

LA VOZ DE LAS TRABAJADORAS EN HOGARES PRIVADOS:

MIDIENDO LA INFLUENCIA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
EN LOS PROBLEMAS EN SU LUGAR DE TRABAJO



**ALIANZA
NACIONAL DE
TRABAJADORAS
DEL HOGAR**

MIT
MANAGEMENT
SLOAN SCHOOL

IWER MIT INSTITUTE FOR WORK
& EMPLOYMENT RESEARCH

RESUMEN EJECUTIVO

Las trabajadoras del hogar son las niñeras que cultivan y crían a nuestros niños, las trabajadoras de limpieza que traen orden a nuestros hogares, y las cuidadoras de atención directa que aseguran que nuestros seres queridos, nuestros adultos mayores o que viven con alguna discapacidad, reciban la asistencia que necesitan para vivir con dignidad e independencia en sus hogares. Hay alrededor de 2.2 millones de trabajadoras del hogar en los Estados Unidos.¹ A pesar de sus contribuciones esenciales, las trabajadoras del hogar están entre los miembros de la sociedad y fuerza laboral más subvalorados y vulnerables.

Basándonos en una investigación previa sobre la voz de los trabajadores,² buscamos entender mejor la voz de las trabajadoras del hogar, que se define como las maneras en las que las trabajadoras intentan usar su voz para influir en los asuntos que afectan sus trabajos.³ También hicimos un análisis sobre cómo la voz de las trabajadoras puede diferir a través de diferentes características (por ejemplo el manejo del inglés, los años de experiencia en el trabajo del hogar y su ocupación) y también analizamos la asociación entre la voz de las trabajadoras y el bienestar psicológico auto-reportado.

En particular, adaptamos un instrumento de encuesta previamente desarrollado para medir la brecha en la voz de las trabajadoras del hogar. Es decir, la diferencia entre la voz que las trabajadoras del hogar piensan que deberían tener y la que tienen efectivamente. Nuestra medida indagó sobre la brecha de voz a partir de una sola pregunta, que les pedía a las trabajadoras que comparasen la voz o influencia que tenían ante diversos problemas en su lugar de trabajo con la voz o influencia que pensaban que deberían tener.

El carácter aislado del trabajo de hogar, así como la exclusión de las trabajadoras del hogar de protecciones laborales fundamentales, hace que la voz de las trabajadoras, ya sea a través de una sola persona que levanta su voz o por medio del trabajo organizativo colectivo, sea fundamental para la calidad y la satisfacción laboral.

Se recopilaban datos a través de una herramienta ya existente utilizada por La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTH), un chatbot de Facebook Messenger llamado La Alianza. La Alianza nos permitió encuestar a trabajadoras del hogar hispanohablantes en todos los Estados Unidos, recopilando así un total de 1,632 respuestas únicas entre los meses de abril y junio de 2024. Además de las respuestas a las encuestas, las trabajadoras del hogar participaron activamente en las distintas fases del proceso de investigación. Su participación orientó nuestra herramienta de encuesta, la interpretación de nuestros resultados y las experiencias individuales que se comparten a lo largo de este informe.

¹Banerjee et al. (2022). *Domestic Workers Chartbook 2022 [Mapa de las trabajadoras del hogar de 2022]*. <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-2022/>

²Kochan et al. (2019). Worker Voice in America: Is There a Gap between What Workers Expect and What They Experience? [La voz de los trabajadores en EE. UU. ¿Existe una brecha entre lo que esperan y lo que viven los trabajadores?] <https://doi.org/10.1177/0019793918806250>; Diaz-Linhardt et. al. (2023). Bridging the Gap: Measuring the Impact of Worker Voice on Job-related Outcomes [Cerrar la brecha: una medición del impacto de la voz de los trabajadores en los resultados laborales]. https://mitsloan.mit.edu/sites/default/files/2024-01/Diaz-Linhardt%20et%20al.%20Families%20and%20Workers_Work%20Voice_Report%2011%2009%202023%20final.pdf

³Wilkinson, A., Donaghey, J., Dundon, T., & Freeman, R. B. (2020). *Handbook of Research on Employee Voice* (2nd Edition). [Manual de la investigación sobre la voz de los empleados. (2da Edición)]. Edward Elgar Publishing. <https://www.e-elgar.com/shop/usd/handbook-of-research-on-employee-voice-9781788971171.html>; Budd, J. W. (2004). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*. [El empleo con rostro humano: equilibrio entre la eficiencia, la equidad y la voz.] Cornell University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv2n7jfg>

RESULTADOS PRINCIPALES

- Según los resultados de la encuesta, las trabajadoras de hogar tienen menos voz de la que consideran que deberían tener en casi todos los asuntos laborales sobre los que preguntó el estudio.
 - La mayor brecha de voz, según lo que informaron las trabajadoras, se registró en las áreas de condiciones laborales y salarios.
- El conjunto de características asociadas con esta mayor brecha de voz fue: salarios más bajos, menos dominio del idioma inglés, trabajar para una agencia, y ser trabajadora de cuidado o niñera (en comparación con ser trabajadora de limpieza).
 - En todas las ocupaciones de trabajo de hogar, hallamos que los salarios más altos corresponden con las brechas de voz más pequeñas, tal como se preveía.
 - Las trabajadoras del hogar encuestadas que trabajan para agencias (por ej., de niñeras o cuidadoras, y en empresas de servicios de limpieza) tenían más probabilidades de percibir brechas de voz más amplias que las contratadas directamente por clientes particulares.
- Las trabajadoras de cuidado reportaron una mayor brecha de voz en todos los asuntos laborales —particularmente en la determinación de su remuneración— en comparación con las niñeras y las trabajadoras de limpieza.
- Aproximadamente el 43% de las encuestadas que respondieron a las preguntas acerca del bienestar cumplían con el criterio por el cual, según la Organización Mundial de la Salud,⁴ se recomienda un chequeo para la detección de depresión.
 - Las brechas de voz más altas se vincularon con un bienestar general menor.

RECOMENDACIONES

Con base en los resultados de nuestra investigación, y la experiencia del trabajo organizativo y de defensa por los derechos de las trabajadoras del hogar realizada por la ANTH, recomendamos:

1. **Los formuladores de políticas y defensores** deben aprobar y hacer cumplir legislación para aumentar los derechos y protecciones laborales de las trabajadoras del hogar, incluyendo la protección ante las represalias para las trabajadoras que hacen uso de su voz.
2. **Los empleadores de trabajadoras del hogar** deben brindar acuerdos de trabajo claros con buenas condiciones laborales y salarios justos y establecer mecanismos accesibles para que las trabajadoras expresen sus necesidades y preocupaciones en el lugar de trabajo.
3. **Los formuladores de políticas y los funcionarios gubernamentales** deberían de aumentar la inversión pública en los Servicios en el Hogar y la Comunidad para asegurar que se designen fondos con el fin de subir los salarios de las trabajadoras del cuidado.
4. **Las organizaciones sindicales y otros grupos laborales** deberían de fortalecer mecanismos para fomentar la participación de las trabajadoras y espacios para promover el poder colectivo.
5. **Las organizaciones con base en la comunidad y los proveedores de servicios** deberían de crear recursos de salud mental accesibles que aborden la conexión entre las brechas de voz de las trabajadoras y su bienestar.

⁴ Organización Mundial de la Salud (2004). OMS (cinco) Índice de Bienestar (OMS-5). Derechos CC-BY-NC-SA 3.0. <https://www.who.int/es/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01>

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

La **Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTH)**, fundada en 2007, trabaja por el respeto, el reconocimiento, la protección y los derechos laborales de cerca de un millón de niñeras, trabajadoras de limpieza y trabajadoras de cuidado en el hogar quienes realizan el trabajo esencial de cuidar a nuestros seres queridos y hogares. Cada día, las trabajadoras del hogar hacen el trabajo que hace que todos los demás trabajos sean posibles. Las trabajadoras del hogar son las niñeras que cuidan de nuestras infancias, las trabajadoras de limpieza que traen orden a nuestros hogares y las cuidadoras que se aseguran de que nuestros seres queridos puedan vivir con dignidad e independencia.

El **Instituto para la Investigación del Trabajo y el Empleo (IWER, por sus siglas en inglés) del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT, por sus siglas en inglés)** es un centro multidisciplinario y altamente colaborativo para el estudio del trabajo y empleo, con sede en la Escuela de Administración de MIT Sloan pero incluye investigadores y otros departamentos del MIT. Académicos afiliados al IWER llevaron a cabo y difundieron una investigación de vanguardia que mejora las vidas de los trabajadores y sus seres queridos mientras que brinda orientación a encargados y formuladores de políticas en la creación de un futuro de trabajo exitoso e inclusivo.

Luis Núñez, MPP, fue un analista de investigación en La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar durante la realización de este proyecto de investigación.

Paulina López González, MPA, es una economista en La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar.

Yaminette Díaz-Linhart, MSW, MPH, PhD, es una asociada posdoctoral en la Sloan School of Management del MIT con el Instituto para la Investigación del Trabajo y el Empleo y Estudios de Organización. Su investigación más reciente se centra en explorar el papel de la voz de los trabajadores en la promoción de su bienestar, examinando tanto los comportamientos de voz, como las disposiciones organizacionales con relación a la voz y sistemas de voz, más amplios.

Thomas A. Kochan es catedrático emérito George M. Bunker de la Sloan School of Management del MIT y del Instituto para la Investigación del Trabajo y el Empleo. Kochan se enfoca en la necesidad de actualizar las políticas, instituciones y prácticas laborales y de empleo para ponerse al día con una fuerza laboral y una economía en constante cambio. Su libro más reciente es: *Shaping the Future of Work: A Handbook for Action and a New Social Contract* [*Forjando el futuro del trabajo: un manual para la acción y un nuevo contrato social*] (Routledge, 2021).

Agradecimientos: Gracias a las miembras del personal de La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar que participaron en diversas etapas de esta investigación, entre ellas Liliana Bernal, Toni Castro Cosío, Kelly Gannon, Juan Felipe Leguizamon, Lisa Moore y Kairin Peñaloza. Nuestro agradecimiento a las miembras de los consejos de niñeras, limpiadoras de casas y trabajadoras del cuidado de la ANTH, y a todas las trabajadoras del hogar quienes participaron en las encuestas piloto como encuestadas y en las entrevistas individuales. Le agradecemos a Agnès Kabambi, Mariana Viturro y Emily Wright por brindar retroalimentación a las diferentes versiones de este informe. Gracias a WorkRise Network por su fundamental apoyo a esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	8
Recolección de datos a través del Chatbot de La Alianza	8
Desarrollo de la Encuesta	9
Aprendizaje Sobre el Bienestar	10
Selección de las Muestras de la Encuesta	10
Análisis de Datos	12
Centrar a las Trabajadoras del hogar Durante el Proceso de Investigación	14
RESULTADOS PRINCIPALES	16
No todas las Brechas de voz son Iguales	16
Los Datos Indican que el Bienestar Psicológico de las Trabajadoras del hogar es más Bajo de lo Esperado	17
La condición del trabajo, el dominio del inglés y el salario influyen en las brechas de voz	19
Algunas Características de Tipo de Trabajo del hogar en Particular Tuvieron un Impacto en las Brechas de voz	21
DISCUSIÓN	23
RECOMENDACIONES	24
APÉNDICE TÉCNICO	25

INTRODUCCIÓN

Las trabajadoras del hogar son las niñeras que cultivan y crían a nuestros niños, las trabajadoras de limpieza que traen orden a nuestros hogares, y las cuidadoras de atención directa que aseguran que nuestros seres queridos, nuestros adultos mayores o que viven con alguna discapacidad, reciban la asistencia que necesitan para vivir con dignidad e independencia en sus hogares. Hay alrededor de 2.2 millones de trabajadoras del hogar en los Estados Unidos.⁵ A pesar de sus contribuciones esenciales, las trabajadoras del hogar están entre los miembros de la sociedad y fuerza laboral más subvalorados y vulnerables.

Por más de 15 años, La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTH) ha trabajado para mejorar los empleos de cuidado en el hogar y para transformar de manera fundamental cómo las trabajadoras del hogar son vistas, valoradas y remuneradas. La ANTH y sus organizaciones aliadas han puesto en marcha intervenciones innovadoras que buscan construir estructuras para la voz y el poder de las trabajadoras. A través del trabajo organizativo, la ANTH crea conciencia entre las trabajadoras del hogar para que conozcan sus derechos, brinda capacitaciones para empoderar a las trabajadoras a que negocien estándares más altos y construye liderazgo para asegurar que las trabajadoras tengan un puesto en la mesa en donde se forjan políticas y se toman decisiones de gran impacto. Notablemente, se ha aprobado la Carta de Derechos de las Trabajadoras del Hogar en 15 estados y ciudades, obteniendo así la inclusión en las leyes existentes del lugar de trabajo y brindando mayores protecciones para asegurar que las trabajadoras del hogar sean tratadas con la dignidad y el respeto que se merecen. La ciudad de Seattle también creó el primer Consejo de Normas de las Trabajadoras del Hogar, lo cual proporciona un espacio para las trabajadoras del hogar, empleadores, hogares privados, organizaciones de trabajadoras y el público general para dialogar sobre cómo mejorar las condiciones laborales para las trabajadoras del hogar. Las sugerencias del Consejo son dirigidas a la Oficina de Normas de Trabajo, la Alcaldía y el Consejo Municipal. Además, nuestra organización aliada, *NDWA Gig Worker Advocates* [Defensores de las trabajadoras de plataformas en línea de la ANTH], consiguió por primera vez un contrato legalmente vinculante con Angi Services (antes conocida como “Handy”). Entre otras disposiciones, este contrato garantiza un mecanismo para que las limpiadoras de casas de la plataforma aporten su opinión y se reúnan periódicamente con la dirección de la empresa con el fin de mejorar su experiencia en la plataforma.

La voz en el trabajo es reconocida como un componente importante de un empleo bueno;⁶ incluye las diferentes maneras en las que las trabajadoras intentan influir en los asuntos que tienen un impacto en su trabajo.⁷ A pesar de su importancia, la mayoría de las trabajadoras no están satisfechas con cuánta voz tienen en el trabajo. Los estudios demuestran las brechas sustanciales que existen en cuánta voz desean tener los trabajadores comparada con la voz que en la actualidad tienen.⁸ Con base en investigaciones anteriores en otras industrias de trabajo,⁹ nos dispusimos a comprender con más claridad la brecha de voz que experimentan las trabajadoras del hogar; es decir, la distancia entre la voz que las trabajadoras del hogar consideran que deberían tener y la que tienen efectivamente.

⁵ Banerjee et al. (2022)

⁶ Aspen Institute, Statement on Good Jobs [Una pronunciación sobre los empleos buenos] <https://www.aspeninstitute.org/programs/good-jobs-champions-group/>

⁷ Wilkinson et al. (2020) ; Budd, J. W. (2004)

⁸ Kochan et al. (2019)

⁹ Ibid; Diaz-Linhart et al. (2023)

Para llevar a cabo nuestra investigación, adaptamos un instrumento de encuesta establecido que mide las brechas de voz de las trabajadoras en otras industrias y adaptamos estas preguntas a la realidad de las trabajadoras del hogar. Difundimos esta encuesta a través de La Alianza, un chatbot de Facebook Messenger utilizado por La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTH), para investigar y encuestar de forma regular a las trabajadoras del hogar de habla hispana. Nuestra medida indagó sobre la brecha de voz a partir de una sola pregunta, que les pedía a las trabajadoras que comparasen la voz o influencia que tenían ante diversos problemas en su lugar de trabajo con la voz o influencia que pensaban que deberían tener. También hicimos un análisis sobre cómo la voz de las trabajadoras puede diferir a través de diferentes características (por ejemplo el manejo del inglés, los años de experiencia en el trabajo del hogar y la ocupación) y también trazamos líneas de asociación entre la voz de las trabajadoras y el bienestar psicológico auto-reportado.

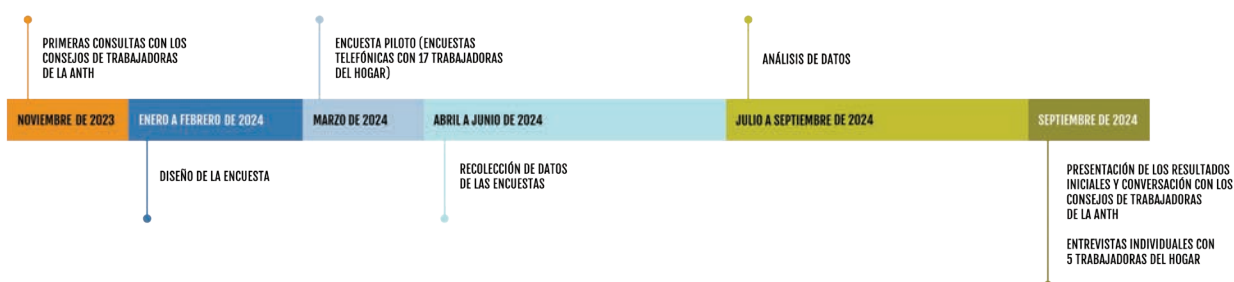
El carácter aislado del trabajo de hogar, así como la exclusión de las trabajadoras del hogar de protecciones laborales fundamentales, hace que la voz de las trabajadoras, ya sea a través de una sola persona que levanta su voz o por medio del trabajo organizativo colectivo, sea fundamental para la calidad y la satisfacción laboral. Por ejemplo, las trabajadoras del hogar empleadas individualmente no están protegidas por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y si son las únicas trabajadoras en el hogar, como suele ser el caso, las leyes federales contra la discriminación no suelen aplicarse. Incluso cuando existen protecciones legales, pueden ser increíblemente difíciles de aplicar debido a la desagregación de su lugar de trabajo. En consecuencia, la voz de las trabajadoras del hogar suele ejercerse en un nivel individual.



Cuando trabajo, les digo [a mis empleadores]: "Yo tengo mi forma de trabajar, trato de hacer lo que ustedes quieren pero si estoy haciendo algo que no les gusta, háganme saberlo, y si a mi algo no me gusta yo se los voy a decir."

MARGARITA, MÁS DE 20 AÑOS DE EXPERIENCIA
COMO CUIDADORA (CALIFORNIA)

METODOLOGÍA



RECOLECCIÓN DE DATOS A TRAVÉS DEL CHATBOT DE LA ALIANZA

Para este análisis, se recopiló información cuantitativa a través de una herramienta de encuestas ya existente utilizada por La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTH), un chatbot de Facebook Messenger llamado La Alianza. Este chatbot le permite a la ANTH comunicarse a escala con miles de trabajadoras del hogar que hablan español. Con sus inicios en el 2020, la ANTH adaptó el chatbot a una poderosa herramienta de encuesta que desde entonces le ha permitido a la organización mantener un pulso con relación a las [tendencias](#) sobre el empleo y la economía entre las trabajadoras del hogar. El chatbot tiene programada una conversación con una serie de preguntas de opción múltiple e indicaciones que las trabajadoras del hogar suscritas y que hablan español exploran a través de la aplicación de Facebook Messenger. No utiliza inteligencia artificial.

Además del chatbot, La Alianza es un centro de noticias que informa, inspira y conecta a las trabajadoras del hogar hispanohablantes. Los artículos de noticias originales de La Alianza son escritos por una periodista del personal de la ANTH y son publicados en el sitio web de La Alianza Noticias. Estos artículos también son publicados en la página de Facebook asociada con el chatbot y son compartidos como mensajes de difusión a través de Facebook Messenger.

Compartir noticias y recursos de interés para las trabajadoras de limpieza del hogar, trabajadoras de cuidado en el hogar y niñeras -en su propio idioma- forma parte del proceso de encuesta periódico de la ANTH. Cada encuesta inicia con un encabezado de actualidad antes de pasar a las preguntas. Esto ha sido clave para ganar la confianza de las trabajadoras del hogar que están suscritas a la lista de contacto de La Alianza, muchas de ellas han continuado respondiendo a preguntas de encuestas durante cuatro años.

La gran mayoría de las trabajadoras inscritas en el chatbot de La Alianza se unieron a la lista en el 2018, antes de que este fuera adaptado a la herramienta de encuesta. El alcance se realizó a través de anuncios en español en Facebook. Los anuncios ya no están activos y no hicimos publicidad para reclutar a más suscriptoras para el propósito de esta investigación.

El uso de esta herramienta de encuesta tiene sus ventajas y sus desventajas. Podemos conectar con las trabajadoras en sus realidades en una plataforma con la que ya están

familiarizadas. Creemos que esta es una razón clave de la actual participación de las trabajadoras con el chatbot de La Alianza. Por otra parte, el software que hace funcionar el

chatbot, Chatfuel, no está diseñado principalmente con fines de investigación, lo que crea limitaciones en el diseño de la encuesta. Los principales inconvenientes son: 1) sólo podemos enviar preguntas de opción múltiple con una única opción de selección, 2) las opciones de respuesta están limitadas a 20 caracteres y 3) las encuestadas no pueden corregir sus respuestas una vez que las envían.

DESARROLLO DE LA ENCUESTA

Nuestro cuestionario se basa en estudios anteriores sobre la voz de los trabajadores y las brechas de voz de las trabajadoras,¹⁰ para las que se han validado exhaustivamente las medidas de brecha de voz. La medida para las brechas de voz de las trabajadoras fue adaptada para incluir las características únicas del trabajo del hogar y para ajustarse al límite de 20 caracteres por respuesta del software de encuesta.

La medida de la brecha de voz incluyó una lista de problemas en el lugar de trabajo, que en nuestra encuesta contenía elementos presentes en investigaciones previas sobre la brecha de voz en otros sectores (en particular, remuneración, respeto y condiciones de trabajo), así como elementos específicos de todos los tipos de trabajo del hogar (en particular, solucionar desacuerdos y decidir cómo realizar el trabajo). Por último, incluimos un punto específico sobre situaciones laborales para limpiadores de casas (productos de limpieza) y otro punto específico sobre situaciones laborales para niñeras y cuidadoras (cuidados y actividades que necesita el cliente).

Los asuntos específicos del trabajo de hogar se decidieron en consulta con los tres consejos de trabajadoras de la ANTH (consejo de niñeras, de limpiadoras de casas y de trabajadoras de cuidado en el hogar). Los consejos de trabajadoras de la ANTH son comités de trabajadoras del hogar líderes de todo el país que han sido electas y se reúnen mensualmente para conversar sobre cuestiones relevantes de la fuerza laboral y ayudar a orientar la estrategia de la ANTH. Antes de finalizar el cuestionario, que fue enviado exclusivamente en español, enviamos encuestas piloto a 17 suscriptoras del chatbot, que fueron entrevistadas por teléfono mientras tomaban la encuesta desde la aplicación Messenger en sus propios dispositivos. Las miembros de los consejos de trabajadoras de la ANTH también recibieron la encuesta piloto y se les pidió que brindaran retroalimentación.

El formato final de la pregunta sobre la brecha de voz, que se aplicó de forma similar a todos los asuntos laborales, fue el siguiente: “En tu trabajo principal, ¿cuánta voz o influencia tienes en [asunto laboral], en comparación con la voz que deberías tener?” Esto se traduce al inglés a: “In your primary job, how much say or influence do you have in [workplace issue], compared to the say you ought to have?” Para cada pregunta sobre la brecha, se brindaron las siguientes opciones de respuesta:

- “Tengo la que debería”
- “Poco menos”
- “Menos”
- “Mucho menos”
- “Ninguna voz”

¹⁰ Usamos un instrumento elaborado por Diaz-Linhart et al., 2023, que a su vez se basó en Kochan et al., 2019.

APRENDIZAJE SOBRE EL BIENESTAR

Enviamos una encuesta de seguimiento sobre el bienestar 22 horas después de que las trabajadoras completaran el cuestionario de voz en el trabajo, para evitar enviar ambos tipos de preguntas en la misma encuesta. Las preguntas se adaptaron del Índice Cinco de Bienestar de la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹¹, que pregunta con qué frecuencia en las dos semanas anteriores las encuestadas se habían sentido alegres y de buen humor, tranquilas y relajadas, activas y energéticas, frescas y descansadas, y si su vida cotidiana había estado llena de cosas que les interesaban. Adaptamos el formato y las opciones de respuesta para ajustarnos al límite de caracteres permitido por el software con el que trabajamos. Para cada pregunta sobre el bienestar, se brindaron las siguientes opciones de respuesta:

“Todo el tiempo”
“La mayoría del tiempo”
“Más de siete días”
“Menos de siete días”
“De vez en cuando”
“Nunca”

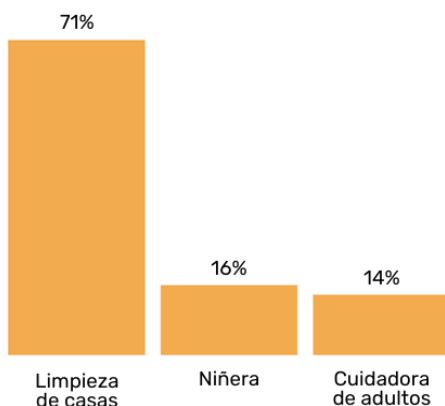
SELECCIÓN DE LAS MUESTRAS DE LA ENCUESTA

Enviamos la encuesta a aproximadamente 181,000 trabajadoras del hogar suscritas al Chatbot de La Alianza. Estas trabajadoras viven en todo Estados Unidos y Puerto Rico. Para la fecha de cierre de la encuesta, recolectamos un total de 1,632 encuestas completadas

Gráfico 1.

La mayoría de las trabajadoras del hogar encuestadas reportaron la limpieza de casas como su trabajo principal

¿Qué tipo de trabajo pagado pasaste más tiempo haciendo durante los últimos 3 meses?



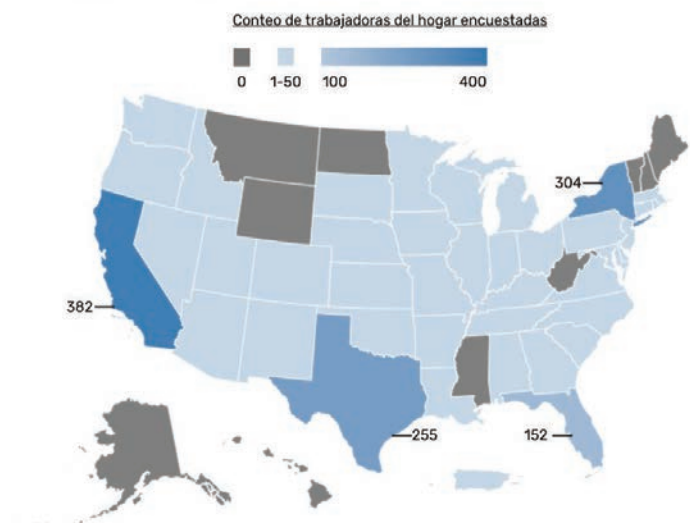
Nota: n = 1,632. Los números se redondearon al número entero más cercano y no suman 100%.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Gráfico 2.

La mayoría de las trabajadoras del hogar encuestadas residen en California, Nueva York, Texas, y Florida

¿Cuál es tu código postal?



Nota: n = 1,606.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

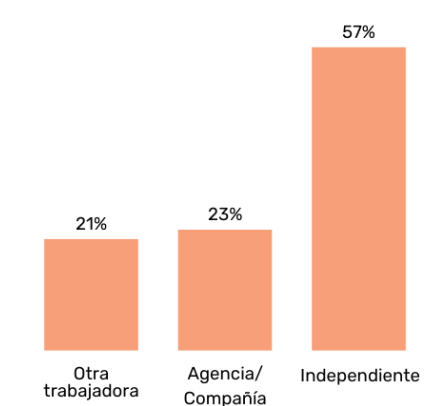
¹¹ Organización Mundial de la Salud, (2004)

de participantes individuales, lo que supone un índice de finalización de alrededor del 1%. Este índice de finalización es inferior al de las encuestas regulares de la ANTH, cuyos índices más recientes oscilaron aproximadamente entre el 1.3% y el 2.5%. Creemos que este es el resultado de dos cambios que hicimos para esta investigación, en comparación con el proceso normal de la ANTH. En primer lugar, para aumentar el tamaño de la cohorte de la encuesta, enviamos la encuesta sobre la voz de las trabajadoras a las personas suscritas a La Alianza independientemente de su participación previa, mientras que la ANTH envía sus encuestas regulares a las personas que ya han participado en La Alianza al menos una vez. En segundo lugar, para mitigar posibles sesgos, los encabezados de las noticias que elegimos evitaban algunos temas que suelen ser los más atractivos, como la información sobre recursos gratuitos o piezas informativas sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

Gráfico 3.

La mayoría de las trabajadoras del hogar encuestadas trabajan independientemente

En tu trabajo principal, ¿trabajas para otra trabajadora, para una agencia o compañía, o de forma independiente?



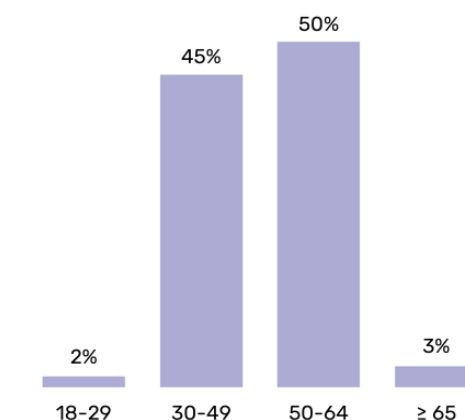
Nota: n = 1,632. Los números se redondearon al número entero más cercano y no suman 100%. Mientras que algunas trabajadoras del hogar encuentran trabajo a través de agencias o compañías, o negocian empleos formales e informales directamente con los empleadores privados, también es posible que busquen apoyo de otras trabajadoras para ciertos trabajos, por ejemplo, para limpiar una casa grande.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Gráfico 4.

La gran mayoría de trabajadoras del hogar encuestadas tienen entre 30-64 años

¿Cuál es tu edad?



Nota: n = 1,632. Los números se redondearon al número entero más cercano.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Ajustamos el momento y frecuencia de las fechas de difusión de las encuestas sobre la voz de las trabajadoras para alinearlas con el calendario de encuestas periódicas de la ANTH, con el fin de evitar interrupciones en la experiencia de usuario de las suscriptoras de La Alianza. La encuesta de voz de las trabajadoras, enviada exclusivamente en español, se envió a distintos subconjuntos de las 181,000 suscriptoras de La Alianza con una periodicidad quincenal entre el 10 de abril y el 14 de junio, hasta que cada suscriptora tuvo la oportunidad de responder. Cada encuesta se dejó abierta para ser completada hasta el día anterior al envío de la siguiente. La encuesta final se cerró y recopiló el 28 de junio, para coincidir con el periodo de las dos semanas en que las demás encuestas estuvieron abiertas a las respuestas.

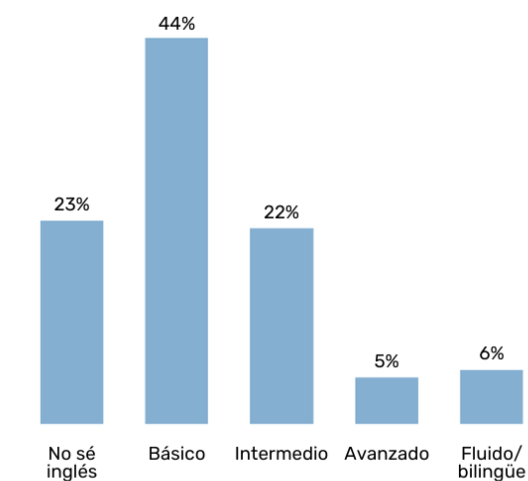
Nuestra muestra consiste predominantemente de mujeres que se dedican a la limpieza de casas (Gráfico 1) y que en su mayoría están ubicadas en California, Nueva York y la Florida (Gráfico 2). La mayoría de las trabajadoras de nuestra muestra se han desempeñado como trabajadoras del hogar por entre 1 y 10 años y son contratadas directamente por sus clientes, en lugar de por una compañía o agencia (Gráfico 3).

Comparar nuestro grupo de muestra con el de trabajadoras del hogar hispanas de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2022 (American Community Survey o “ACS”) puso de manifiesto algunas diferencias importantes. Estas diferencias reflejan los distintos procesos de muestreo de nuestra encuesta en comparación a encuestas nacionales dirigidas por el gobierno.¹² Como se muestra en la Tabla 2 del Apéndice, nuestra muestra es relativamente mayor: sólo el 1.6% de las encuestadas tiene entre 18 y 29 años (Gráfico 4), en comparación con el 15% a nivel nacional. Nuestra muestra también tiene un mayor porcentaje de personas que no dominan el inglés (Gráfico 5), y mayores ingresos en promedio por hora declarados (Gráfico 6). Además, en comparación con los datos nacionales (30% y 61%, respectivamente), nuestra muestra presenta una mayor proporción relativa de limpiadoras de casas (71%) y una menor proporción de las cuidadoras (13%).

Gráfico 5.

La mayoría de las trabajadoras del hogar encuestadas tienen un dominio limitado del inglés

¿Cómo describirías tu nivel de inglés?



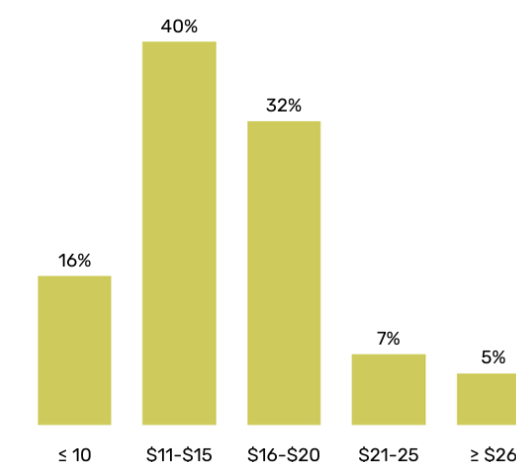
Nota: n = 1,632. Los números están redondeados al número entero más cercano.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Gráfico 6.

La gran mayoría de trabajadoras del hogar encuestadas ganaron \$20 o menos por hora

En tu trabajo principal, ¿cuánto ganas en promedio por hora?



Nota: n = 1,632. Los números se redondearon al número entero más cercano.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

ANÁLISIS DE DATOS

El objetivo de los análisis de datos era comprender la brecha de voz de las trabajadoras del hogar y cómo se relaciona con las características sociodemográficas y el bienestar psicológico.

La medida de la brecha de voz es una media de las seis cuestiones laborales incluidas en el cuestionario, clasificadas en una escala de 1 (Tengo la que debería) a 5 (Ninguna voz). Esta escala refleja la percepción de las trabajadoras sobre el grado de influencia que realmente tienen, en comparación con el que piensan que deberían tener. Una cifra más alta indica una mayor brecha de voz (es decir, un peor panorama), lo que significa que las trabajadoras consideran que deberían tener más voz en el trabajo de la que tienen actualmente.

¹² Estas diferencias en las muestras pueden ser debido a que reclutamos a participantes a través de Facebook. Datos recientes de Pew Research sobre el uso de las redes sociales han indicado diferencias en el uso por categorías de edad, con los usuarios adultos más jóvenes prefiriendo Instagram, Snapchat y TikTok (Gottfried (2024) Americans' Social Media Use [El Uso de Redes Sociales de los Americanos] <https://www.pewresearch.org/internet/2024/01/31/americans-social-media-use/>). Facebook y WhatsApp son también las plataformas de medios sociales más utilizadas en los países de ingresos medianos (Poushter (2024) Whatsapp and Facebook dominate the social media landscape in middle income nations [Whatsapp y Facebook dominan el panorama de redes sociales en naciones de ingreso medio])

A todas las trabajadoras del hogar se les preguntó por la paga, ser respetadas en el trabajo, las condiciones de trabajo, la resolución de desacuerdos y la decisión de cómo realizar el trabajo. A las limpiadoras de casas se les planteó una pregunta adicional sobre cómo se decide qué productos de limpieza utilizar, mientras que a las niñeras y cuidadoras se les preguntó sobre los cuidados y actividades que necesitan sus clientes.

El Índice de Bienestar - OMS (cinco)¹³ es una suma del 0 al 25 de las 5 características del bienestar- donde cada uno se evaluó del 0 (nunca) al 5 (todo el tiempo). Una cifra más alta representa un mayor bienestar psicológico. Además, si las participantes escogieron un 0 en cualquiera de las cinco preguntas (por ejemplo, si en ningún momento se sintieron alegres o tranquilas) y/o tuvieron una puntuación bruta psicológica inferior a 13, se considera que están en riesgo de depresión.¹⁴

Para determinar la relación entre la brecha de voz, el bienestar psicológico y diversas características demográficas y laborales, realizamos varios análisis. En primer lugar, ¹⁵medimos la fuerza y la dirección de la correlación entre todas las características. Luego realizamos un análisis de la variación para corroborar estos resultados. Por último, realizamos un análisis de regresión con mínimos cuadrados ordinarios (MCO) utilizando la medida promedio de la brecha de voz en todos los temas relacionados con el lugar de trabajo. Los resultados de la regresión, presentados en las Tablas 3-5 del Apéndice, constituyen la base de la sección de Resultados Principales.



¹³ Topp, C. W., Østergaard, S. D., Sendergaard, S., & Bech, P. (2015). El Índice de Bienestar - OMS (cinco): una revisión sistemática de la bibliografía. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167-176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

¹⁴ Organización Mundial de la Salud, (2004)

¹⁵ Correlaciones de rangos de Kendall

CENTRAR A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR DURANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Las trabajadoras del hogar participaron activamente en las distintas fases del proceso de investigación. En primer lugar, consultamos a los consejos de trabajadoras del hogar de la ANTH para el diseño de la encuesta. Aportaron información relevante que influenció el lenguaje final que utilizamos en la encuesta, incluyendo la identificación de los problemas específicos del lugar de trabajo más relevantes para las trabajadoras del hogar. En segundo lugar, realizamos una prueba piloto de la encuesta con 17 trabajadoras del hogar hispanohablantes. Con base a los comentarios que las trabajadoras nos brindaron durante el proceso de pilotaje, realizamos pequeños cambios en el cuestionario, como alterar el orden de las preguntas.

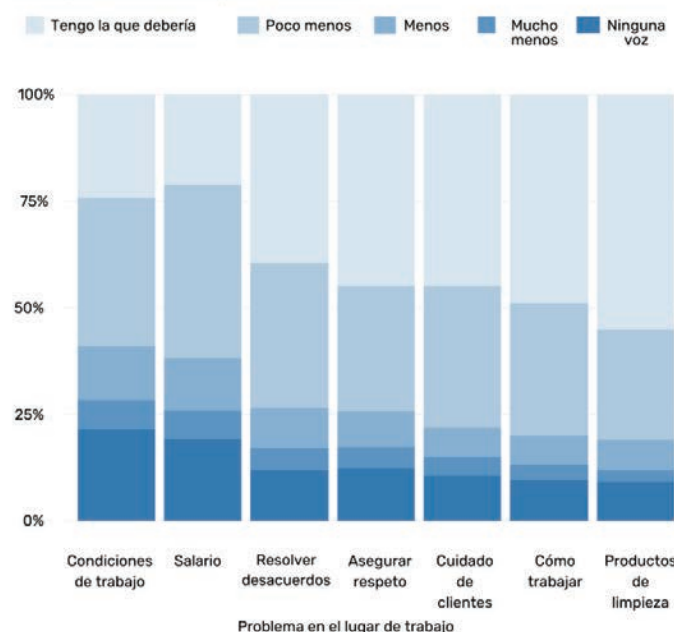
Una vez finalizada la recopilación de datos, presentamos las primeras conclusiones a los tres consejos de trabajadoras de la ANTH. Facilitamos una conversación guiada con entre 5 y 8 trabajadoras de cada consejo acerca de nuestros primeros resultados, para que sirvieran de base a la hora de interpretar nuestras conclusiones. En concreto, ¿cuáles fueron las reacciones de las trabajadoras de los consejos ante nuestros resultados? ¿Cómo reflejan o no reflejan sus experiencias profesionales los resultados de la encuesta? Sus opiniones y experiencias fueron fundamentales para interpretar los resultados de nuestra encuesta.

Por último, para ilustrar mejor cómo las trabajadoras del hogar utilizan su voz en el trabajo, realizamos entrevistas individuales a cinco trabajadoras que también habían participado en la encuesta piloto. Las entrevistas duraron entre 25 minutos y una hora. Las experiencias de las entrevistadas se incluyen a lo largo de este informe, con su autorización. Para respetar su privacidad, hemos utilizado nombres diferentes.

Gráfico 7.

Las trabajadoras del hogar reportaron las brechas de voz más grandes en lo referente a condiciones de trabajo y salarios

En tu trabajo principal, ¿cuánta voz o influencia tienes en [problema en el lugar de trabajo], en comparación con la voz que deberías tener?



Nota: n = 1,632. Cuidado de clientes se preguntó únicamente a niñas y cuidadoras de adultos, mientras que productos de limpieza se preguntó únicamente a limpiadoras de casas.
Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Ella [la empleadora] fue la que me dijo a mi: "Yo te puedo pagar tanto", y me preguntó en qué horario yo podía hacerlo. Entonces le dije que yo podía a cualquier hora, pero el precio si fue ella quien lo puso. [...] Era menos de lo que yo esperaba.

**GUADALUPE, MÁS DE 5 AÑOS DE
EXPERIENCIA COMO TRABAJADORA
DE LIMPIEZA (FLORIDA)**

RESULTADOS PRINCIPALES

NO TODAS LAS BRECHAS DE VOZ SON IGUALES

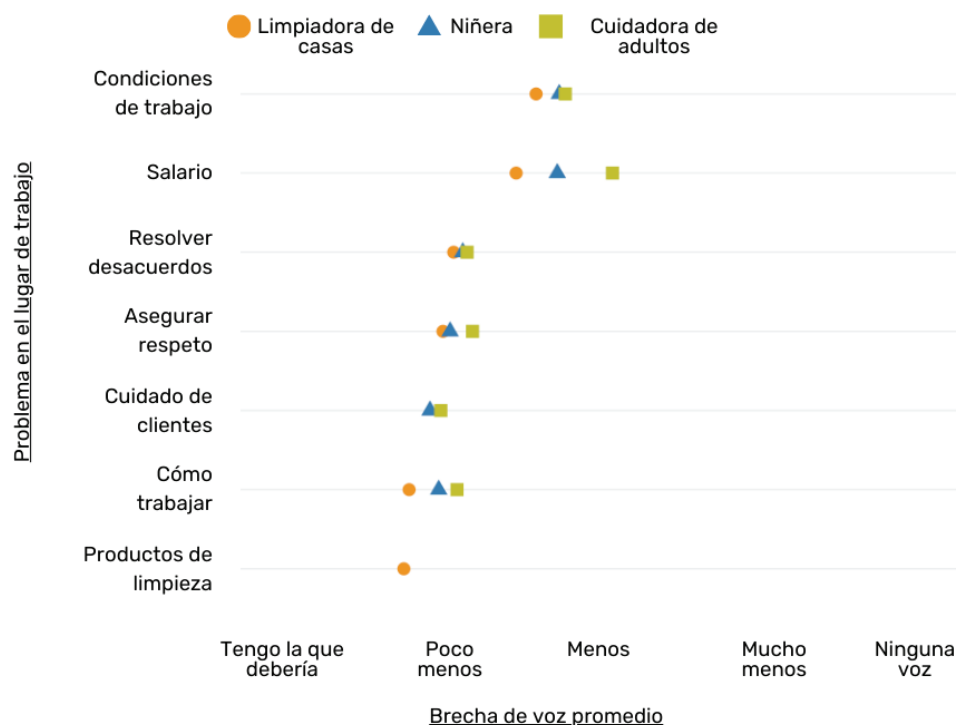
Según los resultados de la encuesta, las trabajadoras del hogar sienten que tienen menos voz de la que deberían con relación a todos los problemas laborales sobre los que preguntó el estudio. Las trabajadoras reportaron mayores brechas de voz en las condiciones de trabajo y los salarios, seguidas por la resolución de desacuerdos y sentirse respetadas en el trabajo (Gráfico 7).

Hubo diferencias en las brechas de voz dependiendo del tipo de trabajo del hogar (Gráfico 8). A comparación de las niñeras y de las limpiadoras de casa, las cuidadoras reportaron una brecha de voz más grande en todos los asuntos laborales, pero de forma más notable en poder determinar su pago. Las brechas de voz, en lo que concierne resolver un desacuerdo, fueron similares en todos los tipos de trabajo del hogar.

Gráfico 8.

En promedio, las cuidadoras experimentaron mayores brechas de voz en todos los asuntos laborales en comparación con otras trabajadoras del hogar encuestadas

En tu trabajo principal, ¿cuánta voz o influencia tienes en [problema en el lugar de trabajo], en comparación con la voz que deberías tener?



Nota: n = 1,632.

Fuente: Encuesta de La Alianza de la ANTH

Las trabajadoras del hogar de nuestra muestra reportaron una brecha de voz de 2.23 en promedio de todos los problemas relacionados con el lugar de trabajo. Utilizando nuestra escala del 1 al 5, esto les sitúa entre tener “Poco menos” y “Menos” voz de la que deberían tener. Aunque no existen muestras representativas a nivel nacional que analicen la brecha de voz de las trabajadoras del hogar, hay algunos estudios que pueden esclarecer diferencias y similitudes con las trabajadoras del hogar de nuestra muestra. Trabajadoras similares de los sectores de la salud y de servicios informaron de una brecha de voz media de aproximadamente 3.35, lo que les sitúa entre tener “Menos” y “Mucho menos” voz de la que deberían tener.¹⁶ En términos generales, esto sugiere que las trabajadoras de nuestra muestra tienen brechas de voz menores en comparación con trabajadores del sector de salud y de servicios a quienes se hace referencia.

Es importante señalar que la medida de la brecha de voz utiliza una única pregunta, en la que se pide a las trabajadoras que comparen la voz o influencia que tienen en diferentes cuestiones del lugar de trabajo, en comparación con la voz que creen que deberían tener. Como resultado, nuestra medida de la brecha de voz se basa tanto en la expectativa de cuánta voz cree una trabajadora que debería tener, como en su voz real. Una posible explicación de las brechas de voz relativamente más bajas que fueron informadas por esta muestra, en comparación con trabajadores similares de los sectores de salud y de servicios, podría deberse a una mayor capacidad de influir en el trabajo o a expectativas más bajas sobre la influencia que deberían tener. Por ejemplo, es posible que las trabajadoras que ya se sienten desempoderadas no informen de grandes brechas de voz si no creen que deberían tener más voz en su trabajo. Aunque nuestro trabajo es el primero en destacar las brechas de voz en el trabajo del hogar, investigaciones futuras nos ayudarán a entender si las trabajadoras del hogar esperan tener menos voz en el trabajo que otros trabajadores similares en industrias relacionadas de prestación de servicios.

LOS DATOS INDICAN QUE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ES MÁS BAJO DE LO ESPERADO

Al utilizar el Índice de Bienestar - OMS (cinco) para medir el bienestar psicológico observamos que, en promedio, las trabajadoras del hogar de nuestra muestra tenían una puntuación de bienestar de 14.2 en una escala de 0 a 25, en la que 25 indica el mejor bienestar posible. Las trabajadoras de cuidado en el hogar informaron del bienestar promedio más bajo en comparación con las niñeras y las limpiadoras de casas. En los Estados Unidos, no existe ningún parámetro de referencia para el bienestar con esta medida específica. Sin embargo, un estudio reciente a nivel comunitario en la región del Medio Oeste del país encontró un mayor bienestar promedio (~17.5) en comparación con las trabajadoras del hogar,¹⁷ lo que sugiere que las trabajadoras del hogar tienen un bienestar psicológico inferior al esperado.

Aproximadamente el 43% de la muestra de encuestadas que respondieron a las preguntas acerca del bienestar cumplían con el criterio por el cual se recomienda un chequeo para la detección de depresión. Esto es similar en el caso de los trabajadores de los sectores de salud y de servicios, donde alrededor del 43% de los trabajadores alcanzaron el umbral para justificar un examen de salud mental adicional.¹⁸

Por último, cuando evaluamos la relación entre las brechas de voz de las trabajadoras y el bienestar general, encontramos que mayores brechas de voz se asociaban a un menor bienestar general.

¹⁶ Diaz-Linhart et al. (2023)

¹⁷ Murad et al. (2021) Evaluating Well-being at Community Level. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, Volume 5, Issue 6, 961 - 968 [Evaluación del bienestar desde un nivel comunitario. Procedimientos de la Mayo Clinic: innovación, calidad y resultados.]

¹⁸ Los datos analizados para este informe de Diaz-Linhart et al. (2023)

[A] algunos clientes [los] tienes que dejar porque tienes un trato y luego empiezan con cosas extra que quieren que les hagas. Con una señora, yo le dije: "yo te lavo los platos si solo hay uno o dos", y un día encontré ollas y había de todo. Entonces yo le dije: "yo te voy a cobrar eso extra porque yo te dije desde el principio que yo no te iba a lavar los trastes". Ella me dijo: "¿cuánto me vas a cobrar?", entonces yo le dije: "por lo menos dame \$20 [dólares] más". Enojada me [lo] dio, pero yo por eso ya no regresé [a limpiar a esa casa].

**ANA, 10 AÑOS DE EXPERIENCIA COMO
LIMPIADORA DE CASAS (NUEVA YORK)**

LA CONDICIÓN DEL TRABAJO, EL DOMINIO DEL INGLÉS Y EL SALARIO INFLUYEN EN LAS BRECHAS DE VOZ

Sentir que se tiene suficiente voz en el trabajo puede ser determinado por una variedad de factores. Trabajar en la casa de alguien más es algo que todas las trabajadoras del hogar tienen en común. Sin embargo, las niñeras, las limpiadoras de casas y las cuidadoras tienen responsabilidades y dinámicas laborales muy distintas. Por ejemplo, las miembros del consejo de niñeras de la ANTH contaron cómo tienen que redefinir constantemente los límites y los acuerdos con sus empleadores, ya que el carácter de su trabajo cambia a medida que los niños que cuidan crecen y sus necesidades evolucionan. Por otra parte, las limpiadoras pueden enfrentarse a retos diferentes, como delimitar las tareas que abarca su trabajo y asegurarse de que los empleadores lo respeten. Una trabajadora del consejo de limpiadoras de la ANTH nos dijo que a menudo tiene que negociar qué tareas se considerarán parte del trabajo y cuáles se cobrarán como extra, como limpiar el horno, el interior del refrigerador y lavar el carro.

Además de las diferencias profesionales, características individuales como la edad, el dominio del inglés, los años de experiencia y la estructura del trabajo también pueden influir en la opinión de las trabajadoras sobre su voz o su influencia en el trabajo. Examinamos la relación entre estas características y la brecha de voz promedio -en todas las cuestiones relacionadas al lugar de trabajo- para comprender mejor cómo influyen en la voz de las trabajadoras.

En todas las ocupaciones de trabajo de hogar, hallamos que los salarios más altos están asociados con una brecha de voz más pequeña, tal como se preveía. La estructura del trabajo también tiene una relación significativa con la brecha de voz. Las trabajadoras del hogar encuestadas que fueron contratadas por agencias (por ej., agencias de niñeras o de cuidado en el hogar, y empresas de servicios de limpieza) tenían más probabilidades de percibir una brecha de voz más amplia que las que fueron contratadas directamente por clientes particulares.



[La compañía] te dice las condiciones. A veces les digo: "Quiero ganar tanto", y me dicen: "Mira, no podemos pagar eso, esta es nuestra tarifa". Entonces les digo: "Ok".

ROSA, 20 AÑOS COMO CUIDADORA (TEXAS)

[Es] más difícil [hablar con los empleadores] cuando ya [se] tiene mas años porque [...] cuando se empieza ya se va poniendo todo lo que yo quiero, por ejemplo. Pero ya cuando tengo mi cliente de hace 8 años... [Hace 8 años] yo todavía no sabía cómo cobrar, no sabía cómo negociar ni nada de eso. Y ahora que yo les quiero decir, por ejemplo, que me paguen mas porque les lavo la ropa, entonces ellos me dicen: "pero por qué". Como yo les tengo mucho aprecio, ya le dejo ahí. Pero cuando [los clientes] son nuevos, entonces ahí es mas fácil.

**ANA, 10 AÑOS COMO LIMPIADORA
DE CASAS (NUEVA YORK)**

Cuando compartimos estas conclusiones con los tres consejos de trabajadoras de la ANTH, a las trabajadoras no les sorprendieron los resultados. Destacaron las ventajas y desventajas de cada estructura del trabajo. Sin embargo, en el caso de las agencias, las trabajadoras de los tres consejos coinciden en que hay menos flexibilidad para decidir las condiciones clave del empleo, como el salario o delimitar las tareas del trabajo. Además, algunas miembras del consejo de niñeras compartieron que cuando hay problemas en el trabajo, la agencia tiende a ponerse del lado del cliente que recibe los cuidados, y no de las trabajadoras. En el consejo de cuidadoras, algunas trabajadoras mencionaron que era más difícil decir algo cuando se trabajaba para una agencia, porque su voz representa a la empresa y no a ellas mismas.

Por último, el dominio del inglés se asoció significativamente con la brecha de voz. Las trabajadoras del hogar con un nivel de inglés básico o nulo eran más propensas a tener mayores brechas de voz en comparación con sus compañeras con un nivel de inglés avanzado/fluido. Esta conclusión tuvo resonancia en la reunión del consejo de limpiadoras, en la que una de sus integrantes afirmó que su dominio del inglés le resultaba ventajoso a la hora de negociar con los empleadores y darles a conocer la calidad y el valor de su trabajo.

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS TUVIERON UN IMPACTO EN LAS BRECHAS DE VOZ ÚNICAMENTE PARA CIERTAS OCUPACIONES DE TRABAJO DEL HOGAR

Para el caso de las niñeras y las cuidadoras en el hogar, encontramos una asociación significativa entre la brecha de voz y los años de experiencia en la profesión. Las trabajadoras encuestadas que han trabajado como niñeras o cuidadoras durante 5 años o menos fueron más propensas a percibir brechas de voz menores que sus compañeras que llevan más tiempo en el trabajo. En general, nuestras conversaciones con las trabajadoras sugirieron que más años de experiencia en la profesión pueden hacer que se sientan mejor preparadas para tener más voz con un nuevo empleador, pero esos años no necesariamente facilitan tener más voz con empleadores con quienes han trabajado por muchos años.

Aunque este hallazgo puede parecer contradictorio, a las trabajadoras del consejo de niñeras de la ANTH no les pareció sorprendente. Nombraron los cambios en el alcance de su trabajo a medida que los niños crecen como los principales puntos de fricción en la relación laboral. Por ejemplo, cuando los niños que cuidan son más pequeños, algunas niñeras pueden encontrar tiempo para lavar los platos o realizar otras tareas del hogar mientras los bebés o niños pequeños duermen la siesta. A medida que los niños crecen y son más activos, requieren más atención a tiempo completo, o las responsabilidades pueden extenderse a actividades después de la escuela. Sin embargo, a menudo los empleadores siguen esperando que realicen tareas del hogar como parte de su trabajo diario, y puede ser difícil redefinir los límites y el alcance del trabajo a medida que los niños crecen.

El consejo de cuidadoras mencionó más puntos de vista contrapuestos: algunas trabajadoras expresaron que este hallazgo tenía sentido, mientras que otras dijeron que habían tenido la experiencia contraria. Una trabajadora mencionó que más años en el trabajo significaba más tiempo para aprender y darse cuenta de las cosas que le gustaría que fueran diferentes en el trabajo. Con más años de experiencia, también tenía la sensación de que expresar sus desacuerdos no significaba necesariamente que sería escuchada. Por otra parte, algunas trabajadoras afirmaron que, con más años como cuidadoras, se sentían más seguras para hablar y negociar condiciones justas. También que entre más tiempo trabajen con el empleador, más confianza podrían desarrollar y demostrar el valor y la calidad de su trabajo.

En un principio hacía más cosas [al limpiar casas] de lo que habíamos especificado y, con el tiempo, pues ya agarrando una experiencia va también agarrando confianza en mantener los límites. Lo que ayuda siento que es la experiencia que uno va agarrando en tratar a la gente, en hacer la limpieza, en estar en contacto con una persona y con otra. Al principio uno no sabe cómo trabajar así con límites pero ya con el tiempo uno va agarrando la experiencia.

CLAUDIA, 14 AÑOS DE EXPERIENCIA COMO LIMPIADORA DE CASAS (TEXAS)

DISCUSIÓN

El carácter aislado e íntimo del trabajo del hogar, así como la exclusión de las trabajadoras del hogar de las protecciones laborales fundamentales, significa que las trabajadoras del hogar tienen un conjunto único de necesidades sobre cómo pueden influir en varios aspectos de sus trabajos. En general, este informe constata que a las trabajadoras del hogar les gustaría tener más voz en su trabajo de la que realmente tienen, especialmente en lo que se refiere a sus condiciones laborales y su salario. Los resultados principales también dejaron en claro un conjunto de características asociadas con una mayor brecha de voz: salarios más bajos, menos dominio del inglés, trabajar para una agencia y ser cuidadora o niñera - en comparación con ser trabajadora de limpieza.

La herramienta que utilizamos para medir la brecha de voz hace la siguiente interrogante: En tu trabajo principal, ¿cuánta voz o influencia tienes en [asunto laboral], en comparación con la voz que deberías tener? Esto significa que nuestra medida de la brecha de voz se basa tanto en la expectativa de cuánta voz cree una trabajadora que debería tener, como en su voz real. Es difícil saber si las brechas de voz relativamente más bajas de esta muestra, en comparación con trabajadores similares de los sectores de salud y de servicios, son debido a una mayor capacidad de influir en el trabajo o a unas expectativas más bajas sobre la influencia que deberían tener. Las trabajadoras que ya se sienten desempoderadas pueden no hacer observaciones de grandes brechas de voz si no creen que deberían tener más voz en su trabajo.

Las intervenciones para reducir las brechas de voz deben incluir aquellas que proporcionen a las trabajadoras mecanismos y habilidades para hacer valer su voz en el trabajo, así como aumentar sus expectativas sobre su voz en el trabajo. En nuestras conversaciones con las miembros del consejo de trabajadoras de la ANTH y con trabajadoras individuales, oímos a trabajadoras del hogar nombrar diferentes factores que han influido en su voz. Por ejemplo, una trabajadora mencionó el documento del Departamento de Trabajo, Modelos de acuerdos de empleo para trabajadoras del hogar, y explicó que le había servido de referencia sobre las distintas cuestiones laborales que debía asegurarse de tratar antes de empezar a trabajar con un nuevo cliente. Otras trabajadoras mencionaron que son parte de organizaciones que les informan sobre sus derechos y reciben capacitación sobre cómo negociar, lo que les ha ayudado a darse cuenta del valor de su trabajo.

La investigación presentada en este informe es sólo un punto de partida para comprender mejor los diferentes factores que influyen en la voz de las trabajadoras y las brechas de voz en el trabajo del hogar de una manera sistemática. En el último año, la ANTH ha ampliado su enfoque para hacer efectivos los derechos mediante la concientización, el cumplimiento y la aplicación de las protecciones de las trabajadoras. Esta estrategia incluye experimentar con intervenciones para llegar a trabajadoras y empleadores a escala. También abarca un modelo de Comunidad de Prácticas entre afiliadas y capítulos para aprender unos de otros sobre lo que funciona y lo que falla para garantizar el respeto y la aplicación de los derechos de las trabajadoras del hogar. Tenemos la intención de incorporar este instrumento de encuesta en las intervenciones actuales y venideras para aprender sobre lo que funciona mejor para reducir las brechas de voz de las trabajadoras del hogar, orientar el desarrollo de futuras políticas e influir en los distintos tomadores de decisiones. La adaptación de un instrumento de encuesta validado para medir las brechas de voz de las trabajadoras del hogar sienta las bases para que la ANTH y otros amplíen nuestra comprensión de la voz en el trabajo del hogar.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados de nuestra investigación, así como de la experiencia de la ANTH en el trabajo organizativo y la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar, ofrecemos las siguientes recomendaciones para los distintos tomadores de decisiones y grupos de interés.

Los formuladores de políticas y defensores deben aprobar legislación para aumentar los derechos y las protecciones laborales de las trabajadoras del hogar, incluyendo la protección ante las represalias para las trabajadoras que hacen uso de su voz. Más allá de establecer un mínimo, la legislación debe implementar espacios que institucionalicen la voz de las trabajadoras, como los consejos de normas y grupos de trabajo. La legislación actual y la nueva deben ir acompañadas del diseño y la inversión en mecanismos de aplicación que tengan en cuenta el carácter aislado del trabajo del hogar.

Reconocer la gran brecha de voz de las cuidadoras y el importante papel que desempeña Medicaid en la financiación de los Servicios en el hogar y la comunidad (HCBS, por sus siglas en inglés), es imperativo que **los formuladores de políticas y los funcionarios públicos** aumenten la inversión pública en estos servicios. El aumento de la inversión debe ir acompañado de la garantía de que los mayores fondos se destinen a aumentar los salarios de las cuidadoras. Esto es especialmente importante, ya que se trata de algunas de las profesiones con mayor crecimiento.¹⁹

Los empleadores de las trabajadoras del hogar son partes interesadas clave para garantizar que se respeten los derechos y protecciones de las trabajadoras, y que estas tengan voz en el trabajo. También deben ofrecer acuerdos laborales claros por escrito, con buenas condiciones laborales y un salario justo, que incorpore aumentos periódicos para reflejar el costo de vida. Los empleadores también deben establecer mecanismos accesibles para que las trabajadoras expresen sus necesidades y preocupaciones en el trabajo, especialmente en el caso de las agencias, ya que nuestra investigación reveló que el empleo a través de las agencias está asociado con mayores brechas de voz.

A su vez, **las organizaciones sindicales y otros grupos laborales** deberían de fortalecer los mecanismos para fomentar la participación de las trabajadoras y los espacios para promover el poder colectivo. Pueden incluir capacitaciones para conocer sus derechos y talleres para aprender a negociar, programas de desarrollo del liderazgo y otros modelos que refuercen el poder colectivo de las trabajadoras. Al diseñar estos programas y espacios, las organizaciones deben tener en cuenta los factores que se asocian a mayores brechas de voz (por ejemplo, dominio limitado del inglés, salarios más bajos).

Y por último, para mejorar el bienestar psicológico de las trabajadoras del hogar, **las organizaciones y los proveedores de servicios comunitarios** deben crear recursos de salud mental accesibles -como exámenes de salud mental, atención accesible y apoyo entre compañeras- que tengan en cuenta la conexión entre las brechas de voz de las trabajadoras y su bienestar.

¹⁹ Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, Home Health Aides and Personal Care Aides [Manual Ocupacional de la Oficina de Estadísticas Laborales de E.E.U.U., Ayudantes de salud en el hogar y Asistentes de Cuidado Personal.] <https://www.bls.gov/ooh/healthcare/home-health-aides-and-personal-care-aides.htm#tab-1>

APÉNDICE TÉCNICO

Los datos se limpiaron y analizaron en el software estadístico R (R Core Team, 2024). En primer lugar, analizamos las estadísticas descriptivas de todas las variables: características demográficas, características del lugar de trabajo, brecha de voz y bienestar psicológico. Vea en la Tabla 1 un resumen de las características demográficas y laborales por tipo de trabajo.

Se calcularon estadísticas bivariantes para comprender las diferencias en la brecha de voz y el bienestar en función de las características demográficas y laborales. Para corroborar estos resultados, realizamos además análisis de varianzas (ANOVA; Tipo 1) para comprender las diferencias en los promedios de las brechas de voz entre los distintos grupos. Utilizamos un enfoque escalonado para construir nuestros modelos de regresión, añadiendo variables que demostraron asociaciones con la brecha de voz en nuestros análisis correlacionales. Luego, combinamos algunas de las categorías de las características laborales para tener mayor claridad. Por ejemplo, la edad se combinó de cuatro categorías a dos (18 a 49 años y 50 a más de 65 años).

Para nuestros modelos finales de corroboración, realizamos regresiones por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) (Tabla 3 y 4). Realizamos una regresión MCO separada con el bienestar como una variable dependiente (Tabla 5). En el texto principal, presentamos los resultados de estos análisis de regresión. Los diagnósticos de regresión revelaron algunos posibles problemas con la normalidad de los datos. Es probable que esto se deba a que faltan entre un 50% y un 70% de los datos de variables que sólo preguntamos a determinados grupos de trabajadoras. Por ejemplo, la pregunta de brecha de voz sobre los cuidados y las actividades que necesita el cliente sólo se le planteó a las niñeras y a las cuidadoras, mientras que sólo se les preguntó por los productos de limpieza a las limpiadoras de casas. Además, las preguntas sobre el bienestar sólo fueron respondidas por aproximadamente el 45% de la muestra, ya que estas preguntas se añadieron como un seguimiento después de 22 horas a la encuesta de voz de las trabajadoras, y algunas trabajadoras optaron por no responder. Para resolver el problema de la no normalidad de los residuos, se realizaron varias comprobaciones de solidez, incluyendo la ejecución de regresiones binomiales negativas, que demostraron resultados similares de manera regular.

Tabla 1. Características de la muestra

Cuidadora de adultos (N=221)		Limpieza de casas (N=1156)	Niñera (N=255)	Total (N=1632)
Género				
Femenino	205 (92.8%)	1119 (96.8%)	246 (96.5%)	1570 (96.2%)
Masculino	12 (5.4%)	23 (2.0%)	4 (1.6%)	39 (2.4%)
No binario	2 (0.9%)	7 (0.6%)	2 (0.8%)	11 (0.7%)
Otro	2 (0.9%)	7 (0.6%)	3 (1.2%)	12 (0.7%)
Hispanas				
No	1 (0.5%)	8 (0.7%)	1 (0.4%)	10 (0.6%)
Sí	220 (99.5%)	1148 (99.3%)	254 (99.6%)	1622 (99.4%)
Edad				
18-29	3 (1.4%)	19 (1.6%)	4 (1.6%)	26 (1.6%)
30-49	48 (21.7%)	597 (51.6%)	94 (36.9%)	739 (45.3%)
50-64	158 (71.5%)	514 (44.5%)	146 (57.3%)	818 (50.1%)
65 o más	12 (5.4%)	26 (2.2%)	11 (4.3%)	49 (3.0%)
Nivel de inglés				
Fluido/Bilingüe	15 (6.8%)	68 (5.9%)	17 (6.7%)	100 (6.1%)
Nivel avanzado	16 (7.2%)	57 (4.9%)	14 (5.5%)	87 (5.3%)
Nivel intermedio	59 (26.7%)	253 (21.9%)	49 (19.2%)	361 (22.1%)
Nivel básico	76 (34.4%)	529 (45.8%)	106 (41.6%)	711 (43.6%)
No sé inglés	55 (24.9%)	249 (21.5%)	69 (27.1%)	373 (22.9%)
Escolaridad				
Ninguno	6 (2.7%)	28 (2.4%)	8 (3.1%)	42 (2.6%)
Primaria	36 (16.3%)	243 (21.0%)	48 (18.8%)	327 (20.0%)
Secundaria	72 (32.6%)	452 (39.1%)	93 (36.5%)	617 (37.8%)
Preparatoria	61 (27.6%)	296 (25.6%)	54 (21.2%)	411 (25.2%)
Carrera/Licenciatura	42 (19.0%)	130 (11.2%)	42 (16.5%)	214 (13.1%)
Posgrado	4 (1.8%)	7 (0.6%)	10 (3.9%)	21 (1.3%)
Años en profesión actual				
Menos de 1 año	43 (19.5%)	139 (12.0%)	67 (26.3%)	249 (15.3%)
1-5 años	58 (26.2%)	387 (33.5%)	76 (29.8%)	521 (31.9%)
6-10 años	68 (30.8%)	331 (28.6%)	51 (20.0%)	450 (27.6%)
11-20 años	35 (15.8%)	202 (17.5%)	43 (16.9%)	280 (17.2%)
Más de 20 años	17 (7.7%)	97 (8.4%)	18 (7.1%)	132 (8.1%)
Participa en una organización relacionada a trabajadores				
No	175 (79.2%)	1005 (86.9%)	202 (79.2%)	1382 (84.7%)
Sí	46 (20.8%)	151 (13.1%)	53 (20.8%)	250 (15.3%)

Estructura del trabajo				
Agencia/Compañía	167 (75.6%)	180 (15.6%)	21 (8.2%)	368 (22.5%)
Independiente	40 (18.1%)	689 (59.6%)	195 (76.5%)	924 (56.6%)
Otra trabajadora	14 (6.3%)	287 (24.8%)	39 (15.3%)	340 (20.8%)

Tabla 2. Comparación entre las muestras de La Alianza y La Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS)

Muestra (N=1560)		Muestra de la ACS (N=553,781)
Género		
Femenino	1560 (100%)	553,781 (100%)
Hispanidad		
Sí	1560 (100%)	553,781 (100.0%)
Edad*		
18-29	25 (1.6%)	83,267 (15.0%)
30-49	711 (45.6%)	224,856 (40.6%)
50-64	779 (49.9%)	202,896 (36.6%)
65 o más	45 (2.9%)	42,762 (7.72%)
Nivel de inglés*		
Fluido/Bilingüe	94 (6.0%)	83,598 (15.1%)
Nivel avanzado	83 (5.3%)	168,809 (30.5%)
Nivel intermedio	346 (22.2%)	107,971 (19.5%)
Nivel básico	689 (44.2%)	123,645 (22.3%)
No sé inglés	348 (22.3%)	69,758 (12.6%)
Salarios (en dólares estadounidenses)*		
Menos de \$10	243 (15.6%)	261,132 (47.2%)
\$11-\$15	620 (39.7%)	146,333 (26.4%)
\$16-\$20	495 (31.7%)	75,885 (13.7%)
\$21-\$25	116 (7.4%)	29,416 (5.31%)
\$26 o más	86 (5.5%)	41,015 (7.41%)
Ocupación*		
Cuidadora de adultos	204 (13.1%)	335,716 (61%)
Trabajadora de limpieza	1,111 (71.2%)	165,135 (30%)
Trabajadora de cuidado infantil	245 (15.7%)	52,930 (9.6%)

* Test de Chi-cuadrado de Pearson significativo al nivel 0.001

Nota: Esta comparación limita la muestra a las encuestadas que se identifican como mujeres e hispanas/latinas.

Tabla 3. Resultados de las regresiones por mínimos cuadrados ordinarios para todas las trabajadoras del hogar.

Brecha de voz		
<i>Cálculos</i>		<i>SE</i>
(Intercepto)	-0.50***	0.06
Edades 18-49	-0.04	0.05
Tarifa por hora <=\$15	0.44***	0.05
Nivel de inglés: Nivel básico/No sé inglés	0.16**	0.05
Nivel de escolaridad: Ninguno/Secundaria	0.04	0.05
Años en la profesión actual: <1 to 5	-0.02	0.05
Participa en una organización relacionada a trabajadores: Sí	-0.09	0.07
Estructura del trabajo: Agencia/Otra	0.27***	0.05
Profesión: Niñera o Cuidadora:	0.14**	0.05
Observaciones	1632	
R ² / R ² ajustado	0.094/0.089	

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Nota: Coeficientes estandarizados y errores estándar notificados; los grupos de referencia fueron: Edad: 50-65+; Tarifa por hora: \$16-\$26+; Nivel de inglés: Nivel avanzado/intermedio de inglés; Años en la profesión actual: 6-20+; Participa en organizaciones que buscan mejorar las condiciones de las trabajadoras: Persona que no participa en esas organizaciones/grupos; Estructura de trabajo: Trabajadora independiente; y Profesión: Limpiadora de casa. La brecha de voz es un promedio de la diferencia entre el grado de voz de una trabajadora y el grado de voz que considera que debería tener en una serie de cuestiones laborales; una brecha de voz promedio más alta indica un peor panorama.

Tabla 4. Resultados de las regresiones por mínimos cuadrados ordinarios para las niñeras y cuidadoras.

Brecha de voz		
<i>Cálculos</i>		<i>SE</i>
(Intercepto)	-0.36***	0.12
Edades 18-49	0.12	0.10
Tarifa por hora <=\$15	0.44***	0.10
Nivel de inglés: Nivel básico/No sé inglés	0.15	0.10
Nivel de escolaridad: Ninguno/Secundaria	0.02	0.09
Años en la profesión actual: <1 to 5	-0.20*	0.10
Participa en una organización relacionada a trabajadores: Sí	-0.16	0.11
Estructura del trabajo: Agencia/Otra	0.18*	0.09

Observaciones	476
R ² / R ² ajustado	0.065/0.051

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Nota: Coeficientes estandarizados y errores estándar notificados; los grupos de referencia fueron: Edad: 50-65+; Tarifa por hora: \$16-\$26+; Nivel de inglés: Nivel avanzado/intermedio de inglés; Años en la profesión actual: 6-20+; Participa en organizaciones que buscan mejorar las condiciones de las trabajadoras: Persona que no participa en esas organizaciones/grupos; Estructura de trabajo: Trabajadora independiente.
La brecha de voz es un promedio de la diferencia entre el grado de voz de una trabajadora y el grado de voz que considera que debería tener en una serie de cuestiones laborales; una brecha de voz promedio más alta indica un peor panorama.

Tabla 5. Resultados de las regresiones por mínimos cuadrados ordinarios para la brecha de voz y el bienestar

Bienestar psicológico		
<i>Cálculos</i>		<i>SE</i>
(Intercepto)	0.26***	0.10
Brecha de voz	-0.23***	0.04
Edades 18-49	-0.18**	0.07
Tarifa por hora <=\$15	-0.11	0.08
Nivel de inglés: Nivel básico/No sé inglés	-0.13^	0.08
Nivel de escolaridad: Ninguno/Secundaria	0.01	0.08
Años en la profesión actual: <1 to 5	-0.03	0.08
Participa en una organización relacionada a trabajadores: Sí	0.20^	0.10
Estructura del trabajo: Agencia/Otra	-0.10*	0.07
Profesión: Niñera o Cuidadora	0.02	0.08
Observaciones	721	
R ² / R ² ajustado	0.097/0.085	

^ p < 0.10 * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Nota: Coeficientes estandarizados y errores estándar notificados; los grupos de referencia fueron: Edad: 50-65+; Tarifa por hora: \$16-\$26+; Nivel de inglés: Nivel avanzado/intermedio de inglés; Años en la profesión actual: 6-20+; Participa en organizaciones que buscan mejorar las condiciones de las trabajadoras: Persona que no participa en esas organizaciones/grupos; Estructura de trabajo: Trabajadora independiente
La brecha de voz es un promedio de la diferencia entre el grado de voz de una trabajadora y el grado de voz que considera que debería tener en una serie de cuestiones laborales; una brecha de voz promedio más alta indica un peor panorama. El bienestar es un promedio del bienestar auto-reportado durante un periodo de 2 semanas, en el que las puntuaciones más altas indican un mayor bienestar.