

**UNIVERSIDAD EAN**

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LAS MUJERES QUE SON  
EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMESTICAS EN LOS CONJUNTOS DEL BARRIO  
VERGEL DE LA CIUDAD DE IBAGUÉ, TOLIMA”.**

**Barrero Ramírez Paulo Mario, Ospina Hernández Yuliana y Sánchez Aragón Laura  
Gisella.**

**Ante proyecto de investigación presentado como requisito para optar el título de:  
Especialista en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**IBAGUÉ, 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen .....	3
2. Introducción .....	4
3. Planteamiento del problema de investigación .....	6
3.1. Antecedentes del problema:.....	6
3.2. Descripción del problema:.....	9
3.3. Pregunta general de investigación: .....	11
4. Objetivos.....	12
4.1. Objetivo general .....	12
4.2. Objetivos específicos .....	12
5. Justificación .....	13
6. El marco teórico .....	15
7. Marco de referencia .....	25
8. Marco conceptual.....	26
9. Metodología .....	32
9.1. Definición de Variables.....	32
9.2. Población y Muestra.....	36
9.3. Métodos e instrumentos para la recolección de información. ....	37
9.4. Medición de Variables .....	38
9.5. Cronograma .....	39
9.6. Presupuesto.....	39
10. Análisis de resultados esperados.....	40
11. Consideraciones éticas .....	42
12. Conflicto de interés .....	42
13. Conclusiones y discusión.....	43
14. Lista de referencias.....	44

## **1. Resumen**

El ante proyecto de investigación sobre las empleadas del servicio doméstico en los conjuntos del barrio vergel de la ciudad de Ibagué, Tolima; consiste en profundizar en las condiciones de trabajo y de salud de esta población objeto a fin de presentar un posible marco de análisis como resultado de la investigación en relación del servicio doméstico y la carencia de trabajo laboral digno en esta profesión; pues se pretende encontrar que más del 50% de las empleadas domesticas tengan unas buenas condiciones de trabajo y de salud. De igual manera destacar testimonios, donde expresen los aspectos agradables de esta labor, y cuales pueden ser las metas que han logrado cumplir gracias al empleo como trabajadoras domésticas.

Finalmente, se consideran acciones que contribuyen a que la labor del servicio doméstico sea más amable y justo, generando seguridad y salud en la colaboradora.

**Palabras claves:** Mujeres, empleada doméstica, empleador, condiciones de trabajo, condiciones de salud.

## 2. Introducción

Es de saberse que, el trabajo doméstico, tradicionalmente, siempre ha llevado una trayectoria paralela a la vulnerabilidad de derechos tanto humanos como fundamentales, sumado a una desigualdad que hasta el día de hoy se vive, consecuente de la poca estructuración, efectividad e interés de los estados para el fortaleciendo legislativo en el sector doméstico.

Ahora bien, para entrar en contexto, en Colombia, no fue sino hasta el año 2016 con la promulgación del Decreto Único Reglamentario 780, que se da aval a los aportes al sistema integral de seguridad social para dichos trabajadores.

Según la nota realizada por el Portafolio en el año 2019, titulada: “El 96% de los empleados domésticos en Colombia son mujeres”, da una visión más extensa de la inequidad y desigualdad que se presenta en este gremio laboral, donde, según datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), el 61% de las empleadas del hogar gana menos de un Salario Mínimo Legal Vigente y el 77% recibe alimentos como pago en especie. Así mismo, solo el 18% está afiliado a pensión (Portafolio, 2019).

No obstante, las cifras en Colombia reafirman la problemática en la que están expuestas las trabajadoras domésticas, las cuales representan un 3% de la población ocupada del país, donde el 88,6% son contratadas de manera verbal, el 77% reciben alimentos como forma de pago en especie, el 76,6% están a término indefinido, el 61% ganan menos de un salario mínimo legal vigente, el 31% llega hasta la educación primaria y finalmente solo el 18% de las trabajadoras domésticas se encuentran afiliadas a pensión (Portafolio, 2019).

Dicho lo anterior, el eje central del ante proyecto de investigación sobre las empleadas del servicio doméstico en los conjuntos del barrio vergel de la ciudad de Ibagué, Tolima; consiste en profundizar en las condiciones de trabajo y de salud de esta población objeto a fin de presentar un marco de análisis en relación del servicio doméstico y la carencia de trabajo laboral digno en esta profesión, basándose en un enfoque mixto, que implica una recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos.

El propósito principal de esta investigación está encaminado a entender las relaciones laborales del servicio doméstico dentro de una referencia de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en las condiciones actuales de las trabajadoras domésticas a fin de considerar que este trabajo es un modo de vida que se puede mejorar.

Finalmente, los resultados de esta investigación permiten permite aproximarnos a la situación real, a fin de brindar un marco global mediante la participación de profesionales y protagonistas de la población objeto, destacando finalmente la informalidad en esta labor donde el mayor porcentaje son mujeres de sectores vulnerables.

A pesar de la evolución normativa legal y el esfuerzo de formalizar este trabajo domestico muchos de estos servicios requieren de una unión regulada del gremio y del estado para regular de forma beneficiosa las condiciones de trabajo de este sector.

### **3. Planteamiento del problema de investigación**

#### **3.1. Antecedentes del problema:**

En América Latina hay más de 14 millones de mujeres que trabajan remunerada mente para una familia. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales.

Históricamente, las primeras normas laborales en Colombia, relacionadas al trabajo doméstico, dan inicio para el año 1934, por medio de la ley 10 estipulándose “La pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por el cual se establecen algunos derechos de los empleados” (Decreto 652). Ateniéndose a lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 10 de 1934, esta norma cobijaría a los empleados del servicio doméstico, por cuanto el artículo establece como condiciones para hablar de la existencia de un empleado particular, no ser obrero, realizar un trabajo por cuenta de otra persona y por un sueldo o remuneración periódica o fija, o cualquier otra forma de retribución (Barrera Londoño, 2017).

Aproximadamente 11 años después, para 1945, se decretaría la Ley 6 del mismo año, donde se determinaría la remuneración y contratación de trabajo “entre quien preste un servicio personal bajo la continuidad dependencia y quien recibe tal servicio” (El Congreso de Colombia, 1945). Paralelamente, se decretaría mediante el artículo 3°, las horas de trabajo máximas al día y horas semanales. No obstante, esta Ley no acobijaría a la población de trabajadoras domésticas.

Para 1950, se da a conocer el Código Sustantivo del Trabajo, adoptado por el Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950, donde su finalidad es “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Colombia. Congreso de la República, 1950). Llama la atención que, para este año, en el código mencionado, se podía intuir la falta de correlación entre la normatividad y la aplicabilidad, pues en su artículo 23, se resalta la articulación de tres simples elementos esenciales, que al momento que estos se cumplieran, por normativa se daba por existente un contrato de trabajo, esclareciendo que: “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen” (Colombia. Congreso de la República, 1950).

Por lo anterior, la percepción más racional es que, tras la vigencia de la nueva legislación laboral, los contratos del servicio doméstico estuviesen ajustados a esta nueva normatividad y su aplicación fuese materializada y hecha una realidad, pero lo cierto es que, sobre el servicio doméstico, los hechos demostraron condiciones totalmente ajenas a la pretensión legislativa y en la práctica (Barrera Londoño, 2017).

Ahora bien, no fue sino hasta 1963, donde la Corte suprema de Justicia, por medio de la Sentencia del 28 de junio de 1963, vincula el trabajo doméstico a las labores propias del hogar ejecutadas dentro de este bajo subordinación de personas naturales, y no en establecimientos de comercio ni al servicio de una persona jurídica (Giraldo Valencia & Penagos Zapata, 2017). Para 1988, los trabajadores del servicio doméstico se involucrarían al seguro social por medio de la Ley 11 de 1988. A partir de la vigencia de dicha ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotizara para el seguro social sobre la

base de dicha remuneración. Para este mismo año, se define por primera vez quien es un trabajador doméstico, el campo de aplicación y lo más importante, la obligatoriedad de la afiliación, cotización y aportes de los trabajadores del servicio doméstico.

Hasta este entonces, el servicio doméstico era netamente legislativo, no fue sino hasta 1989, cuando se da inicio a una era jurisprudencial con la Sentencia del 1 de junio de este año, pronunciándose respecto al auxilio de transporte. Más adelante, se crearía un hito, la Sentencia C-015 de 1995, donde por primera vez la corte se pronuncia respecto a la igualdad y condiciones dignas, concluyendo textualmente “la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores” (Constitucional, 1995) reformando el régimen aplicable a los trabajadores del servicio doméstico, declarando el derecho a un auxilio de cesantías equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio.

Otro hito a considerar y que regulo el servicio doméstico, ocurrió en el momento que se aprobó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por medio de la Ley 1595 del año 2012, donde se reconoce la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial y el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente. Un año más tarde, se decretaría la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar por medio del Decreto 721 del 2013. Finalmente, para el año 2016 se estipulo la Ley 1788, con el objeto de garantizar y reconocer el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.



### **3.2. Descripción del problema:**

De acuerdo con el documento Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19, presentado hoy por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la región entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. De ellas el 93% son mujeres.

En América Latina y el Caribe, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. De ellas el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone entre el 14,3% y el 10,5% del empleo de las mujeres en la región. Sin embargo, más del 77,5% operan en la informalidad, lo que significa que una parte importante de ellas trabaja en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. Los ingresos de las mujeres empleadas en el servicio doméstico son además iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas.

"Esta crisis ha agudizado las desigualdades y las crisis sistémicas previas y tiene impactos significativos en las trabajadoras del hogar en particular. Los estados deben reconocer y proteger sus derechos para que nadie se quede atrás. Tenemos que abrir espacios de diálogo y considerar las propuestas de sus sindicatos como parte de las respuestas a la crisis y estrategias de recuperación socioeconómica que promueven los gobiernos y las instituciones financieras regionales e internacionales," Noel, Maria. (2020) La situación de precariedad en las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe se acentúa frente a la crisis del COVID-19.

En Colombia, se ven situaciones donde las empleadas del servicio doméstico carecen de una seguridad social o de condiciones óptimas de trabajo, es necesario tener en cuenta que sólo hasta el 2014, la ley las integró al Sistema de Seguridad

Social y en 2016 se les otorgó el derecho al pago de la prima de servicios, tal como ocurre con el resto de los trabajadores colombianos; sin embargo, la precarización laboral de este gremio se ve cada vez más frecuente, especialmente en las personas que son contratadas internamente en casas de familia.

El 96 % de los empleados domésticos son mujeres, sólo el 4% son hombres, el 61% gana menos de 1SMLV y sus condiciones de trabajo en cuanto a la cobertura de la seguridad social, la formalización de un contrato, horarios, remuneración y demás prestaciones para las trabajadoras independiente no se cumple en su totalidad. Lo cual se ve afectado regularmente en largos plazos en su salud y calidad de vida, aunque se ha avanzado bastante en el reconocimiento de este oficio, aún es mucho lo que se debe hacer y una de estas acciones es generar espacios laborales con mejores condiciones legales.

Debido a que las actividades del hogar se han convertido en una fuente de trabajo para personas que no cuentan con estudios, como medio de sustento económico y calidad de vida. Sin embargo, este tipo de trabajo en muchas ocasiones es invisibilizado, perdiendo importancia en relación con otras formas de trabajo más específicas. El trabajo doméstico al ser un empleo que tiene poco seguimiento por el ministerio de trabajo, a los empleadores se les facilita el no cumplimiento de las exigencias legales, como lo son la prima de servicio, afiliación al sistema, prestaciones sociales, remuneración salarial, y horario laboral.

Del mismo modo, las enfermedades laborales generados por este oficio, carecen de un amparo de riesgos laborales, disminuyendo su calidad de vida en su vejes y afectación del sustento del grupo familiar.

Las limitaciones presentadas en este proyecto de investigación, es la falta de registros de las personas que prestan servicios domésticos internos en casas de familia bajo una contratación informal; por la situación actual del país recolectar la información base de toda la población, por lo cual nuestro alcance será a un sector residencial en específico, la información base, es la proporcionada por los conjuntos del barrio Vergel en la ciudad de Ibagué; otra limitación, son las estadísticas referentes al desempleo en este oficio, a causa de la pandemia actual.

### **3.3. Pregunta general de investigación:**

¿Cuáles son las condiciones de trabajo y de salud en las empleadas domésticas de los conjuntos del barrio vergel de la ciudad de Ibagué en diciembre del 2020?

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo general**

Determinar las condiciones de trabajo y de salud de las empleadas domésticas de tiempo completo de los conjuntos residenciales del barrio vergel de la ciudad de Ibagué para diciembre del 2021, mediante un cuestionario y una entrevista semiestructurada.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Conocer información sobre las condiciones laborales de las empleadas domésticas.
- Determinar la muestra poblacional de las empleadas de servicio doméstica del barrio vergel de la ciudad de Ibagué, para la aplicación del instrumento.
- Aplicación de entrevistas semiestructuradas y toma de testimonios de las empleadas domésticas.
- Consolidar la información recolectada de la fuente primaria mediante un software estadístico.
- Analizar los resultados obtenidos.

## 5. Justificación

La incertidumbre de las condiciones de trabajo en las empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Ibagué es incierta al día de hoy, aun mas, cuando en la actualidad se pasa por una crisis mundial de salud que trae consigo una fase crítica en la economía, especialmente en las trabajadoras domésticas con una mayor precarización laboral; debido a que en Colombia, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), 8 de cada 10 empleadas de hogar son contratadas de manera informal, lo que ha conllevado a una precariedad laboral en donde el 88% de las empleadas son contratadas verbalmente.

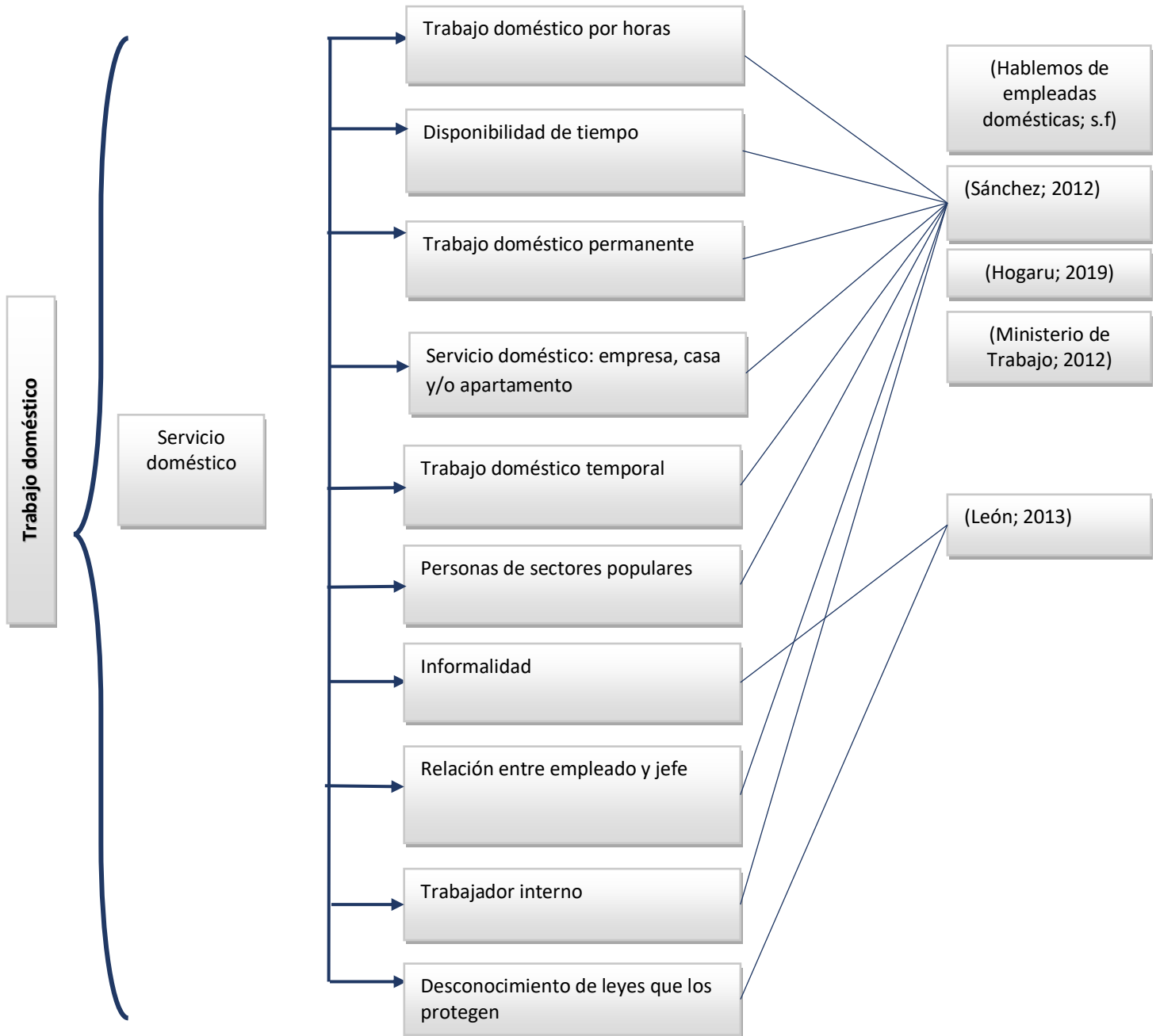
Por otro lado, cabe resaltar que la relación del proyecto de investigación con el programa de formación, es que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a lo largo del tiempo se ha convertido en un estilo de vida reglamentado en donde los empleadores tanto públicos como privados deben de adquirir, con el fin de poder cuidar el bienestar laboral de los empleados, brindando las mejores condiciones de trabajo en la prevención y/o control de los riesgos que se puedan materializar de acuerdo a la actividad laboral, los cuales algunos llegan a verse evidenciados a lo largo del tiempo.

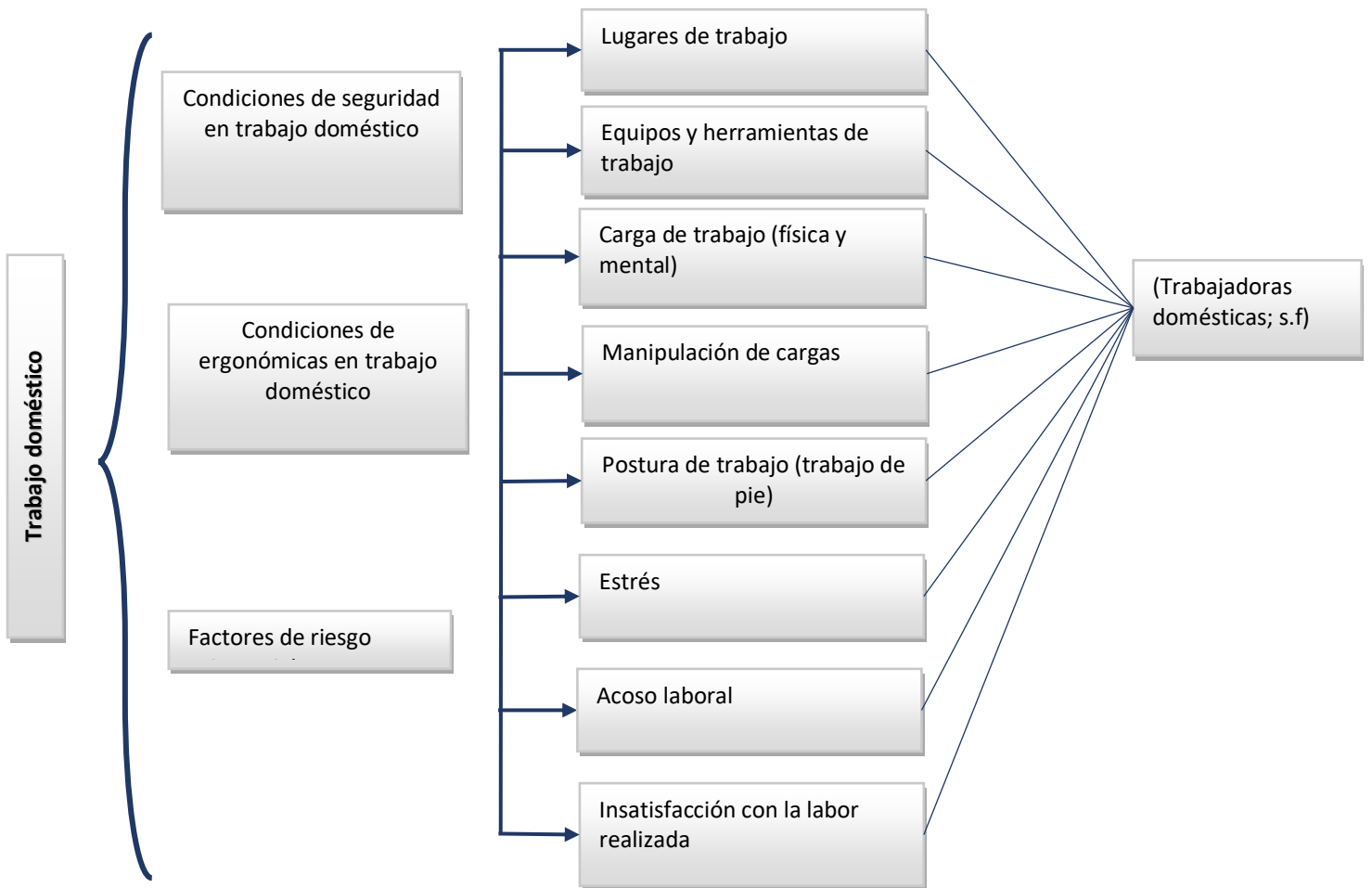
Sin embargo, en el mundo laboral encontramos empleados precarizados donde en ocasiones el cumplimiento de la norma se vuelve vulnerable, dando como resultado unas condiciones de trabajo y de salud inadecuadas para el colaborador; por tal motivo, surge la necesidad de indagar acerca del entorno laboral en las empleadas domésticas, que, pese a que en los últimos años han establecido decretos, en los que brindan

mayores garantías a las buenas condiciones de trabajo y de salud, en esta actividad laboral aun continua siendo más un empleo precarizado, que con contrato y bajo las condiciones reglamentadas por el Ministerio del trabajo.

Lo que motiva a realizar una investigación que se encuentra estructurada en un estudio descriptivo mixto, aplicada a empleadas domésticas de la comuna No.6 en el barrio el vergel, siendo uno de los sectores de estratos socioeconómicos altos y prestigiosos de la ciudad de Ibagué, con lo que se quiere llegar a conocer por medio de una metodología mixta, las condiciones laborales y de salud en las que se encuentran actualmente la población de trabajadoras domésticas que allí laboran.

## 6. El marco teórico





La primera fuente laboral femenina urbana en Colombia es el trabajo doméstico. El DANE da cuenta de 742.000 personas en la categoría de empleado doméstico (una ínfima minoría son varones), pero se intuye un gran sub registro, precisamente por la informalidad de este oficio. El Ministerio del Trabajo habla de un millón. Esta informalidad y la ausencia de una ética y moral ciudadanas, permiten que estas trabajadoras -responsables del cuidado de miles de niños y adolescentes, y de las casas donde laboran-, sean víctimas de maltrato, racismo, salario por debajo del



mínimo legal, ausencia de seguridad social, jornada laboral excesiva, por nombrar los más sobresalientes abusos.

Igual de preocupante es la fragilidad con la que ostentan el derecho a la ciudadanía, y su correspondiente dificultad para la construcción de bienes públicos: muchas no tienen cédula, una gran mayoría tiene un nivel de alfabetismo y escolaridad mínimo, están desconectadas del sistema bancario, no tienen participación política, es decir, son invisibles, por no decir, inexistentes para el Estado, la democracia y sus instituciones. La mayoría desconoce las leyes que las protegen y los mecanismos para exigirlos; y la mayoría se enfrenta al desempleo cuando expresa sus derechos (Hablemos de empleadas domésticas, s.f.).

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. En la actualidad, existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo. Aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes o mayordomos – sigue siendo un sector donde predominan las mujeres: 80 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres.

Sus labores pueden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia. Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso se ocupan de las mascotas del hogar.

Un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial; puede trabajar para una sola familia o para más empleadores; puede vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia. Un trabajador doméstico puede estar prestando servicio en un país del cual ella/él no es ciudadano, por tanto, denominado trabajador doméstico migrante.

En la actualidad, los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento. La explotación de los trabajadores domésticos puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.

Condiciones de trabajo deplorables, explotación laboral, y abusos de los derechos humanos son los problemas más graves que enfrentan los trabajadores domésticos. La OIT se compromete a proteger los derechos de los trabajadores domésticos, promover la igualdad de oportunidades y de trato, y mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Su estrategia mundial consiste en fortalecer las capacidades y las instituciones nacionales, incluso a través de políticas y reformas legislativas; promover la ratificación y la implementación del Convenio 189 y la recomendación 201 sobre Trabajadores Domésticos, 2011; facilitar la organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores; sensibilización y promoción; y desarrollo de la base de conocimientos y de herramientas políticas (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2020).

Las empleadas domésticas demandan horas extras ante la corte:

“Son más de un millón de mujeres, muchas trabajan por el día; y no se les están dando las condiciones laborales que requieren; en la práctica muchas de estas trabajadoras terminan laborando 12 o 14 horas; sin derecho a un pago adicional”; la demanda ante la Corte Constitucional va específicamente en contra del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo; este excluye del pago de las horas extras a aquellas personas que realicen “servicios domésticos, ya se trate de labores en centros urbanos o en el campo”; la motivación principal de la demanda es la siguiente: esta norma viola los derechos de las empleadas domésticas; es una ley que se opone a la dignidad del trabajo que desempeñan; por lo tanto, buscan igualdad de condiciones frente a otros trabajos. Las horas extras son parte integral de estas diferencias laborales (Hogaru, 2019).

Por otra parte, la informalidad, el servicio doméstico existe en Colombia desde el año 1525 aproximadamente. Son cerca de 500 años de historia de este oficio en nuestro país, un oficio que siempre ha sido la mayor fuente de empleo para las mujeres de bajos recursos y con escasa educación. En Colombia 1 de cada 7 mujeres se dedica al servicio doméstico remunerado para ganarse la vida. Este sector representa el 4 % del total de la fuerza laboral del país, con más de 800.000 trabajadoras domésticas.

El 80 % de las trabajadoras domésticas en Colombia está en la informalidad; más de 600.000 mujeres deben sobrevivir con salarios inferiores al mínimo, sin seguridad social, sin prestaciones sociales y sin hacer aportes al sistema de pensiones. La necesidad y la falta de oportunidades obligan a estas mujeres a aceptar estas condiciones laborales, lo que lleva a una gran injusticia social.

En Colombia una empleada doméstica informal trabaja en promedio 3 o 4 días a la semana y gana \$35.000 pesos aproximadamente por un día de trabajo. Por lo

general se acostumbra a hacer el pago en efectivo cuando la empleada termina sus labores. Habitualmente ellas gastan inmediatamente este dinero en cubrir sus necesidades básicas del día sin destinar un porcentaje de su salario a hacer un ahorro. Estas transacciones en efectivo sumadas a la escasa o nula educación financiera de las trabajadoras domésticas ocasionan que esta población no tenga hábitos de ahorro formal.

La falta de educación con relación a la importancia del ahorro a corto y a largo plazo está vinculada con la baja cotización al sistema de pensiones por parte del sector del servicio doméstico. En este contexto se destacan principalmente dos factores que impactan negativamente las finanzas de las trabajadoras domésticas y que al mismo tiempo afectan gravemente la economía nacional: las transacciones en efectivo y la evasión de los pagos del sistema de seguridad social (Hogaru, 2019).

En cuanto al servicio doméstico, empresa, casa y/o apartamento, son modalidades de trabajo para el servicio doméstico, los trabajadores del servicio doméstico pueden ser:

- Internos. Residen en el sitio de trabajo.
- Externos. No residen en el sitio del trabajo.
- Por días. No residen en el lugar de trabajo y labora solo unos días de la semana, ya sea para uno o varios empleadores (Ministerio Trabajo, 2012).

Desconocimiento de leyes que los protegen:

El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), aunque el empleado puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie. Cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30 % y lo puede constituir alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación. Cuando el trabajador

devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50 %. (Ministerio de Trabajo, 2012).

En relación a personas de sectores populares, se encontró que predominaban las migrantes, provenientes de áreas rurales de origen familiar campesino y/o proletario-agrícola. Se concentraban en los grupos de edades jóvenes. Una parte se retiraba del mercado laboral cuando iniciaba su ciclo reproductivo, para constituir su propio hogar y/o para poder criar a sus hijos. Algunas reingresaban una vez cumplidos estos ciclos vitales, y la mayor parte de ellas engrosaban las filas de las empleadas de por días. Una alta proporción eran solteras, y entre ellas era muy importante el grupo de las madres solteras, pues, además de ser en su mayoría jóvenes, para la empleada interna era imposible hacer coexistir su trabajo con el matrimonio o con cualquier unión estable. Entre las casadas, la mayoría había sido abandonada por sus maridos, fenómeno que también era frecuente entre las que registraban algún tipo de unión libre. Los niveles de educación eran muy bajos, con alta representación del grupo de analfabetas o del grupo de primaria incompleta, especialmente en las de edad más avanzada (Scielo, 2013).

Un trabajador interno en el servicio doméstico, en especial para la trabajadora interna, representa la máxima expropiación del tiempo. Se vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida personal y privada. En general, es una reclusión dentro de las cuatro paredes que forman el hogar, y el trabajo es aislado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Este aislamiento no es sólo laboral, sino que va acompañado de soledad y de carencias afectivas y emocionales. La vida sexual es restringida y dificulta separar la reproducción del placer. Su reclusión las expone al maltrato físico, a la violencia y al acoso sexual, así como a inestabilidad en las relaciones de pareja. La disponibilidad de la persona, junto con la

elasticidad de las tareas, es herencia del rol femenino e incluye elementos de sacrificio y abnegación (Scielo, 2013).

Una relación entre empleado y jefe en el servicio doméstico es ejercida por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes (Scielo, 2013).

En Colombia las condiciones de seguridad en trabajo doméstico, se entiende como las acciones preventivas que se realizan en el entorno laboral con el fin de controlar y/o mitigar un accidente e incidente laboral (Henao, 2012).

Por otro lado, un aspecto fundamental en el trabajo doméstico es el lugar de trabajo, por tal motivo, es importante conocer que históricamente las colaboradoras domésticas vivían en los hogares de los empleadores; sin embargo, la transformación social ha reducido en buena medida esta situación que todavía permanece para el cuidado de ancianos, en grandes mansiones y en algunos países subdesarrollados (Wikipedia, 2020).

De igual manera, cabe resaltar que vivir en casa del empleador en principio facilitaba techo y alimentos, pero, en muchas ocasiones, se convertía en el único pago o recompensa al trabajador doméstico, sobre todo cuando eran niñas o adolescentes (Wikipedia, 2020).

El lugar de trabajo específicamente en los domicilios urbanos, en las trabajadoras domésticas internas han dormido en la cocina, en cuartos sin ventana (destinados a otros fines) o en habitáculos ajenos a la vivienda principal, normalmente

localizados en el sótano o en el ático (Wikipedia, 2020). Sin embargo, poco a poco estos lugares de trabajo se han ido modificando de manera positiva.

De igual manera tener en cuenta que los trabajadores domésticos que residen en el lugar o sitio de trabajo se denominan internos, mientras que los que laboran solo unos días de la semana, y reciben salario por cada jornada, pero no viven en el sitio labores se les llama por días (El Tiempo; 1997).

Por otra parte, uno de los aspectos esenciales en la ejecución de la labor doméstica, son los equipos y elementos, los cuales deben tener control de mis mismos, debido a que afectan el desarrollo de las labores, evaluaciones de cargos, cargas laborales, análisis de perfiles de cargos, controles de ventilación, de radiación, de exposición al riesgo químico, bio-marcadores, entre otros; actualmente, los conocimientos en este campo se han vuelto un poco más complejos, debido a la incorporación de equipos electrónicos en los hogares (Rodríguez, & Paredes; 2016), lo que hace que suprima tareas específicas para el hogar, no obstante, no todas las trabajadoras domésticas, cuentan con esas herramientas que aportan en la realización de las actividades académicas.

Por otra parte, en cuanto a las condiciones de trabajo ergonómicamente inadecuadas constituyen una de las principales causas de enfermedades relacionadas con el trabajo, estos problemas de salud afectan no solo a la calidad de vida de los trabajadores, sino que suponen un importante coste social y económico (Asensio, Bastante & Diego; 2012).

Y una de las actividades que influyen en la condición ergonómica de la colaboradora es la carga de trabajo, la cual se refiere a cualquier objeto de trabajo o para el trabajo que el colaborador requiera mover, utilizando fuerza humana y cuyo peso supere a los 3 kilogramos (Guerrero; 2015).

También se encuentra la manipulación de cargas, se hace referencia a cualquier operación de transporte por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación el empuje desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares (Guerrero; 2015).

De igual manera, tener en cuenta que el peso máximo que se recomienda no sobrepasar en condiciones ideales de manipulación es de 25 kg; Sin embargo, para la población de que se maneja en este estudio de investigación, no debería de manejar cargas superiores a 15 kg (Ruiz; 2011).

En este orden de ideas, la ergonomía de las trabajadoras domésticas; Vera y Rosende (2017) refieren que con frecuencia estas personas suelen padecer de trastornos en el aparato locomotor, concretamente de las extremidades y de la columna vertebral, debido a que las posturas más frecuentes es estar en pie, agacharse al suelo e inclinarse.

Por otra parte, las trabajadoras domésticas tienen una alta probabilidad de experimentar dificultades en los factores psicosociales, que se entiende como “aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por las partes interesadas, capacidades del colaborador, características culturales y personales del mismo, que pueda influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Camacho, Mayorga; 2017). En este orden de ideas, se exponen tres aspectos que se encuentran en el riesgo psicosocial a los cuales se ven enfrentado con frecuencia las trabajadoras domésticas.

Como primer aspecto, se encuentra el estrés laboral, hace referencia a un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se



produce cuando el colaborador debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio, antes las cuales su capacidad y/o estrategias de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud (Díaz; 2011).

El segundo aspecto es el acoso laboral, la cual se entiende como toda “conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado/trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010; 2006).

Y por último está el aspecto de la insatisfacción con la labor realizada, a lo que según Márquez (2014) citado en Mansilla, García, Gamero & Congosto (2010) plantea que la “insatisfacción laboral produce un decremento en la eficacia organizacional, y que puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o abandono del puesto, es decir, que la frustración que siente un trabajador insatisfecho puede expresarla con una conducta agresiva como el sabotaje, la maledicencia o la agresión directa”.

## **7. Marco de referencia**

La ciudad de Ibagué se conforma por un total de trece (13) comunas en su casco urbano. De estas, la investigación se centra principalmente en la comuna seis (6), específicamente en el barrio El Vergel. La comuna 6 se constituye por un total de 11.616 hogares, con un promedio de habitantes por hogar de 3.7, según el Centro de Información Municipal para la Planeación Participativa (CIMPP).

Según el Plan de Desarrollo Socioeconómico y Territorial 2012-2015, esta comuna cuenta con una extensión 377.42 hectáreas (Cuador, 2012). Ahora bien, el barrio El Vergel, a nivel municipal, se caracteriza por ser uno de los principales barrios con más alto estrato socioeconómico, situándose conjuntos residenciales que alcanzan el estrato 6.

No obstante, a nivel nacional, para el año 2018, los empleados domésticos corresponden al 2.9%<sup>1</sup> del total de la población ocupada según la posición ocupacional, cifra que ha presentado un comportamiento porcentual decreciente cada año.

Finalmente, en la ciudad de Ibagué, la posición ocupacional del servicio doméstico, para el año 2016, corresponde al 2.1% de la población laboral, lo que equivale a 5.150 trabajadores<sup>2</sup>.

## **8. Marco conceptual**

- ARL: Sigla que identifica la entidad Administradora de Riesgos Laborales, encargada de administrar los dineros recibidos de las empresas para el pago de prestaciones asistenciales y económicas de los trabajadores que sufren algún tipo de Accidente de Trabajo (AT) y/o Enfermedad Laboral (Decreto Ley 1295 de 1994 - Ley 1562 del 2012).
- Accidente de trabajo: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la

---

<sup>1</sup> Cifra obtenida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE):  
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

<sup>2</sup> Página Web: <https://ibaguecomovamos.org/activos-de-las-personas/mercado-laboral/>

muerte” de igual manera tener en cuenta que sea siempre y cuando cumpliendo una acción propia del trabajo, o en una actividad que fue ejecutada por una orden del empleador o contratante. (Ley 1562 del 2012).

- Condición de trabajo: “Conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacional, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales” (Martínez, Oviedo & Luna, 2013).
- Condiciones de salud: Conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072).
- Contrato de trabajo: Pacto escrito entre un trabajador y un empleado. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010 del 2006).
- Empleador: “Parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario”. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Entrevista: “Reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra(s) (el entrevistado(s)), se puede hacer de manera individual o grupal”. (Hernández, Fernández, & Baptista; 2014).

- Entrevista semiestructurada: “Se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información”. (Hernández, Fernández, & Baptista; 2014).
- Estudio descriptivo: “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández, Fernández, & Baptista; 2014).
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Ley 1010 del 2006)
- Informalidad laboral o trabajo informal: “Cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las normas y/o leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa se cumplan” (Sandoval; 2014).
- Investigación de tipo mixto: “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008, como se citó en Hernández, Fernández & Baptista; 2010).
- Investigación descriptiva: “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández, Fernández & Baptista; 2010).

- Incidente laboral: “Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentarán daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”. (Resolución 1401 del 2007).
- Jornada de trabajo/laboral: “Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado, se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana”. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Peligro: “Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos”. (GTC 45, 2010).
- Pensión: “Pago temporal o de por vida, que reciba una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace creadora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de prevención nacionales o de entidades privadas”. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Riesgo: “Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)”. (GTC 45, 2010).
- Riesgos laborales: “Esta Ley apunta a un sistema de protección universal, incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral. Establece, por ejemplo, la afiliación obligatoria para todos los

trabajadores independientes vinculados a través de un contrato formal de prestación de servicios con duración superior a un mes”. (Ministerio de trabajo, s.f).

- Salario: Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual”. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Salario en especie: “Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia. (Artículo 129 del código sustantivo del trabajo).
- Salud: “Estado completo de bienestar físico y social de una persona, y no solo la ausencia de enfermedad”. (Organización Mundial de la Salud, 2020).
- Seguridad laboral: Es *“lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducción laboral*

*Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad*’.

(Ministerio de trabajo, s.f).

- Seguridad social integral: El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro. (Ley 100 de 1993).
- Trabajo: “Instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para el logro de sus proyectos, mediante la vivencia de una experiencia individual y social” (Martínez, Oviedo & Luna, 2013).
- Trabajador del servicio doméstico: “Se entiende como toda persona natural que presta sus servicios a los hogares en tareas como aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, conductor de familia, y demás labores propias del hogar”. (Ministerio de trabajo, s.f).
- Trabajador del servicio doméstico: “Persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar” (Decreto 824 de 1988).

## 9. Metodología

Es una investigación de enfoque mixto, ya que implica una recolección y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, junto con la debida integración y discusión, teniendo un mejor entendimiento del objeto a investigar (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008, como se citó en Hernández, Fernández & Baptista; 2010). De igual manera es importante destacar que la investigación se encuentra estructurada en un estudio descriptivo en un periodo de tiempo de un año, debido a que se busca especificar y describir las características importantes del fenómeno a estudiar (Hernández, Fernández, & Baptista; 2014).

Con este estudio descriptivo se busca especificar características o condiciones importantes de los trabajadores domésticos del barrio Vergel, con el fin de obtener resultado que nos sirvan describir de forma profundo nuestro tema de investigación.

### 9.1. Definición de Variables

Cada variable se medirá mediante dos instrumentos, el primero es un cuestionario general; y el segundo, corresponde a una entrevista semiestructurada, la cual se basa en una serie de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas, dándole la oportunidad al investigador a que se precise conceptos u obtener mayor información de un tema en específico (Hernández, Fernández, & Baptista; 2014), con el fin de tener una caracterización del entorno laboral, donde se integran las variables a medir.

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL	FUENTE
Edad	“Vejez cronológica”. (Rodríguez, 2018).	Quinquenios.	Cuestionario.
Estado Civil	“Situación jurídica en la familia y la sociedad, determinada su	Casada, soltera, unión libre viuda,	Cuestionario.



	capacidad para ejercer ciertos derechos y contraer ciertas obligaciones, es indivisible e imprescriptible, y su asignación corresponde a la ley” (Decreto 1260 de 1970).	separada.	
Trabajo	“Instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para el logro de sus proyectos, mediante la vivencia de una experiencia individual y social” (Martínez, Oviedo & Luna, 2013).	Formal o informal.	Cuestionario.
Contrato de trabajo	Pacto escrito entre un trabajador y un empleado. (Ministerio de Trabajo, s.f).	Obra o labor, civil por prestación de servicios, termino fijo, termino indefinido, de aprendizaje, ocasional de trabajo.	Cuestionario.
Estrato socioeconómico	“Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área”. (DANE, 2020)	1 (bajo-bajo), 2 (bajo), 3 (Medio-bajo), 4 (medio), 5 (Medio-alto), 6 (alto), o no sabe.	
Condiciones de seguridad	Aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a un accidente de trabajo, son factores de riesgo que pueden producir daños a la salud del colaborador. (Organización Internacional del Trabajo, y Organización Mundial de la Salud; 2020).	Lugar de trabajo - Maquinas - Herramientas Manuales - Instalaciones eléctricas - Aparatos a presión y gases - Incendios o explosiones - Ventilación y climatización - Iluminación - Condiciones Físicas - Carga física - Carga cognitiva.	Cuestionario. Entrevista.
Jornada de trabajo	“Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del	Diurna - Nocturna - ambas.	Cuestionario. Entrevista.

	trabajo por el cual ha sido contratado, se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana". (Ministerio de trabajo, s.f).		
Factores de organización	Los factores organizacionales están formados por una serie de elementos que se desarrollan dentro de la organización, entre los que se encuentran: creatividad, comunicación, motivación, relaciones interpersonales, relaciones laborales, conciencia de productividad, capacitación, participación, objetivos y estándares, cambio, mejora continua, trabajo en equipo, solución de problemas. Su estudio permite obtener información sobre cuáles son los factores que más influyen en el medio ambiente y redirigirlos o reforzarlos hacia los objetivos que se quieren lograr, en general son guías que permiten tomar decisiones más sustentadas (Castillo Pérez, Varela Juárez, & López de Llergo, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tareas cortas, muy sencillas, repetitivas</li> <li>-Se ejecuta un programa de pausas activas</li> <li>-El trabajo permite la ejecución de varias tareas</li> <li>-las habilidades del trabajador son acordes con el trabajo que realiza</li> <li>-conoce la importancia del trabajo para la obtención del producto final</li> <li>-puede asuntarse</li> <li>-el ambiente laboral permite una relación armónica</li> </ul>	Cuestionario.
Seguridad Social en Salud	Las empleadas domésticas deben estar vinculadas mediante un contrato de trabajo, quedando el empleador obligado a afiliarse al sistema de seguridad social a su empleada. La afiliación es obligatoria, y el hecho de que la empleada esté afiliada al Sisben no libera al empleador de su obligación, y	Afiliación a salud-afiliación a riesgos laborales-afiliación a pensión	Cuestionario. Entrevista.

	de responder en caso de que la empleada sufra algún accidente o enfermedad estando sin afiliación (Gerencie.com, 2019).		
Oficio / labor	Entiéndese por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar (Presidente de la República de Colombia, 1988)	Oficios realizados: Aseo general- cuidado de niños (as)-cocinar-lavado de ropa-lavado de trastes-diligencias- mercar-otras labores.	Cuestionario.
Tiempo laborado	En Colombia, el desarrollo normativo y jurídico para los trabajadores domésticos ha sido reciente; a pesar de ser uno de los trabajos más antiguos y desarrollados a lo largo de la historia y aún más cuando en la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo no se hace ninguna clase de distinción entre los tipos de trabajadores, la realidad de esta actividad laboral en el país, hizo que se tuviera que empezar a reglamentar una normatividad especial que cobijará a todos los trabajadores domésticos, debido a que sus derechos les estaban e incluso en la actualidad, están siendo desconocidos y vulnerados	Antigüedad en ese lugar de trabajo. Tiempo de antigüedad en el oficio.	Cuestionario.

	(Calle Cifuentes, 2019).		
Salario	Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual". (Ministerio de trabajo, s.f).	Remunerado o en especie.	Cuestionario. Entrevista.
Condiciones de trabajo	"Conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacional, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales" (Martínez, Oviedo & Luna, 2013).	Lugar de trabajo; peligros de seguridad, físicos, por carga física, químicos, locativos, público, biológicos, psicosocial, EPP.	Cuestionario. Entrevista.
Condiciones de salud referidas por los trabajadores	Conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072).	Estado de salud, accidentes de trabajo, estilo de vida, síntomas.	Cuestionario. Entrevista.

## 9.2. Población y Muestra

Dependiendo de la población elegida, se procederá a utilizar un tipo de muestreo pertinente para el estudio, si es una población pequeña, se puede utilizar un censo; trabajar con la totalidad de la población, si es una población de mayor tamaño puede usarse un muestreo probabilístico, por racimos, por conveniencia. Todo dependerá de las características del estudio planteado. Es necesario aclarar y argumentar el tipo de muestreo elegido y el procedimiento aplicado.

Para el pertinente estudio, se aplicará un mecanismo de censo, con el fin de conocer con exactitud la población del servicio doméstico que se encuentra laborando actualmente en el barrio Vergel de la ciudad de Ibagué.

Como se mencionó anteriormente, la población trabajadora en el servicio doméstico para el año 2016, era equivalente a 5.150 trabajadores. No obstante, es relevante mencionar que actualmente no se dispone de información secundaria oficial, por lo que se desconoce la población de trabajadores del servicio doméstico en la ciudad de Ibagué.

Ahora bien, el censo se realiza mediante la recolección de información primaria, por medio de visitas a los conjuntos residenciales y entrevistas en situ con los residentes, trabajadores domésticos y junta administrativa, esto con el fin de crear un censo estructurado y soportado. Por otro lado, se calcula la muestra para el total de 5.150 trabajadores, equivalente al número de trabajadores para el año 2016.

Para una población de 5.150 personas, la muestra equivale a 358 personas, con una heterogeneidad de 50, un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, es decir, la medición estará oscilando en un rango de más o menos 5%.

### **9.3. Métodos e instrumentos para la recolección de información.**

Como se había mencionado anteriormente, los instrumentos a utilizar es el cuestionario y la entrevista semiestructurada, los cuales son diseñados por los investigadores.

El cuestionario “Caracterización del entorno laboral” consta de 164 preguntas, donde se involucra las 14 variables a medir. En relación a la entrevista semiestructurada, esta cuenta con 5 preguntas abiertas, con el fin de complementar

información relacionada a las condiciones de trabajo y de salud, de manera cualitativa, siendo interpretada por los investigadores.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que debido a que el cuestionario creado por los investigadores, para la confiabilidad del mismo, se procede a realizar una prueba piloto con 5 participantes, y los resultados se analizarán por el programa SPSS, donde se visualizara el coeficiente alfa de Cronbach, en el cual se espera que si la puntuación que de esta entre 0.80 y 1, se determina que el cuestionario es válido para la presente investigación.

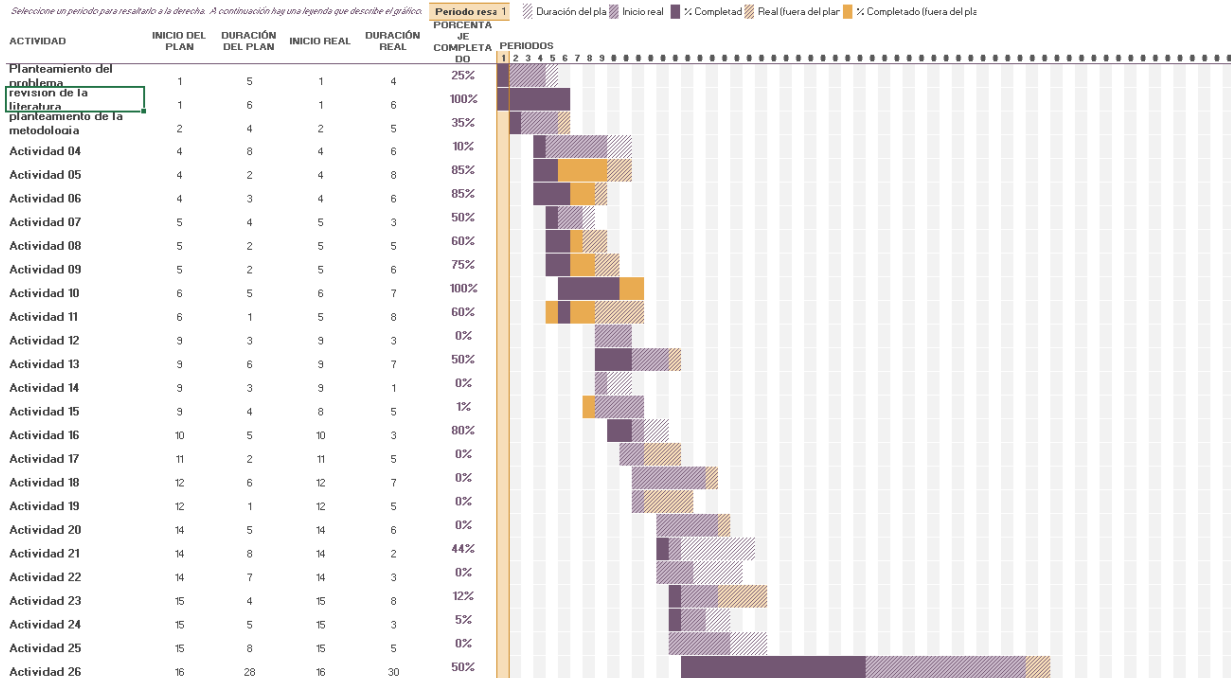
#### **9.4. Medición de Variables**

Las variables se analizan de manera integral mediante el programa SPSS, ya son el elemento clave en la medida de la investigación, después del establecimiento de las variables, se decide la escala de medida de cada una, dependiendo de las relaciones se pueden establecer categorías, es decir, que se relacionan de la siguiente manera:

- Edad, Estado Civil, Estrato socioeconómico y Oficio / labor.
- Trabajo, Contrato de trabajo, Jornada de trabajo, Tiempo laborado, Salario.
- Condiciones de seguridad, Factores de organización y Condiciones de trabajo.
- Seguridad Social en Salud y Condiciones de salud referidas por los trabajadores.

## 9.5. Cronograma Planificador de proyectos

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación hay una leyenda que describe el gráfico.



## 9.6. Presupuesto

### Presupuesto Proyecto de Grado

Condiciones de trabajo y salud de las mujeres que son empleadas del servicio domesticas en los conjuntos del barrio vergel de la ciudad de Ibagué, Tolima

#### Gastos

	Adicional 10%	Imprevistos 10%	Estimado	Contrapartida	Real
<b>Gastos totales</b>	\$ 5.709.979,00	\$ 5.709.979,00	\$ 6.229.068,00	\$ 886.200,00	\$ 5.190.890,00

Servicios de información y obtención de documentos				
Recurso	Tipo Unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Paquete de internet	Mes	6,00	\$ 35.000,00	\$ 210.000,00
Software SPSS	Licencia	3,00	\$ 20.000,00	\$ 60.000,00
			\$ -	\$ -
<b>Total</b>				<b>\$ 270.000,00</b>

Materiales				
Recurso	Tipo Unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Fotocopias (Encuesta)	Copia	400,00	\$ 35,00	\$ 14.000,00
Lapiceros Cristal Clasico XT1	Caja	2,00	\$ 5.800,00	\$ 11.600,00
Tabla de apoyo	Unidad	3,00	\$ 6.500,00	\$ 19.500,00
Resma papel A4 x 500	Caja	1,00	\$ 9.700,00	\$ 9.700,00
<b>Total</b>				<b>\$ 54.800,00</b>

Trabajo de campo				
Recurso	Tipo Unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Transporte	Galón	30,00	\$ 8.250,00	\$ 247.500,00
Grabadora	Unidad	3,00	\$ 65.000,00	\$ 195.000,00
			\$ -	\$ -
<b>Total</b>				<b>\$ 442.500,00</b>

Varios				
Recurso	Tipo Unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Agua Brisa pet x24	Paca	1,00	\$ 12.390,00	\$ 12.390,00
Alimentación	Persona	3,00	\$ 150.000,00	\$ 450.000,00
Dotación camisa	Unidad	3,00	\$ 25.000,00	\$ 75.000,00
			\$ -	\$ -
<b>Total</b>				<b>\$ 537.390,00</b>

Personal				
Recurso	Tipo Unidad	Unidades	Precio por unidad	Costo
Ingeniera Industrial	Proyecto	\$ 1,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
Psicologa	Proyecto	\$ 1,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
Ingeniero Civil	Proyecto	\$ 1,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
<b>Total</b>				<b>\$ 3.000.000,00</b>

Contrapartida				
Recurso	Tipo Unidad	Salario	Porcentaje	Costo
Pago salud	Proyecto	\$ 1.000.000,00	12,5%	\$ 375.000,00
Pago pensión	Proyecto	\$ 1.000.000,00	16,0%	\$ 480.000,00
Pago ARL (riesgo II)	Proyecto	\$ 1.000.000,00	1,04%	\$ 31.200,00
<b>Total</b>				<b>\$ 886.200,00</b>

## 10. Análisis de resultados esperados

El perfil demográfico de la población participe en la investigación se espera que sea de un estrato socioeconómico 1 y 2, donde el mayor porcentaje de las participantes en la investigación sea entre 35 y 50 años de edad; donde el estado civil de aquellas trabajadoras domésticas se encuentren más mujeres en unión libre, seguidamente separadas, casadas y solteras; quienes algunas llevarán 3 años en este oficio, mientras que otras llevarán hasta 10 años en la labor doméstica.

Por otro lado, en relación al trabajo se desea observar que entre el 70% de las trabajadoras domésticas cuenten con un contrato laboral a término fijo, con todas las prestaciones de ley, como lo son primas, vacaciones, seguridad social y registro a la administración de riesgos laborales (ARL). También se espera que el 60% de las colaboradoras domésticas, tengan una jornada laboral sea de lunes a sábado, cumpliendo las 8 o menos horas diarias y los tiempos adecuados de almuerzo; con una remuneración salarial igual o superior al mínimo establecido por el Gobierno Colombiano siendo \$877.803 + \$102.854 (subsido de transporte por mes) = \$980.657 y reconocimiento de las horas extra laborales.

En cuanto, a las condiciones de seguridad se anhela identificar que el 80% de las colaboradoras cuenten con un adecuado lugar de trabajo incluyendo las instalaciones eléctricas, máquinas y herramientas manuales que hagan más amables las actividades laborales; de igual manera que un 60% de la población de los empleadores tengan aparatos a presión y gases; también se desea observar que el 100% de las mujeres se encuentren expuestas a incendios o explosiones, debido a que realizan actividades en la cocina.

Se supone que el 90% de las trabajadoras domésticas, en el lugar de trabajo tengan un espacio de ventilación e iluminación, y en cuanto a las condiciones físicas



que un 50% estén expuestas a cargas físicas y un 50% presenten una carga cognitiva significativa.

En factores organizacionales se pretende percibir que el 100% de las trabajadoras domésticas realicen tareas cortas, generalmente sencillas y repetitivas, de igual manera tener en cuenta que en ocasiones ejecutará varias tareas al tiempo, lo que hace que adquieran habilidades y capacidad para múltiples tareas del hogar. Por otra parte, cabe destacar que el 30% de las colaboradoras domésticas posiblemente se toman el tiempo para hacer pausas activas.

Referente a las condiciones de trabajo, como resultado se confía que las colaboradoras de trabajo doméstico, por su labor, estén expuestas a peligros de seguridad, físicos, químicos y locativos, también mostrar que tienen un porcentaje alto en relación al riesgo psicosocial, por otra parte, las colaboradoras reconocerán el cumplimiento de los empleadores ante la entrega de los elementos de protección personal (EPP).

En relación a las condiciones de salud referidas por las trabajadoras, se observará que el 60% de las colaboradoras se encuentren en un buen estado de salud, el 40% presenten síntomas que interfieren en la salud por las actividades laborales, un 20% hayan tenido accidentes de trabajo, y el 80% tiendan a tener un estilo de vida saludable.

Por otra parte, se espera encontrar testimonios de trabajadoras domésticas que manifieste más aspectos agradables que desagradables de la labor doméstica; de igual manera plasmar diversas razones por las cuales ingresaron al trabajo doméstico, siendo algunas probablemente por falta de títulos académicos, por ausencia de mejores oportunidades, tal vez algunas lo vieron como algo transitorio y se quedaron en la labor.

Finalmente, se espera observar un gran número significativo de mujeres que manifiesten alcanzar grandes logros personales y familiares, gracias al trabajo doméstico; sin embargo, expresiones de que si tendrían la oportunidad de cambiar de trabajo lo harían por uno que les generé mayor ingreso, mejores prestaciones y condiciones de trabajo y de salud.

## **11. Consideraciones éticas**

Esta investigación busca mejorar las condiciones de seguridad y salud de las trabajadoras del servicio doméstico y brindar un conocimiento general de la problemática que se vive hoy en día en esta profesión.

La población objeto de la investigación fueron seleccionadas en forma justa y equitativa sin prejuicios personales o preferencias, de igual forma se aclara que los riesgos a los participantes de la investigación son sin riesgo, lo cual permite presentar beneficios potenciales en esta investigación. Teniendo en cuenta la resolución 008430 de octubre a de 1993 “Por el cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativa para investigación en salud”.

## **12. Conflicto de interés**

Se identificaron aquellas condiciones en las cuales el juicio profesional que concierne al interés primario de la integridad, lo cual se puede evidenciar que no se tuvo influencia negativa en el desarrollo de la presente investigación.

### **13. Conclusiones y discusión**

Finalizada esta investigación basada en el trabajo del servicio doméstico en los conjuntos del barrio vergel, se puede ratificar que sus condiciones de trabajo siguen siendo regulares en comparación a otros empleos en Colombia, a pesar que el país ha experimentado avances no han sido lo suficientemente significativos para esta población, hablando en términos coloquiales las trabajadoras contratadas directamente por una persona natural, carecen notablemente de unas condiciones de trabajo dignas.

Es necesario aclarar que el trabajo doméstico es una fuente primordial de ingreso y progreso para muchas mujeres y su núcleo familiar, por ser un trabajo de fácil ingreso que no exige un estudio formal, sin embargo, teniendo en cuenta todas las condiciones de seguridad y salud en el servicio doméstico presentadas en esta investigación podemos evidenciar que se pueden mejorar todos estos escenarios de trabajo, buscando siempre mejorar la calidad de vida de estas trabajadoras.

El trabajo doméstico y la crisis global de la desigualdad según el Ministerio de Trabajo es una enorme brecha en el país, por lo cual esta investigación nos invita a promover prácticas formales de trabajo en el hogar, como sabemos este es un sector de trabajo con una elevada incidencia de informalidad e importantes déficits de trabajo principalmente entre las mujeres, por lo cual se ve necesario promover estas protecciones laborales y sociales como paso fundamental del reconocimiento digno de esta labor.

De igual forma, se requiere de acciones directas con las personas que realizan estas contrataciones (jefes) con el fin de despertar su interés en el cumplimiento de las obligaciones patronales y del bienestar de esta población.

## 14. Lista de referencias

Asensio, S; Bastante, M; & Diego, J. (2012). Evaluación ergonómica de puestos de trabajo. Ediciones Paraninfo, S.A. Primera edición. España.

Organización Mundial de la Salud (s.f) <https://www.who.int/es>

Calle Cifuentes, C. E. (2019). RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN COLOMBIA. Bogotá.

Castillo Pérez, V., Varela Juárez, R., & López de Llergo, L. (2013). FACTORES ORGANIZACIONALES: SU IMPACTO EN LA ESTRATEGIA DE EQUIPOS DE TRABAJO. México, D.F.

Colombia. Congreso de la República. (1950). Decreto 2663 de 1950. *Imprenta Nacional*, 1–160.

[file:///C:/Users/Hp/Documents/Javier\\_2020/Condiciones\\_salud\\_y\\_seguridad\\_trabajo\\_auxil\\_enferm-Anny/Biblio\\_Teorico/Decreto\\_2663\\_de\\_1950.pdf](file:///C:/Users/Hp/Documents/Javier_2020/Condiciones_salud_y_seguridad_trabajo_auxil_enferm-Anny/Biblio_Teorico/Decreto_2663_de_1950.pdf)

Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). Riesgo laborales psicosociales. Perspectiva organizacional jurídica y social. Revista prolegómenos derechos y valores, No. 40. Bogotá.

Constitucional, C. C. (1995). *Sentencia No. T-015/95*.

Cuador, a M. E. (2012). *Plan De Desarrollo Y Territorial*. 1–158. [http://www.alcaldiadeibague.gov.co/website/files/presupuesto\\_participativo/plan\\_desarrollo\\_comuna6.pdf](http://www.alcaldiadeibague.gov.co/website/files/presupuesto_participativo/plan_desarrollo_comuna6.pdf)

DANE. (2020). Gobierno de Colombia.

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica>

Decreto número 824. República de Colombia, Bogotá, 29 de abril de 1988.

Decreto número 1072. Ministerio del Trabajo de la Republica de Colombia, Bogotá, 15 de abril del 2015.

Decreto número 1260. Ministerio de Justicia de la Republica de Colombia, Bogotá , 5 de agosto de 1970.

Diaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Medellín.

El Congreso de Colombia. (1945). *Ley 6 de 1945. 1945(25)*, 1–19.  
[http://www.santander.gov.co/santander/phocadownload/leyes-nacionales/ley\\_6\\_1945.pdf](http://www.santander.gov.co/santander/phocadownload/leyes-nacionales/ley_6_1945.pdf)

El tiempo. (1997). Servicio doméstico derechos y obligaciones del trabajador. Recuperado en <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-522902>

Gerencie.com. (3 de septiembre de 2019). *www.gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/seguridad-social-en-el-servicio-domestico.html>

Guerrero, F. (2015). Instructivo para manipulación manual de cargas. Alcaldía Municipal de Ibagué.

Guía técnica colombiana GTC 45. Apartado 14237 Bogotá, D.C.

Henao F. (2012). Diagnostico integral de las condiciones de trabajo y salud. Eco ediciones. Segunda edición. Bogotá.

Hernández R; Fernández C; & Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. McGRA W-HILL. Sexta edición. México.

Hernández R; Fernández C; & Baptista P. (201). Metodología de la investigación. McGRA W-HILL. Quinta edición. México.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2010).

La situación de precariedad en las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe se acentúa frente a la crisis del COVID-19 (2020):

<https://www.cepal.org/es/noticias/la-situacion-precariedad-trabajadoras-domesticas-america-latina-caribe-se-acentua-frente-la> [Consultado: 14 de agosto del 2020

Ley N° 1010. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. República de Colombia, Bogotá, 23 de enero del 2006.

Ley N° 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. República de Colombia, Bogotá, 11 de julio del 2012.

León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. Revista de estudios sociales No.45. Bogotá.

Mansilla, F; García, J; Gamero, C; & Congosto A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. Scielo, vol.56. No.219. Madrid.

Rodríguez, M. & Paredes, D. (2016). Diseño a un manual de buenas prácticas para el trabajo doméstico. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá.

Martínez B; Oviedo T, & Luna C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud Uninorte. Vol.29, núm. 3. Colombia.

Ministerio de trabajo. (s.f). Glosario laboral.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario?inheritRedirect=true>

Notas OIT: El trabajo Doméstico remunerado en América Latina:

<https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/lang--es/index.htm> [Consultado: 9 de agosto del 2020.

Organización Internacional del Trabajo; Organización Mundial de la Salud. (2020). Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias. Primera Edición. Ginebra.

Portafolio. (marzo de 2019). El 96% de los empleados domésticos en Colombia son mujeres.

Presidente de la República de Colombia. (1988). DECRETO 824. Bogotá.

Resolución número 1401. Diario oficial 46.638 del Ministerio de la Protección.

République colombienne. (1935). *Decreto 652 de 1935 Nivel Nacional*. 1–4. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12996>

Rodriguez, No. (208). Envejecimiento: edad, salud y sociedad. Horizonte sanitario, 17(2), 87-88.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592018000200087](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592018000200087)

Ruiz, L. (2011). Manipulación manual de cargas guía técnica de INSHT. Insitituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.

Sánchez, C. (31 de mayo de 2012). Re: Los griegos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales. [1. factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad]

<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175530.pdf>

Sandoval Betancourt, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales- Equidad & desarrollo (22), 9-75.

Social, República de Colombia, Bogotá, 24 de mayo de 2007.

Trabajadoras domésticas. Hablemos de empleadas domésticas (s.f).

<https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>

Vera, D; & Rosende S. (2017). Ergonomía domestica: Análisis desde la fisioterapia. Escuela Universitaria de Ciencias de la salud. Departamento de fisioterapia y podología. Sevilla.

Wikipedia. (30 de septiembre 2020). Obtenido en

[https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador\\_dom%C3%A9stico](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_dom%C3%A9stico)