UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ "UNESUM"

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ECONOMISTA

TEMA:

"LA AFILIACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL A EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y SU IMPACTO EN EL ÍNDICE DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE JIPIJAPA."

AUTORA:

Irma Valeria Chóez Marcillo.

TUTORA:

Lcda. Betty Soledispa Cañarte, MsC.

Jipijapa Manabí Ecuador

2016

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL

Lcda. Betty Soledispa Cañarte, MsC., Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM" en calidad de Tutora de la Unidad de Titulación, de la Carrera Gestión Empresarial, sobre el tema: **"La afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a empleadas domésticas y su impacto en el índice de empleo de la ciudad de Jipijapa. Periodo 2014-2015"**.

CERTIFICA

Que el mencionado trabajo está concluido en su totalidad y ha sido realizado bajo mi tutoría, con vigilancia periódica en su desarrollo y elaborado con entera responsabilidad por la egresada de la Carrera de Gestión Empresarial: **Irma Valeria Chóez Marcillo**, **C.I**. **131220506-3**, con el fin de obtener el Título de Economista, de conformidad con las disposiciones reglamentarias, establecidas para el efecto.

Jipijapa, 08 de agosto del 2016

Lcda. Betty Soledispa Cañarte, MsC.

TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL

"La afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a empleadas domésticas y su impacto en el índice de empleo de la ciudad de Jipijapa. Periodo 2014-2015"

Autora: Irma Valeria Chóez Marcillo

PROYECTO DE INVESTIGACION

Sometida a consideración del Tribunal de Revisión, Sustentación y Legalización de la Unidad de Titulación de la Carrera Gestión Empresarial – Facultad de Ciencias Económicas, como requisito previo a la obtención del Título de **Economista**.

Ing. Mariana Cantos Figueroa .....
Presidenta del Tribunal de Sustentación.

Lic. Amparo Baque Morán .....
Miembro del Tribunal de Sustentación.

Ec Carlos Zea Barahona .....
Miembro del Tribunal de Sustentación.

Jipijapa, 09 de diciembre de 2016

DECLARATORIA SOBRE LOS DERECHOS DE AUTOR

La responsabilidad de la investigación, teorías, ideas, análisis, resultados, conclusiones, recomendaciones y propuesta planteados en el presente proyecto de tesis son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Así mismo, autorizo a la UNESUM para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Irma Valeria Chóez Marcillo
C.I. 1312205063

Jipijapa, agosto 08 de 2016

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este proyecto están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna manera, son parte de su culminación. Agradezco a la MsC. Betty J. Soledispa Cañarte por su invaluable ayuda en el desarrollo de este proyecto, a mi familia en especial a mis padres Rodrigo y Lupita quienes a lo largo de mi vida me han apoyado en mi formación académica.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad por abrirme sus puertas para formarme como una persona de bien y prepararme para un futuro competitivo.

Irma Valeria Chóez Marcillo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios porque me ha llenado de sabiduría y fortaleza para alcanzar este gran logro, a los seres que más aprecio en la vida, a mis padres: Rodrigo Chóez, Lupita Marcillo, a mis hermanos: Rodrigo y Dianalizz , a mi tío querido: Hugo Marcillo quienes con su comprensión y apoyo me han ayudado a culminar mi carrera profesional, a mis compañeros y amigos de universidad con quienes día a día luchamos contra los obstáculos que se presentaban en el transcurso de estos duros y maravillosos años de estudio a quienes a la vez les deseo el mayor de los éxitos en su vida profesional.

Irma Valeria Chóez Marcillo

INTRODUCCIÓN

Respecto al tema estudiado es amplio, se lo analizó desde la existe una ley especial para el trabajo del servicio doméstico, donde se detallan una serie de relaciones específica, cómo la que tiene que ver con la forma de estar instalada en los hogares y eso significa una serie de relaciones humanas sociales que no es posible ver a través de una relación laboral formal de otro tipo, aquí lo que se trata es de generar condiciones para el respeto de los derechos laborales de quien los contrate.

Hay una serie de variables, es un trabajo complejo pero necesario por ello el actual Gobierno Nacional ha impulsado el derecho a la protección de las personas que laboran como domésticas con la idea de visibilizarlas ante las poblaciones. Transmitirles la necesidad de agrupación y formalización de tal forma que mejore la calidad de vida de las trabajadoras del hogar. Entonces hay una problemática social concreta y el IESS Y Ministerio de Trabajo deben aglutinar a la sociedad completa. Se necesita llegar a la concientización tanto de empleadores y trabajadores para establecer un clima de paz laboral dentro de este servicio.

Lo antes indicado permitió desarrollar el presente proyecto de investigación titulado: **"La afiliación al instituto ecuatoriano de seguridad social a empleadas domésticas y su impacto en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa. Período 2014-2015"**, misma que se estructuró en doce puntos el primero hace referencia al título del proyecto, el siguiente hace énfasis al problema de investigación donde define, formula el problema y se plantean la pregunta principal y las subpreguntas.

El tercero detalla los objetivos del proyecto el objetivo general y los objetivos específicos. El siguiente punto trata sobre al Marco Teórico donde se hace referencia a los antecedentes, las Bases Teóricas y la parte conceptual de las variables. En el sexto punto se plantean la hipótesis general y las específicas. Continuando en el siguiente se detalla la metodología, se indican los métodos, las técnicas y los recursos que se emplearon para el desarrollo del proyecto.

En el octavo punto se realizó el presupuesto que se destinó para esta investigación, en el punto noveno se realizó el análisis y tabulación de resultados obtenidos, así como las conclusiones y las recomendaciones, el punto décimo se elaboró el cronograma de actividades y en el siguiente se puntualizó la bibliografía y en el último punto se realizó la propuesta en base a las recomendaciones.

RESUMEN

La labor que realizan las empleadas domésticas es considerada como un trabajo remunerativo, sin embargo, la calidad de vida de las personas que generan este tipo de trabajo no cuenta con los derechos establecidos con el Código de Trabajo. La presente investigación tiene como resultado logrado el interés por parte de las personas que laboran en área doméstica, capacitarse para conocer sus derechos y obligaciones ante ello se planteó como propuesta diseñar un plan de capacitación dirigido a las empleadas domésticas del cantón Jipijapa sobre las normas de afiliación y contratación, como objetivo general se realizó el estudio para demostrar cómo la afiliación a empleadas domésticas tiene un impacto en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa, Período 2014 – 2015. La metodología fue variada, las técnicas empleadas fueron la entrevista dirigida a autoridades del IESS de Jipijapa, y del INEC; y encuestas a empleadas domésticas en la ciudad de Jipijapa.

Palabras claves: Índice de empleo, Código de trabajo, afiliación, seguridad social, derecho.

SUMMARY

The work done by domestic workers is considered remunerative work, however, the quality of life of the people who generate this type of work does not have the rights set out in the Labour Code. This research results achieved interest from people who work in home area, trained to know their rights and duties before it was raised as a proposal to design a training plan aimed at employees of the canton Jipijapa on membership rules and recruitment, as a general objective the study was conducted to demonstrate how membership housemaids has an impact on the employment rate in the city of Jipijapa, period 2014 - 2015. The methodology was varied, the techniques used were the interview aimed at IESS authorities Jipijapa, and INEC; and surveys of domestic workers in the city of Jipijapa.

Keywords: Employment Index, Labour Code, affiliation, social security, right.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL iii
DECLARATORIA SOBRE LOS DERECHOS DE AUTOR iv
AGRADECIMIENTO v
DEDICATORIA vi
INTRODUCCIÓN vii
RESUMEN ix
SUMMARY x
ÍNDICE DE CONTENIDO xi
ÍNDICE DE TABLAS xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS xv
I.- TÍTULO DEL PROYECTO 1
II.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 2
a.- Definición del problema 2
b.- Formulación del problema 4
c.- Preguntas derivadas – sub preguntas 4
III.- OBJETIVOS 5
3.1.- Objetivo general 5
3.2.- Objetivos específicos 5
IV.- JUSTIFICACIÓN 6
V.- MARCO TEÓRICO 8
5.1.- Antecedentes 8
5.2.- Bases Teóricas 13
5.3.- Marco conceptual 17

VI.- HIPÓTESIS 21
6.1.- Hipótesis general 21
6.2.- Hipótesis específicas 21
VII.- METODOLOGÍA 22
a.- Métodos 22
Método Inductivo. 22
Método Deductivo. 22
Método de Análisis y Síntesis 22
Método Estadístico 23
Método Histórico y Lógico 23
b.- Técnicas 23
Observación. 23
Encuesta. 23
Entrevista. 24
Población y muestra 24
Población 24
c.- Recursos 25
Materiales 25
VIII.- PRESUPUESTO 26
IX.- ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE RESULTADOS 27
9.1.- Conclusiones 45
9.2.- Recomendaciones 46
X.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 47
XI.- BIBLIOGRAFÍA 48
XII.- PROPUESTA 55
12.1.- Denominación del proyecto 55
12.2.- Justificación 55

12.3.- Fundamentación 56
12.4.- Objetivo General 57
12.5.- Importancia 57
12.6.- Ubicación sectorial y física 58
12.7.- Descripción de la propuesta 58
12.8.- Recursos 61
12.8.1.- Humanos 61
12.8.2.- Materiales 61
12.9.- Presupuesto 62
ANEXOS 63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Afiliadas.....31

Tabla 2: Salario.....32

Tabla 3: Contrato.....33

Tabla 4: Días laborables.....34

Tabla 5: Tareas encomendadas.....35

Tabla 6: Relación.....36

Tabla 7: Estudio.....37

Tabla 8: Años en la ocupación.....38

Tabla 9: Satisfacción laboral.....39

Tabla 10: Calidad de vida.....40

Tabla 11: Atención médica.....41

Tabla 12: Ley de seguro a empleadas domésticas.....42

Tabla 13: Derechos y obligaciones.....43

Tabla 14: Taller de Capacitación.....44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Afiliadas 31

Ilustración 2. Salario 32

Ilustración 3. Contrato 33

Ilustración 4. Días laborables 34

Ilustración 5. Tareas encomendadas 35

Ilustración 6. Relación 36

Ilustración 7. Estudio 37

Ilustración 8. Años en la ocupación 38

Ilustración 9. Satisfacción laboral 39

Ilustración 10. Calidad de vida 40

Ilustración 11. Atención médica 41

Ilustración 12. Ley de seguro a empleadas domésticas 42

Ilustración 13. Derechos y obligaciones 43

Ilustración 14. Taller de Capacitación 44

I.- TÍTULO DEL PROYECTO

"LA AFILIACIÓN AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL A EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y SU IMPACTO EN EL ÍNDICE DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE JIPIJAPA, PERIODO 2014-2015"

II.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a.- Definición del problema

La afiliación supone un cumplimiento tácito por parte de los empleadores hacia sus dependientes, sin embargo, existe un problema socioeconómico que relaciona a los empleadores contratando personal doméstico sin reconocerle lo que por derecho les corresponde, bajo el argumento que los ingresos que los empleadores perciben no les alcanza para cubrir sueldos y beneficios sociales a las domésticas.

Por un lado, supone la contratación de domésticas violando las leyes que estipulan un sinnúmero de derechos que tienen las personas contratadas y por otro lado existen casos en los cuales las personas que tienen la necesidad de contratar personal para trabajos domésticos se sienten limitadas a hacerlo porque reconocen que no tienen cómo cubrir y se abstienen de contratar, dando como resultado que, en la ciudad de Jipijapa, la tasa de desempleo se incremente.

Ante esta problemática surgen interrogantes que deben ser respondidas porqué de la asunción y reconocimiento de derechos sumado a la concientización de los empleadores puede generar por un lado el pleno empleo y por el otro cumplir con las disposiciones legales que suponen estabilidad laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los contratados en calidad de domésticas.

A nivel internacional, específicamente país latinoamericano se puede observar que las empleadas domésticas han vivido rezagadas de algunos factores como seguridad social, han recibido maltrato por parte de los empleadores, viven algunas de ellas en extrema pobreza, de cierta forma viven esclavizadas. Existen ciertas normas o leyes que han

aprobado algunos países como Argentina, Chile, pero no han logrado mejorar en su totalidad la calidad de vida de las mujeres que laboran como domésticas (Excelsior, 2015).

Lo mismo sucede en Ecuador aproximadamente hace dos años se creó una Ley que beneficia o ampara a las empleadas domésticas, pero no han emprendido normas en las cuales prohíban a los empleadores despedirlas cuando ellas exijan su afiliación. En muchos casos estas personas que laboraban como tal, han pasado a laborar solo por tareas o actividades con la finalidad de no ser afiliadas y evitar las disposiciones que se encuentran reflejadas en el Código de Trabajo.

> El 20% de las empleadas domésticas a nivel nacional, están afiliadas al IESS. 800 Empleadas domésticas existen dentro de la ciudad de Ambato 150 Mil Dólares fue el aproximado de la inversión hecha en la campaña a favor de las domésticas. Según los datos que se manejan en el Ministerio de Trabajo, en el país existen aproximadamente 740 mil personas que realizan trabajos domésticos, de las cuales apenas 3 mil están registradas, donde el 97% son mujeres. 148 Puntos fueron establecidos a nivel de todas las provincias del país 2.316 domésticas fueron atendidas durante la campaña de información en todo el país (Diario La Hora, 2011).

De la información recabada en la Entrevista dirigida al Director de IESS se extrae que en el cantón Jipijapa, existen 534 personas que laboran y ganan sueldos inferiores al salario básico, muchas de ellas no encuentran trabajo o empleo estable, algunas en sus casos no cuentan con el seguro social ni perciben los demás beneficios que por ley le corresponden.

b.- Formulación del problema

Problema Principal:

¿De qué manera la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a empleadas domésticas impacta en el índice de empleo de la ciudad de Jipijapa, Período 2014 – 2015?

c.- Preguntas derivadas – sub preguntas

¿Hasta qué punto la afiliación a empleadas domésticas influye en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa?

¿Cómo contribuye la legislación ecuatoriana en apoyo a las empleadas domésticas afiliadas al IESS en la ciudad de Jipijapa?

¿De qué manera la afiliación a la seguridad social a empleadas domésticas les mantiene con seguridad laboral?

Delimitación del problema

Contenido: Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Clasificación: Índice de empleo

Espacio: Ciudad de Jipijapa

Tiempo: Período 2014 – 2015

III.- OBJETIVOS

3.1.- Objetivo general

Demostrar cómo la afiliación a empleadas domésticas tiene un impacto en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa, Período 2014 – 2015.

3.2.- Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico situacional sobre el número de empleadas domésticas que han sido afiliadas por sus empleadores en la ciudad de Jipijapa.

Identificar en la legislación el aporte como política pública ecuatoriana y el impacto que generan las afiliaciones a empleadas domésticas en la generación de fuentes de trabajo en la ciudad de Jipijapa.

Evaluar los efectos en el mercado laboral de los beneficios obligatorios y de afiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas

IV.- JUSTIFICACIÓN

La afiliación a empleadas domésticas, ejerce un impacto en el índice de empleo en el cantón Jipijapa, al ser un derecho de las personas que son empleadas en calidad de domésticas y por otro lado al existir una reducción de los ingresos económicos de los jefes del hogar que se limitan en contratar por la obligación que se genera al contratar a una persona cumpliendo disposiciones legales para contratar y ser asalariado.

Esto podrá contribuir a que el proceso de concientización por parte de las personas que están hábiles para contratar personal doméstico, pues al tener la necesidad de convenir cumplan con las disposiciones legales dispuestas en el Código de Trabajo Ecuatoriano, de esta forma mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen un oficio bajo remuneración y tengan su derecho a recibir atención médica y servicios adicionales que proporciona el IESS a personal que trabaja bajo relación de dependencia, lo anterior justificó lo **práctico** de este estudio.

Teóricamente se justificó de acuerdo a lo siguiente:

> "El art. 244, de la sección séptima de este cuerpo legal, establece que la acción de no afiliar durante los primeros 30 días después de la primera jornada de labor será considerada como una contravención que se sancionará con pena privativa de libertad (…) Los abogados laborales aseguran que los patronos deben cumplir pese a cualquier exigencia. También, indicaron que no se deben descontar los aportes del empleado y luego no depositarlos en el IESS, porque eso representa una pena de uno a tres años, según el artículo 242 del COIP" (Diario el Comercio, 2014).

Asumir el rol social, legal en las personas contratantes de domésticas, significará la generación de ingresos económicos y servicios sociales (atención médica, préstamos quirografarios e hipotecarios, jubilación) que beneficien a toda la población contratada como domésticas de la ciudad de Jipijapa, gracias a este tipo de proyectos, ellos cumplirán con las disposiciones legales emanadas del Código de Trabajo, asumiendo el rol de verdaderos generadores de fuentes de empleo

De esta forma la ciudad de Jipijapa, se **beneficiará** indirectamente con el índice de empleo que impulsará la afluencia de pleno empleo, produciendo no solo beneficios económicos sino incentivando al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que laboran como domésticas y se encuentran afiliadas al IESS, a cambiar sus prácticas no legales, por acciones legales y beneficiosas para todos. Ya que servirán como ejemplo de desarrollo e inspirarán la creación de nuevos proyectos.

El presente proyecto permitió abrir el campo de investigación para varias propuestas interesantes e innovadores en otras zonas y la UNESUM podrá formar a profesionales aptos para el trabajo en rescate de culturas y así impulsar como pionera, este proceso de contratación legal de los servicios de las personas que decidan dedicarse a actividades domésticas, a fin de tributar al desarrollo de comunidades a nivel económico.

El desarrollo de esta investigación significa, un medio de aporte a la sociedad para que a la vez permita que los empleadores de personal doméstico cumplan con las disposiciones legales emanadas en el Código de Trabajo, Ley de afiliación al IESS, permitiendo de esta forma mejorar la calidad de vida de las empleadas domésticas en el cantón Jipijapa.

V.- MARCO TEÓRICO

5.1.- Antecedentes

> En argentina "se calcula que el 70% del personal doméstico está en negro. Era una de las actividades laborales más precarias y en las que menos controles, al menos hasta hace poco tiempo, se ejercían. Desde las áreas reguladoras, quieren que se comience una progresiva reestructuración del sector para que se les permita tener beneficios como aportes y seguros de trabajo […] No hay cálculos en Pilar respecto a cuántas personas trabajan como personal doméstico, ya sea en barrios cerrados y casas en urbanizaciones abiertas. Se estima, no obstante, que el número superaría los 10 mil personas, incluidos parquistas, y amas de llave, un número que casi iguala al del personal que trabaja en el Parque Industrial" (Pilar De todos, 2006).

El oficio de empleo doméstico ha sido por historia una de las actividades que siempre ha estado oculta frente a las demás actividades bajo relación de dependencia que ha existido, los patronos o jefes comúnmente les han pagado dinero por debajo de la media proporcional, es decir que han sido estigmatizadas en relación salarial; las personas que laboran en calidad de personal doméstico lo realizan los siete días de la semana, esto significa que aparentemente se relaciona este trabajo con una esclavitud.

A esa esclavitud se le suma el hecho del desconocimiento que tienen los Ministerios de Trabajos acerca del número de personas que laboran como domésticas en los diferentes países y más aún en Latinoamérica. No gozan de los beneficios que por derecho les corresponde entre ellas se encuentran vacaciones, décimos tercero y cuarto, pago de horas extras o suplementarias, salario básico, seguro social, pensión, préstamos entre otros beneficios.

> En Argentina, se presentó un proyecto que busca legitimar y darle su espacio dentro del marco legal y proveer a las personas que realizan la actividad laboral de servicio doméstico todo el apoyo por ello "Se presenta una actualización de algunos datos respecto a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, junto a una caracterización del tipo de trabajo y de las condiciones en las que se realiza, así como las dificultades materiales y culturales para su formalización y organización […] El combate contra la informalidad y precariedad laboral debe incluir en particular las condiciones de acceso al empleo para las mujeres. La utopía de la igualdad entre varones y mujeres en el mundo laboral sólo es imaginable si se van dando pasos concretos para derribar las barreras no sólo materiales sino también culturales que son base de las condiciones de desigualdad de un sector muy significativo y numeroso en el colectivo más amplio de las mujeres trabajadoras" (Goren, Nora ; Trajtemberg, David; Díaz, Estela , 2010).

Esta actividad es realizada en su mayor porcentaje por mujeres, las mismas que provienen de una clase social baja y media; muchas no cuentan con instrucción educación primaria completa, provienen en su gran mayoría de la zona rural, migrantes o afrodescendientes. Los sectores que contratan personal doméstico corresponden a los estratos medios y altos; las actividades domésticas conllevan desde el cuidado de los niños hasta el aseo y limpieza de la vivienda junto con la preparación de alimentos. Existen empleadores que prefieren que las mujeres que contratan lo hagan puertas adentro, convirtiéndose en un trabajo forzoso y agotador.

> En el actual contexto de desempleo, junto a situaciones laborales precarias de subocupación o infra ocupación y precarización de las relaciones salariales, la historia parece haber sido distinta para mujeres y varones. Se observa una intensificación de la demanda laboral del sector servicios y que cada vez más las mujeres, aumentan su participación en el mercado de trabajo en la realización de tareas de baja calificación, como limpieza del hogar, lavado y planchado de

> ropa, cuidado de niños, ancianos, las que en conjunto integran el empleo doméstico" (de Dios Herrero, 2006).

> En Paraguay "el trabajo doméstico remunerado es muy diferente a otras ocupaciones, se realiza en domicilios privados, con largas jornadas laborales y las trabajadoras a veces viven en el domicilio de la familia a la cual prestan sus servicios. También existe la modalidad "con retiro" o "puertas afuera", ambas modalidades coinciden en la realización de tareas relacionadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana. […] Además, las empleadoras son las familias, y no las empresas, por lo que el espacio de trabajo se da donde habitan los integrantes del hogar. Como las actividades se realizan en un ámbito privado es difícil la fiscalización por parte de las autoridades y las trabajadoras cuentan con menos posibilidades de organización y negociación para lograr mejores condiciones de trabajo" (Benitez, Marta; Calvo, María., 2012).

Según Elizabeth Peredo Beltrán (2003), las personas que trabajan como domésticas laboran para subsistir porque provienen de hogares disfuncionales económicamente, pero al interior de la familia representan muchas veces el pilar que sostiene su hogar, muchas de ellas dejan a sus hijos al cuidado de los hermanos mayores con la finalidad de traer el sustento a sus hogares, porque muchas de ellas hacen de padre y madre.

> El trabajo que la mujer realiza en el interior del hogar no le confiere ninguna autonomía, no es directamente útil a la comunidad, no desemboca en ningún porvenir y no produce nada. Solo adquiere su sentido y dignidad si es integrado a existencias que trascienden a la sociedad en la producción o la acción (Benitez, Marta; Calvo, María., 2012).

En este contexto, se origina la interrogante si es posible definir al empleo doméstico con relación al trabajo asalariado o pensar su conceptualización entramada en una tensión entre el ámbito privado (de la reproducción, desvalorizado, femenino) y público (producción, valorizado, masculino).

Quien funja como doméstica, queda confinada a la esfera privada, ocupándose de un trabajo socialmente desvalorizado, por considerarlo propio del que debiera realizar una ama de casa, sin darle el valor propio que es una actividad laboral y que, por el hecho de ser trabajo, merece ser tratado como tal.

Según Hortensia Moreno (2000:33), el trabajo doméstico nos recuerda a nuestra pertenencia al reino animal, con sus ciclos vitales repetitivos, regulares y definitivos: no obstante nuestra pretensión de trascendencia, está atada al mundo material y sus exigencias, pero tenemos diversas maneras de enfrentar esta atadura, le permite a algunos reducir a su mínima expresión todo aquello que está vinculado fatalmente a lo biológico y al sucio trabajo de mantener al mundo limpio, mientras que condena a otras a un esfuerzo permanente y permanentemente condenado al fracaso de contener el peso ineluctable de la materialidad: sólo puede mantenérsela a raya. Nos vincula al cuerpo y a todo lo que se opone al espíritu inefable: mugre, podredumbre, muerte.

El empleo doméstico, no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla no en el ámbito público, (el de la producción, reconocido y valorado socialmente, propio del hombre) sino en el privado (el de la reproducción, no valorado y propio y natural de la mujer), trabajo asalariado, pero al fin trabajo doméstico.

Esta zona difusa, en la que se ubicaría el empleo doméstico, donde lo privado y lo público se presenta solapado, aparece como un rasgo distintivo, que abre nuevos interrogantes con relación a las representaciones y sentidos ambivalentes que origina para quienes se ven involucrados en esta peculiar relación laboral.

> El trabajo doméstico a lo largo de la historia ecuatoriana ha experimentado poca atención y desarrollo jurídico. El Ecuador por primera vez ha ratificado un tratado internacional que promueve la dignidad del trabajo doméstico, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Después de largos años, es gratificante observar que actualmente se están generando cambios de perspectiva respecto del valor del trabajo doméstico con el fin de generar condiciones laborales más equitativas (Moncayo, 2014).

En Ecuador, el 16 de Marzo de 2010, se realizó el lanzamiento de la Campaña de Trabajo Doméstico Digno, mediante una rueda de prensa convocada por el Ministerio de Relaciones Laborales, la misma que consiste en difundir información a los ciudadanos respecto a derechos y obligaciones laborales, encaminadas hacia empleadores y trabajadoras domésticas, con la finalidad de que sean afiliadas al seguro social y que trabajadoras y empleadoras conozcan tanto los derechos y deberes que se deben cumplir.

Para dar inicio a la campaña se pusieron en funcionamiento 148 puntos móviles ubicados en barrios populares, entidades públicas, centros comerciales, parques y lugares estratégicos de afluencia masiva, en los cuales estuvieron presentes dos capacitadores (MRL e IESS), con los equipos necesarios para brindar el mejor servicio (Internet, computadora, impresora y publicidad móvil).

El Código de Trabajo garantiza los derechos de las Trabajadoras del Servicio Doméstico que cumplen actividades remuneradas en el hogar para una persona o su familia sin que esta persiga fines de lucro por el trabajo que realice su contratada. El contrato individual de trabajo de la trabajadora del servicio doméstico puede ser verbal o escrito, pero el Ministerio de Relaciones Laborales recomienda que se realice por escrito y se registre en la unidad de Actas y Contratos de este ministerio.

Se puede contratar a una Trabajadora del Servicio Doméstico por menos de 8 horas diarias y/o menos de cinco días a la semana, a través de la modalidad de jornada parcial permanente, cuyo contrato deberá ser otorgado obligatoriamente por escrito. La afiliación al IESS se realizará de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En la contratación del Servicio Doméstico existe un periodo de prueba de 15 días, tiempo en el que cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato. En caso de despido, para el cálculo de la indemnización, se tomará en cuenta la última remuneración percibida, exclusivamente en dinero, incluido horas extras de haber sido trabajadas, más los proporcionales del décimo tercero, décimo cuarto sueldos, vacaciones y fondos de reserva de ser el caso.

5.2.- Bases Teóricas

El empleo de acuerdo a las teorías propuestas por diversos economistas

La teoría del valor trabajo propuesta por el economista y filósofo escoces Adam Smith quien se lo conoció por ser el padre de la economía, nos habla de esta interesante propuesta en la que considera que el trabajo es pieza fundamental para cuantificar el valor. También nos expone que

> el valor puede tener variaciones tanto crecientes como decrecientes, pero que el trabajo se mantendría siempre como un aporte constante. Smith logra destacar en este análisis al momento de exponer que el trabajo es igual al valor; es decir, que el valor de un bien o servicio decía él, que estaría dado por la cantidad que lleva de trabajo incorporado. Para Smith el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía (Acosta, 2015).

Esta proposición se cimienta primordialmente en la Teoría de la división del trabajo. Smith expresaba que el desarrollo económico estriba de la holgura del mercado y explicaba asimismo que el mercado es el gran descocido de la economía ya que tiene unos factores como son: la extensión geográfica, el consumo interno y el desarrollo económico.

Fue una contribución muy acertada por parte de Smith forjando de esta manera una mayor visión del plano económico y de lo que soporta una causa que tiene un fin productivo, considerando especialmente la labor de la producción que es el motor de la economía dentro del proceso de desarrollo económico.

> El propósito de este artículo es presentar algunos elementos sobre la teoría de los economistas clásicos con relación al empleo y confrontar sus ideas con lo que dentro del pensamiento económico se ha denominado como la Moderna Teoría del Empleo: La Versión Keynesiana. Es decir, se pretende retomar algunos de los argumentos de los autores clásicos en lo referente a la teoría del empleo, tratando sobre todo de establecer las similitudes y las diferencias entre dichas teorías y la concepción keynesiana, sin ninguna pretensión de originalidad de mi parte, sino más bien con el propósito de hacer una reflexión frente al tema del empleo, tan pertinente y a la vez preocupante, no solo para los economistas, sino para profesionales de diferentes disciplinas (Argoti Ch, 2011).

Argoti (2011), reseña en que los elementos principales que puntualizan el mercado de trabajo y el inconveniente del desempleo mostrando una divergencia entre la corriente de pensamiento ortodoxa y la teoría keynesiana. Se estima que la Teoría General no es la única ni la más completa demostración del desempleo tal y como se muestra en la economía en la actualidad, pero al menos cumple la expectativa de dar una explicación y alternativa de solución al desempleo.

Los neoclásicos le otorgan un papel fundamental al mercado, pues lo c competencia del laisser-faire, el paro se debe, bien a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado, o generalmente, a prácticas monopolísticas. Solo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos mediante la legislación social, los subsidios, los derechos arancelarios, etc. y abandonara el campo a la iniciativa privada y a la libre contratación en el mercado, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación (Colás Griñán, 2010).

Seguridad social beneficio de las masas asalariadas

La progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral y por los derechos de negociación colectiva. Asimismo, en esta etapa los sistemas de relaciones laborales adquieren autonomía con respecto al sistema político. La institucionalización del conflicto supone el establecimiento de procedimientos reglamentados y gradualistas para su resolución. Ahora la protesta obrera ya no pone en cuestión el orden político general; los sindicatos son reconocidos como actores sociales dentro y fuera de la empresa. Además, en esta etapa el Estado tiene una creciente intervención económica para regular los mercados y para complementar a la iniciativa privada.

El Estado se convierte en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo allí donde las organizaciones sindicales y empresariales son débiles,

como es el caso, por ejemplo, de Francia. Pero además, en esta etapa del pacto keynesiano (o del contrato social de posguerra) el Estado del Bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral. Con este nuevo papel del estado como institución social cohesionadora y redistributiva, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preserva el orden institucional" (Martín A, 2007).

La seguridad social es un concepto difícil de explicitarlo ya que existe una diferencia entre los significados de ambas palabras y su significado jurídico, ya que el de seguridad encierra todo lo referente a la protección ante la magnitud y frecuencia del peligro, daño, catástrofe, desgracias, accidentes y enfermedades, y en cuanto a lo social se refiere que además de los aspectos laborales se extiende hasta todo lo concerniente a la sociedad. Puede considerarse la seguridad social, desde una perspectiva jurídica, como el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera.(Almanza, 1973:77) (Camacaro, 2010)

Teoría de las necesidades básicas

La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que inquiere acerca de la motivación humana, un psicólogo humanista, nuestras acciones están motivadas para cubrir ciertas necesidades. Es decir, que existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados […] Como humanista, su idea es que el individuo tiene un deseo innato para autor realizarse, para ser lo que quiera ser. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por ejemplo, solo

nos preocupamos de temas relacionados con la autorrealización si estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que nos aceptan (Garcia. A, 2016).

5.3.- Marco conceptual

Seguridad Social

La Seguridad Social es un beneficio al que debe acceder todo trabajador y las empleadas remuneradas del hogar no son la excepción, por ello el Gobierno en conjunto con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ha emprendido una campaña agresiva para que este grupo humano reciba el beneficio (Diario PP el verdadero, 2012).

Calidad de vida

"Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo" (Urzúa M, Alfonso & Caqueo. Alejandra,, 2012)**.**

Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta, y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales, no obstante, se estarían omitiendo aspectos que intervienen directamente con la forma de interpretar o no las situaciones como positivas o no, es decir, aspectos que influyen la escala de valores y las expectativas de la personas: la cultura (Daniela P, Cecilia C, Daniela R, 2004),

Empleo

"Desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario" (Barba. M, 2016)**.**

Los clásicos de la economía. Adam Smith (1723-1790) definía que el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, tratando de decir: que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando aún pleno empleo, porque se aumenta la población en ocupación. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios. David Ricardo (1772-1823) tenía la convicción de que al presentarse un aumento en la maquinaría, aumentaría inercialmente la demanda laboral, y con ello llegaría el aumento de la producción, bajo este esquema también se presentaría el pleno empleo, este tema está más ligado al factor de producción, como medio generador de empleo (Ibarra, 2010)**.**

Los Neoclásicos desarrollan la teoría del empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, postulan que la rigidez de los salarios, hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral (Ibídem).

Empleador

Es aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral. Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. (Diccionario De conceptos, 2016).

(Derecho 911, 2013) “Se designa a la parte que, en todo contrato de trabajo, abona el salario y recibe la prestación de los servicios del trabajador, se utiliza también el término de patrón, empresario”.

Patrono

Empresario, dador de empleo, relativo a empleador. La voz de patrono se utiliza para referirse a los contratistas de trabajo ejecutado por cuenta ajena. La característica es que el patrono es la dirección, poder de mando, la responsabilidad y abono directo o indirecto de los salarios (Derecho 911, 2013).

Seguro General de Salud Individual y Familiar

“Es uno de los seguros especializados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Protege al asegurado y su familia en las contingencias de enfermedad y maternidad” (Instituo Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016)**.**

Servicio doméstico

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella (Calle, 2010).

Tasa de desempleo

“Es una medida de la extensión del desempleo y se calcula como un porcentaje dividiendo el número de personas desempleadas por todas las personas que se encuentran en la fuerza laboral” (Enciclopedia Financiera, 2015).

"Es el porcentaje de personas que están en edad, condiciones y con la intención de trabajar, pero no tienen un trabajo en una cierta región (país, CCAA, ciudad, población…). (Taberner, 2016)

Tasa de empleo

"La tasa de empleo es una medida del grado en que la fuerza de trabajo de una economía participa en la producción, y es igual al cociente entre el número de ocupados y la población en edad de trabajar" (Uxó González, 2016)

> La tasa de empleo crece cuando una economía es capaz de reducir el porcentaje de paro sin reducir la tasa de actividad, cuando aumenta esta última sin generarse un mayor porcentaje de desempleo, o cuando aumenta la tasa de actividad a la vez que se reduce la tasa de paro (Suki, 2009).

Trabajador doméstico

"Es una de las ocupaciones más antiguas de las mujeres en la historia del mundo. Tiene vínculos con la esclavitud y diversas formas de servidumbre, incluyendo el colonialismo" (Confederación General del Trabajo (CGT), 2016).

> 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 (OIT, 1996-2016)

VI.- HIPÓTESIS

6.1.- Hipótesis general

La afiliación a empleadas domésticas tendrá un impacto significativo en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa. Periodo 2014 – 2015.

6.2.- Hipótesis específicas

La afiliación a empleadas domésticas por parte de sus empleadores mejorará la calidad de vida de las mismas.

Las políticas públicas potenciarán la afiliación al seguro social a empleadas públicas en la ciudad de Jipijapa.

Los beneficios obligatorios como la seguridad social para las empleadas domésticas en la ciudad de Jipijapa influirán directamente en el índice de empleo.

VII.- METODOLOGÍA

a.- Métodos

El desarrollo de la presente investigación tuvo como integrantes principales las empleadas y empleadores del servicio doméstico del cantón Jipijapa, manteniendo una dependencia directa con las fuentes de información tanto a nivel general como individual. Dónde la información obtenida mediante cuestionario con interrogantes cerradas aplicadas al mismo sector. Cabe señalar que la investigación es no experimental ya que no se manipularon variables y no se hizo experimento.

Método Inductivo.

El método inductivo permitió llegar a conocer las características de los procesos de afiliación y contratación de personal doméstico en una muestra representativa para construir una generalización de los aspectos existentes.

Método Deductivo.

El método deductivo partió de principios generales explicar y solucionar un problema en particular; en este caso la afiliación a empleadas domésticas y su impacto en el índice de empleo en la ciudad de Jipijapa.

Método de Análisis y Síntesis

Se plasmó un análisis situacional individual de las dos partes, del empleador y la empleada doméstica, enfatizando la relación que hay entre ambos, la aplicación de este método servirá para el tratamiento de las opiniones de los investigados.

Método Estadístico.

Se empleó para hacer un análisis e interpretación acerca de la situación del encuestado, lo cual facilitó la toma de decisiones para dar una solución a la problemática.

Método Histórico y Lógico

Con la aplicación del método histórico se revisó la trayectoria real sobre el número de afiliaciones que han existido años anteriores. Mientras que el método lógico investiga las leyes generales del funcionamiento y desarrollo de dichos fenómenos. Lo lógico no repite los detalles de lo histórico, sino que refleja teóricamente la esencia del fenómeno en este caso el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en contratar y asegurar al personal doméstico. Ambos métodos son complementarios y se encuentran vinculados íntimamente, la aplicación de este método servió para establecer las frecuencias y porcentajes de la información recopilada.

b.- Técnicas

Observación.

La técnica de la observación fue puesta en práctica evidenciando la vivencia de las mujeres que laboran como empleadas domésticas en el Cantón Jipijapa.

Encuesta.

Su aplicación fue dirigida a una muestra de las 534 empleadas domésticas que laboran en el cantón Jipijapa.

Entrevista.

Se elaboró un banco de preguntas dirigidas a la Directora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Jipijapa y al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Población y muestra

Población

La población universo donde se recabará la fuente de información primaria la cual se constituye la población universo de 534 empleadas doméstica información obtenida según cifras del IESS y Estadística del INEC Provincial de Manabí; para efectos de realizar el presente estudio se aplicó una muestra considerada de acuerdo a la siguiente formula:

n= tamaño de la muestra

Z= nivel de la confiabilidad 95% = 1.96

P= probabilidad de ocurrencia 50% = 0.50

Q= probabilidad de no ocurrencia 50% = 0.50

N= población 534

e= Nivel de significancia 5% = 0.05

$$\boldsymbol{n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(534)}{(1.96^2)(0.5)(0.5) + (534)(0.05^2)}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{(3.8416)(0.25)(534)}{(3.8416)(0.25) + (534)(0.0025)}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{512.8536}{0.9604 + 1.335}}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{512.8536}{2.2954}}$$

$$n = 223,43$$

La muestra corresponde a 223 personas que laboran como empleadas domésticas en el cantón Jipijapa.

c.- Recursos

Talento Humano

Investigadora

Tutora del Proyecto de Investigación

Empleadas domésticas

Empleadores/as

Servidores públicos del IESS

Materiales

Computadora

Cámara Fotográfica

Grabadora

Papel copia

Papel A - 4

CD*R

Pen Drive

Cinta de impresoras

Material de oficina

VIII.- PRESUPUESTO

CONCEPTOS	CANTIDAD	TOTAL $
Personal de apoyo	1	120,00
Material bibliográfico e internet	1	60,00
Material de escritorio	1	50,00
Movilizaciones	2	40,00
Fotocopias	3	8,10
CD-RW	2	1,00
Empastado de tesis	1	7,00
Imprevistos 10%	1	28,61
TOTAL		**314,71**

Valores que fueron autofinanciados por el/la egresado/a del presente estudio.

IX.- ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE RESULTADOS

Entrevista al Director del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

1.- ¿Cuántas empleadas existen registradas en la base de datos del IESS en Jipijapa?

Aproximadamente existen 534 empleadas domésticas.

2.- ¿Cuál ha sido el proceso de afiliación de domésticas con relación a la seguridad social?

Relativamente muy bueno, se podría afirmar que las reestructuraciones en la normativa legal han permitido ser más duros en relación a la exigibilidad de derechos y obligaciones entre empleadores y empleadas domésticas.

3.- ¿Los empleadores como han tomado la iniciativa que beneficia a las empleadas domésticas?

Algunos lo toman como si fuese una afectación, pero por falta de conocimiento ya que todo empleador en cualquier ámbito debe asegurar a sus empleados, pero estas personas no tomaban a la domesticas como lo que es, un trabajo como cualquier otro.

4.- ¿Cómo es el proceso sobre los despidos?

Lamentablemente en el Ecuador los empleadores de las personas que tienen labores domésticas no quieren ejercer una responsabilidad y para evadir cumplir con la ley

prefirieron despedirlas porque aducen que no tienen ingresos suficientes para cumplir con las normas de seguridad social y contratación.

5.- ¿Han iniciado algún tipo de capacitación que les permita conocer a los empleadores el sistema de contratación, afiliación, conocer sobre derechos y obligaciones?

Claro que sí, ese es nuestra labor incentivar a que los empleadores cumplan con la responsabilidad de asegurar a sus empleados como lo dice la Constitución, aunque existe un poco de resistencia en querer recibir esta capacitación.

6.- ¿Cuál fue el resultado de las campañas de afiliación que emprendieron las direcciones regionales del IESS a los empleadores y afiliados?

En realidad, la campaña se inició en ciudades grandes, pero si hablamos en forma generalizada el procedimiento ha sido beneficioso, aunque se reconoce que han habido despido.

7.- ¿Han recibido denuncias de parte de las empleadas domésticas hacia sus empleadores?

Si efectivamente, pero algunas empleadas domésticas tienen temor de hacerlo. Aunque nosotros no somos una Institución sancionadora, de eso se encarga el Ministerio de Relaciones Laborales.

8.- ¿Estarían de acuerdo que los centros de educación superior implementaran capacitaciones a los afiliados y empleadores sobre las normas de contratación laboral?

Por supuesto, existe una corresponsabilidad entre los centros de educación superior y las entidades públicas, nosotros como institución podemos prestar cualquier contingente que se necesite para brindar capacitaciones sobre los temas de afiliación, así como también nos encargaríamos de convocar a nuestros compañeros del Ministerio de Relaciones Laborales para que formen parte de esta capacitación.

Entrevista a Servidor Público del Instituto Nacional Estadística y Censo Manabí.

1. ¿Sobre las encuestas que realizan anualmente, dentro del sector población económicamente activa, han tomado en cuenta a las personas que laboran como empleadas domésticas?

Si, se toma como sectores y la rama de actividad.

2. ¿Cuál es el nivel de instrucción de las personas que laboran como empleadas domésticas?

Primaria incompleta, en algunos casos se observa que hay bachilleres y personas jóvenes que son una cantidad mínima estudian en universidades, pero por falta de empleos en otros sectores optan por trabajar como empleadas domésticas.

3. ¿Cuál es el escenario de las empleadas domésticas con relación a la normativa legal que las beneficia?

Las empleadas domésticas han podido gozar de beneficios como la seguridad social, a la vez un trabajo digno en cuanto a horas y vacaciones; por otra parte, esto ha traído consecuencias en algunos casos existe un gran número de desempleadas a razón de ello, por lo que han optado algunas en trabajar sin exigir sus derechos.

4. ¿Se observa un impacto en el desempleo después de esta reforma?

Bueno, según los resultados de los censos, no se observa un impacto tan fuerte ya que creo yo que se tomó otras medidas como contratar por menos tiempo y no despedir personal.

Encuestas a las empleadas domésticas de la ciudad Jipijapa

1.- ¿Su empleador la afilió al IESS?

Tabla 1: Afiliadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	63	29%
No	115	51%
No responde	45	20%
Total	**223**	**100%**

Fuente: encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 1

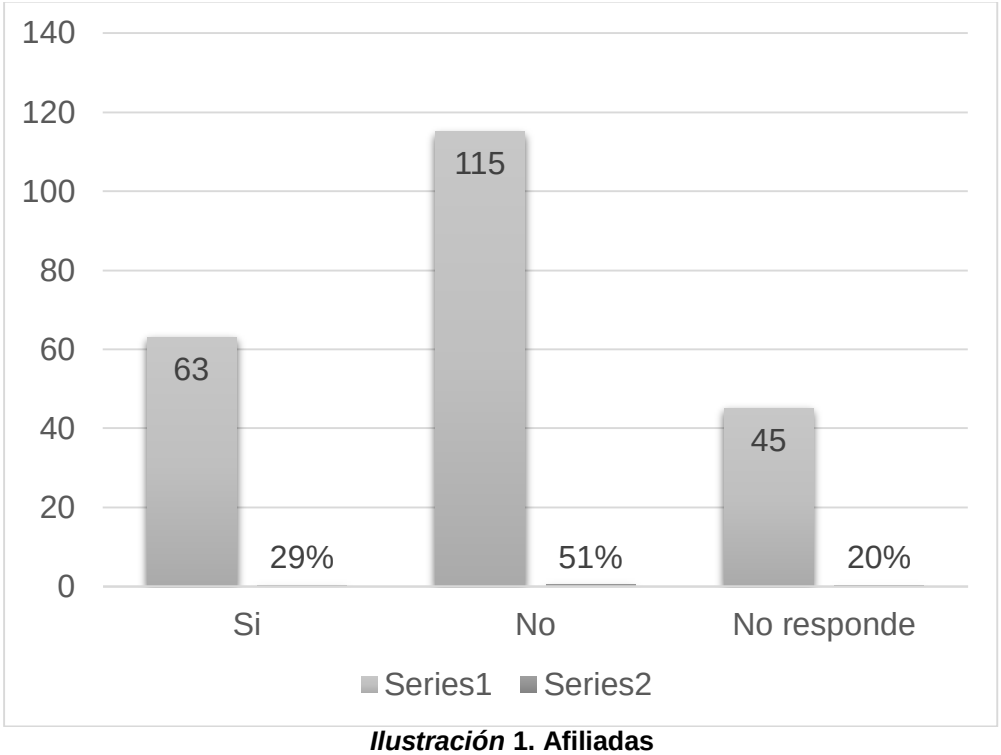


***Ilustración* 1. Afiliadas**

Análisis e Interpretación de resultados

Al preguntar sobre su afiliación al Seguro Social respondieron lo siguiente: el 51% aludieron no estarlo, el 29% si están afiliadas y el 20% prefirieron evadir la pregunta.

Con estas cifras se demuestra que no se está cumpliendo con la normativa de afiliar a las empleadas domésticas y que son pocas las personas que acatan y respetan esta orden.

2.- ¿Cuál es el salario que percibe por su trabajo?

Tabla 2: Salario

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sueldo básico	64	29%
Sueldo inferior al básico	159	71%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 2

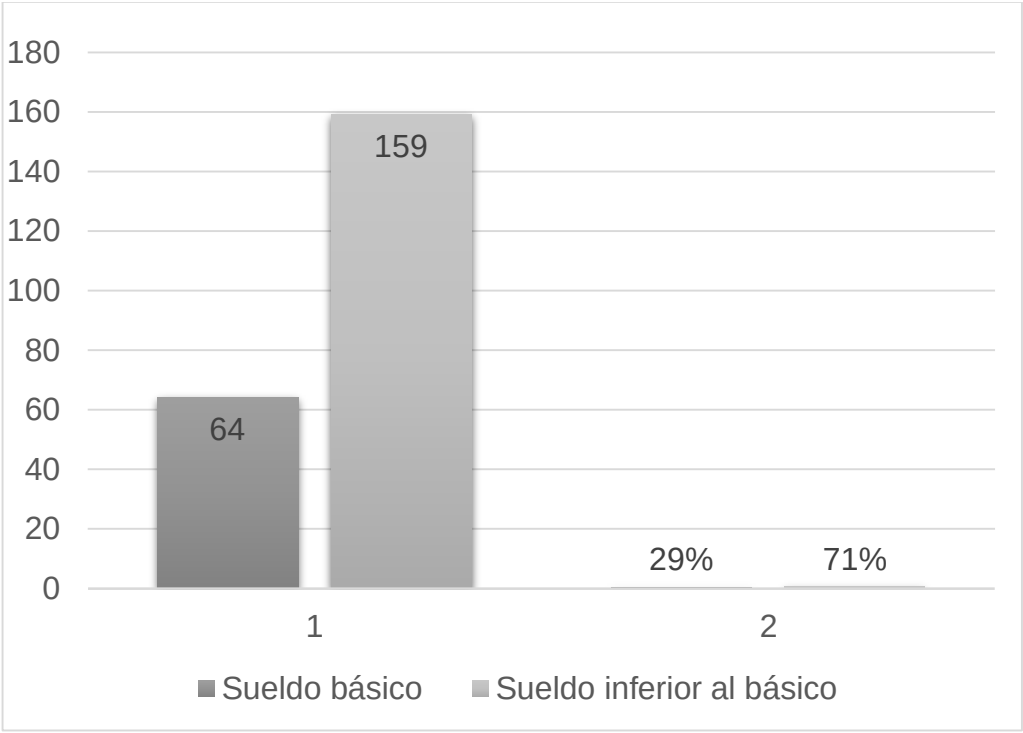


***Ilustración* 2. Salario**

Análisis e Interpretación de resultados

De 223 encuestadas el 29% afirma percibir un sueldo básico, mientras el 71% restante percibe sueldos inferiores al sueldo básico.

Estas mujeres que laboran como empleadas domésticas mencionan que no se sienten a gusto ya que consideran que se les debe subir el sueldo ya que lo que les pagan no alcanza para satisfacer sus necesidades, pero también afirman que no hay más empleo y por esta razón se mantienen en sus empleos

3.- ¿Bajo qué modalidad usted fue contratada para laborar?

Tabla 3: Contrato

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Puertas adentro	195	87%
Puertas afuera	29	13%
Total	**224**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 3

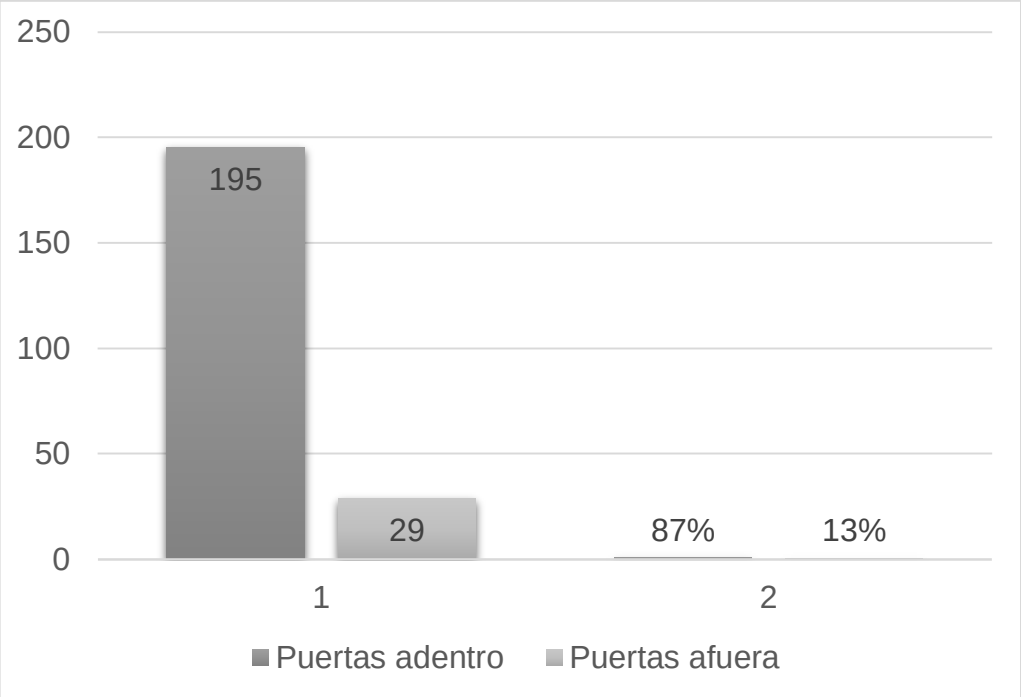


***Ilustración* 3. Contrato**

Análisis e Interpretación de resultados

De acuerdo a la encuesta realizada el 87% afirma que labora puertas adentro, y el 13% de las personas encuestadas sostienen que laboran puertas afuera.

El 87% da como justificativo que su lugar de residencia es lejos de Jipijapa y es más conveniente su estadía en el lugar de empleo, el 13% respondió que trabajan puertas afuera por diversos motivos como la de tener hijos menores de edad.

4.- ¿Cuantos días labora en su lugar de trabajo?

Tabla 4: Días laborables

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
5 días	120	54%
6 días	95	43%
7 días	8	4%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 4

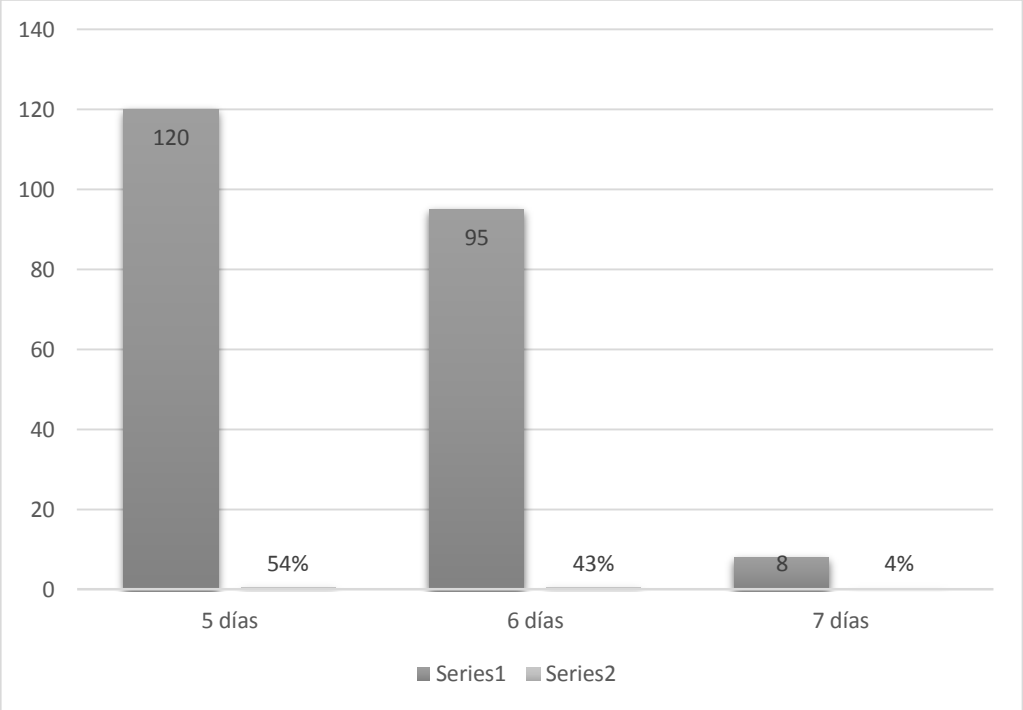


***Ilustración* 4. Días laborables**

Análisis e Interpretación de resultados

El 53% de las encuestadas aseveran que laboran cinco días a la semana, mientras un 43% afirman trabajar seis días a la semana esto comprende de lunes a sábado, y por último se tiene un 4% de empleadas domésticas que afirman laborar 7 días a la semana.

Mencionan además que no les pagan horas extras, pero que cuando no pueden llegar a trabajar, estos les descuentan el día de su sueldo.

5.- ¿Qué tareas realiza en casa de su empleador?

Tabla 5: Tareas encomendadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Cuidado de niños	31	14%
Limpieza de la casa	38	17%
Cuidado de adultos mayores	5	2%
Cuidado de personas enfermas	21	9%
Cocina	128	57%
Total	**223**	**100%**

Fuente: encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 5

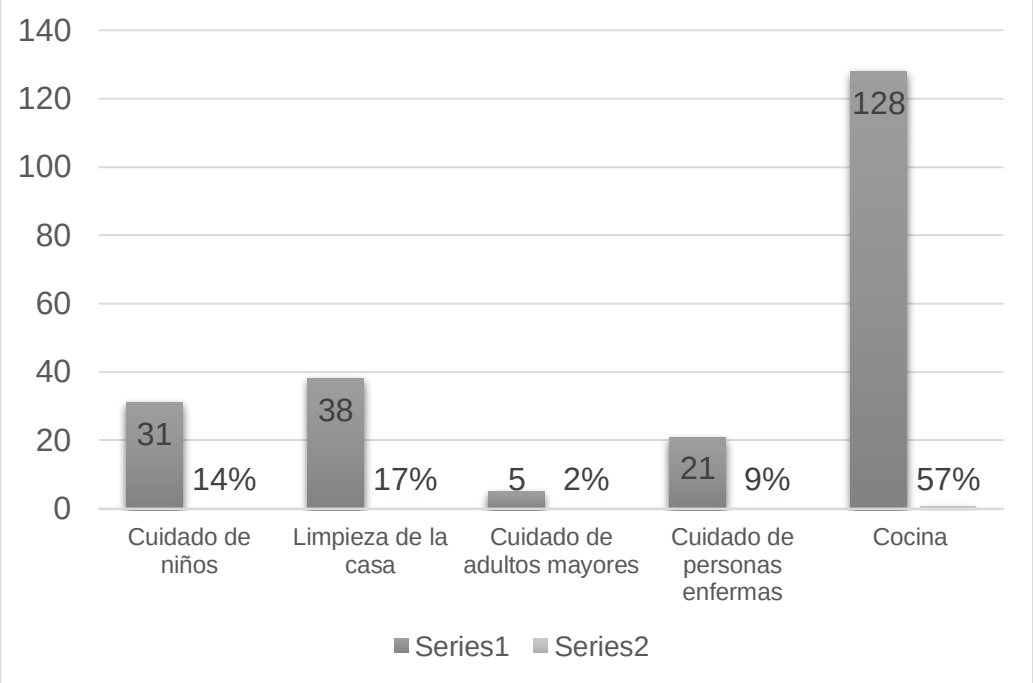


***Ilustración* 5. Tareas encomendadas**

Análisis e Interpretación de resultados

Con respecto a la pregunta de las ocupaciones que realizan en sus lugares de trabajo respondieron lo siguiente: El 57% se dedican a la cocina, el 17% de las mujeres hacen la limpieza de la casa, el 14% son contratadas para cuidar niños, el 10% cuidan a personas enfermas y el 2% que es el promedio más bajo se dedican a cuidar adultos mayores.

Son actividades diferentes, sin embargo, todas aseveran que su trabajo es muy cansado y debe ser uno de los mejores remunerados ya que deben dedicar tiempo, paciencia, responsabilidad y gran cuidado como cualquier otro trabajo ejecutivo.

6.- El trato que recibe por parte de su empleador/a es:

Tabla 6: Relación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	98	44%
Muy bueno	70	31%
Bueno	28	13%
Regular	17	8%
Malo	10	5%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 6

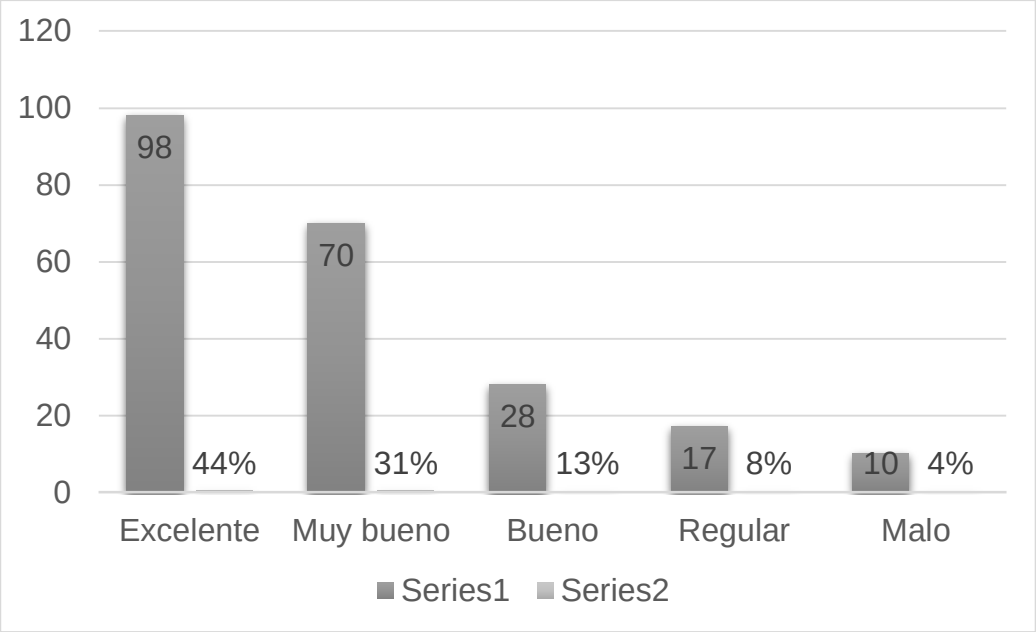


***Ilustración* 6. Relación**

Análisis e Interpretación de resultados

El 44% de encuestados afirma que es excelente el trato ya que existe un respeto y una confianza mutua; seguido del 31% de las encuestadas quienes considera que es muy bueno; mientras que un 13% se inclinan por la opción bueno; el 8% testifica que es regular y finalmente el 4% manifiesta que el trato lo califica como malo, por la cantidad de actividades que realizan en un día.

Cabe mencionar que en ninguno de los casos existe maltrato físico.

7.- ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Tabla 7: Estudio

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sin nivel	25	11%
Primaria incompleta	85	38%
Primaria completa	78	35%
Secundaria incompleta	24	11%
Secundaria completa	11	5%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 7

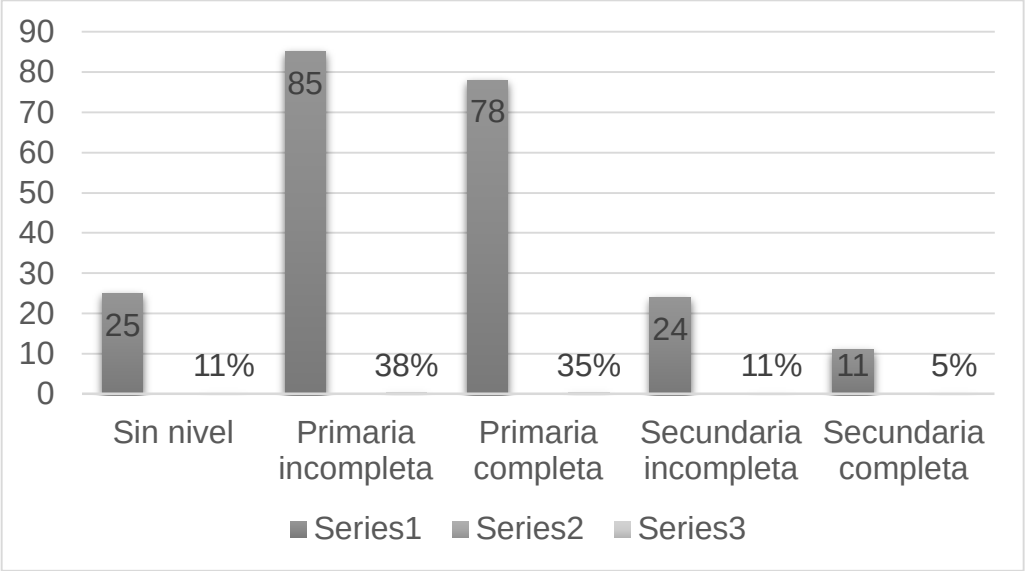


***Ilustración* 7. Estudio**

Análisis e Interpretación de resultados

El 38% afirma tener primaria incompleta; el 35% de encuestadas aseguran haber culminado la primaria; seguido por el 11% que no tiene ningún nivel de educación; el 11% que asevera tener secundaria incompleta y finalmente se presenta un 5% de personas que tienen secundaria completa.

Se puede decir que su nivel de educación no permite que realicen otra ocupación y es lo que las obliga a trabajar como empleadas domésticas en las condiciones que su empleador disponga.

8- ¿Cuánto tiempo lleva laborando como empleada doméstica?

Tabla 8: Años en la ocupación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 12 meses	20	9%
De 1 a 5 años	33	15%
De 6 a 10 años	72	32%
De 10 años a más	98	44%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 8

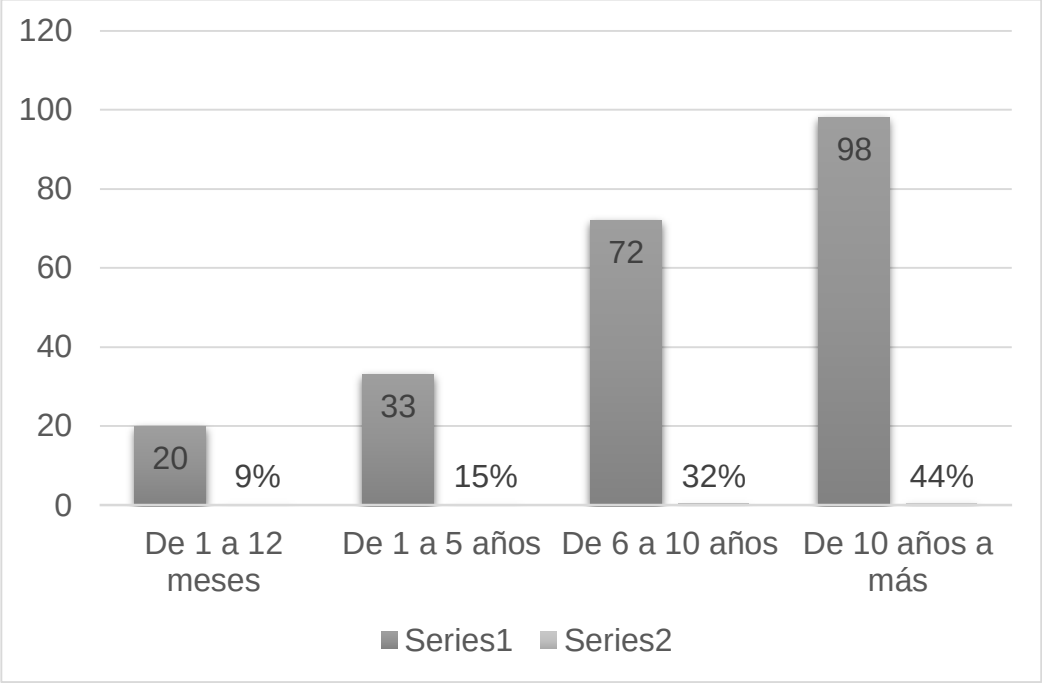


***Ilustración* 8. Años en la ocupación**

Análisis e Interpretación de resultados

El 44% de las mujeres encuestadas tienen más de 10 años como empleadas domésticas, el 32% entre 6 a 10 años, el 15% de 1 a 5años y el 9% entre 1 a 12 meses ocupando este cargo.

Es decir que muchas de ellas están desperdiciando años de trabajo debido a que siendo aseguradas tendrían años de aportaciones al IESS, pero muchas no saben la importancia de aquello.

9.- ¿Se siente a gusto con la labor que realiza?

Tabla 9: Satisfacción laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	104	47%
No	85	38%
A veces	34	15%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 9

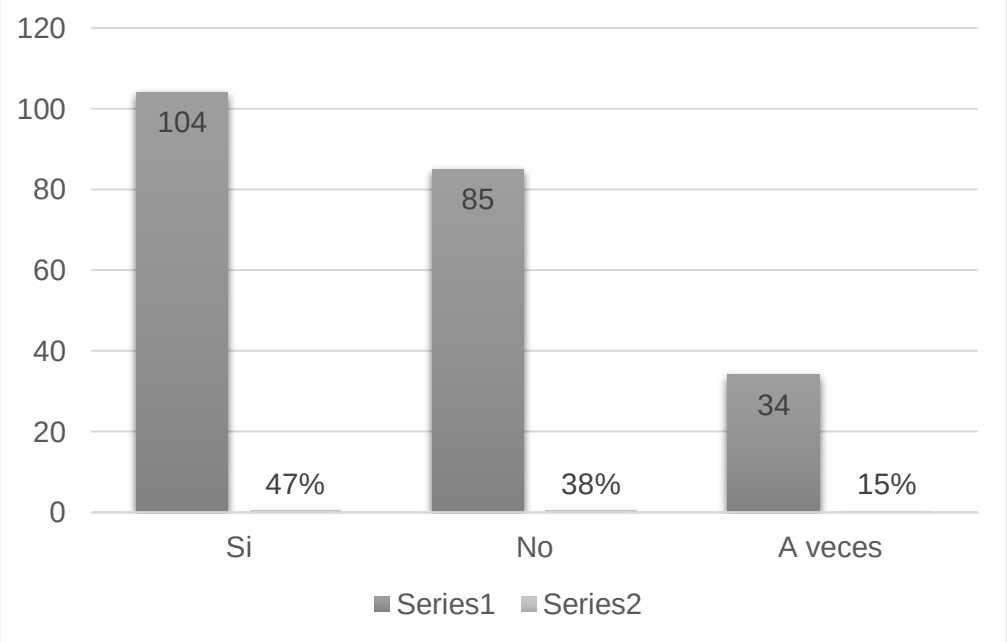


***Ilustración* 9. Satisfacción laboral**

Análisis e Interpretación de resultados

El 47% si se encuentran satisfecha, seguido del 38% que afirman no encontrarse a gusto y un 15% indican que a veces.

Una de las razones por las que no se encuentran satisfechas es por que atestiguan que trabajan duro y no se reconoce o se valora su trabajo y por ello no pueden llevar una vida con comodidades, otras indican que es lo que les gusta hacer por ello ante cualquier situación su trabajo lo hacen con cariño.

10.- ¿La labor que realiza le ha permitido mejorar su calidad de vida?

Tabla 10: Calidad de vida

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	109	49%
No	45	20%
A veces	69	31%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 10

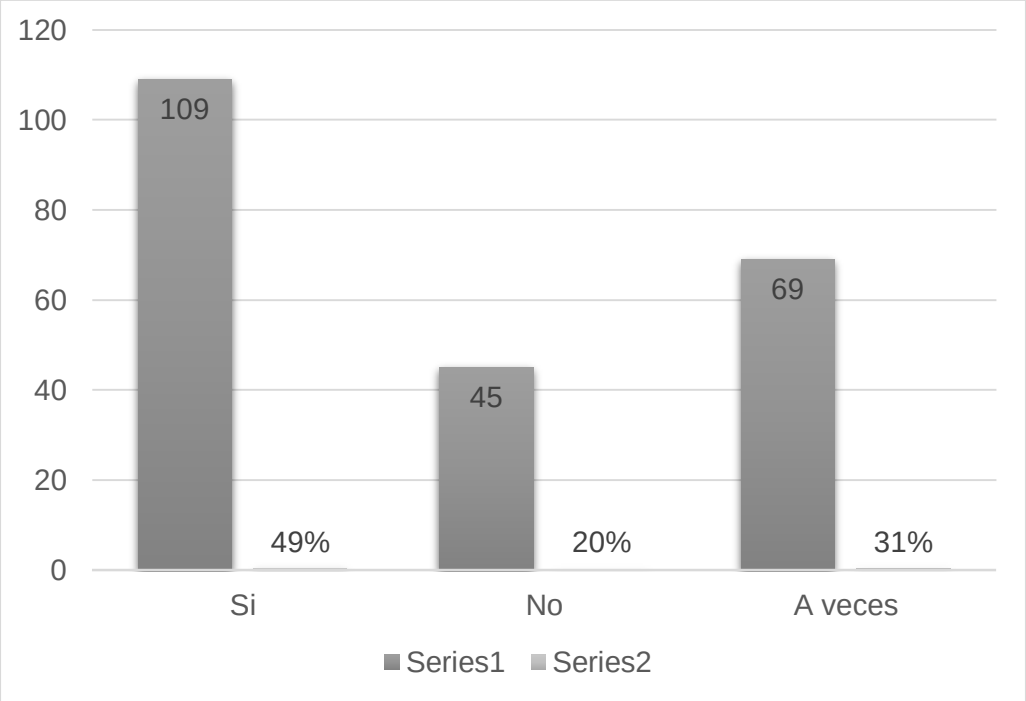


***Ilustración* 10. Calidad de vida**

Análisis e Interpretación de resultados

El 49% afirma que si, pues sostienen que gracias a su trabajo pueden mantener a sus familiares, el 31% se inclina por la opción a veces ya que mencionan que con el sueldo percibido solo satisfacen unas de sus necesidades y finalmente un 20% de personas encuestadas sostienen que no, ya que sus gastos son mayores al salario recibido.

Un gran porcentaje indica que si han mejorado su calidad de vida.

11.- ¿Dónde se atiende cuando se enferma?

Tabla 11: Atención médica

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Clínica privada	13	6%
Médico privado	27	12%
IESS	52	23%
Hospital público	86	39%
Farmacia	30	13%
Se cura con hierbas medicinales	15	7%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 11

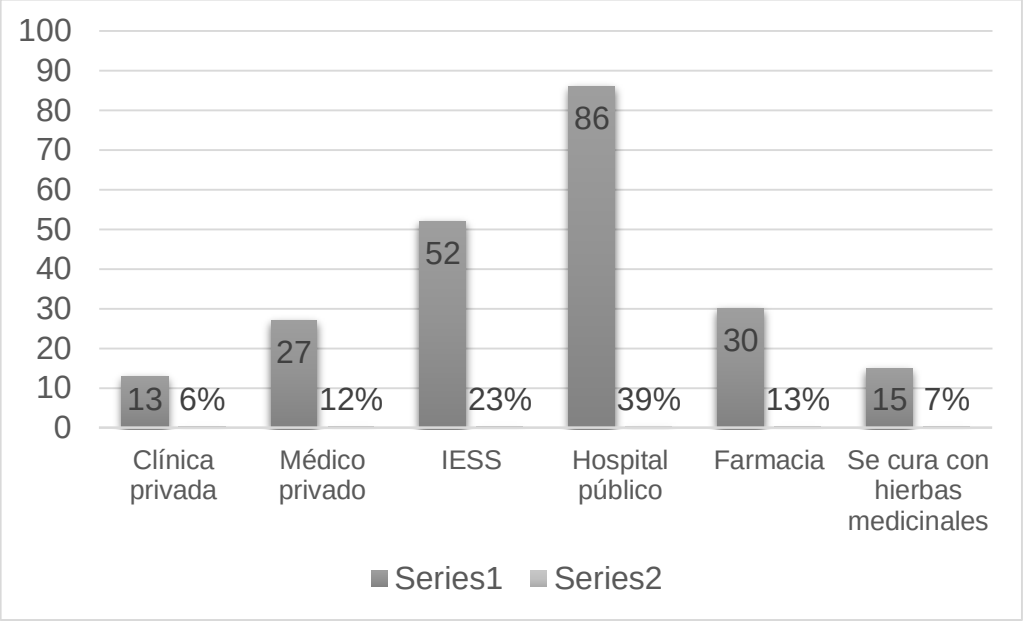


***Ilustración* 11. Atención médica**

Análisis e Interpretación de resultados

El 39% optan por atenderse en los hospitales públicos pues señalan que la atención es buena y gratuita; un 23% se atienden en el IESS ya que opinan que debe ser aprovechado el valor que se descuenta a su sueldo; el 13% de encuestadas prefieren automedicarse acudiendo a farmacias con el fin de que les vendan lo que sea sugerido a su necesidad; el 12% afirman que tienen fe a algunas de sus plantas medicinales por lo que se curan.

Tomando medicina natural; el 7% se inclinan por la opción médico privado y finalmente solo el 6% se atiende en clínicas privada.

12.- ¿Cómo considera que ha sido la ley de seguro social dirigida a las empleadas domésticas

Tabla 12: Ley de seguro a empleadas domésticas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	199	89%
Muy buena	24	11%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	0	0%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 12

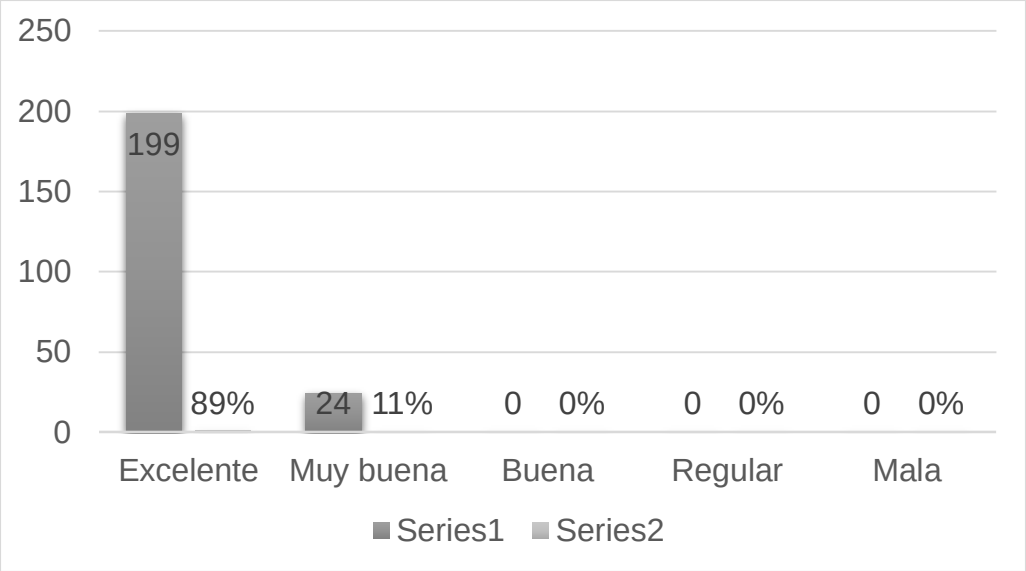


***Ilustración* 12. Ley de seguro a empleadas domésticas**

Análisis e Interpretación de resultados

El 89% de las encuestadas afirma que ha sido excelente que se tome en cuenta a las empleadas domésticas sin embargo dicen que no están tan informadas sobre el tema, mientras que el 11% restante no se ve muy convencido de que sea excelente.

Por ello al dar su respuesta optaron por decir que era buena ya que consideran que a pesar de los beneficios que esto brinda, eso ha incidido en la generación de despidos laborales, y resistencia para contratar empleadas domésticas.

13.- ¿Tiene conocimientos de sus derechos jurídicos y de sus obligaciones como empleada doméstica?

Tabla 13: Derechos y obligaciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	8%
No	205	92%
Total	223	100%

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 13

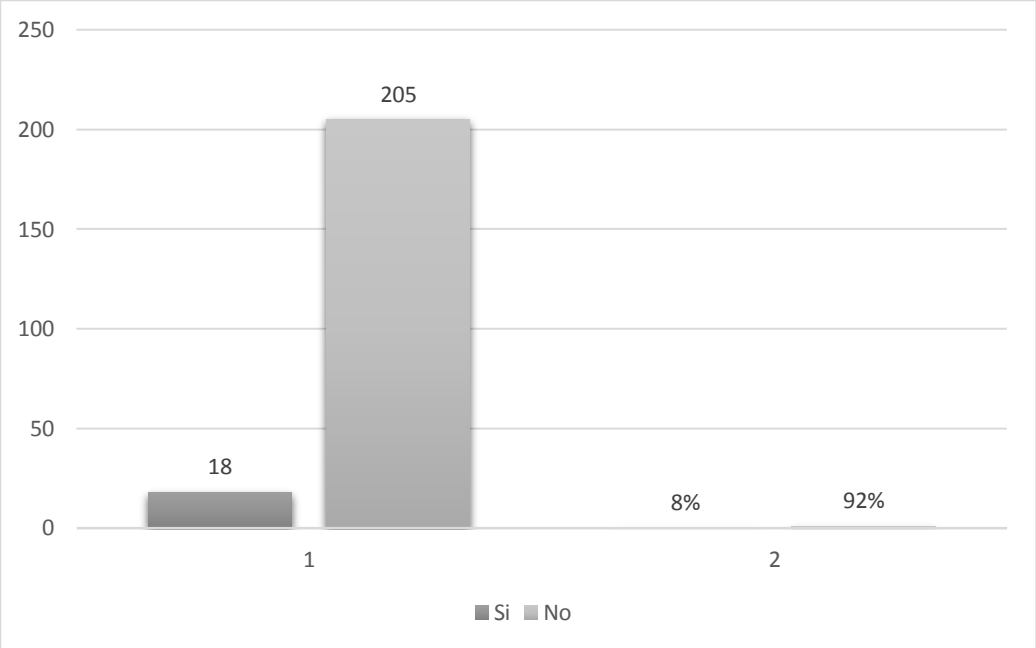


***Ilustración* 13. Derechos y obligaciones**

Análisis e Interpretación de resultados

Respecto a esta interrogante, el 92% respondió que no y solo el 8% dice tener conocimiento.

El mayor porcentaje menciona que no tienen a quien recurrir para saber lo más relevantes sobre sus derechos.

14.- ¿Qué opina sobre los talleres de capacitación con relación a su trabajo?

Tabla 14: Taller de Capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Son necesarias	223	100%
No son necesarias	0	0%
Total	**223**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a empleadas domésticas en la ciudad Jipijapa
Elaboración: Irma Valeria Chóez Marcillo

Gráfico 14

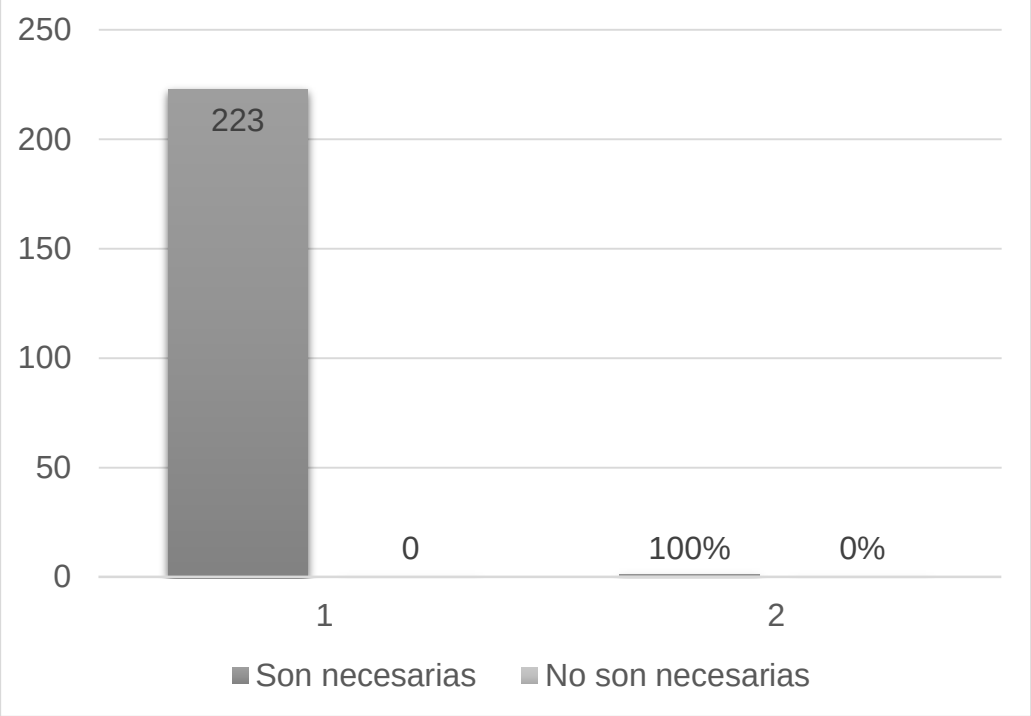


***Ilustración* 14. Taller de Capacitación**

Análisis e Interpretación de resultados

En lo concerniente a esta pregunta, el 100% respondió que son necesarios los talleres de capacitación.

Al analizar este resultado de las encuestadas podemos darnos cuenta de que todas las empleadas domésticas están interesadas en saber completamente de sus beneficios y derechos mediante una capacitación, pues consideran que se sentirán más seguras a la hora de decidirse por un empleo.

9.1.- Conclusiones

Una vez realizado el presente levantamiento de la información se obtuvieron las siguientes conclusiones sobre esta investigación:

Con el diagnóstico situacional se pudo descifrar que el número de empleadas domésticas asciende aproximadamente a 534 personas, las mismas han sido afiliadas por sus empleadores en la ciudad de Jipijapa.

De acuerdo a la legislación ecuatoriana vigente, el aporte que generan las empleadas domésticas ha estado oculto dentro de la cuantificación de empleo, sin embargo, como política pública que le brinde apoyo a las empleadas domésticas en la generación de fuentes de trabajo en la ciudad de Jipijapa.

Los efectos en el mercado laboral de los beneficios obligatorios y de afiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas no han tenido el resultado esperado por lo que se considera que intervengan organismos competentes que estén a favor del trabajador ecuatoriano específicamente a las personas que laboran en la parte doméstica.

9.2.- Recomendaciones

Se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

Capacitar a las empleadas domésticas sobre los derechos y/o beneficios que tienen las personas que laboran en este sector, así como sus obligaciones, muchas de ellas desconocen por lo que optan por renunciar a la afiliación al Seguro Social.

Seguir realizando propuestas que mejoren la calidad de vida de las personas, esto representa la labor que realizan los centros de educación superior y la comunidad, de esta manera se cumple el compromiso.

Efectivizar los lineamientos que estipula el Código de Trabajo, hacerles conocer a los empleadores que las instituciones involucradas con el sector laboral, representadas por el IESS y el Ministerio de Trabajo velan permanentemente por el cumplimiento de los derechos y beneficios que tienen los trabajadores, por lo que se debería aplicar sanciones a quienes omitan o evadan la Ley.

X.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO / ACTIVIDADES	MESES/2016																													
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Metodología de la investigación y Estadística.																																
Pre defensa de los avances de los proyectos de investigación.																																
Desarrollo de la estructura de los proyectos de investigación.																																
Trabajo con docentes tutores																																
Entrega de trabajos de titulación																																
Revisión del proyecto																																
Correcciones de la Comisión de revisión de la Carrera.																																
Sustentación																																
Entrega de empastados y CD																																
Titulación																																

XI.- BIBLIOGRAFÍA

Acosa, F. (2015). Teoria del valor del trabajo Adam Smith. Obtenido de http://www.puce.edu.ec/economia/efi/index.php/economia-internacional/12-teoria-clasica/58-teoria-del-valor-trabajo-adam-smith

Afuah, A. (1999). La Dinamica de la Innovación Organizacional. MÉXICO.

Andrade Orozco, A. (2014). *http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/1917/1/T-UCSG-PRE-ESP-CFI-13.pdf*.

Antonio, C. S. (s.f.). *Elaboraciones básicas y platos elementales con hortalizas, legumbres secas ...*

Antonio, C. S. (s.f.). *Elaboraciones básicas y platos elementales con hortalizas, legumbres secas ...*

Aquino, T. D. (1225-1274).

Argoti Ch, A. (16 de Junio de 2011). *Algunos elementos sobre la toeria clasica del empleo y la versión keynesiana*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=szHsV7ytGsTAqAXi2rLoCA#q=macroeconomia+teorias

Armendáris Pilay, G. (04 de 07 de 2015). Presidente de la asociación 24 de mayo. (W. Sancán Coello, Entrevistador)

Banco Central del Ecuador. (2013). *bce. Obtenido de http://contenido.bce.fin.ec/home1/estadisticas/bolmensual/IEMensual.j sp.*

Barba. M, J. (28 de Marzo de 2016). *Concepto de empleo*. Obtenido de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf

Benavides , C., & Tejado, H. (s.f.). *Desafios actuales de la industria de pescado y mariscos Desarrollo de ingredientes Innovadores.*

Benavides, C., & Tejada, H. (s.f.). *Desafios Actuales de la Industria de Pescado y Marisco.* Granotec Ecuador.

Benitez, Marta; Calvo, María. (Noviembre de 2012). *Manual de trabajo doméstico remunerado*. Obtenido de http://www.unicef.org/paraguay/spanish/Manual-trabajo-domestico(1).pdf

BERENZ, Z. (1997). XIII Instituto Tecnológico Pesquero del Perú. *Curso Internacional Tecnología de Procesamiento de Productos Pesqueros.* . Callao (Perú):.

Bravo Alarcón, A. (2008).

Brisa Presidente. (27 de 08 de 2011). *cliente-consumidor-comprador-usuario-fidelidad*. Obtenido de https://brisapresidente.wordpress.com/2011/08/27/cliente-consumidor-comprador-usuario-fidelidad/.

Brisa, P. (2011). *Cliente + Consumidor + Comprador + Usuario = FIDELIDAD.* Obtenido de BrisaPresidente´s Blog INTERNATIONAL MARKETING:

https://brisapresidente.wordpress.com/2011/08/27/cliente-consumidor-comprador-usuario-fidelidad/

Calle, C. M. (Noviembre de 2010). *Efectos de la actual regulación del servicio doméstico*. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/865/1/t334.pdf

Carlos A. Martínez Vidal, D. (1993 - 2002). Sistemas de innovación. *Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, pág. 5.

Caro Sanchez, A. (s.f.). *Elaboraciones básicas y platos elementales con pescados, crustáceos y...*

Cevallos, F. (2005). *SIISE*. Obtenido de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Empleo/ficemp_T10.htm

(19 de 09 de 2010). *Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización.*

(22 de 09 de 2010). *Código Orgánico de Planificación y Finanzas públicas.*

Colás Griñán, S. (2010). *Diferentes enfoques del análisis del empleo en latearía económica*. Obtenido de http://www.eumed.net/ce/2007b/scg.htm

Confederación General del Trabajo (CGT). (2016). *¿Qué es el Trabajo Doméstico?* Obtenido de http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico/que-es-el-trabajo-domestico

Daniela P, Cecilia C, Daniela R. (1 de Noviembre de 2004). *Monografias*. Obtenido de Calidad de Vida: Una Perspertiva Individual: http://www.monografias.com/usuario/perfiles/arbeyt/monografias

Daniela Palacios, C. C. (2004).

de Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La Aljaba*, 1. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100010

Definiciones. (s.f.). Obtenido de http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/p601/definiciones.html

Derecho 911. (14 de 04 de 2013). Obtenido de http://derecho911.blogspot.com/2013/04/empleado-empleador-trabajador-clases_14.html

Desarrollo economico. (s.f.). Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_econ%C3%B3mico.

Diario. (16 de junio de 2011).

Diario el Comercio. (12 de Agosto de 2014). Obtenido de http://www.elcomercio.com/actualidad/codigo-penal-trabajador-iess-afiliado.html

Diario La Hora. (21 de Febrero de 2011). Obtenido de http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101098344/-1/Beneficios_de_las_empleadas_dom%C3%A9sticas.html#.V5YiVuvhDIU

Diario PP el verdadero. (31 de Enero de 2012). *IESS registra más afiliaciones de domésticas*. Obtenido de http://www.ppelverdadero.com.ec/pp-comerciante/item/iess-registra-mas-afiliaciones-de-domesticas.html

Diccionario De conceptos. (28 de Marzo de 2016). *Definición de empleador*. Obtenido de http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador

Domestico, S. (17 de 04 de 2015). *universojus.com*. Obtenido de http://universojus.com/definicion/servicio-domestico

Drucker, P. (1909- 2005).

Drucker, P. (1986). *la innovacion y el empresario innovador.* EDHASA.

Drucker, P. F. (1981). *Gestión Dinámica.* Hispano Europea.

Eduardo, A. V. (12 de Febrero de 2013). *Conceptos de macroeconomia*. Obtenido de http://www.gestiopolis.com/conceptos-macroeconomia/

El Diario. (jueves 16 de junio de 2011). *Manabí concentra el 80% de la pesca*.

Enciclopedia Financiera. (2015). *índice de desempleo*. Obtenido de http://www.enciclopediafinanciera.com/indicadores-economicos/tasa-de-desempleo.htm

es.scribd.com/doc. (s.f.). Recuperado el 08 de JULIO de 2015

Excelsior. (23 de Marzo de 2015). *Empleo doméstico "casi es esclavitud".* Obtenido de http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/03/30/1016257

FAO. (2013). Cuestiones de sostenibilidad en la pesca de captura marina.

Food and Agriculture Organization. (2013). Obtenido de Obtenido de ftp://ftp.fao.org/FI/STAT/summary/inicio.htm,.

Francois Chenais. (s.f.).

Galbrait, J. (1984).

Garcia. A, J. (Junio de 2016). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Obtenido de https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!

Generación Geoinformación para la gestión del territorio a nivel nacional escala1:25000. (2012). Obtenido de http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PDOT/ZONA4/NIVEL_DEL_PDOT_CANTONAL/MANABI/JIPIJAPA/IEE/MEMORIAS_TECNICAS/mt_jipijapa_socioeconomico.pdf

Gerencie. (11 de Julio de 2016). *Gerencie.com*. Obtenido de http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-con-trabajadores-del-servicio-domestico.html

Goren, Nora ; Trajtemberg, David; Díaz, Estela . (Diciembre de 2010). *Situación del trabajo en casas particulares: Hacia el reconocimiento de los derechos laborales*. Obtenido de http://www.artemisanoticias.com.ar/images/FotosNotas/Informe%20N%C2%BA2%20CEMyT.pdf

Guerrero, A. (2015). El mercado de servicio doméstico en el Ecuador. *Foro Economía del Ecuador*, 1.

Héctor, P. L. (2013). *Ciencia Innovación y Producto.*

Hidalgo, P. J. (1997). *Gestión e Innovación. Un enfoque estratégico.*

http://cci-calidad.blogspot.com. (2008).

http://es.scribd.com. (s.f.). Recuperado el 08 de JULIO de 2015, de http://es.scribd.com/doc/15872656/pescados y mariscos.

http://es.slideshare.net. (s.f.). Obtenido de http://es.slideshare.net/jotah26/pesquera-finisterrae-ltda.

http://gestiondocumental. (2010). *INNOVACION EN LA GESTION EMPRESARIAL*.

http://innovacion-tecno.blogspot.com. (s.f.).

http://www.alimentosecuador.com. (s.f.).

http://www.angelfire.com/. (s.f.).

http://www.basculasbalanzas.com. (s.f.).

http://www.desarrollosocial.gob.ec. (2013).

http://www.expomaquinaria.es/wpblog. (18 de 12 de 2011).

http://www.fao.org/docrep. (s.f.). Obtenido de http://www.fao.org/docrep/v4440t/v4440T0e.htm#TopOfPag.

http://www.fao.org/docrep. (s.f.). *http://www.fao.org/docrep/v4440t/v4440T0e.htm#TopOfPage*.

http://www.gobiernogalapagos.gob.e. (s.f.).

http://www.gobiernogalapagos.gob.e. (s.f.).

http://www.gobiernogalapagos.gob.ec. (s.f.). *participacion-ciudadana*.

http://www.granotec.com/ecuador/. (s.f.).

http://www.monografias.com. (s.f.). Obtenido de http://www.monografias.com/trabajos39/alimentacion-peces/alimentacion-peces2.shtml#ixzz3iZfaH1gJ.

http://www.monografias.com. (s.f.). *ww.monografias.com/trabajos15/innovacion-tecno/innovacion-tecno.shtml.*

http://www.visionindustrial.com. (s.f.).

http://www.visionindustrial.com. (s.f.).

http://www.visionindustrial.com.mx/. (s.f.). Recuperado el 20 de junio de 2015, de industria/la-tecnica/%C2%BFque-es-la-tecnologia.html.

http://www.webandmacros.com. (2006). Obtenido de /innovacionconceptos.htm.

https://callerealfm.wordpress.com . (s.f.).

https://callerealfm.wordpress.com. (2009).

https://callerealfm.wordpress.com/. (17 de 07 de 2009).

Ibarra, H. L. (15 de Julio de 2010). *Teoria del Empleo y el Desempleo*. Obtenido de Gestiopolis.com: http://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/

Iinnovación tecnológica. (viernes 15 de marzo de 2013). Obtenido de http://innovacion-tecno.blogspot.com/.

INEC. (2010).

INEC. (2010).

INEC. (2016). *Índice de Empleo, Remuneraciones y Horas Trabajadas (IER)*. Obtenido de http://www.inec.gob.ec/estadisticas/?option=com_content&view=article&id=89

Innovación tecnológica . (s.f.). Obtenido de http://www.powershow.com/view/3c1776-NjU2Y/INOVACION_TECNOL_GICA_Y_MERCADO_powerpoint_ppt_presentation.

Innovación Tecnológica Ideas Básicas. (2001). Fundación COTEC.

Instituo Ecuatoriano de Seguridad Social. (28 de Marzo de 2016). *Definición de Seguro General*. Obtenido de http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/seguro-de-salud

Kisner, M. (Septiembre de 2013). Pesca.

Kotler, A. &. (1997).

Lovillo, R. A. (2014).

Machado, F. M. (1997). *Gestión tecnológica para un salto en el desarrollo industria Libro l.*

Mackenzie, J. A. (1982).

Martín A, A. (2007). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

Michael, P. (1990).

Ministerio de Agricultura, G. A. (2013). Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca de Ecuador.

Moncayo, K. (2014). *Análisis histórico jurídico de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano.* Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/6963

Morin. (s.f.). *http://www.visionindustrial.com.mx/industria/la-tecnica/%C2%BFque-es-la-tecnologia.html.* Obtenido de Visión Industrial.

Neyes. (s.f.).

Neyes. (1985).

OIT. (1996-2016). *OIT*. Obtenido de http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang--es/index.htm

Parrales , J. (04 de 07 de 2015). Presidente de la asociación 7 de junio. (W. Sancán Coello, Entrevistador)

PDOT Cantonal Jipijapa. (s.f.). *http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PDOT/ZONA4/NIVEL_DEL_PDOT_CANTONAL/MANABI/JIPIJAPA/IEE/MEMORIAS_TECNICAS/mt_jipijapa_socioeconomico.pdf.* Recuperado el 07 de 2015

PDyOT del GAD Municipal del Cantón Jipijapa. (2011). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.*

Peña Garay, R. (09 de 01 de 2010). *http://es.scribd.com.*

Pesca. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Pesca.

Pescado. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Pescado .

Pescados y Mariscos. (s.f.). Obtenido de http://myslide.es/documents/pescados-y-mariscos.html.

Petty, W. (1623-1687).

Pilar De todos. (26 de Agosto de 2006). Empleadas domésticas, esclavas del siglo XXI. *Pilar de Todos*, pág. 1. Obtenido de http://201-212-6-143.prima.net.ar/20060826/esclavas.htm

Pin Figueroa, F. (04 de 07 de 2015). Presidente de la asociacion 18 de agosto. (W. Sancán Coello, Entrevistador)

Puga Criollo, K. D. (2014). *proyecto de inversión para la Producción y Comercialización de Nuggets de pescado en España.* Guayaquil.

Quintanilla, M. A. (1998).

RAMON., M. (2009). *Calidad de los Alimentos 3era.*

Ricardo, D. (1772-1823).

Rivero, F. (28 de octubre de 2011). *Caracteristicas de la innovacion*.

Roberts. (1987).

Roberts, E. (1987). *Gestión de la Innovación tecnológica.*

Samuelson, P. A. (1915-2009).

Santos, D. (2014). Un mundo oculto. La experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas. *Flacso*, 1.

Schumpeter. (s.f.).

Schumpeter, J. A. (1911). *Teoria del Crecimiento Economico.* Obtenido de "Teoría del crecimiento económico" .

Schumpeter, J. A. (1957). *Teoría del Desenvovimiento Económico.* Mèxico: Fondo de Cultura Economica.

Schumpeter, J. A. (s.f.). *Innovación, Entrepreneurship y Destrucción Creativa.*

Seguro General de Salud Individua y Familiar. (27 de Julio de 2009). *Seguro General de Salud Individua y Familiar*. Obtenido de http://tramitesecuador.com/seguro-general-de-salud-individual-y-familiar/

SENPLADES. (2009). *Plan nacional del buen vivir 2009-2013:Construyendo un Estado PluriNacional e Intercultural* (primera ed.). Quito.

Smith, A. (1723-1790).

Soria, M. M. (s.f.). Visión industrial.

Suki. (11 de Abril de 2009). *Concepto: Tasa de ocupación*. Obtenido de http://ofertasempleo.net/mercado-laboral/concepto-tasa-de-ocupacion

Taberner, P. A. (20 de Julio de 2016). *Economia para principiantes*. Obtenido de http://www.economiaparaprincipiantes.com/2015/07/que-es-la-tasa-de-paro/

Tecnológica, I. (2001). *Ideas Básicas. Colección de innovación práctica*. Fundación COTEC.

tesis-doctorales. (2010). Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales//gam/Innovacion.

Urzúa M, Alfonso & Caqueo. Alejandra,. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 1. Obtenido de Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto

Uxó González, J. (2016). *Tasa de empleo*. Obtenido de http://www.expansion.com/diccionario-economico/tasa-de-empleo.html

vida., E. P. (2013). *El Plan Nacional del Buen Vivir y la calidad de vida.* Obtenido de El Plan Nacional del Buen Vivir y la calidad de vida.

Villaseca Morales, D. (s.f.). *Innovación y marketing de servicios en la era digital.*

Vivir, P. N. (2013). *http://es.slideshare.net/jennycordero520/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2013-2017*.

www.monografias.com. (s.f.). *http://www.monografias.com/trabajos15/innovacion-tecno.shtml#ixzz3iS03uNb0.*

Yéndez, E. (2000).

Zea D, M. J. (Octubre de 2010). *Género y trabajo justo, digno y solidario.* Obtenido de http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07692.pdf

XII.- PROPUESTA

12.1.- Denominación del proyecto

Diseño de un plan de capacitación dirigido a trabajadoras domésticas del cantón jipijapa sobre las normas de afiliación y contratación.

12.2.- Justificación

Al reconocer en el marco legal del Código de Trabajo el servicio doméstico como una actividad laboral, ejecutada por mujeres en su mayoría, que necesitan ingresos para mejorar su calidad de vida. Que los empleadores deben reconocer y cumplir con todas las obligaciones como contratadores de servicio aduciendo que las personas que laboren para ellos deben percibir el sueldo básico como remuneración mensual, bonificaciones, vacaciones y sobre todo cumplir con la afiliación a la seguridad social; que en la mayoría de los casos los empleadores omiten con conocimiento de ley, limitando a estas personas a percibir lo que por ley les pertenece.

Ante esta realidad, se hace necesario realizar un censo laboral donde se especifique el número de empleadas domésticas que existen dentro del cantón Jipijapa con la finalidad de diseñar e implementar un plan de capacitación dando a conocer los pros y contras que tiene ser contratadas como personal doméstico y cumplir con las disposiciones legales del Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social. Así mismo darles a conocer los tipos de contratos que existen para las personas que realizan actividades domésticas de tal forma que no laceren sus derechos como trabajadoras domésticas.

Por todo esto, la propuesta pretende fomentar la afiliación y contratación de empleadas domésticas dando cumplimiento al Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social.

12.3.- Fundamentación

El servicio doméstico representa una de las actividades laborales que han sido ejecutadas dentro de los hogares en la mayoría de sus casos por mujeres, con escasos recursos económicos, sobre ellas recae muchas veces la responsabilidad del hogar, algunas en sus casos viven dentro de los hogares para los que prestan sus servicios.

Al ser una actividad laboral que se efectúa dentro de las casas, que no es vista por todo el mundo y no se exterioriza, algunos empleadores no reconocen el trabajo que realizan las personas como empleadas domésticas, en sus casos afectan la parte laboral no cumpliendo con las disposiciones emanadas por el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Conllevando a desmedrar los derechos de la clase laboral doméstica, haciéndolas sentir menos que los demás sectores laborales por cuanto no se les reconoce que lo que hacen dentro de los hogares como el cuidado de niños, ancianos, preparar alimentos, arreglo de casa, lavandería, entre otros, también es un trabajo al cual se le debe reconocer.

La investigación se la realizará apoyado en la fundamentación filosófica del paradigma crítico propositivo, ya que se ha identificado un problema que afecta a la sociedad, de manera específica al sector laboral el cual dinamiza la economía de la ciudad de Jipijapa; a la vez que se propondrá una alternativa de solución que permitirá trabajar de forma adecuada a fomentar la cultura de afiliación y contratación de empleadas domésticas con la finalidad de dinamizar este sector.

12.4.- Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación dirigido a las empleadas del cantón Jipijapa sobre las normas de afiliación y contratación.

12.5.- Importancia

La propuesta de capacitar a las trabajadoras domésticas que prestan sus servicios en los hogares de la ciudad de Jipijapa cuente con todos los derechos que la ley establece mediante el Código de Trabajo. Una vez que se hayan capacitado conocerán todos los derechos beneficios y responsabilidades de esta forma no ingresaran a trabajar sin contar con seguro social y remuneración justa, la idea es revalorizarles el trabajo que realizan.

Lo relevante de la presente propuesta es que, al alcanzar los objetivos expuestos, se optimizará el desarrollo de la investigación de los profesionales de la Universidad Estatal del Sur de Manabí lo que se verá manifestado en que en un futuro sean ciudadanos con una excelente formación y por tanto aptos para integrarse al mundo competitivo de la sociedad de hoy.

En tal virtud, la propuesta señalada tiene un gran reto que conjuga trabajo técnico profesional, organización, colaboración, constancia y sobre todo voluntad por parte de las trabajadoras domésticas y servidores públicos del IESS e INEC en fortalecer este tipo de proyecto que será de gran impacto para el desarrollo socioeconómico y por ende las autoridades de las entidades antes mencionadas juegan un papel preponderante en la puesta en marcha del presente documento.

12.6.- Ubicación sectorial y física

La ubicación será en la ciudad de Jipijapa perteneciente al cantón Jipijapa provincia de Manabí.

12.7.- Descripción de la propuesta

El objetivo integral de capacitar a las empleadas domésticas acerca de que conozcan cuales son los beneficios que tienen derecho cuando exista una relación de dependencia, para ello se debe reconocer la labor que realizan las personas que se dedican a esta actividad, no mirarlo desde el punto de vista económico también debería verlo desde un enfoque social y emotivo teniendo en cuenta que las empleadas domésticas construyen un lazo de familiaridad entre los miembros que integran el hogar para el que trabaja.

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tienen la corresponsabilidad de brindar el apoyo necesario para que empleadores y empleados/as puedan acatar la ley y conforme derecho universal estipulado en la Carta magna ecuatoriana y Código de Trabajo como Ley de afiliación se promulguen a favor del trabajador.

Según las cifras obtenidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social e Instituto de Estadísticas y Censos, con relación al impacto sobre índice de empleo y afiliación efectiva de las empleadas domésticas se puede observar que a pesar de haberse aprobado la Ley los empleadores aun no cumplen con las disposiciones legales, y las empleadas domésticas por desconocimiento o por temor consienten este tipo de atropellos al aceptar prestar sus servicios sin estar contratadas, sin percibir un sueldo justo y no ser afiliadas a la seguridad social.

Por dichas razones es sumamente necesario capacitar a las empleadas domésticas con la finalidad que ayuden a optimizar el proceso de hacer efectivas las afiliaciones teniendo en cuenta que serían las personas más idóneas para denunciar el hecho en el caso de que los empleadores incumplan las normas de afiliación a la seguridad social.

Ideas a considerar para la capacitación sobre normas de contratación y afiliación a la seguridad social de las empleadas domésticas en la Ciudad de Jipijapa.

En términos económicos se considera prioritario generar fuentes de empleo y que estos a su vez sean ocupados por personas que gocen de beneficios y derechos consagrados en el Código de Trabajo. Por esta razón teniendo como antecedente que las personas que laboran en el área domestica no han sido catalogadas o respaldadas como tal se instauro por ley la

rectificación. Es por la razón que se hace prioritario cumplir con responsabilidad social y darles a conocer a las personas involucradas los beneficios que tienen derecho como trabajadoras domésticas.

Darles a conocer que es un trabajo un empleo que dignifica que levanta el ánimo que aporta al desarrollo socioeconómico de la región, que ellas necesitan ser respetadas como todo trabajador.

Por lo consiguiente es necesario proponer la capacitación permanente a empleadas domésticas con la finalidad que hagan cumplir a los empleadores con el Código de Trabajo.

Organizar a las empleadas domésticas para que den a conocer a las instituciones pertinentes sobre el trato, sueldo, afiliación, entre otros aspectos que deben ser monitoreados por el IESS y el Ministerio de Trabajo.

Resultados esperados

El presente proyecto tiene la finalidad de concienciar a las empleadas acerca de las normas de afiliación y contratación que deben llevar a cabo por estar dentro de hogares trabajando en calidad de domésticas. De esta forma se mejorará la calidad de vida de las mismas por el contrario con sus derechos.

Cabe mencionar que la idea principal es fortalecer la generación de empleo doméstico digno, basado en derechos y obligaciones entre las partes.

Impacto económico

Este tipo de investigación aportará a mejorar la calidad de vida de las empleadas domésticas, como también les permitirá a los empleadores cumplir con las disposiciones legales pertinentes del Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social, contemplando las disposiciones emanadas en la carta Magna del Ecuador aprobada en el año 2008.

Impacto social

Tendrá un impacto social porque mejorará la calidad de vida de las empleadas domésticas, a esto se suma el bienestar que sentirán los empleadores al ser reconocidos como jefes o patronos que velan por los derechos de sus trabajadores.

12.8.- Recursos

12.8.1.- Humanos

Investigadora

Tutora del Proyecto de Investigación

Empleadas domésticas

Empleadores/as

Servidores públicos del IESS e INEC

12.8.2.- Materiales

Computadora

Cámara Fotográfica

Infocus

Impresiones

Trípticos

Certificados de asistencia

Refrigerios

12.9.- Presupuesto

ACTIVIDADES	CANTIDAD	VALORES
Recolección y organización de la información (Internet)	8 horas	$6,00
Invitación a la comunidad (radio)	3 veces diarias 3 días	$30,00
Arreglo del lugar donde se llevará a cabo la charla. Calle Alejo Lascano y Cotopaxi	4 veces	$40,00
Trípticos sobre los temas a tratar.	400	$40,00
Coffee break (4 días)	400	$400,00
Capacitador- MRL-IESS-INEC	4 días- 3 horas	$0,00
Entrega de certificados de asistencia a la capacitación.	100	$20,00
TOTAL		**$536,00**

Presupuesto que será financiado por la investigadora.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de datos estadísticos

	2014		2015	
	INEC	IESS	INEC	IESS
Índice de empleo	8%	24%	12%	17%
Personas laboran como empleadas domésticas.	320	320	214	214

Fuente: INEC

Con la entrevista realizada a las autoridades del IESS en Jipijapa e INEC en la ciudad de Manta, se pudo constatar que de acuerdo a la masa laboral e índice de empleo se puede observar que el 8% de las fuentes de trabajo son generadas por empleadas domésticas durante el año 2014. Sin embargo, en el año 2015, se observó un ligero incremento que oscila en un 12% aproximadamente. El IESS presenta un número de afiliaciones en el 2014 de 320 personas, mientras en el año 2015 hubo una pequeña reducción a 214 personas.

Anexo No.2

1.-¿Su empleador la afilió al IESS?

Categoría

Si ( )

No ( )

No responde ( )

2.-¿Cuál es el salario que percibe por su trabajo?

Categoría

Sueldo básico ( )

Sueldo inferior al básico ( )

3.-¿Bajo qué modalidad usted fue contratada para laborar?

Categoría

Puertas adentro ( )

Puertas afuera ( )

4.-¿Cuantos días labora en su lugar de trabajo?

Categoría

5 días ( )

6 días ( )

7 días ( )

5.-¿Qué tareas realiza en casa de su empleadora?

Categoría

Cuidado de niños ( )

Limpieza de la casa ( )

Cuidado de adultos mayores ( )

Cuidado de personas enfermas ( )

Cocina ( )

6.-El trato que recibe por parte de su empleador/a es:

Categoría

Excelente ( )

Muy bueno ( )

Bueno ( )

Regular ( )

Malo ( )

7.-¿Cuál es su nivel de instrucción?

Categoría

Sin nivel ( )

Primaria incompleta ( )

Primaria completa ( )

Secundaria incompleta ( )

Secundaria completa ( )

8.-¿Cuánto tiempo lleva laborando como empleada doméstica?

Categoría

De 1 a 12 meses ( )

De 1 a 5 años ( )

De 6 a 10 años ( )

De 10 años a más ( )

9.-¿Se siente a gusto con la labor que realiza?

Categoría

Si ( )

No ( )

A veces ( )

10.-¿La labor que realiza le ha permitido mejorar su calidad de vida?

Categoría

Si ( )

No ( )

A veces ( )

11.-¿Dónde se atiende cuando se enferma?

Categoría

Clínica privada ( )

Médico privado ( )

IESS ( )

Hospital público ( )

Farmacia ( )

Se cura con hierbas medicinales ( )

12.-¿Cómo considera que ha sido la ley de seguro social dirigida a las empleadas domésticas?

Categoría

Excelente ( )

Muy buena ( )

Buena ( )

Regular ( )

Mala ( )

13.-¿Tiene conocimientos de sus derechos jurídicos y de sus obligaciones como empleada doméstica?

Categoría

Si ( )

No ( )

14.-¿Qué opina sobre los talleres de capacitación con relación a su trabajo?

Categoría

Son necesarias ( )

No son necesarias ( )

Anexo No.3

ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL JIPIJAPA

Objetivo: Establecer cuál es la situación actual de la Dirección del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Jipijapa

Fecha de aplicación: Jipijapa, Julio del 2016

1.- INFORMACIÓN GENERAL:

Nombre del entrevistado: _____

1. **¿Cuantas empleadas existen registradas en la base de datos del IESS en Jipijapa?**
2. **¿Cuál ha sido el proceso de afiliación de domésticas con relación a la seguridad social?**
3. **¿Los empleadores como han tomado la iniciativa que beneficia a las empleadas domésticas?**
4. **¿Cómo es el proceso sobre los despidos?**
5. **¿Han iniciado algún tipo de capacitación que les permita conocer a los empleadores el sistema de contratación, afiliación, conocer sobre derechos y obligaciones?**

6. **¿Cuál fue el resultado de las campañas de afiliación que emprendieron las direcciones regionales del IESS a los empleadores y afiliados?**
7. **¿Han recibido denuncias de parte de las empleadas domésticas hacia sus empleadores?**
8. **¿Estarían de acuerdo que los centros de educación superior implementaran capacitaciones a los afiliados y empleadores sobre las normas de contratación laboral?**

Anexo No.4

ENTREVISTA APLICADA A EMPLEADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS

Objetivo: Establecer cuál es la situación actual de la Dirección del INEC

Fecha de aplicación: Manta, Julio del 2016

1.- INFORMACIÓN GENERAL:

Nombre del entrevistado: _____

1. ¿Sobre las encuestas que realizan anualmente, dentro del sector población económicamente activa, han tomado en cuenta a las personas que laboran como empleadas domésticas?

2. ¿Cuál es el nivel de instrucción de las personas que laboran como empleadas domésticas?

3. ¿Cuál es el escenario de las empleadas domésticas con relación a la normativa legal que las beneficia?

4. ¿Se observa un impacto en el desempleo después de esta reforma?

Anexo No. 5

PLAN DE CAPACITACIÓN

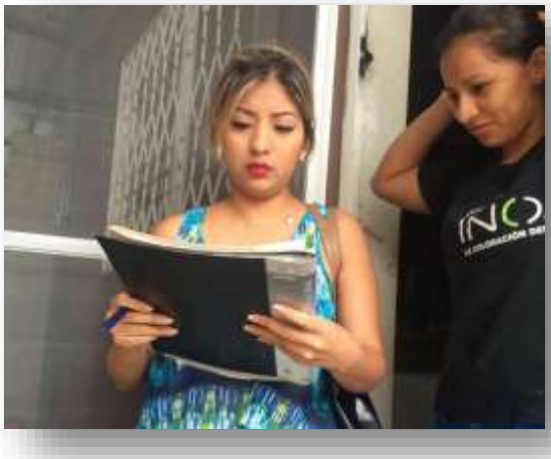
Tema	Tiempo	Responsables
Primer tema: Contrato de trabajo, tipos de contrato, beneficios y responsabilidades de empleadores domésticos y empleados	30/07/2016	Ministerio de Trabajo y Autora de Tesis
Afiliación beneficios en general.	06/08/2016	Dirección Provincial IESS y Autora de Tesis
Seguridad Social cobertura	13/08/2016	Dirección Provincial IESS y Autora de Tesis
Trabajo digno, estadísticas de empleo, población económicamente activa, desarrollo socioeconómico del sector.	20/08/2016	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y Autora de tesis

Anexo No. 6

Recibiendo tutorías por parte de la MsC. Betty Soledispa Cañarte

Entrevista con el Director del IESS Jipijapa

Entrevista Director IESS de Jipijapa



Encuesta a empleadas domésticas en la ciudad de Jipijapa

Encuesta a empleadas domésticas en la ciudad de Jipijapa

Entrevista a servidor público del INEC en Manta