

Hostigamiento Psicológico Laboral en Trabajadoras Domésticas

Psychological Harrassment at Work in Domestic Workers

Beatriz Acosta-Uribe^a, Frank Pulido-Criollo^a

Resumen

Introducción. Por décadas, el trabajo doméstico se ha configurado como una puerta naturalizada a la inserción laboral de las mujeres. Este sector presenta unas características y circunstancias especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias, de abuso y de explotación. El trabajo doméstico por su situación en la división sexual del trabajo se presta también a ser un espacio de exclusión, pues mantiene relaciones de dependencia entre las trabajadoras y los empleadores. **Objetivo.** Describir conductas del hostigamiento psicológico percibido en empleadas domésticas del municipio de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca. **Método.** El diseño utilizado fue transversal, cuantitativo, descriptivo, exploratorio y el muestreo intencional. Participaron 110 trabajadoras domésticas con un promedio de edad de 33.61. Se administró la adaptación del Barómetro Cisneros. **Resultados.** reportaron una alta incidencia de hostigamiento psicológico, sobre todo en la dimensión Ninguneo-aislamiento profesional (n=108). En cuanto a las variables socio-demográficas, se encontraron diferencias significativas en Desprestigio profesional, Rechazo profesional y violación a la intimidad, Degradación profesional y Ninguneo-aislamiento profesional con respecto al estado civil de las participantes $F(107,2)=6.28$; $p>0.001$, $F(107,2)=7.10$; $p>0.001$, $F(107,2)=3.32$; $p>0.05$ y $F(107,2)=3.14$; $p>0.05$, respectivamente. En cuanto a las variables laborales, se presentaron diferencias significativas en Desprestigio profesional, Rechazo profesional y violación a la intimidad, Degradación profesional y Ninguneo-aislamiento profesional con respecto a la antigüedad laboral $F(107,2)=2.95$; $p>0.05$, $F(107,2)=3.01$; $p>0.05$, $F(107,2)=4.85$; $p>0.05$ y $F(107,2)=2.73$; $p>0.05$, respectivamente. **Discusión.**

Abstract

Introduction. For decades, domestic work has been seen as the pathway to women's inclusion in the workforce. Women in the labor sector often involves poor working conditions, abuse and exploitation in order to reinforce the subordinate position which historically has been assigned to women. Domestic employment, because of its frequent division based on gender, tends to have more issues of exclusion, and it perpetuates dependency relationships between workers and employers (Aguilar, 2010). **Objective.** The objective of this study is to describe behavior of psychological harassment as it is perceived by domestic workers in San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca. In addition, the study attempts to determine whether socio-demographic variables such as age, education level, marital status, number of children, and labor variables like number of days worked, hours of daily service and seniority are conditions that increase one's risk of suffering psychological harassment. **Method.** The design used in this study was cross-sectional, quantitative, descriptive, exploratory and used intentional sampling. The participants consisted of 110 domestic workers with an average age of 33.61. A Cisneros Barometer adaptation (Figaldo and Piñuel, 2004) was administered. **Results.** The results showed a high incidence of psychological harassment, especially in the "professional contempt-isolation" dimension (n=108). Regarding the socio-demographic variables, significant differences were found in professional discredit, rejection and violation of privacy, degradation and none-isolation with respect to the marital status of participants. The results were $F(107,2)=6.28$; $p>0.001$, $F(107,2)=7.10$; $p>0.001$, $F(107,2)=3.32$; $p>0.05$ y $F(107,2)=3.14$; $p>0.05$, respectively. Regarding the labor variables, there were

^a Universidad del Papaloapan, Circuito Central 200, Parque Industrial, C.P. 68301, San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, México.

Correspondencia: Beatriz Acosta Uribe
Universidad del Papaloapan
Correo electrónico: bacosta@unpa.edu.mx

Este estudio coincide con la literatura al corroborar que existen indicaciones de que los malos tratos están muy generalizados en este sector, sin embargo, es difícil estimar la prevalencia de éstos, debido a la ausencia de mecanismos para reportarlos, la naturaleza privada del trabajo, la falta de protecciones legales y las restricciones a la libertad de movimiento de las trabajadoras domésticas.

Palabras clave: hostigamiento psicológico laboral, trabajo doméstico.

significant differences in professional discredit, rejection and violation of privacy, degradation and none-isolation with labor. Those results were $F(107,2)=2.95$; $p>0.05$, $F(107,2)=3.01$; $p>0.05$, $F(107,2)=4.85$; $p>0.05$ y $F(107,2)=2.73$; $p>0.05$, respectively. **Discussion.** This study is consistent with the literature which confirms that employee discrimination and mistreatment is widespread in this sector. However, it is difficult to estimate the prevalence of such behavior due to the lack of methods for reporting it. The private nature of the work, the lack of legal protections, and restrictions on freedom of movement of domestic workers all present obstacles to reporting workplace abuse.

Keywords: Psychological harassment at work, domestic work, psychological harassment in domestic workers, Cisneros scale.

Introducción

Las sociedades jerárquicas y discriminatorias sientan sus bases en mitos culturales que defienden y vindican la estructura social. Uno de los mitos que sostiene dicha cultura patriarcal es que las labores domésticas corresponden naturalmente a las mujeres sobre todo por el vínculo con la reproducción biológica (Peredo, 2003). De acuerdo con datos de Salvador y Cossani (2020) en América Latina y el Caribe entre 11.5 millones y 18.6 millones de personas se dedican al trabajo doméstico (TD) respectivamente. De estas cifras el 93.00% son mujeres lo que representa entre el 10.50% y 14.30%.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2015/2012, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI] (2015/2016/2017, pp.2-13) e INMUJERES (2011) 11.50% (N=2.2 millones) mujeres (0.30%) y (N=123000) hombres se dedican al trabajo del hogar cuya media de edad es entre los 20 y 25 años, aunque existen casos dramáticos de jovencitas y niñas muy pequeñas.

En cuanto a los datos socio-demográficos:

- Número de hijos: 35.70% tiene entre uno y dos hijo/as o de 3 a 5 hijos, 9.10% tiene 6 hijos y más y 22.60% no tiene hijos.

- Estado civil: 46.80% se encuentra actualmente casada o en concubinato 32.09% es soltera y 21.20% estuvo alguna vez unida.
- Estrato social: 76.80% pertenece a un estrato socioeconómico bajo y medio bajo, 16.00% a un estrato medio alto y 7.20% a un estrato alto.
- Lugar de residencia: El 49.2% reside en localidades más urbanizadas (de 100 mil o más habitantes), 50.80% habita en localidades menos urbanizadas (menos de 100000 habitantes) y 18.10% reside en localidades rurales.
- Nivel educativo: 32.10% tiene primaria y primaria incompleta, 36.70% terminaron la secundaria y 9.30% cursaron o concluyeron la educación media superior o superior.
- Condición de indígena: 11.80% son mujeres indígenas.

Respecto a las condiciones laborales:

- Salario: El 37.10% recibe hasta un salario mínimo, 41.00% más de un salario mínimo hasta dos, el 12.30% más de dos salarios mínimos hasta tres y sólo el 3.00% recibe tres salarios mínimos o más.
- Jornada laboral: 51.70% trabaja menos de 35 horas a la semana, 33.00% entre 35 a 48 horas y 12.20% trabaja más de 48 horas a la semana.

- Prestaciones laborales: 45.00% no tiene derecho a un día de descanso semanal, 8.50% tienen vacaciones con goce de sueldo y 25.80% recibe aguinaldo.
- Servicios de salud: Sólo el 2.21% tienen acceso al mismo.

De acuerdo con Salvador y Cossani (2020) el TD se entiende como "el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos, el cual se explica en función del lugar de trabajo, el cual supone el hogar privado". León (2013) lo define como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. El TD constituye una ayuda brindada a todos los miembros del hogar, inclu-so puede trascender a la familia extendida y cuya característica principal es que no se recibe un sueldo por éste, ya que representa una expresión de su abdicación dentro del rol que juega en la familia, no se considera trabajo y es visto como "el rol propio de la mujer". En esta línea, aquellas que realizan TD no forman parte de la población económicamente activa, lo cual representa una expresión clara de la subvaloración social.

No obstante, el cambio de las estructuras familiares y la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral configuran una nueva serie de necesidades socio-familiares relacionadas con el cuidado. Lo anterior conlleva que las familias requieran el apoyo de personas que se encuentran fuera del vínculo familiar. Cabe destacar que tradicionalmente se recurre a otras mujeres de la familia, principalmente las abuelas. Actualmente, se buscan personas que reciben una remuneración por su trabajo en casa ajena, es ahí donde el TD se convierte en trabajo doméstico remunerado (TDR) configurándose así, el empleo doméstico (Aguilar, 2010; León, 2013, Salvador y Cossani, 2020).

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLECTRAHO) define el trabajo del hogar como: "el que se realiza en casas y

com-prende actividades muy variadas, por lo que no es fácil clasificar. Incluye ocupaciones como: limpiar, lavar la ropa, planchar, barrer, sacudir, hacer las compras, cocinar, cuidar a los enfermos, a los adultos mayores y a los niños, ocuparse de atender a las mascotas (p.2)". La Red Nacional de Trabajadoras del Hogar, por su parte, define al servicio doméstico como: "el trabajo que realizan las empleadas del hogar, en casas distintas a las suyas, a cambio de un salario y durante una jornada conforme a lo que la ley marca" (Cacho, 2012, p.3).

El TD se desarrolla en dos modalidades, entrada por salida y de planta, cada una de éstas tiene sus particularidades, así como sus ventajas y desventajas. Las mujeres que trabajan de planta cuentan con la ventaja de tener una casa donde vivir, por lo cual se "ahorran la renta" de una vivienda, no pagan luz, agua, gas u otro servicio; tampoco se gasta en transporte para tener que trasladarse al trabajo y en muchos casos, no se gasta en ropa ya que tienen que usar uniforme. No obstante, en muchas ocasiones, en la casa de los patrones viven en condiciones infrahumanas ya que se les destina espacios no aptos para habitarse, tales como cuartitos destinados a bodega, cuartos de azotea, zotehuelas, cuartos de lavado o en cuartos de servicio sin los servicios básicos.

No tienen un horario fijo, las 24 horas del día están a la disposición de sus empleadores. No existe definición de las tareas específicas que deben realizar, así que pueden realizar de "todo". Los salarios que perciben son bajos, entre 1200 y 5000 pesos al mes, éste último en pocos casos. De lo que perciben se les descuenta la comida, la habitación y gastos de luz, agua y gas. Cuentan con un solo día de descanso a la semana. Se les limita y controla la comida, el uso del agua y luz. Tienen poco contacto con sus familiares y escasas oportunidades de hacer amigos o convivir con personas de su edad, la inmensa mayoría no asiste a la escuela. En casa de sus "patrones" no pueden usar su idioma para hablar con sus amigos y familiares, ni vestir

como a ellas les gustaría. No tienen servicio médico, ni otro tipo de prestaciones (ENADIS; 2010; INMUJERES, 2011).

Asimismo, la distinción entre los espacios públicos y privados se diluye; con ello, se permite la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos. Otro problema es que como se trata de un trabajo que se realiza al interior de un hogar, es muy difícil que personas ajenas a él identifiquen situaciones de explotación, abuso o maltrato, por lo que la labor de denunciar posibles maltratos por parte de los vecinos se nulifica. Con frecuencia, cuando la empleada doméstica demanda al empleador o empleadora de determinados abusos como: acoso sexual, malos tratos, golpes, ellos, a su vez, responsabilizan a la trabajadora doméstica de haber cometido alguna falta (por ejemplo, haber tomado alguna pertenencia). La tendencia es creer antes que nada a los empleadores o empleadoras por la posición que ocupan en el entramado social (Chávez, 2006).

Las mujeres que trabajan en la modalidad "entrada por salida" tienen la ventaja de "negociar" el día e incluso el horario en que van a trabajar. Sin embargo, también se enfrentan a situaciones de explotación, violencia (física, verbal y sexual), hostigamiento, maltrato y discriminación. Los pagos que perciben son bajos y discrecionales, ganan entre 100 y 300 pesos por día. Las jornadas al día pueden ir desde 4 hasta 10 horas. Las tareas no están previamente definidas, así que puede incluir desde la limpieza general de la casa, lavado, planchado e incluso preparar la comida. Tampoco cuentan con prestaciones de servicio médico, pago de vacaciones, aguinaldo. Muchas de ellas, padecen malos tratos como burlas y menosprecio a su origen, forma de hablar y vestir. También, se les controla y limita el acceso a la comida. Se les prohíbe hablar, usar su vestimenta, hacer mención de sus costumbres y tradiciones (Chávez, 2006).

Este sector laboral sufre constantemente abusos y malas condiciones de trabajo, ya sea por problemas de discriminación (aparición, edad, condición socioeconómica, pertenencia étnica, orientación sexual) o en el incumplimiento de sus derechos laborales. Esto último, se debe a que su sueldo y sus condiciones de trabajo dependen de los ingresos de las familias empleadoras o de su buena voluntad. Además, la mayoría de las veces las contrataciones son verbales y se establecen principalmente a través de redes familiares y/o amistades. Las "buenas" o "malas" condiciones que las mujeres puedan negociar dependen de su capacidad individual para hacerlo y de la voluntad de la "patrona" o empleadora para aceptarlo. Las condiciones y relaciones así establecidas son totalmente discrecionales y pueden cambiar en cualquier momento. Aunado a lo anterior, las mujeres quedan expuestas a la forma de vida de la familia a donde llegan a trabajar (Goldsmith, 1992).

Lo antedicho tiene su origen en la desvalorización y la invisibilidad del trabajo en el hogar que "...en el contexto cultural dominante ha reproducido socialmente el estereotipo de que las mujeres en general, y las personas trabajadoras en particular, "saben" hacer este trabajo, que lo han aprendido a lo largo de los años y que es "lo normal". El trabajo del hogar no ha logrado una dimensión propia, ni se reconoce socialmente como trabajo; persiste la representación social de las personas trabajadoras del hogar como "colaboradoras" que son "parte de la familia", que no tienen derechos sino obligaciones para el hogar que las "cobija". Esto ha contribuido a que la población las vea como sujetos de derechos" (ENADIS, 2010, p.51).

Aguilar (2010) y Peredo (2003) mencionan los principales problemas de discriminación y laborales que vive el sector. Dentro de los primeros se encuentran:

- Falta de valoración como personas y como trabajadoras.
- Aquellas que se encuentran en la modalidad "de planta" tienen la probabilidad de sufrir riesgos como acoso sexual, falta de privacidad, bajos niveles de control y decisión sobre su vida privada.
- Aquellas en calidad de indígenas pueden sufrir discriminación racial y cultural.

En cuanto a los segundos se pueden mencionar:

- Sueldos muy bajos, cantidad que no les permite cubrir sus necesidades básicas.
- Horarios de trabajo no establecidos.
- Malas condiciones de vivienda y alimentación.
- No se les pagan horas extra.
- Carecen de vacaciones o, si se les conceden éstas no son remuneradas.
- Aquellas que se encuentran en edad escolar, tienen problemas de acceso a la educación.

En resumen, la labor de las trabajadoras, su ubicación en la escala, su condición de mujer y en ocasiones su calidad de indígena, hacen que sean un grupo vulnerable y víctima de discriminación, es decir, que la discriminación no solo se trata únicamente de su condición como mujeres, sino que puede ser resultado de su condición social y origen étnico. Cabe destacar que empleadores y empleadoras discriminan y dogmatizan los estereotipos relativos a las trabajadoras domésticas (Chávez, 2006; Jiménez, 2001; Moreno, 2010).

El hostigamiento es completamente diferente al constructo de mobbing. Este último, se caracteriza por agresión verbal y física, la marginación social y, el abuso sexual dentro de una organización laboral. Por el contrario, el hostigamiento es la violencia de un individuo contra otros, la mayoría

de ocasiones es ejercida por el empleador, además no necesariamente tiene que ocurrir en el ambiente laboral (Fondevilla, 2008). Es posible, el hostigamiento sea más fácil de identificar que el mobbing porque la relación laboral entre empleador y empleada, no es vista como una relación laboral estable sino algo impermanente. Por tanto, las empleadas domésticas (ED) no exigen derechos laborales ni el empleador asume responsabilidades.

En México existen pocos estudios de hostigamiento psicológico sobre ED, aún menos este tipo de estudios en el estado de Oaxaca. En este último, las ED se caracterizan por tener un bajo nivel de estudios, pertenecer a pueblos originarios o de zonas rurales o pobres de la ciudad para desplazarse a diferentes ciudades del país con mayor plusvalía.

Ante esta disyuntiva el presente trabajo responde a las siguientes preguntas ¿Padecen violencia u hostigamiento psicológico las trabajadoras domésticas?; ¿Qué tipo de violencia u hostigamiento psicológico en el trabajo padecen las trabajadoras domésticas?; ¿Existen diferencias respecto a su edad, su nivel educativo, su situación conyugal y el número de hijos?. En este contexto el presente trabajo trata de describir conductas del hostigamiento psicológico percibido en empleadas domésticas del municipio de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca a partir de la adaptación del Barómetro Cisneros (Figaldo y Piñuel, 2004). Del mismo modo, intenta determinar si variables socio-demográficas como la edad, el nivel educativo, el estado civil, el número de hijos y variables laborales como la cantidad de días trabajados, horas de servicio diario y el tiempo siendo trabajadora doméstica para la casa donde actualmente laboran son condicionantes que determinen alguna diferencia en cuanto al riesgo de sufrir hostigamiento psicológico.

Método

El diseño utilizado fue transversal, cuantitativo, descriptivo, exploratorio. La muestra la constituyó 110 trabajadoras domésticas seleccionadas incidentalmente con un promedio de edad de 33.61 años al momento de

responder el cuestionario. Las características socio-demográficas de las mismas se pueden observar en la tabla 1.

Se administró la versión adaptada del Barómetro Cisneros (Figardo y Piñuel, 2004). Dicho instrumento ha sido eficazmente utilizado

Tabla 1. Información socio-demográfica de las trabajadoras domésticas.

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	20	18.18%
Primaria trunca	12	10.91%
Secundaria	49	44.55%
Secundaria trunca	10	9.09%
Preparatoria	6	5.45%
Preparatoria trunca	3	2.73%
Sin información	10	9.09%
Estado civil		
Soltera	45	40.91%
Casada	45	40.91%
Unión libre	7	6.36%
Divorciada	5	4.55%
Viuda	8	7.27%
Número de hijos		
0	41	37.27%
1	8	7.27%
2	27	24.55%
3	13	11.82%
4	9	8.18%
5	7	6.36%
6	3	2.73%
8	2	1.82%
Jefatura del hogar		
Jefa de hogar	9	8.18%
Jefe de hogar	30	27.27%
Ambos	62	56.36%
Otros	9	8.18%

Fuente: elaboración propia.

n=110

en el ámbito público y privado (Ballesteros, Hernández y Segura, 2012; Correa y Rojas, 2019; Figardo y Piñuel, 2004; López, Vázquez y Montes, 2009; Navarrete, 2009; Piñuel, 2015; Piñuel y Oñate, 2006); Zoni y Olaz, 2016), en el sector salud (Cárdenas, Illera y Velázquez, 2009), en el sector turismo (Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo, 2009; Piñuel y Oñate, 2002), en el manufacturero (García, Mendoza y Cox, 2014; Nava, Reytez, Nava y Co-bos, 2020) y en el ámbito petroquímico (Villagómez, 2012).

El barómetro Cisneros es un cuestionario individual sobre psicoterror, negación, estigmatización y rechazo organizacional. Dicho cuestionario evalúa la percepción subjetiva de hostigamiento. Las variables que mide son: **Humillación y Rechazo Personal** la cual se refiere a comportamientos que pretenden humillar a la persona, ridiculizándola en público, hablando de maliciosamente de su vida privada; **Desprestigio Profesional** implica acusar a la persona de cometer errores que antes no cometía, expresiones de duda sobre su responsabilidad o capacidad, exponer a la persona a críticas por parte del grupo o incluso expresiones de que está loco o desequilibrado psicológicamente; **Rechazo Profesional y Violación a la Intimidad** se refiere a rechazar, levantar falsas acusaciones y realizar actos que tienden a la violación de la intimidad.

Degradación Profesional se refiere a dar un trato inferior al grado de capacitación de la persona o, asignarle tareas innecesarias o desagradables; **Ninguneo-Aislamiento Profesional** dicha variable explica acciones en las que el agresor no le asigna tareas a la persona hostigada, niega información necesaria, la ignora o discrimina respecto al resto del grupo.

El cuestionario consta de 35 ítems en una escala de Likert (menos de una vez al mes, al menos una vez al mes, más de una vez al mes, al menos una vez a semana, varias veces a la semana, una o más veces al día). Adicionalmente, cuenta con tres preguntas abiertas y 3 preguntas dicotómicas (sí y no). Se realizó el cálculo de Alfa de Cronbach donde las escalas el cuestionario

presentaron valores que oscilaron entre 0.68 y 0.87. Los resultados se reportan en la tabla 2.

Tabla 2. Alfa de Cronbach de las variables.

Variable	Alfa de Cron-bach
Humillación y rechazo personal	0.87
Desprestigio profesional	0.73
Rechazo profesional y violación a la intimidad	0.78
Degradación profesional	0.68
Ninguneo-aislamiento profesional	0.69

Fuente: elaboración propia.

n=110

Para la localización de las empleadas domésticas se preguntó a conocidos si tenían trabajadoras domésticas e incluso, se preguntó a las propias participantes. Enseguida, se buscó el contacto directo con ellas y se pidió el consentimiento para una visita al domicilio correspondiente.

A las trabajadoras domésticas se les explicó el objetivo de la investigación, se les pidió su consentimiento para la administración del barómetro y se les garantizó la confidencialidad de la información, indicando que dicha información únicamente se utilizaría para los fines de la investigación. La administración fue individual, el encuestador leyó cada una de las preguntas a las participantes, el tiempo en responder al mismo fue de entre 15 y 20 minutos.

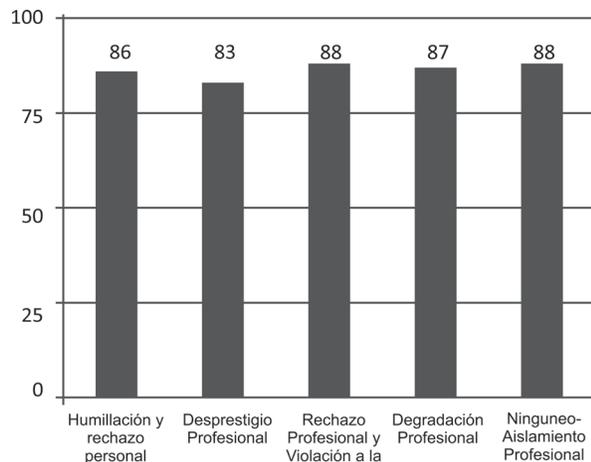
La información se analizó en una hoja de cálculo de excel y con el programa SPSS versión 22.00. En este sentido, las puntuaciones totales se convirtieron en Calificaciones Jerárquicas Porcentuales (CJP), estas otorgan valores de 1 a 99. Las puntuaciones obtenidas se partieron para la mediana de los valores, en esta línea, calificaciones por encima de 50.00 era indicativo de hostigamiento psicológico y por debajo de dicha puntuación demostraron no hostigamiento psicológico. Se realizó un análisis de frecuencia para describir la incidencia de hostigamiento psicológico en las trabajadoras

domésticas. Para determinar el efecto del hostigamiento psicológico sobre las variables socio-demográficas y laborales se realizó un análisis de varianza de un factor (ANOVA).

Resultados

De acuerdo con la información laboral de las trabajadoras domésticas, la mayor parte de estas mujeres mencionó trabajar entre cinco y seis días (91, 82.73%); una pequeña proporción reportó trabajar toda la semana (9, 8.18%) y el resto de dos a cuatro días (10, 9.09%). El promedio de horas de servicio fue de 8.52 horas; el máximo reportado fue de 12 horas y el mínimo de 5 horas. La media de antigüedad en el trabajo fue de 6.22 años. En cuanto a las personas que tienen bajo su cargo, ellas mencionaron cuidar adultos mayores (48,43.64%), niño(as) (36,32.73%), adolescentes (19, 17.27%) o ambos (5, 4.55%).

La gráfica 1 muestra los resultados de las calificaciones jerárquicas porcentuales, como puede observarse, todas las dimensiones estuvieron por encima de la mediana lo que indica alta incidencia de hostigamiento psicológico.

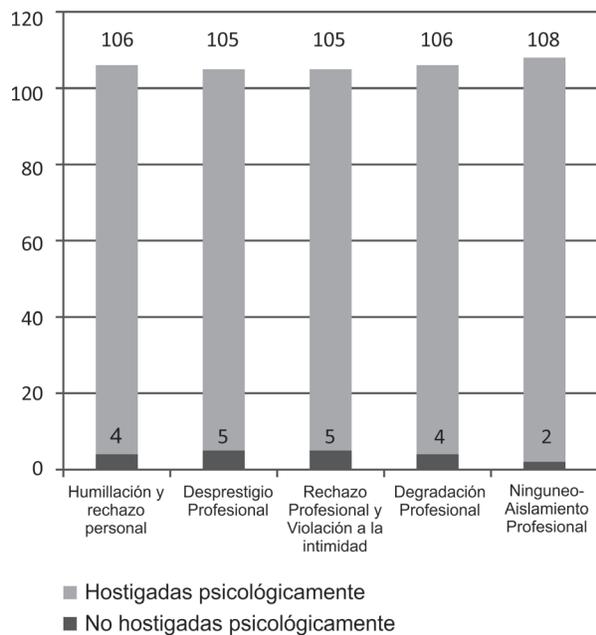


Gráfica 1. Calificación jerárquica porcentual de las dimensiones de hostigamiento psicológico en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

n=110

La gráfica 2 muestra la incidencia de hostigamiento psicológico. Como puede observarse que casi la totalidad de las empleadas domésticas reportaron sensación de "Rechazo profesional y violación a la intimidad" (n=105), "Desprestigio profesional" (n=105), "Humillación y rechazo personal" (n=106), "Degradación profesional" (n=106) y "Ninguneo-aislamiento profesional" (n=108).



Gráfica 2. Incidencia de hostigamiento psicológico laboral.

Fuente: Elaboración propia.

n=110

Como se mencionó anteriormente, el cuestionario de hostigamiento psicológico recoge la percepción subjetiva del hostigamiento por parte de la persona que contesta el cuestionario. De esta manera, se obtienen los indicadores del fenómeno que no siempre coinciden con el criterio cuantitativo, ya que puede darse el caso de que se presenten conductas de hostigamiento según el criterio estricto de Leyman para definir la violencia y, aun así, que la persona no se perciba hostigada (Figaldo y Piñuel, 2004). De ahí, se les preguntó a las trabajadoras domésticas "si habían sido objeto de alguno de los actos mencionados

en el cuestionario al menos seis meses y como mínimo una vez a la semana”, en este sentido una sexta parte reportó haber sido hostigada psicológicamente (17, 15.45%). Al preguntarles “si se sienten actualmente acosadas u hostigadas psicológicamente en el trabajo” el número se redujo a sólo una de cada doce (9, 8.18%).

Se realizó el análisis de varianza de un factor para determinar si existen diferencias significativas respecto a la edad, nivel educativo, estado civil, número de hijos.

La edad se distribuyó en: menores de 18 años, entre 18 y 35 años y mayores de 35. Las medias más altas en todas las dimensiones las obtuvieron las trabajadoras de más de 35 años, siendo las trabajadoras menores de 18 años las que obtuvieron las medias más bajas y las trabajadoras con más de 35 años fueron las que obtuvieron las medias más altas en todas las escalas, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas

Respecto al nivel educativo se hicieron tres grupos: nivel básico (primaria, secundaria completa y secundaria); nivel medio superior y sin instrucción. Este resultado merece especial atención y consideración ya que son las trabajadoras domésticas sin instrucción las que obtuvieron las medias más altas y las trabajadoras con nivel medio superior las que tuvieron las medias más bajas, en todos los casos, dichas diferencias no fueron significativas.

El estado civil se agrupó en solteras, casadas (casadas y unión libre) y, viudas y divorciadas. Del mismo modo, estos resultados saltan a la vista, las solteras obtuvieron las medias más bajas en todas las escalas evaluadas. No obstante, el grupo de casadas reportaron las medias más altas en “Humillación y rechazo personal” ($m=12.98$), “Desprestigio profesional” ($m=7.58$) y “Ninguneo-aislamiento profesional” ($m=12.40$), las diferencias entre las medias de las dos últimas escalas fueron estadísticamente significativas $F(107, 2)=6.28$; $p<0.001$ y $F(107,2)=3.14$, $p<0.05$, respectivamente. Por otro lado, las viudas y

divorciadas obtuvieron las medias más altas en “Rechazo profesional y violación a la intimidad” ($m=21.38$) y en “Degradación profesional” ($m=5.77$), siendo los resultados de dichas diferencias estadísticamente significativos $F(107,2)=7.10$; $p<0.001$ y $F(107,2)=3.32$; $p<0.05$, respectivamente.

El número de hijos también fue un factor determinante del hostigamiento psicológico, los resultados reportaron medias más altas en las trabajadoras domésticas con más hijos respecto a aquellas sin hijos o con 1 ó 2, no obstante, no se encontraron diferencias significativas. Los resultados se muestran en la tabla 3.

Del mismo modo, se realizó el cálculo de ANOVA de un factor para determinar diferencias entre la cantidad de días trabajados, horas de servicio diario y la antigüedad laboral.

La variable días trabajados se agrupó en menos de 5 días, entre 5 y 6 días y 7 o más días. Los resultados reportaron que aquellas mujeres que trabajaron entre cinco o seis días a la semana fueron más propensas a ser hostigadas psicológicamente, pues obtuvieron las medias más altas en todas las escalas, excepto en la dimensión “Humillación y rechazo personal” en donde sobresalió el grupo que labora menos de cinco días a la semana. En todas las dimensiones las trabajadoras que trabajaron toda la semana obtuvieron las medias más bajas, cabe resaltar que las diferencias no fueron significativas.

El número de horas trabajadas diariamente se distribuyó de la siguiente manera: menos de 8 horas, 8 horas y más. En este sentido, dicha variable fue un aspecto interesante ya que aquellas que trabajaron más de ocho horas obtuvieron la media más alta en “Humillación y rechazo personal” y “Degradación profesional”, mientras que el grupo que trabajó 8 horas reportó las medias más altas en “Desprestigio profesional”, “Rechazo profesional y violación a la intimidad” y “Ninguneo-aislamiento profesional”, pese a esto, no se encontraron diferencias significativas en ninguna escala.

La antigüedad como trabajadora doméstica se agrupó en menos de 1 año, entre 2 y tres años y más de 3 años. En este sentido, aquellas trabajadoras con más de tres años trabajando en una casa obtuvieron las medias más altas respecto a aquellas que tenían menos de un año e incluso entre dos y tres años. Los resultados

reportaron diferencias significativas en las escalas de "Desprestigio profesional" $F(107,2)=2.95$; $p<0.05$, "Rechazo profesional y violación a la intimidad" $F(107,2)=3.01$; $p<0.05$, "Degradación profesional" $F(107,2)=7.09$; $p<0.05$ y "Ninguneo-aislamiento profesional" $F(107,2)=2.73$; $p<0.05$. Los resultados se muestran en la tabla 4.

Tabla 3. Resultados del ANOVA de un factor de los datos socio-demográficos y las dimensiones de hostigamiento psicológico.

Dimensiones	Edad				Escolaridad				Estado civil				Número de hijos			
	Grupos	media	d.s	F(107,2)	Grupos	media	d.s	F(107,2)	Grupos	media	d.s	F(107,2)	Grupos	media	d.s	F(107,2)
Humillación y rechazo personal	<18	10.00	3.39	1.14	Básico	11.70	5.62	1.72	Soltera	10.51	4.04	2.42	Ninguno	11.63	6.36	0.28
	18-35	11.28	5.07		Medio superior	10.33	3.35		Con pareja	12.98	6.64		1-2	11.51	5.31	
	<35	12.71	6.25		Sin instrucción	14.89	6.43		Viuda/divorciada	11.92	4.84		>2	12.44	4.92	
Desprestigio profesional	<18	4.60	1.67	1.22	Básico	16.43	7.18	0.31	Soltera	5.27	2.17	6.28**	Ninguno	5.88	3.41	1.77
	18-35	4.61	2.15		Medio superior	15.33	4.06		Con pareja	7.58	3.84		1-2	6.37	3.31	
	<35	5.31	2.58		Sin instrucción	17.89	6.17		Viuda/divorciada	6.31	3.45		>2	7.32	3.26	
Rechazo profesional y violación a la intimidad	<18	13.40	5.08	2.16	Básico	6.43	3.46	0.47	Soltera	14.09	4.84	7.10**	Ninguno	15.49	7.43	0.97
	18-35	15.51	5.54		Medio superior	6.00	2.29		Con pareja	17.29	7.60		1-2	16.40	6.15	
	<35	17.92	8.16		Sin instrucción	7.44	3.28		Viuda/divorciada	21.38	6.90		>2	17.71	6.89	
Degradación profesional	<18	9.40	2.07	2.18	Básico	4.88	2.41	1.38	Soltera	4.27	1.95	3.32*	Ninguno	4.80	2.61	0.09
	18-35	10.61	3.99		Medio superior	4.22	1.48		Con pareja	5.27	2.58		1-2	5.03	2.19	
	<35	12.40	5.83		Sin instrucción	6.00	2.06		Viuda/divorciada	5.77	2.17		>2	4.94	2.20	
Ninguneo-aislamiento profesional	<18	5.00	1.00	1.30	Básico	11.35	4.98	1.27	Soltera	9.98	3.85	3.14*	Ninguno	10.93	5.61	0.38
	18-35	6.18	2.87		Medio superior	9.44	2.46		Con pareja	12.40	5.29		1-2	11.26	4.56	
	<35	7.00	3.95		Sin instrucción	13.11	5.56		Viuda/divorciada	11.77	5.70		>2	11.91	4.36	

* $p<0.05$; ** $p<0.001$

Fuente: elaboración propia.

$n=110$

Tabla 4. Resultados del ANOVA de un factor entre las variables laborales y las dimensiones de hostigamiento psicológico.

Dimensiones	Días trabajados durante la semana				Horas trabajadas diariamente				Antigüedad en el puesto			
	Grupos	media	d.s	F(107, 2)	Grupos	media	d.s	F(107, 2)	Grupos	media	d.s	F(107, 2)
Humillación y rechazo personal	Menos de 5	12.20	4.73	0.75	Menos de 8	11.78	5.98	0.01	Menos de 1 año	9.91	8.09	1.82
	5-6	12.02	5.87		8	11.78	6.31		2-3 años	11.94	35.70	
	7	9.67	2.50		Más de 8	11.92	4.89		Más de 3 años	12.58	36.56	
Desprestigio profesional	Menos de 5	6.10	2.64	0.94	Menos de 8	14.83	5.48	1.06	Menos de 1 año	5.41	4.73	2.95*
	5-6	6.66	3.53		8	17.49	8.49		2-3 años	6.00	8.47	
	7	5.11	1.62		Más de 8	16.46	6.06		Más de 3 años	7.25	14.96	
Rechazo profesional y violación a la intimidad	Menos de 5	9.20	1.87	2.00	Menos de 8	5.91	3.06	0.46	Menos de 1 año	14.68	24.80	3.01*
	5-6	11.76	5.19		8	6.76	4.10		2-3 años	15.11	29.05	
	7	9.44	2.70		Más de 8	6.54	2.89		Más de 3 años	18.09	64.82	
Degradación profesional	Menos de 5	15.10	4.65	1.34	Menos de 8	4.13	1.58	1.77	Menos de 1 año	4.64	3.48	4.85*
	5-6	16.92	7.25		8	5.00	2.60		2-3 años	4.09	3.08	
	7	13.33	3.50		Más de 8	5.22	2.38		Más de 3 años	5.58	7.09	
Ninguneo-aislamiento profesional	Menos de 5	4.60	1.43	0.44	Menos de 8	10.22	4.34	1.36	Menos de 1 año	10.64	15.19	2.73*
	5-6	5.01	2.46		8	12.30	6.07		2-3 años	10.11	14.10	
	7	4.33	1.94		Más de 8	11.14	4.06		Más de 3 años	12.43	32.44	

* $p<0.05$

Fuente: elaboración propia.

$n=110$

Discusión

El objetivo fue describir conductas del hostigamiento psicológico percibido en empleadas domésticas respondiendo las siguientes preguntas ¿Padecen violencia u hostigamiento psicológico las trabajadoras domésticas? ¿Qué tipo de violencia u hostigamiento psicológico en el trabajo padecen las trabajadoras domésticas? ¿Existen diferencias respecto a su edad, su nivel educativo, su situación conyugal y el número de hijos?

En este sentido, contestando la pregunta ¿padecen hostigamiento psicológico las trabajadoras domésticas? Los resultados reportaron calificaciones jerárquicas porcentuales muy por encima de la mediana de los valores en todas las escalas evaluadas, lo que indica altos niveles de hostigamiento psicológico en este grupo de trabajadoras. Lo anterior coincide con la literatura al corroborar que existen indicaciones de que los malos tratos están muy generalizados en este sector, sin embargo, es difícil estimar la prevalencia de éstos, debido a la ausencia de mecanismos para reportarlos, la naturaleza privada del trabajo, la falta de protecciones legales y las restricciones a la libertad de movimiento de las trabajadoras domésticas. Con frecuencia, cuando se acusa al empleador o empleadora de determinados abusos (como hostigamiento sexual, malos tratos, golpes), ellos, a su vez, acusan a la trabajadora doméstica de haber cometido algún delito, por ejemplo, robo. La tendencia social es creer en primer lugar a los empleadores o empleadoras.

Por su parte, respondiendo la pregunta ¿Qué tipo de violencia u hostigamiento psicológico en el trabajo padecen las trabajadoras domésticas? Puede mencionarse que dentro de las conductas de hostigamiento más reportadas por las trabajadoras domésticas se encuentran aquellas que tienen que ver con el "Ninguneo-aislamiento profesional" refiriéndose a conductas relacionadas con la falta de información necesaria para realizar sus funciones, hacer como si no existiera

o con acciones discriminatorias. En esta línea se destaca lo reportado por Chávez (2006) contextualizando el empleo de las trabajadoras domésticas "...ser mujer, ser pobre, ser indígena y trabajar en una actividad que social y culturalmente es considerada una de las más bajas en términos de estatus social -el servicio doméstico-, son las coordenadas que condicionan y contextualizan su situación de explotación, abuso, discriminación e invisibilidad (existe una invisibilidad social, cultural y jurídica)".

Asimismo, se destacan situaciones de "Humillación y rechazo personal" vinculadas con la falta de respeto, el atropello, la descalificación y la humillación son frecuentes en estas relaciones de trabajo, coincidiendo nuevamente con lo reportado en los resultados del cuestionario a trabajadoras y trabajadores del hogar, en el cual, el 20.0% señaló que su principal problema era el abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación en su contra (Moreno, 2010). Por su parte, Harasemiuc y Díaz (2013) mencionan que dentro de las tácticas más utilizadas se encuentran la asignación de mayor carga laboral, la discriminación y el aislamiento laboral.

Finalmente, contestando la pregunta ¿Existen diferencias respecto a su edad, su nivel educativo, su situación conyugal y el número de hijos? El presente trabajo también trató de determinar si variables socio-demográficas como la edad, el nivel educativo, el estado civil, el número de hijos y variables laborales como la cantidad de días trabajados, horas de servicio diario y el tiempo siendo trabajadora doméstica para la casa donde actualmente laboran son condicionantes que determinen alguna diferencia en cuanto al riesgo de sufrir hostigamiento psicológico. De ahí que, los resultados pueden resumirse de la siguiente manera: ser trabajadora doméstica adulta, sin instrucción, casada, con hijos. Así como laborar seis o menos días a la semana, entre ocho y menos horas y, tener más de tres años laborando en una casa puede ser un indicador de hostigamiento psicológico.

El hostigamiento que han sufrido estas mujeres ha sido sistemático, continuo y prolongado. Asimismo, este ha sido de forma directa e indirecta por parte de una persona o varias personas, es decir aunque en este estudio se reporta el hostigamiento por parte del empleador, es probable que en sus hogares también haya otro tipo de violencia por parte de sus parejas o familiares. En otras palabras, las empleadas domésticas tienen un estigma social.

A causa de las características sociodemográficas y el sistema sociocultural en que laboran las empleadas domésticas, ellas son vulnerables a algún tipo de hostigamiento. Además, el sistema sociocultural es inequitativo en relaciones de género y frente a otros grupos laborales. Por otra parte, la mayoría de los derechos laborales quedan sujetos al juicio del empleador pese a los esfuerzos realizados por los colectivos (INMUJERES, 2011), así como por el Estado (Senado de la República, 2019).

Conclusiones

El TD es enajenante. Muchas empleadas domésticas no se sienten explotadas, asumen como "natural" diversas situaciones de abuso, explotación y discriminación, e inclusive "pueden pasar desapercibidas" a través de otorgamientos de "pequeños favores" y dádivas que los empleadores han dado: regalos de ropa, enseres usados, permisos imprevistos por enfermedad o muerte de algún familiar de la empleada doméstica, préstamos de dinero. El contacto cotidiano y permanente, también permite que se establezcan relaciones de cariño y amistad con algún o algunos integrantes de la familia. Sin embargo, los empleadores en muchas ocasiones abusan y se aprovechan de dicha situación.

El TD más allá de verlo como "algo natural" que hacen las mujeres y que como tal saben hacerlo. Se debe ver como cualquier otro trabajo que requiere día con día de capacitación para mejorar o aprender las actividades requeridas

en el puesto. De acuerdo con la literatura, la gran mayoría de las personas que se dedican a dicha labor, son de bajos recursos, lo que implica que los recursos materiales con los que cuenta, así como la manera de satisfacer sus necesidades básicas distan mucho de los hogares donde trabajan, por lo que "no saben hacer el TD como lo quisiera la empleadora", lo que puede ocasionar reacciones de hostigamiento psicológico.

En México las condiciones inequitativas salariales entre hombres y mujeres representa una de las brechas más amplias, estas condiciones se incrementan en las empleadas domésticas quienes no tienen protección jurídica ni de sus derechos laborales. Esto las hace ser vulnerables a agresión, hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral; incrementándose en mujeres de origen indígena, bajo nivel educativo, baja clase social y género.

En futuras investigaciones se sugiere analizar variables de salud mental y psicossociales como depresión, ansiedad, estrés, satisfacción laboral relacionadas con el hostigamiento. Asimismo analizar las diferencias de género en la incidencia, frecuencia e intensidad del hostigamiento por parte del empleador y si existe una diferencia entre las empleadas domésticas de pueblos originarios con las mujeres mestizas. Además de incluir el contexto en que se desarrolla el trabajo de las empleadas domésticas y los ingresos de ella.

Dicho trabajo ha contribuido a orientar el estudio del hostigamiento laboral en este sector laboral, más allá de las cifras, informes, acuerdos y tratados nacionales e internacionales.

Agradecimientos y consideraciones éticas

Los autores agradecen a las mujeres que decidieron participar en el estudio. Además, cada participante autorizó participar voluntariamente en el estudio y sus datos fueron recabados en forma privada y anónima. Asimismo los autores

declaran no tener conflictos de intereses que pudieran haber influido en los resultados en este artículo.

Referencias

- Aguilar, M.J. (2010). Las otras cuidadoras: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generalizados en el ámbito territorial del bienestar. *Alternativas*, 17, 201-220. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14304/1/Alternativas_17_11.pdf.
- Ballesteros Ayala, J.C., Hernández Arista, U.I., y Segura Aguirre, A.L. (2012). El acoso psicológico en el trabajo y la manifestación de síntomas psicopatológicos en servidores públicos. XVI Congreso Internacional ACACIA: Retos de las Ciencias Administrativas desde las Economías Emergentes: Evolución de Sociedades. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/12_PF655_Acoso_Psicologico_en_el_Trabajo.pdf.
- Cacho, N.I. (2012). La situación de las empleadas domésticas en Chiapas: explotación laboral y discriminación. Un acercamiento. México: Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas, A.C.
- Cárdenas Bolaños, A.M. Illera Rivera, D. y Velásquez Rodas, H. (2009). Prevalencia de síndrome de mobbing en trabajadores de una ESE Nivel 1 del departamento de Cauca. *Revista de la facultad de ciencias de la salud de la universidad de Cauca*, 11(2), 27-38. <https://revistas.unicauca.edu.co/index.php/rfcs/article/view/206/184>.
- Chávez, S. (2006). Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales. http://www.ciesas.edu.mx/proyectos/relaju/documentos/Chavez_Sandra.pdf.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2012). Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México 2014. México: Autor. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/DI_TdelHogar_2014_INACC.pdf.
- CONAPRED. (2015). Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. México: Autor. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf.
- Correa Espinoza, C.E., y Rojas López, K.S. (2019). Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Facultad de Humanidades. Escuela Profesional de Psicología. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37545/correa_ec.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), (2010). Resultados sobre trabajadoras domésticas. <http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>.
- Figaldo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624. <https://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>.
- García Rivera, B.R., Mendoza Martínez, I.A., y Cox, J.L. (2014). The hidden face of mobbing behavior Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 175-193. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v59n1/v59n1a8.pdf>.
- Goldsmith M. (1992). Sindicato de trabajadoras domésticas en México (1920-1950). *Política y cultura*, 1, 75-89. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26700107.pdf>.
- Harasemiuc, V.A., y Díaz, J.R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 59(232), 361-371. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n232/revision02.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (2015). Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico. México: Autor. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>.

- INEGI. (2016). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre de 2016. Procesamiento de los microdatos. México: Autor. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/205>
- INEGI. (2017). Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. (Comunicado de prensa No. 124/18). México: Autor. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/mujer2018_Nal.pdf?platform=h.
- INMUJERES, (2011). Por una relación laboral que respete los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar. Segunda reimpresión, México: Autor. https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_divulgacion/2009_personas_trabajadoras_del_hogar.pdf
- Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (2009). Barómetro Cisneros XI. Liderazgo tóxico y mobbing en la crisis económica. (Resumen de datos preliminares). España: IIEDDI. <https://cupdf.com/document/barometro-cisneros-xi.html?page=1>.
- Jiménez, G. (2001). Trabajo doméstico y desigualdad. *Revista géneros*, 24, 72-80. http://bvirtual.ucol.mx/descargables/312_servicio_domestico.pdf.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de estudios sociales*, 45, 198-211. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/47175/Proyecto%20de%20investigacion-accion%20trabajo%20domestico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- López-Cabarcos, M.A., Vázquez-Rodríguez, P., y Montes-Piñero, C. (2009). Validación de la escala Cisneros de Medida de Mobbing al gallego. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 25(3), 231-243. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n3/v25n3a04.pdf>.
- Moreno, I. (2010). Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México. https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf.
- Nava, M., Reyes Escalante, A.Y., Nava González, W., y Cobos Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadoras de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y Sociedad*, 32, 1-26. <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/1306/1677>.
- Navarrete Vázquez, S. (2009). Aplicación de la escala de Cisneros a 52 personas. 10° Congreso virtual de psiquiatría Interpsiquis 2009. Madrid. Psiquiatría.com. <https://www.aacademica.org/sergio.navarrete.vazquez/3.pdf>
- Peredo, E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas. En M. León (comp.). *Mujeres y progreso: cambios impostergables*. (pp. 54-65). Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- Piñuel, y Zabala, I., y Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 7, 35-62.
- Piñuel, y Zabala, I., y Oñate Cantero, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 22(3), 309-332. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121005.pdf>.
- Piñuel, y Zabala, J.I. (2015). Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario de Cisneros. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/33244/1/T36409.pdf>.
- Salvador, S., y Cossani, P. (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19. (Brief v. 1.1. 12.06.2020). *El Caribe: ONU Mujeres-América Latina y El Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45724/Informe_CEPAL-ONU_mujeres-OIT_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Senado de la República (23 de abril 2019). Aprueban por unanimidad reforma que otorga derechos laborales a trabajadoras del hogar. Senado de la Republica. Coordinación de comunicación social. <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44612-aprueban-por-unanimidad-reforma-que-otorga-derechos-laborales-a-trabajadoras-del-hogar.html>

Villagómez Galván, E.B. (2012). Validez de la Escala de Cisneros: un estudio con trabajadores mexicanos (Tesis de licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Universidad Autónoma de México, México. <http://132.248.9.195/ptd2013/febrero/0689107/0689107.pdf>.

Zoni, M.P., y Olaz, F.O. (2016). Adaptación de la escala Cisneros para evaluar mobbing. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Recibido: 15 de noviembre de 2021

Corregido: 10 de agosto de 2022

Aceptado: 30 de agosto de 2022

Conflicto de interés: No existe conflicto de interés