años, t. cama afuera), empoderándose dentro del hogar.

Por lo tanto, a partir de la muestra maternalista y la deseabilidad social del tema, se puede observar una RS bastante positiva de las trabajadoras. Esto era de esperarse, pues las empleadoras maternalistas disfrutaban aprender de sus trabajadoras y compartir sus experiencias de vida, llegando así a constituirse como *parte de la familia*. Además, incluso para las empleadoras de corte más autoritario, hay una percepción positiva de la labor que realizan y la manera en que lo hacen.

En contraste, si bien en menor medida, se identificó una percepción más negativa de las trabajadoras, que propondría que son *un mal necesario*, en tanto las empleadoras “reniegan todo el día de sus chicas, pero son necesarias” (E4, 49 años, t. cama afuera). Algunas empleadoras las describieron así:

A veces uno quiere estar sola en su casa, pero le da flojera hacer las cosas. (...) De hecho, te ayudan. Si tienes chicos y quieres salir, debes tener alguien que te dé una mano (...) De repente está mal dicho, pero es que lo ideal sería no tener que necesitarlas y ahorrar plata, pero sí te hacen la vida más fácil, definitivamente (E3, 43 años, t. cama adentro).

No obstante, las empleadoras no pudieron elaborar en qué sentido las trabajadoras son *un mal*, probablemente porque significaría admitir que representan las clases pobres que las empleadoras desconocen y sobre las que tienen prejuicios, constituyéndose como una amenaza dentro del espacio privado (Gorbán, 2012; 2015). Lo que sí pudieron nombrar es la manera en que las trabajadoras no deberían actuar: no deberían aprovecharse de los beneficios que reciben, contestar a sus empleadoras, volverse confianzudas, robar o mentir.

Así como hay trabajadoras *eficientes*, también las hay “*lentas*, irresponsables, porque creo que puede haber un grupo que trabajan por la plata y no les interesa mucho esforzarse tanto” (E4, 49 años, t. cama afuera). A estas trabajadoras se les deja de considerar *colaboradoras*, sino que se están aprovechando de la naturaleza de su trabajo para esforzarse poco. Además, esta representación contrasta con el núcleo positivo de *trabajadoras*; pues, en este caso, mostrarían desgano en sus responsabilidades laborales (Peñaranda et al., 2006).

En menor medida, las trabajadoras se caracterizan como *fuertes*. Una empleadora lo interpretó como una fortaleza emocional, “porque a veces les pasan unas cosas terribles y son como súper fuertes, son muchas veces el sostén de sus familias”

(EP, 43 años, t. cama adentro). No obstante, el resto lo comprendió desde la fuerza física en contraste con el propio cuerpo, en tanto las trabajadoras

Son más jóvenes, y después de los 40 el cuerpo no es tan fuerte como uno creía (...) Es porque vienen de trabajar en la chacra, entonces han hecho más ejercicio y su cuerpo es más fuerte (...) cuando haces trabajo físico, tu cuerpo, tu musculatura se va tonificando (E1, 46 años, t. cama adentro).

Este discurso reproduce y justifica estereotipos sobre las clases bajas, y se repite una representación común: que las trabajadoras serían inherentemente más fuertes que las empleadoras. Así, se genera la explotación continua de sus cuerpos (Pinho, 2015).

Si bien las participantes exhiben una tendencia maternalista, las empleadoras reconocen que la sociedad limeña representa negativamente a las trabajadoras. Una empleadora comenta “tú no sabes quién tiene atrás, quien las aconseja, qué escuchan, qué ven, si tienen envidia, si no...” (E3, 43 años, t. cama adentro). Ellas han crecido escuchando esto, mostrando las ansiedades que supone la relación (Ally, 2015):

A mí me criaron que no confiara en las muchachas, que ellas no son parte de mi familia, ellas no te quieren igual, guarda tus cosas, cuídalas, si te falta algo me tienes que decir, no permitas que te toquen el cuerpo, si te levantan la mano o te dicen cualquier cosa fea de mí o de tu papá me lo tienes que venir a decir inmediatamente (E1, 46 años, t. cama adentro).

Adicionalmente, se han configurado algunos estereotipos sobre las clases bajas, que se han extrapolado a las trabajadoras. Esto surge, sobre todo, a partir de la representación, poco extendida, de las trabajadoras como ignorantes:

Son personas que no tienen mucha instrucción superior (...) ignorancia me refiero en general, a todo (...) Entonces, hay que enseñarles desde cero, a veces (...) Creen que es así y lo hacen y lo malogran. Cosas así, ¿no? A veces, no saben leer, también ahí tener cuidado (risas) porque te pueden poner [un condimento en vez de otro] (...) Por ejemplo, tuve una señora que me lavó la ropa y me metió a la secadora una chompa de *cashmere* (...) ¿Qué haces ahí?, dime (risas). ¿Qué le vas a descontar? (...) Ese tipo de cosas, ¿no? Que te provoca matarlas, pero bueno, ya se hizo (E5, 51 años, t. cama afuera).

Este tipo de representaciones generan que a las trabajadoras se les observe como inferiores a partir de su crianza y sus costumbres, lo que tiene consecuencias directas en el trato y la comunicación entre las empleadoras y sus trabajadoras (Haskins y Lowrie, 2015), tal como se aprecia en la cita. Las empleadoras maternalistas, desde su



percepción, no verían a las trabajadoras de esta manera; pero es desde esta perspectiva que se comenta “uno a veces dice ‘claro, con ignorantes’, pero tienen su sabiduría por otros rumbos. Que son ignorantes comparando con el que ha estudiado, obvio (...) pero en cosas de la vida cotidiana te dicen cosas que te ayudan” (E2, 76 años, t. cama afuera). Entonces, el discurso maternalista reconoce la sabiduría de las trabajadoras mientras esconde muchos prejuicios de clase, poco explicitados (Rollins, 1985), que permiten comprender el universo de las RS sobre las trabajadoras, así como entender de dónde sale la concepción de las trabajadoras como un *mal*.

Por lo tanto, como las empleadoras piensan que son ignorantes, y, por ende, inferiores, pueden determinar las condiciones laborales que les parezcan. Su trabajo es, hasta cierto punto, *indispensable*, pero las caracterizaciones de las trabajadoras pueden seguir siendo negativas porque así se permite naturalizar la jerarquía (Gorbán y Tizziani, 2014). Tal como explica una participante, muchas empleadoras poseen una representación de que “son ciudadanas de segunda clase, como que puedes hacer y deshacer con ellas lo que quieras” (E3, 43 años, t. cama adentro).

En ese sentido, resulta interesante que las empleadoras consideren que las trabajadoras deben establecer límites en el espacio laboral y dar a conocer sus derechos. Las propias trabajadoras no deberían permitir que abusen de ellas, pues cargan con un nivel extremo de trabajo físico y emocional. Esto contrasta con la percepción negativa sobre los nuevos beneficios que trae la ley, ya que son las empleadoras las primeras en impedir el acceso a estos derechos. En resumen, a las empleadoras no les gusta que sus trabajadoras sean sumisas, pero tampoco quieren que se empoderen excesivamente.

Desde una perspectiva maternalista, tal vez las empleadoras esperarían que sus trabajadoras sean capaces de devolver la confianza y la demarcación de límites. No obstante, de cierta manera, se critica el acatamiento de las trabajadoras a la autoridad de las empleadoras, lo cual desdibuja la manera en que se establece la relación de poder (Flores y Tena, 2014; Rollins, 1985). Vale preguntarse, entonces, ¿quién tiene la responsabilidad laboral para frenar las situaciones abusivas?

Por ello, nuevamente, es importante considerar cómo es que las trabajadoras conforman la familia de sus empleadoras. En base a las representaciones explicadas, parecería que se busca una fusión con la misma, una atención a lo que sucede en la familia por encima de todo, lo que permitiría mantener el vínculo afectivo entre ambas mujeres. Cuando una empleadora maternalista dice “me muevo en un círculo que ya superamos esta cosa tipo servil, ¿no? Mis hijos, por ejemplo, mis hijos ya no viven acá

y cuando regresan me matan si yo la trato mal, me matan...” (E2, 76 años, t. cama afuera) da cuenta del imperativo de tratar bien a las trabajadoras, pero ignora su posición de poder neocolonial en la configuración de esa misma relación (Ally, 2015; Pérez, 2020). A través de sus discursos, se ha evidenciado que representan a las trabajadoras como pertenecientes al hogar, y, por ende, a la familia.

### ***Presencia en el Hogar de las Trabajadoras***

En cuanto a la presencia física, las empleadoras han aceptado que sean las trabajadoras las que organicen su día como mejor les parezca. Eso sí, las labores específicas que deben realizar las dictamina la empleadora: “un poco ayudarla en el sentido de que, por ejemplo, puedes empezar por los cuartos o los lunes haces la sala y el comedor, otro día la cocina y así...” (E5, 51 años, t. cama afuera), que conoce cómo manejar su hogar. En ese sentido, hay *confianza* para tomar decisiones dentro del hogar, pero bajo la supervisión de las empleadoras, pues de lo contrario se rompería la jerarquía laboral y social (Peñaranda et al., 2006).

Una de las formas en que se asienta esta distancia dentro del hogar es a través de las *áreas de servicio*. Actualmente, la mayoría de las casas limeñas tienen un cuarto y baño de servicio para que las trabajadoras puedan residir cama adentro (Martínez, 2017). Una de las empleadoras comenta “su cuarto es enorme, con su baño adentro, tienen su espacio, es cómodo, tienen internet, tienen todo como cualquier cuarto de la casa, tienen el cuarto más bonito de toda mi casa” (E1, 46 años, t. cama adentro). Si bien esta afirmación tiene un tono exagerado, las empleadoras maternalistas parecieran no tener mayores problemas en *compartir el espacio privado* con sus trabajadoras: “a veces, están sentadas en la sala, si yo no estoy ahí. O sea, en verdad, para mí, no es que me la cruce, ¿no?” (E5, 51 años, t. cama afuera). Así, parecen haber superado la demarcación de los espacios sucios para las trabajadoras, pues las consideran en una línea positiva (Bernardino-Costa, 2014). Además, el periodo de inmovilización obligatoria actualiza la RS sobre estos espacios y los mantiene relevantes: “hay un cuarto de servicio en mi casa, por suerte” (E4, 49 años, t. cama afuera), pues funcionarían como una manera de evitar contagios.

Otra muestra física que las empleadoras consideran necesaria es el *uso del uniforme*, cuya función consiste en esconder el cuerpo femenino, controlar su aspecto, y simbolizar su otredad (Gorbán, 2012). Como expresa una empleadora: “es como diferenciar, ‘tú eres otra gente, eres otra persona’. Eres como casi marciano, de otro

mundo y te tienes que vestir y comer diferente y todo diferente”. Por lo tanto, las trabajadoras de las empleadoras usaban uniforme, pero desde la perspectiva de comprar buzos que son más adecuados para trabajar. La misma empleadora considera que “se ve un poco más ordenado, más limpio y creo que para ellas es cómodo (...) Ellas mismas me piden [otro], y con un básico de color entero abajo no pasa nada, puede ser un buzito, falda, mandil” (E4, 49 años, t. cama afuera).

Por lo tanto, las empleadoras compran a pedido de las trabajadoras, buscando su comodidad para realizar las labores domésticas: “las llevé a la tienda y compraron lo que ellas quisieron. En realidad, yo creo que el uniforme es una tranquilidad para ellas más que nada, porque no gastan su ropa” (E1, 46 años, t. cama adentro), pero también resaltando que a las propias empleadoras les parece más limpio y ordenado. Así, esto parecería indicar que estas trabajadoras se sienten más progresistas que otras que siguen recurriendo al uniforme tradicional. Esto responde a un intento de disminuir el trato jerárquico por parte de empleadoras deconstruidas (Barrig, 2001), por lo que también incluyen el discurso de sus subordinadas.

#### ***Ambivalencia en la Inclusión dentro del Hogar***

La presencia física dentro del hogar es necesaria, por lo que no necesariamente se interpreta negativamente hasta que se cruzan los límites sociales establecidos. Para comenzar, se indagó por las RS alrededor de la comida, que resultaron ser claves. Las *discusiones alimenticias* son comunes entre empleadoras, sobre lo que comentan cuánto comen sus trabajadoras, pues, aparentemente, varias han robado comida o consumen demasiado. Esto es criticado por las empleadoras más autoritarias: “Hay algunas que se sirven unos platos de unos tamaños’ (...) Parece que estuvieran guardando pan para mayo, para junio, para julio, para todo” (E3, 43 años, t. cama adentro). Estas empleadoras buscarían reducir los costos de alimentación de las personas más alejadas del núcleo familiar: “habían cambiado comer lentejas al miércoles porque venía la señora que limpia la casa y el señor que limpia los vidrios (...) Me parece abusivo, tacaño, egoísta, limitador, horrible...” (E6, 46 años, t. cama adentro).

Asimismo, la hora de la comida se caracteriza como un momento privado perteneciente a la familia, lo cual parece ser la representación extendida:

Cada cosa tiene su lugar, ¿no? Uno quiere conversar de cosas privadas, de su familia, que no tiene por qué escucharlas un tercero, porque, finalmente, ella es un tercero. Por más que viva en la casa, es un tercero. No es por un tema de

discriminación, ni nada. O sea, cuando hay un cumpleaños: “Ven, vamos a cantar *Happy Birthday*. Sírvete torta, sírvete un sanguchito”, no hay problema, pero de ahí a que se siente... (E5, 51 años, t. cama afuera).

Además, “es mejor que no almuercen juntos porque tienen que atender” (E1, 46 años, t. cama adentro). Se demuestra el deseo de las empleadoras de mantener la distancia social, pues delimitan el acceso alimentario por clase socioeconómica (Peñaranda et al., 2006), y contrasta con que la trabajadora sea *parte de la familia*.

No obstante, las participantes maternalistas, en particular, no tienen problema en sentarse a comer con sus trabajadoras; la mayoría lo hace regularmente. Es decir, mantienen una perspectiva horizontal sobre el trato igualitario con las trabajadoras, dispuestas a compartir momentos con ellas (Barrig, 2001). En este caso, la distancia se mantendría por las propias trabajadoras, que, aparentemente, no se sienten cómodas compartiendo la comida y la mesa. Una empleadora comenta “nos ha costado mucho trabajo que entiendan que pueden comer cualquier cosa” y “les hemos dicho que coman acá, pero había siempre la tendencia a la autoexclusión de comer en la cocina (...) o en su cuarto” (EP, 43 años, t. cama adentro). Efectivamente, las trabajadoras no cuestionarían la distancia social y se excluyen de la situación, pues han asumido han naturalizado implícitamente prácticas de separación (Peñaranda et al., 2006).

En lo referente a la crisis sanitaria, una empleadora recuerda que “en la casa de mi mamá, decían [no se come con los mismos platos] hasta que se tomaban el examen de la tuberculosis” (E1, 46 años, t. cama adentro). Esto podría surgir de una representación sobre la suciedad innata de las clases bajas, que generan miedo al contagio, por lo que las trabajadoras deben usar vajillas y cubiertos diferentes, a pesar de que igual tengan acceso a los espacios más íntimos y cocinen para la familia (Peñaranda et al., 2006). A partir de la pandemia, parecería repetirse este patrón, pero cualquier separación sería para evitar contagios. Se tratarían de acciones en nombre de la salud: “tuve que separar los platos por un tema de que a mí me había dado [COVID-19] y ella recién estaba entrando, entonces, ella sola se separó” (E5, 51 años, t. cama afuera). Por eso, la trabajadora también puede marcar esa distancia.

Asimismo, la inclusión en el hogar de las trabajadoras es ambivalente en lo que respecta a su *relación con los hijos* de las empleadoras. Estas reconocen la conexión que se establece a partir del tiempo de calidad que pasan. Lamentablemente, también reconocen que es común que sus hijos quieran estar con las trabajadoras más que con ellas. Esto se considera un “buen machetazo para la mamá” (E2, 76 años, t. cama

afuera), y genera afectos negativos como pena, celos, y tristeza. Una participante elabora: “sobre todo para las mamás primerizas, les puede generar una tensión horrible. He visto la angustia porque no saben qué hacer con los bebés y se sienten frustradas porque las nanas tienen más experiencia” (EP, 43 años, t. cama adentro).

Esto puede ser explicado a partir de que las empleadoras se sienten desplazadas cuando las trabajadoras cuidan mejor de sus hijos, lo que ataca directamente su valía maternal, y puede generar resentimiento contra la trabajadora (Brites, 2014; Valdez, 2014). No obstante, las participantes mayores consideran que es algo natural en el proceso de crecimiento, ya que contratan a la trabajadora para invertir ese tiempo con sus menores para poder trabajar. Entonces, se va reconfigurando la RS como un llamado de atención a pasar más tiempo con estes: “[mi hija] quería estar con [la trabajadora] y no quería estar conmigo, y me dolió horrible, entonces dije la que tiene que cambiar soy yo, porque yo no estaba [para ella]” (E1, 46 años, t. cama adentro).

Finalmente, la presencia dentro del hogar puede tornarse amenazante en los múltiples *robos identificados* realizados por las trabajadoras. Las empleadoras son conscientes de lo común que son los robos, pero tampoco quieren calificarlas de “rateras”: “dicen que la ocasión hace al ladrón, si ven las cosas tiradas por ahí, quien sabe lo que pueda pasar por su cabeza, pero tampoco puedes generalizar” (E3, 43 años, t. cama adentro). Aun así, comentan que “las señoras de edad son terribles, conozco algunas que son obsesivas, que tienen todo bajo llave (...) [que piensan] ‘se están llevando el papel higiénico, seguro’” (EP, 43 años, t. cama adentro). Esta misma representación se encuentra en otra empleadora: “siempre de broma comentamos ‘es que la chica se la llevó, la usa y después la devuelve’ (...) Yo sé que no está bien, pero hay cosas que desaparecen una semana y no están en ningún lugar” (E4, 49 años, t. cama afuera). Es decir, las empleadoras reconocen el peligro de tener su intimidad expuesta, por lo que bromean sobre los robos en tanto no pueden probarlos.

En esa misma línea, una empleadora comenta una situación de robo de sus compras internacionales: “le saqué todas mis cosas y se redujo a 4 trapos que había traído, pero se estaba llevando toda mi maleta entera (...) ¡Toda mi ropa! Hasta con etiquetas, cremas de Victoria’s Secret” (E5, 51 años, t. cama afuera). Por eso, una de las reglas implícitas de la relación consiste en que las empleadoras anuncien que no encuentra un objeto para que las trabajadoras lo busquen, aunque, en el fondo, las estén acusando de robo, y las trabajadoras lo sepan (Brites, 2014).

Esto es explicado así: “hay una tendencia a sospechar, obviamente, de la persona que no es de la familia (...), pero muchas veces uno también deja las cosas tiradas y les echa la culpa” (E7, 63 años, t. cama adentro), dando así a notar un cambio en la manera de entender la relación con la trabajadora. Una vez que la trabajadora ha transgredido los límites domésticos, en su discurso esta deja de ser parte de la familia (Ally, 2015). Es decir, cuando la presencia dentro del hogar se hace notar, la trabajadora deja de pertenecer a ese ambiente.



## Conclusiones

El trabajo doméstico que realizan las trabajadoras del hogar acarrea una reconfiguración de muchas actitudes y prejuicios que se arrastran desde la colonia (Ally, 2015; Gutiérrez-Rodríguez, 2010). Para las empleadoras maternalistas limeñas de clase media alta, esta es una elaboración que reconocen, pero han logrado superar debido al agradecimiento, el respeto y la familiaridad con la que tratan a sus trabajadoras del hogar. Entre ellas, han llegado a establecer una relación de confianza que perdura por encima del vínculo laboral. En ese sentido, reconocen que el trabajo doméstico es agotador y se encuentra deficientemente valorado, por lo que se critica a las empleadoras autoritarias que sobrecargan de labores a sus trabajadoras.

Por lo tanto, existiría una categoría negativa de empleadoras de la cual se diferenciarían claramente, representándose así a partir de lo que no serían: ellas no son abusivas y no mantienen su distancia. Este contraste resulta fácil de hacer porque surge de la deseabilidad social, de posicionarse como una empleadora buena, respetuosa y maternal. En ese sentido, también representarían a las trabajadoras positivamente, considerándolas “chamba”, colaboradoras, dedicadas, eficientes, y confiables. No obstante, fácticamente, esto no les impedita continuar representando peyorativamente a las trabajadoras desde una visión infantilizada que repite muchos prejuicios contra estas, como en su relación con la comida o la innecesaridad de un marco legal con mayores protecciones. Entonces, formar parte de la familia se confunde con estar “al ritmo de la familia”, siempre colaboradoras y recibiendo cariño en vez de beneficios. Los patrones de comportamiento con los que las empleadoras ejercen su poder están naturalizados.

Además, las trabajadoras solo se encontrarían en este ritmo si lo siguen al pie de la letra. En cuanto haya una transgresión, por más mínima que sea, se cuestiona la posición dentro del hogar y sobre todo como parte de la familia. Esto se ve en casos como los de empleadoras que quieren almorzar en privado, descontento con el acercamiento a los hijos de las empleadoras, y la desconfianza al perderse objetos de la casa. Formar parte de la familia se vuelve condicional a la comodidad de la empleadora, por lo que la excusa para no establecer una relación laboral se pierde.

Todo esto denota cómo el trabajo doméstico es diferente a otras formas laborales. Desde la confianza, desde el compartir, se configura en la intimidad del hogar; lo cual es reconocido por las empleadoras cuando dicen que extienden su familia

para incluir a sus trabajadoras (Ally, 2015; Young, 1987). El trabajo de cuidado es íntimo, personal, y emocional. Para la empleadora autoritaria, esto traspasa límites y por eso imponen distancia. Para la empleadora maternalista, esto es una oportunidad para comenzar una relación afectiva llena de contradicciones.

En cuanto a los alcances de la investigación, esas serían las representaciones que las empleadoras profesionales de clase media alta limeña tendrían sobre su rol, sus trabajadoras y el trabajo doméstico. Así, se ha logrado contribuir con la exploración inicial de las RS desde la perspectiva de las mujeres con el poder, así como desde la psicología y una visión peruana del tema. Igualmente, estas empleadoras han respondido de manera particular a la pandemia sanitaria del 2020, lo que reforzó representaciones para algunas, pero las modificó para otras. En particular, la modificación de las RS sobre el marco legal, a partir del incremento de responsabilidades económicas para las empleadoras, generó una disonancia entre que el trabajo doméstico sea mal remunerado cuando son las mismas empleadoras las que no quieren pagar más.

En lo referente a las limitaciones, se puede reportar la dificultad de encontrar mujeres con disposición a hablar sobre el tema, considerando la deseabilidad social. Por ello, no es de sorprender que la mayoría de las empleadoras entrevistadas ya presentaba cierta deconstrucción alrededor del mismo o una visión bastante positiva de la relación y las trabajadoras del hogar, que ellas mismas reconocen no es la más extendida en la sociedad limeña. Adicionalmente, en un inicio se había planteado entrevistar a la contraparte de las trabajadoras del hogar, lo que la pandemia imposibilitó a partir de su menor acceso a internet para ser entrevistadas.

Por lo tanto, se recomienda incluir su punto de vista en futuras líneas de investigación. Asimismo, se recomienda estudiar el tema desde las vivencias de la relación considerando todo lo descrito, ahondando en la relación de las trabajadoras con los hijos de las empleadoras. También, sería interesante abordar las representaciones del trabajo doméstico dependiendo de quién lo realice. Además, cualquier investigación alrededor del tema siempre debe plantear preguntas de diversas características para asegurar la triangulación de la información, a la vez que incluya ejercicios como situaciones hipotéticas que permitan combatir la alta deseabilidad social. De esa manera, se puede despersonalizar la investigación e indagar sobre las representaciones más difíciles de compartir.



En conclusión, las empleadoras maternalistas se consideran positivamente a sí mismas y a sus trabajadoras. Empero, hay elementos periféricos y culturales que no se pueden negar. La ambivalencia en la representación de la historia servil continúa presente, las representaciones infantilizadas que llegan a calificar de ignorantes, el agradecimiento idealizador por la ayuda que reciben, y el reemplazo de las protecciones laborales por los beneficios que deciden las empleadoras indicarían que estar al ritmo de la familia podría ser un peligro.



### Referencias

- Abric, J.-C. (2001a). A Structural Approach to Social Representations. En K. Deaux (Ed.), *Representations Of The Social: Bridging Theoretical Traditions* (pp. 42-47). Blackwell.
- Abric, J.-C. (2001b). Capítulo III. Metodología de recolección de las representaciones sociales. En *Prácticas sociales y representaciones* (pp. 27-37). Ediciones Coyoacán.
- Abric, J.-C., y Moliner, P. (2015). Central core theory. En *The Cambridge Handbook of Social Representations* (pp. 83-95). Cambridge University Press.
- Aguirre, R. (1997). Maternalismo y definición de necesidades. En M. Arboleda, y M. Montalvo (Coords.), *Los Procesos de Reforma del Estado a la luz de las Teorías de Género* (pp.113-126). IULA.
- Agurto, J. (2020, marzo 30). *La huachafa y agravante superficialidad de “Maki” Miró Quesada*. Servicios en Comunicación Intercultural.  
<https://www.servindi.org/actualidad-opinion/30/03/2020/la-huachafa-superficialidad-de-maria-del-carmen-miro-quesada>
- Ally, S. (2015). Domesti-City. Colonial Anxieties and Postcolonial Fantasies in the Figure of the Maid. En V. Haskins, y C. Lowrie (Eds.), *Colonization and domestic service: historical and contemporary perspectives* (pp. 45-62). Routledge.
- Anderson, J. (2010). *La organización social de los cuidados y la vulneración de los derechos en el Perú*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.  
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2011/10/espanol-la-organizacion-social-de-los-cuidados-y-vulneracion-de-derechos-en-peru>
- Anjara, S., Nellums, L., Bonetto, C., y Van Bortel, T. (2017). Stress, health and quality of life of female migrant domestic workers in Singapore: A cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 17. <https://doi.org/10.1186/s12905-017-0442-7>
- Avilés, M. (2020, junio 6). *PERO SI SON COMO DE LA FAMILIA* [Publicación con imágenes]. Facebook. Recuperado el 16 de junio de 2020 de <https://www.facebook.com/marcoaviles99/posts/10220598106076087>
- Banchs, M. A. (1986). Concepto de “Representaciones Sociales”: Análisis Comparativo. *Revista Costarricense de Psicología*, 8-9, 27-40.

- Banchs, M. A. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las Representaciones Sociales. *Peer Reviewed Online Journal*, 915(3), 1021–5573.
- Barrig, M. (2001). Y cómo evitar la culpa: los arreglos familiares. En *El mundo al revés: Imágenes de la Mujer Indígena* (pp. 59-68). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bastidas Aliaga, M. A. (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Bastidas Aliaga, M. A. (2018). El trabajo doméstico remunerado y los cuidados en el Perú: un abordaje exploratorio desde la perspectiva de las trabajadoras del hogar [Ponencia]. En *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género* (pp. 67-87). Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla.  
<https://idus.us.es/handle/11441/80209>
- Bernardino-Costa, J. (2014). Intersectionality and female domestic workers' unions in Brazil. *Women's Studies International Forum*, 46, 72-80.  
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.004>
- Blofield, M., y Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 66(4), 531–546.  
<https://doi.org/10.1177/0011392118765259>
- BolaVip. (2020, mayo 12). “Le sale el Virreinato”: Rosa María Palacios fue tendencia por opinión sobre empleadas del hogar. <https://bolavip.com/america/Le-sale-el-Virreinato-Rosa-Maria-Palacios-fue-tendencia-por-opinion-sobre-empleadas-del-hogar-20200512-0018.html>
- Bourdieu, P. (1993). *The weight of the world*. University of California Press.
- Bourque, S. C., y Warren, K. B. (1981). *Women of the Andes: Patriarchy and social change in two Peruvian towns*. University of Michigan Press.
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Brites, J. (2014). Domestic service, affection and inequality: Elements of subalternity. *Women's Studies International Forum*, 46, 63-71.
- Caillaud, S., Doumergue, M., Preau, M., Haas, V., y Kalampalikis, N. (2019). The past and present of triangulation and social representations theory: A crossed history.

- Qualitative Research in Psychology*, 16(3), 375-391.  
<https://doi.org/10.1080/14780887.2019.1605272>
- Chung, R. Y.-N., y Mak, J. K.-L. (2020). Physical and Mental Health of Live-In Female Migrant Domestic Workers: A Randomly Sampled Survey in Hong Kong. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 802–822.  
<https://doi.org/10.1177/0002764220910215>
- Cosamalón Aguilar, J. (2019). Las otras mujeres. Trabajo, género y etnicidad en la ciudad de Lima en el siglo XIX. En C. Rosas Lauro (Ed.), *Género y mujeres en la historia del Perú: del hogar al espacio público* (pp. 299-310). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2017). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (5ta edición). SAGE.
- de Rosa, A. S., Bocci, E., y Dryjanska, L. (2018). The Generativity and Attractiveness of Social Representations Theory from Multiple Paradigmatic Approaches in Various Thematic Domains: An Empirical Meta-theoretical Analysis on Big-data Sources from the Specialised Repository “SoReCom ‘A.S. de Rosa’ @-library”. *Papers on Social Representations*, 27(1), 6.1.-6.35.
- Decreto Legislativo N° 1499. (2020, mayo 9). Diario El Peruano.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-diversas-medidas-para-gara-decreto-legislativo-n-1499-1866211-6/>
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*.  
<https://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020, junio 8). *Nota de Prensa N° 420/OCII/DP/2020. Defensoría del Pueblo: Se deben reforzar acciones para no vulnerar derechos de casi medio millón de trabajadoras del hogar*.  
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/NP-420-2020.pdf>
- Donald, F. M., y Mahlatji, L. (2006) Domestic Workers' Experiences of Power and Oppression in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 16(2), 205-213.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2006.10820124>
- Flores Ángeles, R. L., y Tena Guerrero, O. (2014). Maternalismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión. *Revista de Ciencias Sociales*, 50, 27-42.

- Flores Galindo, A. (2013). La tradición autoritaria. Violencia y democracia en el Perú. En G. Portocarrero (Ed.), *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy* (pp. 19-55). Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
- Garavito, C. (2015). *Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú* (Documento de trabajo N° 407). Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD407.pdf>
- Garavito, C. (2018a). Demanda de trabajo del hogar remunerado en el Perú urbano. *Economía (02544415)*, 41(82), 35-60.  
<https://doi.org/10.18800/economia.201802.002>
- Garavito, C. (2018b). *Mercado de trabajo doméstico en los inicios de la república: 1876 -1940* (Documento de trabajo N° 455). Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD455.pdf>
- Gilani, I., y Waqar, S. (2018). Sexual harassment and coping strategies used by female domestic workers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 557–571.
- Gorbán, D. (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 140, 29-48.
- Gorbán, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 25, 5-21.
- Gorbán, D., y Tizziani, A. (2014). Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor. *Women's Studies International Forum*, 46, 54-62. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.01.001>
- Gorbán, D., y Tizziani, A. (2015). Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. En S. Merenson, y L. Poblete (Coords.), *Serie Proyectos de Investigación. El trabajo doméstico: Entre regulaciones formales e informales* (pp. 108-125). Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2010). *Migration, domestic work and affect a decolonial approach on value and the feminization of labor*. Routledge.
- Gutiérrez-Rodríguez, E. (2014). Domestic work–affective labor: On feminization and the coloniality of labor. *Women's Studies International Forum*, 46, 45-53.  
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.005>

- Haskins, V., y Lowrie, C. (2015). Introduction. Decolonizing Domestic Service: Introducing a New Agenda. En *Colonization and domestic service: historical and contemporary perspectives* (pp. 1-18). Routledge.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Información y Estadística. (2022). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2021*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf)
- Jodelet, D. (1991). Representaciones sociales: un área en expansión. En D. Páez, *Sida: imagen y prevención* (pp. 25-56). Fundamentos.
- Jodelet, D. (2000). Representaciones sociales: contribución a un saber sociocultural sin fronteras. En *Develando la cultura. Estudios en representaciones sociales* (pp. 7-30). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Jodelet, D. (2008). El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales. *Cultura y representaciones sociales*, 3(5), 32-63.
- Jokela, M. (2015). Macro-level determinants of paid domestic labour prevalence: A cross-national analysis of seventy-four countries. *Social Policy and Society*, 14(3), 385-405. <https://doi.org/10.1017/S1474746414000487>
- Kajatt, C. (2020). Las trabajadoras del hogar en el Perú: Contexto actual, evolución normativa y posibles cambios. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (75), 33-41.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21946>
- La Cruz Dávila, C. C. (2014). *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro* [Tesis de Magíster en Derecho Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5821>
- Lautier, B., y Marques Pereira, J. (1994). Représentations sociales et constitution du marché du travail. Employées domestiques et ouvriers de la construction en Amérique Latine. *Cahiers des Sciences Humaines*, 30(1-2), 303-332.
- Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, Ley N° 31047*. (2020, setiembre 30) Diario El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1>
- Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley N°27986*. (2003, junio 2). Diario El Peruano.  
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27986.pdf>

- Marais, C. (2016) Caring and connectedness in the context of domestic worker employment in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 26(3), 237-245.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1185903>
- Mick, C. (2011). Discourses of “border-crossers”: Peruvian domestic workers in Lima as social actors. *Discourse Studies*, 13(2), 189–209.  
<https://doi.org/10.1177/1461445610392136>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe Anual del Empleo en Perú 2021*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE\\_2021.pdf?v=1666188419](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE_2021.pdf?v=1666188419)
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea digital*, (2).
- Moscovici, S. (1961). *El Psicoanálisis, su imagen y su público*. Huemul.
- Moscovici, S. (1994). Social representations and pragmatic communication. *Social Science Information*, 33(2), 163-177.
- Nóblega, M., Vera, Á., Gutiérrez, G., y Otiniano, F. (2020). *Criterios Homologados de Investigación en Psicología (CHIP). Investigaciones Cualitativas. Versión 3.0*. Departamento de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Oelz, M., y Rani, U. (2015, noviembre 25). *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries* (Research Department Working Paper Number 7). Organización Internacional del Trabajo.  
[https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS\\_429600/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_429600/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012, mayo 23). *Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws*.  
[https://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS\\_173365/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_173365/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020, enero 28). *Panorama laboral 2019. América Latina y el Caribe*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT* [Documento de trabajo].

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_213173.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf)

Pávez, I. (2013). Infancia y división sexual del trabajo: visibilizando a las niñas trabajadoras en el servicio doméstico de Perú. *Revista Nomadías*, 17, 109-132.

Peñaranda, K., Flores, X., y Arandia, Á. (2006). *Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita. Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*. Fundación para la Investigación Estratégica en Bolivia.

Pérez, L. (2020). On her shoulders: unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru. *Gender, Place and Culture*, 1(21).

<https://doi.org/10.1080/0966369X.2019.1708273>

Pérez, L., y Llanos, P. (2017). Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research. *Latin American Research Review*, 52(4), 552–570.

<https://doi.org/10.25222/larr.67>

Pinho, P. (2015). The Dirty Body that Cleans: Representations of Domestic Workers in Brazilian Common Sense. *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 13(1), 103–128.

Radcliffe, S. A. (1995). Five centuries of gendered settler society: Conquerors, natives and immigrants in Peru. En D. Stasiulis, y N. Yuval-Davis (Eds.), *Unsettling settler societies: Articulations of gender, race, ethnicity and class* (pp. 188-206). SAGE.

Rateau, P., Moliner, P., Guimelli, C., y Abric, J.-C. (2012). Social Representation Theory. En P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, y T. E. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 477-487). SAGE.

Rentería, M., y Zárate, P. (2022). *La distinción silenciosa: Clases sociales y divisiones simbólicas en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos.

Rollins, J. (1985). *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Temple University Press.



- Sarmiento, J. (2020, mayo 18). “*No somos parte de la familia, somos trabajadoras*”. La República.  
<https://larepublica.pe/economia/2020/05/18/empleadas-del-hogar-no-somos-parte-de-la-familia-somos-trabajadoras-ministerio-de-trabajo/>
- Schwartz, L. (2019). *Feminism and the Servant Problem. Class and Domestic Labour in the Women's Suffrage Movement*. Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/9781108603263>
- Singh, V. (2017). Understanding psychological and social problems of domestic women worker and its impact on their well-being. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 8(8), 786-788.
- Smith, M. L. (1978). The Female Domestic Servant and Social Change: Lima, Peru. En J. E. Hardoy, N. Kinger, y R. P. Schaedel (Eds.), *Urbanization in the Americas: from its beginnings to the present* (pp. 569-585). Mouton.
- Valdéz Carrasco, B. C. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana*. [Tesis de Magister en Estudios de Género, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de Tesis PUCP.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5712>
- Van Bortel, T., Martin, S., Anjara, S., y Nellums, L. B. (2019). Perceived stressors and coping mechanisms of female migrant domestic workers in Singapore. *PLOS ONE*, 14(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210717>
- Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., y Ruíz Ramos, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 6(51), 138–162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>
- Wagner, W., Gerard, D., Farr, R., Jovchelovitch, S., Lorenzi-Cioldi, F., Markova, I., y Rose, D. (1999). *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 95–125
- Wolter, R. (2018). The Structural Approach to Social Representations: Bridges between Theory and Methods. *Psico-USF*, 23(4), 621-631. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230403>
- Young, G. E. (1987). The Myth of Being “Like a Daughter”. *Latin American Perspectives*, 14(3), 365-380.

## Apéndice A

### Tablas de Datos Sociodemográficos

**Tabla 1**

*Datos Sociodemográficos de las Participantes (Empleadoras)*

Variable	Piloto	1	2	3	4	5	6	7
Edad	43	46	76	43	49	51	46	63
Estado civil	Casada	Soltera	Divorciada	Casada	Conviviente	Soltera	Casada	Casada
Nivel educativo	Doctorado	Universidad incompleta	Universidad completa	Universidad completa	Maestría	Universidad completa	Universidad completa	Universidad completa
Nacimiento	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima
N. Padre	Chile	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Arequipa
N. Madre	Chiclayo	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Arequipa
Lengua	Español	Español	Español	Español	Español	Español	Español	Español
Nivel socioeconómico percibido	B	A	B	A	B	B	A	A
Distrito de residencia	Miraflores	Surco	Miraflores	Surco	Barranco	Miraflores	Barranco	Miraflores
Autopercepción étnica	Mestiza	Mestiza	Blanca	Blanca	Blanca	Blanca	Blanca	Blanca
Profesión	Politóloga	Psicóloga	Psicóloga	Arquitecta	Gerente	Psicóloga	Psicóloga	Publicista

**Tabla 2***Datos Sociodemográficos de las Trabajadoras de las Empleadoras*

Variable	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10
Edad	42	25	66	38	58	45	24	62	39	55
Estado civil	Soltera	Soltera	Soltera	Soltera	Viuda	Soltera	Soltera	Divorciada	Viuda	Soltera
Nivel educativo	Secundaria completa	Técnica completa	Primaria completa	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Secundaria completa	Secundaria completa	Primaria incompleta	Secundaria completa
Lugar de nacimiento	Lima	Lambayeque	Puno	-	Puno	-	Piura	Ica	Puno*	Lima*
Tiempo en Lima	-	1 año y medio	50 años	-	44 años	-	4 años	25 años	12 años	-
Lugar de nacimiento del padre	-	Lambayeque	-	-	Puno	-	-	Ica	-	-
Lugar de nacimiento de la madre	-	Lambayeque	Puno	-	Puno	-	-	Ica	-	-
Lengua nativa	Español	Español	Español, aimara*	Español	Español, quechua	Español	Español	Español	Español	Español

*Nota.* \*La empleadora no se encontraba segura de la información



**Tabla 3***Datos Laborales de las Trabajadoras de las Empleadoras*

Variable	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10
Gratificación y Compensación por Tiempo de Servicio (50% sueldo)*	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pensión	No	No	Sí (pública)	No	No	No	Sí (privada)	Sí (fondo cuenta particular)	No	No
Registro en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y/o Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	-	No	No

*Nota.* \*A las empleadoras se les preguntó por su obligación frente a la antigua modalidad, cuando el descanso anual remunerado era de 15 días, y las gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicio equivalían al 50% del sueldo. No obstante, al momento de la entrevista, ya debería corresponder a 30 días y 100% del sueldo, respectivamente (Kajatt, 2020).

## Apéndice B

### Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Belén Boza, estudiante de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio tiene como objetivo indagar sobre temas relacionados al trabajo doméstico.

Su participación en esta entrevista es completamente voluntaria. Si accede a participar, tomará aproximadamente entre una hora y una hora y media de su tiempo. Puede dejar de responder cualquier pregunta que desee, así como retirarse en cualquier momento de su participación sin que esto la perjudique de ninguna manera.

La información obtenida a través de las entrevistas será trabajada y analizada tomando en cuenta la confidencialidad de la información, utilizando seudónimos para proteger su identidad. Para poder facilitar este proceso, se solicita su autorización para que lo que se converse pueda ser grabado en audio/video a través de la plataforma virtual Zoom. Solo el audio de cada entrevista se revisará, y toda la información se eliminará tras la discusión de las respuestas. Lo obtenido a partir de las entrevistas se utilizará solo para fines académicos.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede ponerse en contacto conmigo ([belen.boza@pucp.edu.pe](mailto:belen.boza@pucp.edu.pe)) o con mi supervisora María Angélica Pease ([mapease@pucp.pe](mailto:mapease@pucp.pe)) si tuviera alguna duda.

Desde ya le agradezco su participación.

Es importante mencionar que para la participación en esta entrevista se necesita de su consentimiento oral, por ello es que le he leído este documento y, a continuación, le pido que indique sí o no a su participación para que pueda quedar registrado en la grabación.

## Apéndice C

### Protocolo de Contención Emocional

1. Si la entrevistada expresa o muestra señales de ansiedad, estrés o tristeza significativas (por ejemplo, llanto o temblores):
  - 1.1. Detener la entrevista y brindar soporte emocional.
  - 1.2. Evaluar su estado mental: “¿me puede contar qué está pensando?” o “¿me puede contar que está sintiendo?”
  - 1.3. Recomendar la técnica de respiración profunda para calmarse: inhalar durante tres segundos, aguantar la respiración dos segundos, y exhalar lentamente durante cuatro segundos; cinco veces y sentada.
  - 1.4. Recomendarle que tome un vaso con agua.
  - 1.5. Preguntar “¿cómo se encuentra?” y si “¿desea continuar con la sesión?”
  - 1.6. En un caso extremo, normalizar los sentimientos de la entrevistada, alentarla a compartir, y escuchar empáticamente.
2. Si la entrevistada expresa una situación que requiera de intervención especializada, como algún caso de discriminación y/o violencia:
  - 2.1. Brindar soporte emocional y escuchar empáticamente la situación.
  - 2.2. Comenzar un diálogo sobre la gravedad del tema, preguntarle si desea apoyo especializado respecto a su situación, y apoyar en la búsqueda de recursos psicológicos.
  - 2.3. Motivarla a recurrir a un profesional de la salud mental.

## Apéndice D

### Ficha de Datos Sociodemográficos

#### Sobre la empleadora

- Edad:
- Estado civil:
- Nivel educativo:
- Nivel socioeconómico: A                      B
- Hijes:
- Jefa del hogar:
- Distrito en el que vive:
- Lugar de nacimiento:
  - o Mudanza a Lima:
- Origen cultural:
- Lengua materna:
- Situación laboral actual:
  - o Situación laboral antes de la pandemia:

#### Sobre la trabajadora

- Funciones de la trabajadora (puede ser limpieza, cuidado, cocina, lavado):
- Cama adentro o cama afuera:
- Horario:
- Sueldo:
  - o ¿El sueldo se paga con regularidad?
  - o ¿Cada cuánto tiempo?
- Contrato (verbal o escrito):
- Vacaciones pagadas:
- Compensación por Tiempo de Servicios CTS:
- Registro en la SUNAT:
- Seguro de salud:
- Pensión:



## Apéndice E

### Guía de Entrevista Semi-Estructurada

**Tabla A1**

*Preguntas iniciales de la entrevista*

Preguntas	Objetivos
¿Cómo es su familia? ¿Con quiénes vive?	Romper el hielo.
¿Quién trabaja dentro de su hogar? ¿Cómo se refiere usted a ella? (Ejemplo: empleada, trabajadora, muchacha, etc.)	Indagar sobre la manera de referirse a la trabajadora del hogar.

**Tabla A2**

*Preguntas del área Representaciones sociales sobre las empleadoras*

Preguntas	Objetivos
<p>A continuación, le voy a mostrar unas cartillas con ideas sobre las empleadoras de trabajadoras del hogar. Quiero que me diga las ideas que crea que representan a las empleadoras y cuáles no las representan. No hay una forma correcta de clasificarlas, sino más bien depende de lo que crea usted. Si hay alguna otra palabra que crea que representa a las empleadoras, puede decírmela para agregarla y tenerla en cuenta al ordenar las cartillas. ¿Por qué ordenó las cartillas de esta manera? ¿Por qué son más representativas estas cartillas? ¿Por qué son menos representativas estas otras cartillas?</p> <p>Ahora, con las cartillas que ha elegido que sí representan a las empleadoras, ¿cuáles dirías que son las más importantes? ¿Por qué estas cartillas son las más representativas? ¿Por qué estas otras cartillas? (Se repite el proceso hasta quedar con 1 cartilla, el núcleo). ¿Por qué diría que esta cartilla es la que mejor representa a las empleadoras?</p> <p>Cartillas: Responsables, Estrictas, Organizadas, Respetuosas, Irritables, Desconsideradas, Agradecidas, Discriminadoras, Abusivas, Maternales, Tacañas, Egoístas, Generosas, Autoritarias, Injustas, Empáticas, Aprovechadas, Amables</p>	Identificar el núcleo de la representación de las trabajadoras del hogar.

**Tabla A2***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las empleadoras*

Preguntas	Objetivos
¿Cómo considera que es el trato que mantienen las empleadoras con sus trabajadoras?	Identificar la representación del trato que mantienen las empleadoras con sus trabajadoras.
Las empleadoras, ¿por qué razones comienzan a contratar a trabajadoras del hogar? ¿Qué criterios suelen utilizarse para contratarlas? ¿Cómo así? ¿Cómo viven las empleadoras el proceso de contratación de trabajadoras? ¿Reciben apoyo en este proceso? ¿Cómo así?	Identificar la representación del proceso de contratación de trabajadoras.
¿Cree que las empleadoras prefieren la modalidad cama adentro o cama afuera? ¿Por qué?	Recoger las representaciones de las modalidades de trabajo cama adentro y cama afuera.
¿De qué manera las empleadoras llevan a cabo el proceso de negociación laboral con sus trabajadoras? ¿Las empleadoras mantienen contratos con sus trabajadoras? ¿Cómo son estos contratos? ¿Por qué? ¿Cómo es que las empleadoras manejan las modificaciones de ese acuerdo inicial?	Identificar la representación del proceso de negociación con las trabajadoras del hogar.
¿Qué responsabilidades tienen las empleadoras con sus trabajadoras? ¿Cómo así llegan a tener esas responsabilidades? ¿Qué responsabilidades tiene la pareja de la empleadora con la trabajadora?	Identificar el rol como empleadora desde su posición de mujer de la casa, debido a la feminización del trabajo doméstico.

**Tabla A2***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las empleadoras*

Preguntas	Objetivos
<p>La ley de trabajadores del hogar dictamina que las trabajadoras tienen derecho a recibir seguridad social y pensión, vacaciones pagadas de 30 días, CTS, y gratificación correspondiente a 1 mes. Además, debe haber un contrato escrito obligatorio y un registro frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>¿Qué opina sobre que las trabajadoras reciban estos beneficios laborales?</p> <p>¿Cree que las empleadoras tienen conocimiento sobre esta norma? ¿Cree que las empleadoras la cumplen? ¿Por qué?</p>	<p>Identificar la valoración de las empleadoras sobre los derechos laborales de sus trabajadoras del hogar.</p>
<p>¿Cómo vivieron las empleadoras el periodo de cuarentena respecto a sus trabajadoras?</p> <p>¿Cómo llevaron a cabo la negociación del trabajo con sus trabajadoras?</p>	<p>Identificar la representación del rol como empleadora durante la etapa de cuarentena en el país.</p>
<p>Ahora, le voy a leer unas frases incompletas sobre las empleadoras. Quiero que conteste en pocas palabras lo primero que se le venga a la mente. No hay respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>Una buena empleadora es</p> <p>El trato que mantienen mis amigas y familiares con sus trabajadoras es</p> <p>Una buena empleadora no debería</p> <p>Durante la cuarentena, las empleadoras fueron</p> <p>Para las empleadoras, la cuarentena fue una experiencia</p>	<p>Identificar respuestas clave sobre el rol de las empleadoras.</p>
<p>¿Qué cree que las trabajadoras piensan respecto a sus empleadoras? ¿Está de acuerdo con eso? ¿Por qué?</p>	<p>Identificar la representación que las empleadoras consideran sus subordinadas tienen sobre el rol que cumplen en la relación laboral, así como el contraste entre las opiniones de ambas.</p>
<p>¿Cuáles son los motivos por lo que las empleadoras despiden a sus trabajadoras? ¿Cómo se da este proceso de despido?</p>	<p>Identificar la representación del proceso de despido de las trabajadoras del hogar.</p>

**Tabla A2***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las empleadoras*

Preguntas	Objetivos
<p>Ahora, le voy a mostrar y leer una situación hipotética para preguntarle por su opinión.</p> <p>Caso 1: Hace un mes, Sandra le pidió a su trabajadora que la ayudara unos días, quedándose una hora más tarde de lo que regularmente trabaja. Después de algunas semanas, Sandra le comenta a su amiga Raquel que está feliz porque su trabajadora ahora trabaja una hora más. Raquel opina que Sandra se está aprovechando de su trabajadora porque no le ha aumentado el sueldo por esas horas extra, pero Sandra le contesta que su trabajadora ha decidido ayudarlos.</p> <p>¿Qué piensa sobre la postura de Sandra? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué piensa sobre la postura de Raquel? ¿Cómo así?</p> <p>¿Cómo suelen comportarse las empleadoras en este tipo de situaciones?</p> <p>¿Conoce usted algún caso parecido? Me lo puede comentar.</p>	<p>Identificar la representación de las empleadoras sobre los excesos laborales que cometen con sus trabajadoras.</p>

**Tabla A3***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las trabajadoras del hogar*

Preguntas	Objetivos
<p>A continuación, le voy a mostrar unas cartillas con ideas sobre las trabajadoras del hogar. Quiero que me diga las ideas que crea que representan a las trabajadoras y cuáles no las representan. No hay una forma correcta de clasificarlas, sino más bien depende de lo que crea usted. Si hay alguna otra palabra que crea que representa a las trabajadoras, puede decírmela para agregarla y tenerla en cuenta al ordenar las cartillas. ¿Por qué ordenó las cartillas de esta manera? ¿Por qué son más representativas estas cartillas? ¿Por qué son menos representativas estas otras cartillas?</p> <p>Ahora, con las cartillas que ha elegido que sí representan a las trabajadoras, ¿cuáles dirías que son las más importantes? ¿Por qué estas cartillas son las más representativas? ¿Por qué estas otras cartillas? (Se repite el proceso hasta quedar con 1 cartilla, el núcleo). ¿Por qué diría que esta cartilla es la que mejor representa a las trabajadoras?</p> <p>Cartillas: Ignorantes, Malcriadas, Eficientes, Aprovechadas, Sucias, Indispensables, Fuertes, Un mal necesario, Trabajadoras, Flojas, Irresponsables, Ladronas, Mentirosas, Colaboradoras, Parte de la familia, Lentas, Dedicadas, Confiables</p>	<p>Identificar el núcleo de la representación de las trabajadoras del hogar.</p>
<p>Ahora, le voy a leer unas frases incompletas sobre las trabajadoras del hogar. Nuevamente, quiero que conteste en pocas palabras lo primero que se le venga a la mente. No hay respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>Las trabajadoras deberían</p> <p>Las trabajadoras no deberían</p> <p>Lo que más me molesta de las trabajadoras es</p> <p>Las trabajadoras siempre son</p> <p>Lo que más me gusta de las trabajadoras es</p>	<p>Identificar ideas clave para la representación de las trabajadoras del hogar.</p>
<p>Generalmente, ¿cómo se piensa que son las trabajadoras?</p> <p>¿Y las personas de su mismo entorno? ¿Habla con sus amigas o familiares sobre sus trabajadoras? ¿Qué comentan sobre ellas?</p>	<p>Explorar las representaciones de las trabajadoras desde el entorno lejano y cercano de las empleadoras.</p>

**Tabla A3***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las trabajadoras del hogar*

Preguntas	Objetivos
<p>Me puede describir la rutina diaria de su trabajadora.            ¿Dónde almuerza? ¿Con ustedes? ¿Lo mismo que ustedes?            ¿Por qué?            ¿Dónde duerme? ¿Por qué? ¿En qué parte de la casa se encuentra su cuarto?            ¿Hay un horario establecido o cambia cada día? ¿Hay tareas establecidas o cambian? ¿Quién las cambia?            ¿Cómo se llegó a definir este horario que me comenta?</p>	<p>Identificar la percepción que se tiene del horario común / distribución del tiempo de la trabajadora.</p>
<p>Nuevamente, le voy a mostrar y leer una situación hipotética para preguntarle por su opinión.            Caso 2: Durante la etapa previa a la cuarentena, Marisa le cuenta a Verónica que su trabajadora se ha quejado de que come sola y con un set de cubiertos y platos diferentes. Marisa no entiende de dónde sale esta queja, pues ella cree que las trabajadoras deberían tener sus propias cosas. En cambio, Verónica le dice que ella sí deja que su trabajadora use la misma vajilla y a veces hasta comen todos juntos.            ¿Qué opina de la postura de Marisa? ¿Por qué?            ¿Qué piensa sobre la postura de Verónica? ¿Por qué?            ¿Qué postura cree que suelen mantener las empleadoras? ¿Cómo así?            ¿Su trabajadora come con los mismos platos y cubiertos? ¿Su trabajadora come con su familia? ¿Por qué?</p>	<p>Identificar el razonamiento detrás de una demarcación física bastante común en los hogares: la hora de la comida.</p>
<p>Algunas personas piensan que las trabajadoras deberían vestir un uniforme de trabajo para diferenciarlas. ¿Qué opina al respecto?            ¿Su trabajadora usa uniforme? ¿Por qué?</p>	<p>Identificar la valoración de la vestimenta de las trabajadoras.</p>
<p>¿Ha tenido trabajadoras migrantes (nacionales/ internacionales)? ¿Qué opina de ellas?</p>	<p>Identificar la caracterización de las trabajadoras migrantes y no migrantes.</p>
<p>¿Cómo cree que cambiaría la vida de las empleadoras si no tuvieran trabajadoras? ¿Cómo así?            ¿Qué sería mejor? ¿Qué sería peor?</p>	<p>Identificar la esencialidad de la labor realizada por la trabajadora.</p>

**Tabla A3***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las trabajadoras del hogar*

Preguntas	Objetivos
<p>Antes de empezar la cuarentena, si la trabajadora faltaba un día, ¿cómo afectaba eso la dinámica familiar de las empleadoras? ¿Y ahora? ¿Cómo así?</p>	<p>Identificar los cambios en la esencialidad de la labor realizada por la trabajadora a partir del periodo de cuarentena.</p>
<p>Ahora, le voy a mostrar y leer una imagen donde una empleadora habla sobre su trabajadora. (Ver Figura A1)</p> <p>¿Qué opina sobre lo que dice esta empleadora?          ¿Cree que la imagen representa cómo son las trabajadoras?          ¿En qué aspectos sí? ¿En qué aspectos no?          ¿Usted se siente identificada con lo que dice esta empleadora? ¿Cree que las empleadoras se sienten identificadas? ¿Cómo así?</p>	<p>Identificar la ambivalencia en la valoración de las características de las trabajadoras del hogar.</p>
<p>Ahora, le voy a mostrar y leer algunas situaciones hipotéticas para preguntarle por su opinión.</p> <p>Caso 3: Olivia y Juliana tienen la siguiente conversación: Olivia: Acabo de contratar una nueva trabajadora y dos días después no podía encontrar mis aretes de oro. Juliana: ¿Y crees que fue ella? Olivia: Bueno, seguro que sí. Por eso, le dije “no encuentro mis aretes”, para ver si los devolvía. Y un par de horas después, justo aparecieron. Juliana: A veces resultan rateras. Seguro que los cogió, pero como te diste cuenta, los puso en su lugar.</p> <p>¿Qué opina sobre la conversación entre Olivia y Juliana?          Algunas personas suelen pensar que cuando desaparece un objeto de la casa, la sospechosa es la trabajadora, ¿qué opina sobre esto? ¿Qué piensa sobre la afirmación de Juliana que “a veces resultan rateras”?</p>	<p>Identificar la percepción alrededor del robo o la desaparición de ciertos objetos, al tener una extraña en la casa en quien no se puede confiar.</p>

### Figura A1

*Tira cómica de Maitena*



*Nota.* Texto descriptivo: Empleadora: ¿Por qué si cocinan bien, limpian mal... si saben comprar, son lentas... si planchan bien, odian a los chicos... si son confiables, hablan mucho... y son eficientes, faltan...?

### Tabla A3

*Preguntas del área Representaciones sociales sobre las trabajadoras del hogar*

Preguntas	Objetivos
<p>Caso 3: Olivia y Juliana tienen la siguiente conversación: Olivia: Acabo de contratar una nueva trabajadora y dos días después no podía encontrar mis aretes de oro. Juliana: ¿Y crees que fue ella? Olivia: Bueno, seguro que sí. Por eso, le dije “no encuentro mis aretes”, para ver si los devolvía. Y un par de horas después, justo aparecieron. Juliana: A veces resultan rateras. Seguro que los cogió, pero como te diste cuenta, los puso en su lugar.</p> <p>¿Qué opina sobre la conversación entre Olivia y Juliana?            Algunas personas suelen pensar que cuando desaparece un objeto de la casa, la sospechosa es la trabajadora, ¿qué opina sobre esto? ¿Qué piensa sobre la afirmación de Juliana que “a veces resultan rateras”?</p>	<p>Identificar la percepción alrededor del robo o la desaparición de ciertos objetos, al tener una extraña en la casa en quien no se puede confiar.</p>
<p>Caso 4: Últimamente, según Paola, su trabajadora “se ha estado comportando mal”. Ella le comenta a su amiga Teresa: “nunca hace lo que le pido y cuando sí lo hace, se demora. Encima, me contesta de mala manera cuando le llamó la atención”. Teresa le ha recomendado que le grite fuerte y largamente, incluso en frente de otras personas, ya que “unos buenos gritos hacen que se porten mejor”.</p> <p>¿Qué opina sobre la postura de Teresa? ¿Cree que las empleadoras suelen pensar de esta manera? ¿Por qué?            ¿Cómo deberían las empleadoras resolver los desacuerdos con sus trabajadoras? ¿Por qué?            ¿Conoce usted alguna situación parecida? Me la puede comentar.</p>	<p>Identificar las representaciones que justifican el maltrato de las trabajadoras /            Identificar las estrategias de resolución de conflictos que tienen las empleadoras.</p>



**Tabla A3***Preguntas del área Representaciones sociales sobre las trabajadoras del hogar*

Preguntas	Objetivos
<p>Caso 5: María trabaja en la casa de la señora Samira hace cinco años. Últimamente, Samira piensa que María se ha vuelto “más respondona” y por eso se pelean constantemente. Ayer, Samira le ha dicho a María que debió haber regado el jardín, pero María le contestó “es hora de que lo riegue usted también”. Esto a Samira no le ha gustado, y buscando infundir miedo a María, le ha tirado una cachetada.</p> <p>Contándole a su amiga Cristina, esta considera que Samira “ha hecho mal porque eso va en contra de los derechos de las trabajadoras”. Mientras tanto, Samira se mantiene firme en lo que ha hecho porque María “se lo merece por insolente”.</p> <p>¿Qué opina sobre la acción de Samira? ¿Qué opina sobre la postura que toma? ¿Qué opina sobre la postura de Cristina? ¿Qué postura cree que se observa más en nuestra sociedad? ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo cree que va a responder María frente a esta situación?</p> <p>¿Conoce alguna experiencia similar? Me la puede comentar.</p>	<p>Identificar las representaciones alrededor de la violencia física contra las trabajadoras.</p>
<p>Caso 6: Los domingos, que Carmen sale de descanso, son los días más agotadores para Alejandra en cuanto al trato con sus hijos. Este último domingo, su hija menor no quiso irse a dormir sin que Carmen le leyera un cuento. Cuando Alejandra se ofreció a hacerlo, la respuesta de su hija la entristeció, ya que le dijo que quería a Carmen y no a ella. Después de lloriquear un rato, su hija reticentemente aceptó que Alejandra le leyera el cuento.</p> <p>¿Qué opina sobre esta situación?</p> <p>¿Cree que es una situación común para las empleadoras que tienen hijos? ¿Por qué?</p> <p>¿Cómo se sienten las empleadoras frente a esta situación?</p> <p>¿Conoce de alguna situación parecida? Me la puede comentar.</p>	<p>Identificar la percepción que tiene la empleadora sobre la preferencia de sus hijos por la trabajadora, situación bastante común, pues son las trabajadoras las que pasan la mayor parte del tiempo con los hijos.</p>
<p>En general, ¿qué piensa sobre el trabajo doméstico? Podría definirlo en 3 palabras. ¿Por qué eligió estas palabras?</p>	<p>Identificar ideas clave sobre la representación del trabajo doméstico.</p>