

**FORMULARIO DE POSTULACIÓN**  
**VII Concurso Proyectos de Iniciación en Investigación Social**  
**FACSO 2017**

**I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Mecanismos de control del trabajo y repercusiones psicosociales en los cuerpos de las mujeres que trabajan en servicios de aseos y cuidados en casas particulares y en empresas o instituciones. El caso de Chile.

**II. IDENTIFICACIÓN INVESTIGADORES/AS Y PROFESOR/A PATROCINANTE**

1. Investigador/a Responsable:

Nombre	Brian Montenegro
Carrera/Programa	Sociología
Mail	<a href="mailto:Brian.montenegro@ug.uchile.cl">Brian.montenegro@ug.uchile.cl</a>
Teléfono	+569 85169053
Firma	

2. Co-investigadores/as:

Nombre	Nicolás Ratto
Carrera/Programa	Magíster en Ciencias Sociales mención Sociología de la Modernización
Mail	nicolasrattor@gmail.com
Teléfono	977777517
Firma	

Nombre	Valentina Vásquez Andrade
Carrera/Programa	Bachillerato (Sociología)
Mail	<a href="mailto:valentina.vasquez.a@ug.uchile.cl">valentina.vasquez.a@ug.uchile.cl</a>
Teléfono	+ 569 95169 3527
Firma	

Nombre	Joaquín Arrosamena
Carrera/Programa	Sociología
Mail	<a href="mailto:arrosamena5@gmail.com">arrosamena5@gmail.com</a>
Teléfono	+569 7749 0472
Firma	

Nombre	Vanny Catalán
Carrera/Programa	Sociología
Mail	<a href="mailto:vannycatalanastro@gmail.com">vannycatalanastro@gmail.com</a>
Teléfono	+56 9 6682 4690
Firma	

Nombre	Florencia Díaz
Carrera/Programa	Psicología
Mail	<a href="mailto:diazghuidobro@gmail.com">diazghuidobro@gmail.com</a>
Teléfono	+569 8838 4262

Firma	
-------	--

Nombre	Paula Ponce
Carrera/Programa	Sociología
Mail	<a href="mailto:Paulajaviera.ponce@gmail.com">Paulajaviera.ponce@gmail.com</a>
Teléfono	+569 5938 8834
Firma	

Si es necesario, agregar más cuadros.

3. Profesor/a Patrocinante:

Nombre	Catalina Arteaga
Departamento	Sociología
Carrera/ Programa	Licenciatura en sociología, socióloga
Jornada	Completa
Firma	

\*\*\*Por favor imprimir aparte de la sección III. Desarrollo del proyecto

### III. DESARROLLO DEL PROYECTO

**1.- CÓDIGO DE REVISIÓN (ESPACIO EXCLUSIVO PARA DAE):**

**2.- NOMBRE DEL PROYECTO:**

Mecanismos de control del trabajo y repercusiones psicosociales en los cuerpos de las mujeres que trabajan en servicios de aseos y cuidados en casas particulares y en empresas o instituciones. El caso de Chile.

**3.- PALABRAS CLAVES:**

Trabajo doméstico, riesgos psicosociales, control, autonomía, mujeres

**4. CATEGORIZACION TEMATICA SEGÚN LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN PRIORITARIAS Y EMERGENTES FACSO**

	Medio ambiente y sustentabilidad		Desastres y vulnerabilidad social
	Derechos Humanos y Memoria	X	Subjetividad, desarrollo y calidad de vida
	Patrimonio, transformaciones culturales e identidades		Política y gubernamentalidad
	Política y comunidades educativas		Ciencias sociales y territorio
	Diversidad cultural	X	Género
X	Salud Mental		Migraciones

## 5. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO POR EL PROFESOR PATROCINANTE (Incluya media página)

El presente proyecto que lleva por título "*Mecanismos de control del trabajo y repercusiones psicosociales en los cuerpos de las mujeres que trabajan en servicios de aseos y cuidados en casas particulares y en empresas o instituciones. El caso de Chile*" pretende comparar, desde una perspectiva de género, las repercusiones en la salud psicosocial que los mecanismos de control y los distintos escenarios de trabajo precario provocan en los cuerpos y relaciones afectivas de las trabajadoras en labores altamente feminizadas, además de analizar las diferencias que se generan en cada espacio de trabajo, y el impacto que tiene en estas trabajadoras la presencia de una doble jornada laboral, monótona y agotadora. Esta investigación es ambiciosa, pero posible.

La pertinencia de esta investigación estudiantil radica en principio por el vago abordaje empírico de las ciencias sociales sobre este tema tan primordial y generalizado en la sociedad, como es la reproducción del trabajo que sólo recae en los hombros de las mujeres, y doble si estás dentro del gran porcentaje de mujeres que trabajan en labores de aseo en el Chile actual. También está dada por la falta de estudios de corte cualitativo, sobre un sujeto interesante de conocer en su discurso sobre sus propias condiciones laborales y su vida en general. Así mismo, tiene especial relevancia el intento que plantean de comparar los mecanismos de control sobre un mismo tipo de trabajo, en términos concretos (aseos y cuidados), pero bajo formas organizacionales y lógicas distintas. El análisis de los resultados tendrá inherente una óptica de género y crítica, que sin dudas podría abrir nuevas líneas investigativas.

Atentamente.  
Catalina Arteaga

**6. FORMULACION GENERAL DEL PROYECTO:** problema, objetivos, antecedentes, fundamentación teórica. Explícite e incluya las referencias bibliográficas adecuadas **(Extensión hasta 5 páginas)**

**Problema**

Un hecho fundamental en la estructuración de todas las sociedades (hasta nuestros días) es la distinción de género, mediante la cual “se construyen interpretaciones y símbolos sobre qué significa, y qué consecuencias tiene en la vida social, el ser mujer o ser hombre” (Celiberti & Mesa, 2009: 12), en las cuales lo fundamental, en el marco de las sociedades patriarcales, es la posición general femenina de subordinación (Marqués, 1997).

En el mundo laboral, la división de género se expresa principalmente como una división sexual del trabajo. A grandes rasgos, esta división prescribe a las mujeres las centrales labores de reproducción y cuidados en la organización económica de las sociedades capitalistas (Federici, 2012), dejando su inclusión en el mercado de trabajo como un elemento secundario y en desventaja respecto a los hombres (Celiberti y Mesa, 2009).

Estas formas de trabajo proscritas a las mujeres tradicionalmente no se han conceptualizado como trabajo, debido al uso de un concepto restringido de trabajo (Castillo, 1996; De la Garza, 2011), que lleva a considerar trabajo “productivo” sólo al trabajo asalariado. Ello supone desafíos a la sociología del trabajo en torno a abandonar un concepto asexuado de trabajo (Celiberti & Mesa, 2009), logrando dar cuenta de la especificidad de la incrustación (subordinada) de las mujeres al mercado laboral, y la relación de esta inserción con el trabajo reproductivo.

En este marco, del que Chile no es la excepción, un fenómeno paradigmático de la división sexual del trabajo y desigualdad de género es el trabajo doméstico de casas particulares y de aseo en empresas e instituciones (Boccardo, Moya, Ratto & Ruiz, 2016; Órdenes, 2016; Tokman, 2010). Además, ambas ocupaciones son altamente feminizadas y similares, por los siguientes motivos, que se profundizarán en los antecedentes: por la elevada proporción de mujeres que participan de estas actividades (CASEN, 2015, Boccardo et al, 2016); por las características materiales del trabajo, que son básicamente las mismas en las dos ocupaciones; por los saberes ocupados en estas labores, generalmente aprendidos por las mujeres en sus hogares por el solo hecho de ser mujeres (Fernández, 2017); y por ser las mismas sujetas-mercancía fuerza de trabajo las que transitan de un espacio laboral a otro.

Debido al comentado carácter mercantil y femenino que asume la fuerza de trabajo de aseos y cuidados en las casas particulares y en las empresas-instituciones, se ejerce sobre ésta un control constante por parte de los diversos actores de las relaciones laborales de estos espacios de trabajo. Este control puede ser ejercido a través de distintos mecanismos y puede tener objetivos diversos según el escenario de trabajo en específico: pueden existir usos productivos e improductivos de la fuerza de trabajo (Marini, 2007), y su uso puede estar mediado o no por el mercado de trabajo. Es decir, este trabajo comparte el mismo contenido en todos los espacios laborales, pero se somete a lógicas de control radicalmente diferentes.

Lo que planteamos en la presente investigación, entonces, es tanto comparar estos mecanismos de control en los diversos espacios de trabajo sobre los cuerpos de las mujeres, como ver los diferentes elementos utilizados para esto (afectos, márgenes de autonomía, violencia simbólica, uso de tecnologías, etcétera), intentando comprender los efectos que estos mecanismos producen en la salud psicosocial de estas trabajadoras. Esto, desde una perspectiva cualitativa, considerando las dimensiones de los riesgos psicosociales desarrolladas por investigaciones cuantitativas a nivel nacional e internacional (OIT-OMS, 1984; Pérez-Franco, 2014; Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015; SUSESO-ISTAS, 2016).

**Objetivo general**

Comparar los escenarios de trabajo, los mecanismos de control, y las repercusiones psicosociales que estos generan, sobre los cuerpos de las mujeres que viven en Chile y que trabajan en servicios de aseo y cuidado en casas particulares y en servicios de aseo en empresas o instituciones.

**Objetivos específicos**

-Describir el trabajo de aseo y cuidado en casas particulares, los mecanismos de control presentes en estos espacios, y las repercusiones psicosociales que estos generan sobre los cuerpos de las mujeres trabajadoras.

- Describir el trabajo de aseo subcontratado en empresas o instituciones, los mecanismos de control presentes en estos espacios, y las repercusiones psicosociales que estos generan sobre los cuerpos de las mujeres trabajadoras.
- Describir el trabajo de aseo contratado directamente en empresas o instituciones, los mecanismos de control presentes en estos espacios, y las repercusiones psicosociales que estos generan sobre los cuerpos de las mujeres trabajadoras.
- Describir el trabajo en el propio hogar de las mujeres que trabajan en el aseo de casas particulares y/o en empresas o instituciones, los mecanismos de control presentes en estos espacios sobre los cuerpos de las mujeres, y las tensiones psicosociales que generan en las trabajadoras la doble jornada laboral.

### **Antecedentes**

En los últimos años se han comenzado a elaborar, desde las ciencias sociales, investigaciones sobre las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular en Chile, tanto desde la perspectiva de las migraciones (Arriagada & Moreno, 2011; Acosta, 2011), como desde la del empoderamiento a nivel individual que genera la organización sindical (Del Campo & Ruiz), desde la visión de las propias empleadoras de las trabajadoras de casa particular (Fernández, 2017), y también desde el enfoque de los efectos que produce la nueva normativa en la reducción de los riesgos psicosociales (Becker, Boccardo, Bustamante, Cornejo & Ruiz, 2017). En todas estas investigaciones se han tematizado formas de control del trabajo, particularmente las que tienen que ver con las desigualdades de género, como los afectos y el involucramiento con la familia. La última investigación citada, al contrario de lo que sostiene Pérez-Franco (2014), muestra que los riesgos psicosociales en estos espacios de trabajo tienden a ser bajos, en razón de los afectos involucrados.

Sobre las trabajadoras del aseo en empresas e instituciones públicas no se ha escrito tanto, y cuando se lo ha hecho el tema ha sido abordado o bien de forma indirecta, o atendiendo exclusivamente al caso del trabajo subcontratado en universidades (Fundación Sol, 2014; Boccardo, et al, 2015; 2016). Cabe mencionar que en estas dos últimas investigaciones sí han existido intentos por conocer los mecanismos de control en el trabajo y los riesgos psicosociales. El control se ejerce vía supervisoras intermedias que son también trabajadoras, hay una rutinización/estandarización del trabajo, un compromiso institucional con las empresas mandantes, como también un interés material, un plus que ofrecen estas universidades por sobre otras instituciones-empresas (motivado en un caso por fines públicos y en otro por fines católicos). En relación a los riesgos psicosociales estos son en general altos, desfavorables para las mujeres tanto en términos generales como en las dimensiones que expresan desigualdades de género, entre otras la doble presencia.

Si bien se han estudiado parcialmente los mecanismos de control y los riesgos psicosociales en los trabajos de casa particular y en las empresas (cuando media la subcontratación), estos se han estudiado con poco detalle, de forma tangencial y sin intentos por vincular ambas temáticas. Así también, no se han estudiado de forma comparada ambas ocupaciones, pese a que presentan una serie de relaciones y de rasgos semejantes que vale la pena mencionar:

En primer lugar, el perfil de esta fuerza de trabajo es similar, según la CASEN 2015 el 98% de los trabajadores de servicios “personales domésticos” y el 73,4% de los trabajadores “limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos” son mujeres; tienen bajos niveles de escolaridad (Boccardo et al, 2015; 2016); y las integran sujetas de nacionalidades sub valoradas (Arriagada & Moreno, 2011; Acosta, 2011).

En segundo lugar, las trayectorias laborales de las trabajadoras de aseo en empresas están vinculadas a los trabajos de aseo y cuidado en casas particulares. Las trayectorias laborales de las distintas individuos cruzan ambas ocupaciones (tanto a nivel individual como a nivel intergeneracional). Con los datos de Boccardo et al (2015; 2016) esto se puede observar: la mitad (51%) de las trabajadoras del aseo subcontratadas en la UC y un poco menos de la mitad (45%) de las trabajadoras del aseo subcontratadas en la UCH tuvieron como primer trabajo uno en el área de los aseos y cuidados, casi todas (91%) las trabajadoras del aseo subcontratadas en la UC con segundo empleo tienen este segundo empleo en el área de los aseos y cuidados, y más de la mitad (55%) de las principales proveedoras del hogar, cuando las trabajadoras del aseo subcontratadas en la UCH tenían 14 años de edad, tenían como trabajo uno en el área de los aseos y cuidados.

En tercer lugar, los saberes técnicos ocupados en estas labores, tanto productivamente por el capital como improductivamente por los empleadores domésticos, generalmente son saberes aprendidos por las mujeres en sus hogares por el solo hecho de ser mujeres (Fernández, 2017).

En cuarto lugar, quienes son trabajadoras de casa particular y empleadas de empresas de aseo se enfrentan a la doble jornada laboral (Celiberti & Mesa, 2009; Valenzuela & Mora, 2009; Fundación Sol, 2013; Boccardo et al, 2015). Estas mujeres por lo general deben cumplir el rol de hacer el aseo (y eventualmente cuidar a familiares) en su propio hogar luego de haber tenido una jornada de trabajo

regular. Incluso hay estudios (Boccardo et al, 2016) que sugieren la existencia de una triple jornada laboral por las excesivas cantidades de horas extras que hacen estas trabajadoras. El gran problema de esto es que esta triple o doble jornada tiene el mismo contenido material de trabajo (aunque la forma del empleo cambie): trabajo de aseo, manual, rutinizado y estandarizado, con baja especialización y poca tecnología. La pregunta que emerge, en relación a los riesgos psicosociales, es ¿cómo separar subjetivamente el trabajo en la propia casa y el trabajo remunerado cuando el contenido material de este es el mismo o muy similar? ¿cómo evitar la doble presencia cuando solo cambia la forma del trabajo más no su contenido?

En quinto lugar, las dos ocupaciones tienen una alta relevancia a nivel nacional. Según los datos de la CASEN 2015 el 4,37% de los trabajadores en Chile son mujeres que trabajan en servicios personales domésticos (329.082 mujeres). Y el 2,36% de los trabajadores en Chile son mujeres que trabajan como limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos (177.831 mujeres). Es decir, más de medio millón de mujeres en Chile trabaja en estas dos ocupaciones.

Sobre los mecanismos de control en el trabajo se puede constatar cierta unidad. Esta es que, existen formas del ejercicio de la autoridad en Chile que se encuentran ampliamente extendidas a todas las ocupaciones (Ramos, 2009; Araujo, 2016). Esta condición unitaria del control del trabajo permite entender y conocer las diferencias en sus mecanismos en ambos espacios de trabajo comentados anteriormente. Para esta distinción, es central constatar aspectos primordiales para entender el fenómeno de la autoridad según Araujo. En el ejercicio de la autoridad se identifica un miedo o desconfianza a los subordinados, por un potencial desborde a la autoridad, que por consiguiente determina a esta misma como fuerte, distante y vigilante. Fuerte, pues ante los soportes estructurales que tienen a disposición las autoridades del mundo del trabajo son capaces de definir las relaciones laborales, apareciendo un sentimiento de inseguridad en los trabajadores, generando un estímulo de obediencia con incluso la existencia de exigencias desmesuradas en el trabajo. Distante, pues las formas de acercamiento podrían suponer a priori una difuminación de los límites de las jerarquías, utilizándose recursos tales como objetos particulares que muestren cierto status. Vigilante, por la lógica de la presencia estableciendo tiempos obligatorios de permanencia en el trabajo para el cumplimiento de normas (Araujo, 2016)

En relación a las formas en que se organiza el trabajo, Ramos (2009) nos recuerda, lúcidamente, que las transformaciones en este ámbito nunca reemplazan completamente las condiciones preexistentes. De tal modo, al momento de analizar los cambios vividos en las empresas chilenas a partir de los años setenta debe considerarse que las nuevas prácticas organizacionales y de gestión conviven con otro tipo de modalidades, ancladas históricamente. No obstante lo anterior, en el nuevo cuadro pueden identificarse tendencias a las que vale la pena referirse. En primer lugar, existe un aumento en la autonomía y, a veces paralelamente, también del control de superiores sobre el trabajo. A ello se agrega, en segundo lugar, la configuración de equipos de trabajo de carácter permanente o temporal, enfocados al aprendizaje organizacional pero que han tendido a mostrar efectos diferenciados según los sectores a los que se aplican. En tercer lugar destaca la ampliación de la noción de polivalencia y la flexibilización de los puestos de trabajo, tendencia que puede traer o no aparejada una mayor calificación de la fuerza de trabajo y que, de todos modos, convive con la persistencia de labores rutinizadas. En cuarto y último lugar, debe mencionarse la ampliación del trabajo temporal por la vía de la flexibilización de las relaciones contractuales. (Ramos, 2009).

### Fundamentación teórica

La desigualdad y dominación de género es una de las desigualdades sociales persistentes que la sociedad moderna hereda y re interpreta desde otras épocas históricas (Crompton, 1997; Federici, 2012). Y si bien, esta desigualdad se expresa fuertemente en el mundo del trabajo y las clases sociales, emerge en muchos otros espacios, y se entrecruza con los mismos, como la escuela, el hogar, la política, la cama, entre otros (Kirkwood, 2010; Espino, 2011).

Una de las expresiones de la dominación y desigualdad de género es la llamada «división sexual del trabajo», es decir, la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales)(Espino, 2011: 88). Al ser las labores de aseo en general, trabajos muy feminizados, dan cuenta de este tipo de discriminación en la sociedad.

En sociedades capitalistas como la nuestra, productoras de mercancías (Antunes, 2003), el concepto de trabajo que hegemoniza la sociedad es el llamado trabajo productivo, generador de plusvalía (De la Garza, 2011). El trabajo de reproducción, no visibilizado ni

valorizado en el mercado en cuanto trabajo, *“no es percibido como fundamental en la organización de la vida social ni como organización del tiempo en la vida social”* (Ávila, 2012: 229). Y sin embargo el trabajo reproductivo inclusive precede lógicamente al trabajo productivo, o al menos configura junto a él un único movimiento. Ya Marx y Engels (1952) señalaron que la división del trabajo físico e intelectual descansa en última instancia en una suerte de división natural del trabajo en el seno de la familia, espacio de reproducción social. De tal manera, debe considerarse que la producción capitalista se imbrica necesariamente con la reproducción de sus condiciones (de la fuerza de trabajo), ya sea a partir del trabajo doméstico asalariado en el hogar de otros grupos sociales, o en el trabajo doméstico en el propio hogar.

Es a partir de las consideraciones anteriores que resulta plausible afirmar que los procesos de trabajo existentes en una formación social particular capitalista, como la sociedad chilena, trascienden las formas capitalistas de trabajo. Es decir, no todo trabajo es productivo, en el sentido que Marx (1999[1867]: 426) le da al término: *“dentro del capitalismo, sólo es productivo el obrero que produce plusvalía para el capitalista o que trabaja por hacer rentable el capital”*. Existe una importante proporción de trabajo no productivo (en términos capitalistas) en las formaciones sociales capitalistas, pero no por eso estos trabajos no son importantes para la totalidad social y sus partes: permiten la diferenciación social simbólica de ciertos grupos sociales (Bourdieu, 1966; Fernández, 2017) y la reproducción de la misma fuerza de trabajo que posteriormente ingresará al mercado. Entonces, el trabajo improductivo no necesariamente se encuentra mediado por el mercado de trabajo (Espino, 2011). El trabajo en el mercado puede ser comprado con fines productivos (empresa de aseo que subcontrata el servicio con el móvil del lucro) o con fines improductivos (trabajo de casa particular), e incluso puede ser desarrollado sin mediar el mercado (trabajo en el propio hogar). Estas lógicas distintas del uso de la fuerza de trabajo determinarán formas distintas del control sobre los procesos de trabajo de las mujeres, lo que complejiza las ya clásicas formas de comprender la cuestión del control (Hyman, 1981; Edwards, 1990; Burawoy, 1990; Barrios, 2008). Es decir, las formas que adoptan los distintos procesos de trabajo, en el sentido de las lógicas que los rigen, determinarán formas de control específicas de los procesos de trabajo, aunque el contenido material de estos sea similar (Dussel, 2014).

Entonces, hay que buscar teorías que permitan comprender el control de los procesos de trabajo más allá de las lógicas capitalistas de producción (de la lógica de crear más dinero a partir del dinero invertido en un proceso productivo). Hay lógicas que motivan el control de los cuerpos en el trabajo que son distintas y anteriores en términos históricos al capital, e incluso pueden permear los procesos capitalistas. De la Garza (2011: 58) dirá que *“en relación al control es necesario especificar en qué tipo de relaciones de producción se concreta (de explotación, de autoempleo, familiares, subcontratación, etcétera)”*.

Si se tiene en cuenta el control desde esta perspectiva amplia de las relaciones laborales, las teorías sobre el control de los procesos de trabajo capitalistas pueden decir cuestiones sugerentes (De la Garza, 2011). Lo primero es ampliar la mirada sobre los actores que intervienen en las relaciones laborales, y que incluso ejercen el control. La cuestión no es necesariamente dual (empleado/empleadores): *“la relación laboral no sería sino la o las relaciones sociales que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral”* (De la Garza, 2011: 62). En el caso de esta investigación, por ejemplo, los diversos trabajadores o estudiantes de una empresa o institución en donde se cumplan funciones de aseo pueden eventualmente dar instrucciones de manera informal sobre cómo ejercer el trabajo (Boccardo et al, 2015; 2016), y en el caso de las trabajadoras de casa particular éstas pueden ser controladas por miembros del hogar que no necesariamente son los empleadores, e incluso personas que vienen de visita al hogar. En el trabajo de aseo y cuidados en el propio hogar las trabajadoras pueden ser controladas por los miembros de su misma familia, particularmente hombres, por la dominación social de género. Evidentemente, estos actores pueden constituirse como posibles aliados, con capacidad de intervenir frente abusos de otros actores (Boccardo et al, 2016) o modificando ciertas prácticas de conducta.

En el caso de las trabajadoras de casa particular y en el propio hogar, los afectos juegan un rol clave en el control. Es decir, se usan las emociones y los roles femeninos para la explotación de las mujeres (Fernández, 2017: 95). Hay una *“afectividad íntima”*, que relaciona a la empleada con sus empleadores, implicando un componente emocional (Hondagneu-Sotelo, 2001). Desobedecer o negar sobre cargas laborales y favores personales en el marco de esta relación íntima, posiblemente paternalista (Araujo, 2016), es bastante difícil.

Esto lleva a otra forma de control, post disciplinar, en donde la subjetividad de las trabajadoras juega un rol central como forma de implicación en el trabajo (Barrios, 2008). Aquí entra otro concepto, el consentimiento de los trabajadores con la dominación (Burawoy, 1990), provocado no solo por la implicación ideológica de estos (*“somos una familia”*, por ejemplo), sino también por la posibilidad de generar distintos *“juegos de arreglo”* en el trabajo (Burawoy, 1990), de espacios de libertad (como poder ver televisión mientras se

trabaja), e incluso disfrutar de márgenes de autonomía respecto al control en el trabajo (Barrios, 2008 referenciando a Friedman). Pero teniendo el antecedente autoritario chileno (Araujo, 2016) es posible pensar que el control directo sobre el trabajo (Barrios, 2008 citando a Friedman) juega un rol central. Este control puede ser ejercido tanto por personas (supervisores) como por tecnologías (cámaras de vigilancia, por ejemplo). Esta forma de control puede, eventualmente, combinarse con controles burocráticos y técnicos (Edwards, 1990). El primero se expresa en la existencia de normas claras, posibilidades de ascenso, actividades especificadas, estandarizadas, rutinarias y reglamentadas, formalizadas en manuales, supervisores, órdenes (De la Garza, 2011). El segundo, el control técnico, se expresaría en el control despersonalizado que ejercen las tecnologías y maquinarias sobre el trabajo (Panzieri, 2008). Así también las disposiciones espaciales de los lugares de trabajo (el panóptico foucaultiano sería la clásica forma de observar la arquitectónica de la dominación, pero hay muchas otras formas).

Por último, hay mecanismos estructurales que facilitan el control particular del trabajo en las sociedades neoliberales (Harvey, 2007). Por ejemplo, la segmentación o individualización de la relación laboral (Barrios, 2008), cuya expresión radical es el trabajar sola, reduciendo las posibilidades de articularse con otras trabajadoras. Así también está el tema de la inestabilidad o riesgo de perder el empleo (Barrios, 2008; Araujo, 2016), posibilitada por diversas leyes laborales que dan poder al empleador para despedir sin mayores justificaciones.

¿Cómo se expresan los anteriores mecanismos de dominación en la subjetividad y salud psicosocial de las trabajadoras del aseo y cuidados bajo diferentes formas organizacionales y lógicas de control? Para estudiar este fenómeno se ha decidido utilizar el concepto de riesgo psicosocial. Para una adecuada comprensión de la noción de riesgos psicosociales en el trabajo se requiere atender previamente al concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Según señala Neffa (2015), el proceso de trabajo -fundamentalmente en tanto considera la organización y el contenido del trabajo- es el principal determinante de las CyMAT, que consideran, por una parte, los riesgos provenientes del ambiente de trabajo -de carácter físico, químico o biológico y provocados por factores tecnológicos, de seguridad o inclusive ecológicos-, y por otra, las condiciones de trabajo resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales. Estas últimas son capaces de compensar o intensificar los riesgos propios del ambiente, al impactar en aspectos como la duración y configuración del tiempo de trabajo, su ritmo e intensidad, la organización y el contenido del trabajo, los efectos de los cambios tecnológicos y en la incorporación de dispositivos de prevención y seguridad social.

En la interacción entre las CyMAT y las particularidades de las y los trabajadores en razón de sus condiciones personales y de factores externos -sus necesidades, rasgos culturales, situación personal fuera del trabajo, entre otras- se presentan factores psicosociales que, según percepciones y experiencias, pueden influir fuertemente en la salud física y mental de los trabajadores, en su rendimiento y en su satisfacción en el trabajo. Desde hace décadas, "se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas" (OIT-OMS, 1984:1). De tal manera, los riesgos psicosociales propios del trabajo son de gran importancia a la hora de explicar enfermedades de todo orden y el malestar social (Pérez-Franco, 2014).

En Chile, los riesgos psicosociales en el trabajo son agrupados bajo cinco dimensiones (SUSES/ISTAS, 2016). Si bien, solo una de estas se refiere explícitamente al control y autonomía en el trabajo, el control que se ejerce en los procesos de trabajo permea a todas las dimensiones, pues como ya se ha argumentado más arriba, los espacios de trabajo, están fuertemente condicionados por el control que los diferentes actores de las relaciones laborales ejercen sobre las trabajadoras, pues este hace que el trabajo se efective de la manera deseada y en base a los objetivos que se buscan (De la Garza, 2011). Las cinco dimensiones son las siguientes:

- a) Exigencias psicológicas en el trabajo: se refiere a las demandas tanto cualitativas (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativas (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo) que se le exigen a las trabajadoras. Estas demandas son interpretadas como exigencias diferenciales para las diferentes sujetas.
- b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades: referida al control-autonomía de las trabajadoras, implica cuánto pueden decidir sobre los horarios, ritmos, variedad, iniciativa, calidad del trabajo las sujetas. Además refiere a la capacidad de aplicar nuevos aprendizajes.
- c) Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: refiere al apoyo social que los distintos miembros de las relaciones laborales le dan a las trabajadoras en la realización de sus tareas. Así también contiene elementos de liderazgo en el trabajo.
- d) Compensaciones: refiere a la percepción de seguridad y continuidad laboral, así como con la percepción del nivel de estatus, de la estima y el salario (Boccardo et al, 2016).
- e) Doble presencia: refiere a la preocupación de las trabajadoras por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Tiene relación con el problema de la interferencia trabajo-familia (doble trabajo).

**Explicite e incluya las referencias bibliográficas**

- Acosta, E. (2011) *Valorar los cuidados al estudiar las migraciones: la crisis del trabajo de cuidado y la feminización de la inmigración en Chile*. En: Stefoni, C. (Ed.) *Mujeres inmigrantes en Chile ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Antunes, R. (2003) *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Araujo (2016) *El miedo a los subordinados*. Santiago: LOM.
- Arriagada, I. & Moreno, M. (2011) *La constitución de cadenas globales de cuidado y las condiciones laborales de las trabajadoras peruanas en Chile*. En: Stefoni, C. (Ed.) *Mujeres inmigrantes en Chile ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Ávila, M.B. (2012) Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico. 28a Reunión de la Asociación Brasileira de Antropología. *Desafíos Antropológicos Contemporáneos*. PUC-SP, Sao Paulo, Brasil.
- Barrios, L. (2008) *El debate sobre el proceso de trabajo: balance de una discusión*. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 1, Nº 2, Julio-Diciembre. Pp. 65-78. Universidad de Carabobo
- Becker, I., Boccardo, G., Bustamante, A., Cornejo, R., & Ruiz, C., (2017) *Riesgos psicosociales en trabajadoras de casa particular*. Informe inédito.
- Boccardo, G., Moya, C., Ratto, N., & Ruiz, F. (2016) *El trabajo subcontratado del aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Informe de resultados. Santiago.
- Boccardo, G., Cornejo, R., Gómez, C., Vidal, P., & Zavala, G. (2015). *Trabajo subcontratado en FCFM y FACSO de la Universidad de Chile*. Informe de resultados. Santiago.
- Burawoy, M. (1990). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Previsión Social.
- CASEN (2015) Encuesta de Caracterización Socioeconómica. Ministerio de Desarrollo Social. Chile.
- Castillo, J.J. (1996) *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*. Centro de Investigaciones Sociológicas (152).
- Celiberti, L., & Mesa, S. (2009). *Inserción de las mujeres en el mercado del empleo*. Montevideo, Uruguay.
- Crompton, R. (1997): *Clase y Estratificación. Una Introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.
- De la Garza, E. (2011) *Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial*. En Nueva Sociedad. 232. pp. 50-70.
- Dussel, E. (2014) *16 tesis de economía política*. México D.F.: Editorial siglo XXI.
- Edwards, P. K. (1990). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Espino, A. (2011) *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?* En Nueva Sociedad. 232. Pp. 86-102.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Traficantes de sueños*.
- Fernández, R. (2017) *Trabajo doméstico pagado: la "solución perfecta" para la "familia feliz" en Chile*. En: En: Pávez, J. (Ed.) (2017) (Des)orden de Género. Santiago: CRANN editores.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- Fundación Sol (2014) *El trabajo subcontrato de aseo y seguridad en la Universidad de Santiago de Chile*.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., y Moya, C. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.
- Harvey (2007) *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: AKAL.
- R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Marini, R. (2007) *El concepto de trabajo productivo. Nota metodológica*. En Marini, R. (2007) *América Latina. Dependencia y globalización*. Antología y presentación Carlos Martins. Buenos Aires: CLACSO.
- Marx, K. & Engels, F. (1952[1846]) *La ideología alemana*. Montevideo: Pueblos Unidos.
- Marx, K. (1999[1867]) *El Capital. Crítica de la economía política*, 1 3a ed. México: Fondo de Cultura Económica.
- Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*. Novena reunión Ginebra, 18-24 de Septiembre de 1984.

Órdenes, C. (2016). *Servicio doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral*. Santiago, Chile.

Panzieri (2008) *El uso capitalista de la maquinaria: Marx frente a los "objetivistas"*. En Revista Youkali. Número 6. Pp. 45-60.

Daza, M. y Pérez Bilbao, J. (1997) *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Centro Nacional de Condiciones del Trabajo. España.

Pérez-Franco, J. (2014) *Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile*. Revista Chilena de Salud Pública. Vol 18 (1): 52-60

Ramos, C. (2009) *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

SUSESO-ISTAS (2016) *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Versiones completa y breve.

Tokman, V. (2010). *Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policies*. Santiago, Chile: WIEGO Working Papers.

**7. METODOLOGÍA.** Explícite e incluya las referencias bibliográficas adecuadas.  
**(Extensión hasta 3 páginas)**

**Enfoque de la investigación**

El enfoque por el que se ha optado en esta investigación es el método cualitativo. Esto dado que la investigación cualitativa “se caracteriza, en superficie, por su apertura al enfoque del investigado”, en todas las técnicas se trata pues de un intento de “comprensión” del otro. Se trata en definitiva del supuesto de que existe un orden interno en el objeto complejo (característica de los fenómenos culturales y de sentido) en que hay un ordenamiento, una estructura, en definitiva, una estabilidad reconocible de lo social que constituye la información cualitativa: un orden de significación, una perspectiva, una visión del investigado (Canales, 2006). Lo cual es idóneo para una investigación que pretende estudiar las relaciones entre los riesgos psicosociales en el trabajo y los mecanismos de control en el mismo.

Para una investigación que se mueve entre el desconocimiento y la poca producción científica sobre el tema como son los trabajos de Boccardo et al (2016), la investigación cualitativa al centrarse en la comprensión del fenómeno desde una perspectiva de totalidad donde el sentido del discurso cobra sentido, es un buen acercamiento para comprender la complejidad interna del fenómeno mismo.

Así, la perspectiva cualitativa nos permite en este punto a diferencia de lo cuantitativo, comprender al fenómeno exprimiendo al máximo los recursos disponibles (considerando que una investigación de tipo cuantitativo exige mayores gastos), en tanto que la investigación cualitativa produce conocimiento en base a la saturación de información y no la acumulación.

Sumado a lo anterior, podemos señalar que esta nos permite interpretar y comprender al hablante y sus discursos, lo cual es un punto central para dar cuenta de cómo viven las trabajadoras los mecanismos de control y cómo se expresan los riesgos psicosociales en ellas mismas desde su propio discurso y no desde una objetivación externa, riesgosa al no haber una producción científica detallada sobre el tema, contando en su haber la realización exitosa de investigaciones sobre estas trabajadoras desde la perspectiva del control y autonomía (Del Campo & Ruiz, 2013).

Asimismo, la importancia de utilizar un enfoque cualitativo en esta investigación radica en la posibilidad de aproximarse a los significados que estas trabajadoras le asignan a su propia experiencia y a los distintos procesos subjetivos de sus vivencias (Flick, 2004) que, en relación a sus condiciones de salud laboral, pueden afectar tanto al bienestar y a la salud psíquica o social de las trabajadoras, constituidos acorde a los factores psicosociales de la situación laboral de las sujetas (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997).

**Tipo de Investigación**

Dado que el estado del conocimiento empírico sobre el problema de investigación es escaso y nuestro objeto de estudio solo se puede entender en un esquema amplio es que decidimos realizar una investigación de corte descriptivo con pretensiones comparativas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Esto puede verse, en cuanto la totalidad de nuestros objetivos específicos buscan describir algún elemento o dimensión del fenómeno a estudiar, por ejemplo, los mecanismos de control y los riesgos asociados a cada espacio de trabajo.

**Unidades: análisis, observación e información**

Las unidades de análisis son los mecanismos de control y sus repercusiones psicosociales en trabajos doméstico y de aseo. Las unidades de observación e información son las trabajadoras del aseo y cuidado tanto de casas particulares como de empresas o instituciones que trabajan en Chile.

**Técnicas de producción de información**

En la presente investigación nos hemos decidido por la aplicación de dos técnicas: las entrevistas semi-estructuradas y los grupos focales. Estas técnicas son adecuadas, en tanto que, al tener una parte importante de investigación exploratoria y -debido a eso- un alto componente descriptivo, nos permiten dar un parámetro investigativo general -como puede ser la descripción de los mecanismos de control y los espacios laborales-, a la vez que son lo suficientemente abiertas para posibilitar la apertura subjetiva posibilitando

comprensión de elementos profundos como pueden ser los riesgos psicosociales.

Dada la dificultad de organizar grupos focales en regiones, desde Santiago, considerando la poca disponibilidad de tiempo de las trabajadoras implicadas en el estudio, es que la metodología contempla la realización de grupos focales y entrevistas en Santiago, y entrevistas semi-estructuradas en regiones.

#### Estrategias de análisis de información

En cuanto a la estrategia de análisis de información usada en esta investigación, se decidió realizar un análisis de contenido cualitativo, dado que esta estrategia nos permite interpretar los sentidos latentes y manifiestos expresados en un texto (entrevistas) a la vez que nos otorga la posibilidad de realizar inferencias del sentido del texto en el contexto de su producción (Abela, 2001).

De tal manera que nos es propicio para analizar los mecanismos de control y los riesgos psicosociales de las trabajadoras domésticas y de aseo en el contexto de sus espacios de trabajo.

#### Criterios para la selección de la muestra:

En cuanto a los criterios de selección de la muestra, ésta se construyó según algunos clivajes sugeridos en la literatura empírica sobre las trabajadoras del aseo de casas particulares y empresas, y en base a los datos aportados por la encuesta CASEN 2015, particularmente en lo relacionado a las regiones de selección de la muestra. Las trabajadoras de ambos oficios se concentran en las regiones Metropolitana, Valparaíso, Biobío, Araucanía y Los Lagos.

Los criterios para seleccionar la muestra quedaron de la siguiente forma:

Trabajadoras de casa particular	Trabajadoras del aseo en empresas u otras instituciones
Trabajadoras puertas adentro (duerme la mayoría de los días de la semana en la casa del empleador)	Trabajadoras subcontratadas por empresa
Trabajadoras puertas afuera (no duerme en la casa del empleador)	Trabajadora contratada directamente por institución
Trabajadoras responsables económicamente por otras personas en el hogar	Trabajadoras responsables económicamente por otras personas en el hogar
Trabajadoras no responsables económicamente por otras personas en el hogar	Trabajadoras no responsables económicamente por otras personas en el hogar
Trabajadoras de la Región Metropolitana	Trabajadoras de la Región Metropolitana
Trabajadoras de la Región de Valparaíso	Trabajadoras de la Región de Valparaíso
Trabajadoras de la Región del Bío Bío	Trabajadoras de la Región del Bío Bío
Trabajadoras de la Región de la Araucanía	Trabajadoras de la Región Los Lagos
Trabajadoras con varios años de trabajo en la casa particular	Trabajadoras con varios años de trabajo en la empresa
Trabajadoras con menos de un año de trabajo en la casa particular	Trabajadoras con menos de un año de trabajo en la institución

### **Cuestionario-pauta de entrevistas y grupos focales**

Un cuestionario-pauta tentativo para la realización de los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas, se presenta a continuación, ordenado las principales dimensiones y subdimensiones a considerar:

#### **1. Caracterización actual escenario de trabajo**

- Rutina diaria en el trabajo
- Relación que sostiene con los diversos actores que intervienen en el trabajo
- Cosas buenas del trabajo actual
- Cosas malas, absurdos y cosas que mejoraría del trabajo actual

#### **2. Caracterización escenarios de trabajo por los que ha transitado en su vida**

- Primer trabajo
- Trabajo de los padres
- Experiencias similares de trabajo
- Experiencias diferentes de trabajo
- Valoración de experiencia actual en base a las anteriores
- Expectativas y aspiraciones

#### **3. Mecanismos de control en actual escenario de trabajo**

- Percepción de integración (y afecto) a comunidad de trabajo / familia.
- Peso de este afecto a la hora de aceptar o rechazar órdenes.
- Beneficios extra salariales (formas en que se condiciona su entrega).
- Discursos de integración a la comunidad de trabajo.
- Descripción de espacios de libertad en donde realiza cosas distintas al trabajo en la jornada de trabajo (como poder ver televisión mientras se trabaja)
- Control directo sobre el trabajo por actores de las relaciones laborales
- Control directo a través de otras tecnologías (conocer experiencias de este tipo aunque sean excepcionales)
- Descripción de normas en el trabajo (vinculado con detalle de la rutina de más arriba) (¿existen manuales o procedimientos sobre cómo realizar el trabajo?)
- Control técnico: herramientas de trabajo y arquitectónica del lugar de trabajo
- Valoración de la individualización de la relación laboral (momentos de soledad en el trabajo)
- Rol de la violencia física en hogar o trabajo.
- Percepción y valoración de mecanismos estructurales de dominación en Chile (institucionalidad laboral, inestabilidad, miedo a perder el empleo)
- Relación con política-sindicatos

#### **4. Riesgos psicosociales laborales (Considerar, para una cuestionario más acabado en este ámbito, una mayor desagregación de las dimensiones del estudio del riesgo psicosocial presentadas en el subapartado de fundamentación teórica)**

- Exigencias psicológicas en el trabajo: demandas de los diferentes actores laborales y autopercepción de la capacidad de cumplimiento.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: capacidad de decidir sobre los horarios, ritmos, métodos, variedad, iniciativa y calidad del trabajo las sujetas.
- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: apoyo social que los distintos miembros de las relaciones laborales en el cumplimiento de exigencias y tareas.
- Compensaciones: percepción de seguridad y continuidad laboral, así como con la percepción de retribuciones por el trabajo.
- Doble presencia: preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo.

**Explicite e incluya las referencias bibliográficas**

Boccardo, G., Moya, C., Ratto, N., & Ruiz, F. (2016) *El trabajo subcontratado del aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Informe de resultados. Santiago.

Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago: LOM

CASEN (2015) Encuesta de Caracterización Socioeconómica. Ministerio de Desarrollo Social. Chile.

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.

**8. PLAN DE TRABAJO:** etapas y actividades para la ejecución del proyecto (**Extensión una página**).

Actividad/Mes	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Inicio de proyecto (reuniones periódicas)	x								
Preparación de terreno (observación de marco muestral disponible, localización de sujetas a encuestar, acordar entrevistas y organizar grupo focal, trabajo de gabinete, compra de implementos y recursos necesarios para realizar la investigación)	x								
Preparativos y ejecución de intervención en fiesta de la primavera		x							
Realización de entrevistas a población fuera de la Región Metropolitana		x	X						
Realización de focus group y entrevistas a población de la Región Metropolitana		x	X						
Transcripción de entrevistas			X	x					
Análisis de resultados					x				
<b>Escritura de informe de desarrollo</b>					x	x			
Escritura de artículo científico sobre el tema							x	x	
Publicación en medio de divulgación científica								x	
Rendición total de gastos									x
Entregar registros del levantamiento empírico de la investigación, el informe final del proyecto y la rendición de cuentas finales, en formato detallado en su momento									x

