

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Situación laboral de las Mujeres trabajadoras remuneradas
del hogar. Estudio con mujeres de la Asociación ATRH en
Guayaquil**

AUTOR:

Márquez Taleb, Karem Lizzette

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Corte Romero, Carmen Susana

Guayaquil, Ecuador

19 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

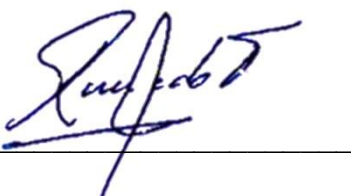
Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Márquez Taleb, Karem Lizzette** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA

f. 

Lic. Carmen Corte Romero, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Márquez Taleb, Karem Lizzette**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Situación laboral de las Mujeres trabajadoras remuneradas del hogar. Estudio con mujeres de la Asociación ATRH en Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Márquez Taleb, Karem Lizzette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Márquez Taleb, Karem Lizzette**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Situación laboral de las Mujeres trabajadoras remuneradas del hogar. Estudio con mujeres de la Asociación ATRH en Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. _____

Márquez Taleb, Karem Lizzette

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

Tesis KAREM MARQUEZ TALEB.

0%
Textos
sospechosos

0% Similitudes

0% similitudes entre comillas (ignorado)

0% entre las fuentes mencionadas
(ignorado)

1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Tesis KAREM MARQUEZ TALEB.docx
ID del documento: 1bd25d60fc0b52c2d99816fa088b57399cf217a
Tamaño del documento original: 3,38 MB
Autores: []

Depositante: Carmen Susana Corté Romero
Fecha de depósito: 13/3/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/3/2025

Número de palabras: 22.530
Número de caracteres: 151.932

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Tesis KAREM MARQUEZ TALEB.docx Tesis KAREM MARQUEZ TALEB #eb6681 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	95%		Palabras idénticas: 95% (21.392 palabras)
2	CAPÍTULO 1-TRABAJO REMUNERADO_DEL_HOGAR-KareMarquez- 2 se... #a2105b El documento proviene de mi grupo	13%		Palabras idénticas: 13% (3187 palabras)
3	Karem Marquez-Examen II parcial.docx Karem Marquez-Examen II par... #c4fbc El documento proviene de mi grupo	8%		Palabras idénticas: 8% (1902 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____
MÁRQUEZ TALEB KAREM LIZZETTE

Firma de Docentes

f. _____
Lic. Carmen Corte Romero, Mgs.

TUTORA.

f. _____
GILDA VALENZUELA, MGS.

COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, quien ha puesto en mí el talento, la empatía, para llegar a otros e impartir de su amor, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, brindándome la sabiduría y perseverancia necesaria para culminar esta etapa.

Expreso mi más sincero agradecimiento en primer lugar, a mi tutora académica, Lic. Carmen Corte Romero, Mgs, cuyo acompañamiento, paciencia y conocimientos guiaron cada etapa de esta investigación. A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por brindar las herramientas y el espacio para desarrollar este proyecto desde un enfoque crítico y socialmente comprometido.

A la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador, en especial a su presidenta Sra. Maximina Salazar Peñafiel, por los grandes avances en derechos laborales por lo que hoy en día muchas mujeres trabajadoras del hogar gozan libremente. A las TRH que compartieron sus historias, experiencias y tiempo este trabajo es un homenaje a su dignidad y lucha constante por alcanzar sus derechos laborales.

Al Ec. José Luis González Márquez, Mgs, por su acompañamiento incondicional y a la Dra. Giovanna Albán Jácome, MsC, sus palabras de aliento, el apoyo constante que han sido fundamentales en este camino a la excelencia.

Finalmente, a toda mi familia sus oraciones me llenaron de fuerzas y a mis mejores amigas Karla Vite y Damaris Tufiño, por su amor, paciencia y motivación inquebrantable.

A todos, mi más profundo agradecimiento.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a las mujeres empleadas domésticas en Ecuador, cuyas manos construyen hogares, pero cuyos derechos siguen esperando reconocimiento en silencio, desafiando cada día las desigualdades para labrar un futuro más digno.

A ti, mi amado hijo, Albán Márquez Khalil Eliezer, porque eres mi única inspiración y mi mayor motivación por la que cada día me esfuerzo por ser tu mejor ejemplo de lucha y constancia.

Esta tesis es el reflejo de cada sacrificio, de las noches que no pude hacerte dormir y del esfuerzo incansable que he puesto en mi formación profesional, por eso cada página de este trabajo lleva impreso el amor que siento por ti.

¡Hijo mío, sin ti no hubiera sido fácil, sin ti no hubiera inspiración!

Que este logro sea una prueba de que, con esfuerzo, perseverancia y fe, todo es posible. Espero que, algún día, cuando leas estas palabras, puedas sentir el amor y la determinación con la que he trabajado para construir tu camino. Khalil tu eres la fuerza que necesito para superar cualquier obstáculo.

Con todo mi amor, para ti, mi hijo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lic. Carmen Corte Romero, Mgs.

TUTORA

f. _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

MARÍA FERMANDA DE LUCA URÍA

DOCENTE Oponente
VIII

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR. ESTUDIO CON MUJERES DE LA ASOCIACIÓN ATRH EN GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante KAREM LIZZETTE MARQUEZ TALEB, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.8 / 10	8.38 / 10	8.00 / 10	8.38 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.53 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Firmado electrónicamente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVINO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE	X
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO 1:.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Antecedentes.....	4
1.1.1. Antecedentes contextuales.....	4
1.1.2. Antecedentes investigativos	6
1.2. Definición y problematización.....	10
1.2.1. Sub-preguntas de investigación	14
1.3. Objetivos de investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.4. Justificación	15
CAPÍTULO 2:.....	18
MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y NORMATIVO	18
2.1. MARCO TEÓRICO	18
2.1.1. Teoría eco sistémica.....	18
2.2. MARCO CONCEPTUAL	23
2.2.1. Trabajo – Empleo	23
2.2.2. Trabajo doméstico remunerado	26
2.2.3. Calidad de vida.....	30
2.2.4. Enfoque De Género.....	32
2.2.5. Riesgos Físicos	37

2.3.1. Derecho laboral	38
2.3.2. Código del Trabajo	39
2.3.3. Leyes orgánicas	40
CAPÍTULO 3:.....	43
Metodología de la investigación.....	43
3.1. Metodología de la investigación.....	43
3.2. Enfoque de la Investigación	43
3.3. Método de la Investigación	43
3.4. Universo, Muestra y Muestreo	44
3.5. Formas de recolección de información.....	46
3.6. Formas de análisis de información.....	46
CAPÍTULO IV:	48
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.1 Caracterización de la Asociación y de las Participantes.....	48
4.1.1 Caracterización de la Asociación.....	48
4.1.2 Características generales de las participantes	49
4.2 Riesgos laborales y Socioeconómico.....	55
4.3 Impacto de los riesgos físicos.	57
4.4 Limitaciones para el acceso a la Salud	58
4.5 Afecciones emocionales	59
4.6 El bienestar emocional en el contexto laboral.	60
4.7 Discriminación y desigualdades sociales	61
4.8 Afectaciones socio familiares	63
CAPITULO 5:.....	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
5.1. Conclusiones	72

5.2. Recomendaciones	75
Bibliografía.....	77
ANEXOS.....	83

RESUMEN

La presente investigación analiza cómo los servicios domésticos remunerados afectan la calidad de vida de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) asociadas a un sindicato en Guayaquil, Ecuador. La misma se realiza aplicando un enfoque cualitativo y con el apoyo del método hermenéutico, se realizaron entrevistas semiestructuradas con ocho mujeres trabajadoras del sector del servicio doméstico para recabar información relacionada a sus experiencias laborales, condiciones socioeconómicas y bienestar general de manera multidimensional. El contexto dentro del caso resalta la precariedad de las TRH, sus salarios, niveles de subsistencia, la falta de afiliación a la seguridad social y violaciones de derechos como horas extras no pagadas y despidos injustos. Estas condiciones se agravan por la pandemia, que reducen aún más los ingresos y la estabilidad. El marco teórico combina la teoría ecosistémica con el énfasis en los sistemas micro (familia), exo (trabajo) y macro (política pública). Los resultados mostraron riesgos físicos (incomodidad musculoesquelética por levantamiento de cargas pesadas y posturas forzadas), emocionales (estrés, discriminación y abuso) y socioeconómicos (contratos verbales y bajos salarios). Las conclusiones destacan la necesidad de políticas públicas que formalicen el sector y garanticen los derechos laborales (contratos escritos, seguridad social, salarios dignos), así como campañas de sensibilización para los trabajadores. En las recomendaciones, se plantean que la asociación proporcione capacitación a las mujeres sobre relaciones laborales, atención preventiva de salud y gestión de redes de apoyo socio-jurídico. El estudio demuestra que mejorar las condiciones laborales no solo es beneficioso para las mujeres TRH, sino también para sus familias, para ayudar a cerrar la brecha de género y las desigualdades estructurales en Ecuador.

Palabras clave: Trabajo doméstico remunerado, calidad de vida, derechos laborales, desigualdad de género, salud ocupacional, políticas públicas.

ABSTRACT

This research analyzes how paid domestic services affect the quality of life of Paid Household Workers (PHW) associated with a union in Guayaquil, Ecuador. It is conducted using a qualitative approach and supported by the hermeneutic method, with semi-structured interviews conducted with eight women working in the domestic service sector to gather information about their work experiences, socioeconomic conditions, and overall well-being in a multidimensional manner. The case highlights the precarious situation of PHWs, including low wages, subsistence levels, lack of social security affiliation, and labor rights violations such as unpaid overtime and unfair dismissals. These conditions have worsened due to the pandemic, further reducing income and stability. The theoretical framework combines ecosystemic theory, emphasizing micro (family), exo (work), and macro (public policy) systems.

The results revealed physical risks (musculoskeletal discomfort due to heavy lifting and forced postures), emotional risks (stress, discrimination, and abuse), and socioeconomic risks (verbal contracts and low wages). The conclusions emphasize the need for public policies to formalize the sector and ensure labor rights (written contracts, social security, and fair wages), along with awareness campaigns for workers. Additionally, it is recommended that the association provide training for women on labor relations, preventive health care, and social-legal support networks. The study demonstrates that improving working conditions would not only benefit PHWs but also their families, contributing to reducing the gender gap and structural inequalities in Ecuador.

Keywords: Paid domestic work, quality of life, labor rights, gender inequality, occupational health, public policies.

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico remunerado, históricamente relegado a un segundo plano en las agendas laborales y sociales, representa un pilar fundamental para el funcionamiento de los hogares y, por extensión, de la economía. En América Latina, este sector emplea a millones de mujeres, muchas de ellas migrantes, indígenas o afrodescendientes, en condiciones marcadas por la informalidad, la precariedad y la vulneración sistemática de derechos.

El 27% de las TRH a nivel mundial se encuentran en Latinoamérica, de acuerdo a los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), solo el 28% de ellas tiene un empleo formal y menos del 30% puede acceder a los servicios de seguridad social. En Ecuador, a pesar de los cambios de leyes como la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2017), persisten brechas críticas: bajos salarios, jornadas extenuantes y una arraigada percepción cultural que desvaloriza este oficio como una extensión "natural" de roles de género.

La pandemia de COVID-19 exacerbó estas desigualdades. Estudios recientes evidencian que siete de cada diez trabajadoras domésticas en Ecuador sufrieron reducciones salariales o despidos durante la crisis, agravando su inseguridad económica y acceso a salud. Este escenario no solo refleja una deuda histórica con un grupo laboral esencial, sino que también expone cómo las dinámicas de género, clase y etnia se entrelazan para perpetuar condiciones de exclusión.

Ante este contexto, este estudio busca profundizar en cómo la experiencia del trabajo doméstico remunerado influye en la calidad de vida de las mujeres afiliadas a una asociación en Guayaquil, Ecuador. A través de un enfoque cualitativo y desde la teoría eco sistémica, se analizan las interacciones entre factores individuales (salud física y emocional), laborales (riesgos ergonómicos, falta de contratos) y estructurales (políticas públicas, normas culturales).

La investigación no solo aporta evidencia empírica sobre un sector tradicionalmente no visibilizado, sino que también sugiere estrategias para transformar realidades desde un enfoque de derechos humanos y equidad de género.

CAPITULO 1:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes contextuales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) incluye en su definición de trabajo doméstico en hogares privados como: cuidar de niños, enfermos, discapacitados físicos y psíquicos y ancianos y algunos de estos empleos son: conductores, jardineros, guardias y sirvienta o niñera. Se estima que 67 millones de personas en el mundo, mayormente mujeres, están empleadas bajo el sistema laboral, y sólo 50 millones se encuentran en la modalidad informal. Cerca del 27% de los trabajadores domésticos del mundo viven en América Latina y el Caribe.

En América Latina el modelo de familia patriarcal y el rol subordinado de la mujer están vinculados e integrados en la sociedad (Cagigas, 2007). Las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas, además, cumplen con el rol de esposas, madres y cuidadoras - protectoras de la familia. Por otro lado, la sociocultura genera y replica patrones tradicionales, la desigualdad y el poder entre los sexos facilitan su comportamiento y muchas veces perjudican las oportunidades principalmente de las mujeres (OEA, 2015).

Los patrones culturales, son patrones que reflejan los valores, principios éticos y morales, actitudes y costumbres que sustentan una forma de vida en la sociedad. Sin embargo, con el desarrollo del capitalismo, las mujeres quedaron relegadas al ámbito doméstico, excluidas de la vida económica, trabajando en sus lugares naturales, dando por sentado que el hogar, también conocido como

quehaceres domésticos, está indisolublemente ligado a la responsabilidad de las mujeres.

Las instituciones sociales (familia, iglesia, sindicatos y organizaciones empresariales) refuerzan continuamente los patrones culturales originales en ambas sociedades donde las mujeres y sus roles se están desarrollando.

En América Latina, la mano de obra laboral femenina se triplicó entre los años 1960 y 1990 (Caballero, 2018). Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (ONU Mujeres, 2021), expone como indicador que las trabajadoras domésticas asalariadas (TRH) tienen múltiples factores que las colocan en una posición vulnerable. Los empleadores se aprovechan de factores desfavorables de las mujeres, como su nivel básico o nulo de educación, para contratarlas de forma verbal y no bajo un contrato legal; además, de no cumplir con el pago regular del salario básico y la afiliación al seguro social. Por otro lado, ellas trabajan horas extras, pero sin pago extra y sin tener la posibilidad de reclamar, configurando una forma de explotación laboral.

En Ecuador, una encuesta en línea realizada en julio del 2020 por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas, que abarcó 436 TRH en todo el país, encontró que el 48% de los trabajadores dijeron la gente fue desplazada bajo la ley. De quienes mantuvieron su empleo durante la pandemia, siete de cada diez recibieron un salario incompleto y más del 50% tuvieron una jornada laboral reducida (CNIG, 2021).

La Asamblea Nacional declaró el 30 de marzo del 2021 como el “Día Nacional de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar” en el Ecuador. En particular, se ha tratado de visibilizar la igualdad, lo cual es algo muy difícil, pero se han modificado varias leyes para proteger los derechos y las oportunidades de los y las trabajadoras y se han lanzado campañas para promover la igualdad (Asamblea Nacional, 2021).

También se ha estudiado la calidad de vida con TRH, estos estudios examinan aspectos de las condiciones laborales, el acceso a la seguridad social, la igualdad de género en el trabajo doméstico remunerado y el impacto de estas condiciones en la calidad de vida de las mujeres trabajadoras. Por otro lado, analizan también la importancia de garantizar los derechos laborales, los salarios justos y condiciones laborales dignas para mejorar la calidad de vida de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en el país.

1.1.2. Antecedentes investigativos

En la mayoría de estudios, publicadas en inglés durante los últimos 20 años, sobre el trabajo doméstico, se basan en mujeres migrantes a nivel mundial. En estos estudios, se señalan los procesos económicos y demográficos globales en lugar de aspectos locales, como el contexto de trabajo.

Otros estudios, como el de Cruz et al. (2003), señalan la conexión entre trabajo doméstico y salud, todo desde una perspectiva de género. La conexión entre ambas áreas de trabajo, determina tanto las características como el significado de la vida propia.

Casas y Palermo (2021) analizan el impacto de la pandemia del COVID-19 en el sector del empleo doméstico con remuneración en Argentina. En otros

términos, se acudió a la triangulación de datos de carácter cuantitativo y cualitativo: por un lado, se desarrolló una encuesta virtual, y por otro, se realizaron entrevistas en línea a mujeres que trabajan en casas particulares. Se puede confirmar que el contexto de pandemia empeoró los procesos de precarización laboral propios de este sector.

González et al. (2021) indica que, en América Latina, el 15% de las mujeres son trabajadoras domésticas remuneradas. Esta ocupación se realiza casi en el 80% de los casos bajo la informalidad laboral, por lo que se trata de una ocupación sin protección social ni derechos laborales. A su vez, la salud de las trabajadoras domésticas se debe considerar, al menos, bajo una triple determinación: la precarización del empleo, las desigualdades entre clase social, y las desigualdades de género. Es importante crear marcos normativos que reduzcan las desigualdades en salud de los trabajadores informales, y en este sentido, Argentina y Uruguay llegaron a promover el anuncio de leyes laborales a favor de este grupo social. Se describen las experiencias entre ambos países acerca de los alcances e impactos en la salud del proceso de regularización de este empleo. Sin embargo, se observa un impacto limitado de la legalización del empleo en el trabajo doméstico remunerado, con dificultades para adaptar el modelo de protección del trabajo asalariado tradicional.

Galvis et al. (2021) en su estudio sobre calidad de vida laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta, desde el enfoque de las capacidades del Premio Nobel de Economía Amartya Sen, en su obra “Trabajo y derechos” (Sen, 2000), permite identificar un conjunto de dimensiones consideradas importantes para poder determinar todas las condiciones laborales de las personas y la calidad de empleo. Con base en ello, se obtiene un Informe Mensual de Calidad

del Empleo (IMCE), que cataloga a la persona con baja o alta calidad del empleo, dependiendo del puntaje que obtuvo, según la metodología desarrollada por Gómez (Gómez et al., 2015).

Las dimensiones incluidas en el índice hacen referencia a condiciones laborales, seguridad social, estabilidad laboral, ingresos, subempleo y percepción. En resumen, en las tres ciudades existen disparidades en la informalidad por género, aunque en ocasiones no son estadísticas tan significativas. Cartagena presenta numerosas mejoras en la disminución de esas brechas, mientras que la informalidad las mujeres se mantiene en niveles elevados, en Barranquilla y en Santa Marta. En cuanto a esta variable, es importante señalar que se observan los resultados esperados, ya que a medida que los individuos disponen de mayor educación, es menos frecuente que se encuentren en condición de informalidad, es decir, con una situación de baja calidad de vida laboral.

En el caso de Ecuador, el trabajo remunerado del hogar ha sido un tema de interés en investigaciones previas. Se ha efectuado un análisis acerca de la importancia de reconocer y valorar este tipo de trabajo, que por historia ha sido subestimado. Algunos estudios han destacado la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la protección social para las personas que hacen labores domésticas remuneradas. La equidad de género y el reconocimiento de los derechos laborales en este ámbito son aspectos relevantes que se han abordado en investigaciones sobre el trabajo remunerado del hogar en el país.

La inseguridad laboral está afectando a toda la sociedad y las mujeres no son la excepción, porque Ecuador se encuentra entre los países de mayor

desempleo, así que, para entender el contexto, hay que precisar el analizar muchos estudios elaborados que se relacionen con el tema propuesto.

En el año 2018 CARE Ecuador, en colaboración con el Observatorio Social del Ecuador (OSE), y el acompañamiento de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) realizó la investigación “Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador”, que visibilizó las diversas vulneraciones de derechos humanos y laborales que atraviesan las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) en el país (CARE, 2021).

La violencia basada en el género acontece en mayor medida en el ámbito doméstico familiar (en el hogar), y se evidencia cuando se hace una comparación en horas de descanso, horas de trabajo, salario percibido por los hombres que trabajan en la casa (choferes, jardineros, piscineros, etc.) contra las mujeres que trabajan en la casa (cuidadoras, cocineras, niñeras, etc.). Así también puede ocurrir en espacios públicos, como el trabajo, la comunidad y en la política. Así que, es importante comprender que esto forma parte de un sistema social y cultural en el que se combinan una serie de factores como: el patriarcado, la desigualdad de género y la forma más cruel de la violencia contra la mujer, el asesinato hacia la mujer, conocido en el Ecuador como femicidio (Paredes, 2021).

Teniendo en consideración el aporte de la autora Paredes, la violencia basada en el género se da mayormente hacia las mujeres y los ámbitos son ilimitados, porque se ha pensado que las mujeres reciben algún tipo de violencia sólo en los hogares, pero es muy evidente que también se generan actos de violencia en los espacios públicos, y se debe a que no se ha logrado modificar

primordialmente la idea machista que aún se sostiene culturalmente en la sociedad.

1.2. Definición y problematización

La Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (ONU Mujeres, 2021), señala que el trabajo doméstico es uno de los oficios más antiguos, y su origen se encuentra en el trabajo esclavo, un sector laboral que ha sido vejado y desprovisto de beneficios a pesar de su arduo trabajo e incluso la importancia de sus funciones, las mismas que van desde los estratos más bajos hasta los más altos junto con otras formas de servidumbre. A lo largo de la historia, el trabajo doméstico ha simplificado la conexión entre las discriminaciones que se fundamentan en la raza/etnia (servidumbre) y las de género (asignación de las tareas domésticas y de cuidado de forma casi exclusiva a las mujeres), ya que muchas de las personas involucradas en el ámbito del servicio doméstico en la región han sido principalmente mujeres indígenas y afrodescendientes, por lo que, la discriminación ha aumentado de manera significativa.

Todo esto es necesario exponer al Estado y a la sociedad, exigir reformas laborales y asegurar los derechos en el trabajo doméstico, con los mismos derechos laborales que tienen otros empleos y en condiciones dignas.

Por otro lado, en el estudio sobre la situación de las empleadas domésticas del hogar realizado por CARE Ecuador en 2020, se puede observar que el 80% de (TRH) se encuentran en la zona urbana y el 60% de (TRH) están concentrados en las provincias del Guayas (31%) y del Pichincha (29%). El estudio también mostró que, en el año 2018, el 90% de (TRH) eran pobres, el 64% tenían educación básica y el 3% no habían estudiado o estaban en un

centro de alfabetización. Además, solo el 28% de (TRH) estaban afiliadas al Seguro Social y el 43% recibían el salario básico, mientras que el resto (57%) ganaba menos que el salario básico mínimo. El salario promedio entre las (TRH) en el 2018 fue de 340 USD (46 USD más bajo que el salario mínimo vital a la fecha que se presentó el estudio) (Izaguirre, 2023).

La investigación realizada por (CARE, 2021) Ecuador, la falta del pago de remuneraciones salariales o su atraso, el incumplimiento de obligaciones patronales, como la afiliación al IESS, el no pago de horas extras, décimos o liquidación, la desvalorización, la sobrecarga laboral son algunas de las vulneraciones de derechos laborales más comunes en el llamado Trabajo Remunerado del Hogar. Otros datos revelan que solo entre el 2013 y el 2018, el Ministerio del Trabajo recopiló 1039 denuncias de este tipo. El segundo motivo de denuncias es por despidos (892). La información se desprende del estudio situacional del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador (2018), elaborado por (CARE, 2021) Ecuador.

Aunque la investigación antes mencionada también se percató que la informalidad es terreno fértil para estas violaciones de derechos. Hasta diciembre del 2019, 221.066 personas trabajaban en el servicio doméstico, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020); pero apenas el 28% tenía un contrato de trabajo, de acuerdo con la Cartera de Trabajo.

Teniendo en cuenta el contexto de la investigación se deja en evidencia que el trabajador remunerado del hogar es aquel que realiza diferentes actividades dentro del mismo entorno, porque realiza una variedad de tareas dentro del mismo espacio laboral. Por otro lado, la situación laboral actual de las

mujeres asalariadas en el hogar genera diversos conflictos que conducen a una disminución de su calidad de vida y bienestar, tales como: incumplimiento de la obligación del empleador de acudir a la Administración de la Seguridad Social, pago de salarios, etc. costos y la falta de datos actualizados que permitan a los empleados acceder periódicamente a consultas médicas o comprender las normas que los protegen, como beneficios que rigen los horarios de trabajo, días de descanso por feriado, días de descanso semanal, vacaciones, horas extras, horas complementarias y suplementarias; además se resalta el reconocimiento de violencia en todas sus formas (psicológica, física, económica).

La misma sociedad todavía mantiene conversaciones sexistas, racistas y discriminatorias, sobre quienes cuidan de sus familias y lo ve como una forma de esclavitud y de desigualdad social. En muchos casos los empleadores consideran, por ejemplo, que sus empleadas domésticas deberían limitarse a comer sentadas en el suelo, en la habitación asignadas a ellas, en el patio o en cualquier otro lugar que no sea la mesa, una forma de discriminación que aún cometen los empleadores. Otro aspecto de análisis es que, aunque se pagan a los trabajadores domésticos los mismos salarios, las mujeres deben realizar una variedad de actividades, incluyendo cargar fundas de compras, bolsos o maletas, limpiar, cocinar, mientras que cuando se emplea a los hombres, estas actividades son específicas del oficio en lugar de tareas múltiples, se llega a la conclusión de que el trabajo remunerado del hogar se ve más bien como una “nueva esclavitud” de las mujeres.

Estudios llevados a cabo por (CARE, 2021), evidencian que no ha existido una investigación que permita comprender la situación actual de las personas que integran este grupo social. Debido a algunos de los cambios en las políticas

del mercado laboral, se necesita información más actualizada sobre la situación de los empleados/as domésticos/as asalariados. Los cambios realizados en virtud de las regulaciones que se aplican y el alcance de las políticas públicas nacionales, siguen afectando su bienestar y salud, sobre todo después de la pandemia, época en la que muchos trabajadores perdieron sus empleos y su seguridad laboral.

En el ámbito del trabajo doméstico las mujeres enfrentan también otros riesgos laborales. Los riesgos ocupacionales se entienden como aquellos elementos que pueden ser perjudiciales de alguna manera para el bienestar físico, mental o social de los empleados. En el caso del trabajo doméstico remunerado, estos asumen una mayor complejidad debido a la naturaleza informal, la ausencia de regulación efectiva y la normalización cultural del trabajo asociada a los roles de género.

Existen diferentes tipos de riesgos que pueden afectar la vida de las mujeres trabajadoras remuneradas en el servicio doméstico, como los riesgos físicos o ergonómicos en el área de higiene y seguridad. En el trabajo, las empleadas del hogar están en un riesgo permanente de recibir una lesión respiratoria o dermatosis debido a su continua utilización de productos químicos como jabón, cloro, limpiadores y desinfectantes (OIT, 2021). Adicionalmente, el sobre esfuerzo por la atención de cargas de trabajo pesadas, de movimientos cíclicos o de jornadas extenuantes de trabajo también puede contribuir al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, así como también habituales caídas, cortes o quemaduras que reciben durante la cocción de alimentos que reflejan la carencia de un entorno seguro para el funcionamiento de la mayoría de estas personas. Estos no son todos los problemas, existen también los riesgos psicosociales, la violencia disfrazada en una cultura social y sexual que generan gran ansiedad y un malestar emocional, la limitación de comunicarse socialmente con iguales impide la posibilidad de desarrollar y luchar por una mejor situación; por otro lado, el poco tiempo que dedican para ellas y para cuidar

a su propia familia afecta las relaciones con sus hijos, especialmente en los casos de la mujeres que trabajan puertas adentro.

Así también, la informalidad laboral en la esfera socioeconómica se convierte en un obstáculo más que en una oportunidad al negarle el acceso a derechos tan básicos como la seguridad social, dejando a las trabajadoras desprotegidas ante enfermedades, riesgos de accidentes u obtener su jubilación. Ante este contexto, resulta fundamental visibilizar los riesgos de trabajo que enfrentan las trabajadoras del hogar y tratar de explotar sus causas estructurales que de un modo u otro perpetúan su vulnerabilidad. Sin el análisis de las realidades de las mujeres TRH no será posible avanzar en la formulación de leyes que dignifiquen esta actividad y protejan sus derechos laborales.

1.2.1. Sub-preguntas de investigación

- ¿Cómo perciben los riesgos las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar (TRH)?
- ¿Cuáles son las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres (TRH)?
- ¿Qué acciones realiza Asociación a favor de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar los riesgos laborales y las afecciones en la vida de las mujeres TRH que pertenecen a una Asociación en la ciudad de Guayaquil, para identificar estrategias que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales.

Objetivos Específicos

- Comprender las percepciones sobre los riesgos laborales que experimentan las mujeres TRH.
- Determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH.
- Describir las acciones que la Asociación realiza a favor de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

1.4. Justificación

Con respecto a la relevancia social, en Ecuador existen más de 200 mil mujeres que son trabajadoras remuneradas del hogar que podrían estar siendo vulneradas de sus derechos laborales, por lo tanto, la sensibilización de esta actividad laboral debe entenderse como el trabajo de cuidados familiares que es vital para el desarrollo de la sociedad en sí.

La presente investigación se alinea al objetivo 6, del eje Desarrollo Económico del Plan Nacional de Desarrollo 2024-2025. Y, de la misma manera se alinea a los Objetivos del Desarrollo Sostenible -ODS, en su objetivo 8 para la agenda 2030, mismo que desea lograr un trabajo digno, justo y equitativo en las sociedades.

En cuanto a la relevancia teórica del estudio, el proceso de visibilizar el trabajo remunerado del hogar tiene un impacto en muchos ámbitos de identidad, género y dimensiones culturales, que pueden ponerse de manifiesto para lograr una concientización y resurgimiento del trabajo digno y equitativo para las mujeres en la ciudad de Guayaquil.

Considerando la información técnica de fuente primaria, será un aporte significativo para la comunidad de profesionales de la UCSG que hacen su labor diaria en estos ámbitos de estudio para la creación de nuevas líneas de investigación, en el marco de los derechos laborales, procesos transformacionales con otras mujeres, capacitación inherente al tema para lograr su independencia total y la calidad a una vida digna.

En cuanto a la relevancia práctica, los resultados que se obtendrán del levantamiento de información con personas que han vivido el proceso de la obtención de derechos, desde mucho antes del Convenio 189, se podrá generar importantes líneas de información que puedan apoyar el desarrollo de estrategias y políticas públicas que permitan que las mujeres remuneradas del hogar sean incluidas y tratadas con dignidad y respeto.

La presente investigación aporta significativamente a la Carrera Trabajo Social, los siguientes aspectos: visibilización de problemáticas, diseño de políticas y programas, estudiar desde el enfoque de derechos humanos la realidad de este sector para la intervención y acompañamiento.

A la Asociación (ATRH) esta investigación aporta significativamente, para el fortalecimiento de la incidencia política, mejorar el diseño de programas y estrategias, mayor visibilidad, sensibilización, empoderamiento de las mujeres trabajadoras domésticas y aporta con elementos para sus acciones organizativas y de gestión, entre otros.

En relación con las mujeres empleadas del hogar aportaría en mejorar sus conocimientos en derechos laborales, seguridad social, acceso a recursos y

apoyo, cambiar la percepción social y fomentar el empoderamiento y unión entre compañeras para así poder exigir sus derechos.

Finalmente, el presente trabajo radica en que se tratarán diversos temas que son críticos y que ocurren a la luz de la normativa legal vigente, a su vez, son tratados dentro de los tribunales y fiscalías sin que pasen a tener resultados favorables para las víctimas de discriminación laboral.

CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Teoría eco sistémica

La Teoría General de Sistemas (TGS), propuesta inicialmente por Ludwig Von Bertalanffy (1986), se concibe como un enfoque interdisciplinario destinado a identificar principios universales aplicables a diferentes tipos de sistemas. Su propósito es integrar las ciencias naturales y sociales, superando las limitaciones de los enfoques reduccionistas que se centran en estudiar los elementos de forma aislada. La TGS se basa en un modelo de entrada, procesamiento y salida, donde los sistemas reciben recursos del entorno y los transforman para alcanzar objetivos específicos (Bertalanffy, 1986). Este enfoque ha sido fundamental para expandir la comprensión de los sistemas en diversas disciplinas, incluida la psicología y otras ciencias proporcionando un marco conceptual que favorece una visión holística y dinámica de los fenómenos (Katz, 1978).

Los teóricos de sistemas identifican principios comunes en la estructura y el funcionamiento de sistemas de todo tipo y tamaño (Skyttner, 1996). Promueven una ciencia interdisciplinaria, con aplicación universal, que cuente con un lenguaje y un conjunto de conceptos comunes (Sommerville, *Socio-technical systems From design methods to systems engineering.*, 2017).

Este enfoque teórico se relaciona estrechamente con la teoría ecosistémica, que destaca la interacción de los componentes dentro de un sistema y su vínculo con el entorno, siguiendo el enfoque ecológico. Este último abarca diferentes niveles: el micro, relacionado con el individuo y la familia; el

exosistema, que incluye el entorno laboral y la ubicación geográfica; y el macro, que involucra a la persona y su entorno familiar (Hardcastle, Byrnes, Bartlett, Denton, & Walsh, 1981).

El exosistema hace referencia a los entornos y sistemas sociales que no afectan directamente al individuo, pero que sí tienen un impacto indirecto en su vida.

En otras palabras, el exosistema está compuesto por estructuras sociales o institución es que afectan a la persona a través de su influencia sobre los microsistemas en los que la persona interactúa directamente. Es un sistema que no involucra al individuo de manera directa, pero las decisiones que se toman dentro de él pueden afectar su vida (Higginbotham, 1992).

Al igual que en los ecosistemas, donde los organismos interactúan y se adaptan continuamente a su contexto, la Teoría General de Sistemas (TGS) promueve la idea de que los sistemas funcionan de manera interdependiente, y que las relaciones internas y externas son esenciales para el funcionamiento adecuado del sistema en su totalidad (Millán, 2016). Así, estas teorías acentúan la importancia de concebir los sistemas como entidades dinámicas y en constante evolución, lo que ofrece una visión más integradora y completa de los procesos en los que participan (Sommerville I. , 2017)

La dinámica social y cultural exploró conceptos relacionados con los ciclos sociales, los cuales sirvieron de base para la comprensión de los sistemas sociales (Vázquez, 1968). Esta visión describe los sistemas como conjuntos delimitados que interactúan con su entorno, formados por subsistemas o integrados en supersistemas más grandes (Sommerville I. , 2017). La

coordinación y el orden en los sistemas generan sinergias, en las cuales las interacciones entre los componentes producen resultados superiores a la suma de sus partes (Galarza, 2014). Este principio acentúa la importancia del trabajo en equipo y la interconexión de los elementos, consolidando así la aplicabilidad de la teoría general de sistemas en el análisis organizacional y social.

Un sistema no es una entidad fija, sino un constructo subjetivo reconocido por el observador (Skyttner L. , 1996). Retomando los fundamentos de Bertalanffy, se propone a la TGS como un enfoque holístico e integrador, aplicable tanto a procesos sistemáticos como económicos esto incluye el entorno del ser humano en la sociedad resaltando que, a pesar de su naturaleza cualitativa y descriptiva, es una herramienta poderosa para abordar problemas desde una perspectiva disciplinaria en este caso particular a la psicología y la sociología. El potencial de la teoría para la interpretación de sistemas reales, destacando su capacidad de conectar conceptos en distintos niveles de análisis (Díaz de Iparraguirre, 2016).

Este marco teórico continúa siendo relevante para la gestión, la planificación y la innovación en campos diversos, desde las ciencias administrativas hasta las ciencias sociales. Desde el punto de vista epistemológico, la visión constructivista del enfoque sistemático define apropiadamente a la palabra sistemas, empezando por el constructivismo como el enfoque que yuxtapone al empirismo y positivismo, contrario a la idea de que las cosas se conocen en realidad independiente del sujeto cognoscente. La perspectiva constructivista de la realidad sostiene que los sistemas no son considerados entidades objetivas que existen en el mundo físico, lo cual tiene antecedentes en la teoría de sistemas. (Skyttner L. , 1996). La sistematización

es, por tanto, una construcción, o mejor, una interpretación del observador que a través de ella intenta comprender la realidad. (Bertalanffy, 1986) se estudió de la filosofía de los sistemas de valores haciendo hincapié en la antropología del sistema. Esta idea fue mejorada, la cual incorporó el concepto de invarianza que permite que los sistemas sean practicados y enfocados desde la interrelación del holismo filosófico y sistemas (Millán, 2016). Se hizo hincapié en delimitar el alcance de los sistemas para proporcionar un marco para un análisis riguroso y sistemático de los fenómenos en cuestión (Galarza, 2014).

La evolución de estas teorías, desde sus fundamentos filosóficos hasta su implementación, ha robustecido su vigencia en la investigación de la ciencia contemporánea y el progreso científico. Su propósito principal sigue siendo el desarrollo de herramientas conceptuales y metodológicas que trasciendan los enfoques analíticos tradicionales, ofreciendo un marco unificador para abordar problemas complejos de manera interdisciplinaria y ecosistémica (Hardcastle et al., 1981). Sintetizando, en una línea del tiempo la evolución de los sistemas; se demuestra que la vigencia de estos sigue y con más fuerza hasta los actuales días, aportando su validez para nuevas investigaciones y el avance científico.

Figura 1: Línea del tiempo de sistemas

Ludwig Von Bertalanffy	Katz Kuhn	Carlos Ramírez Cardona	Oscar Johansen Bertoglio	Von Skyttner	Marcelo Arnold y Francisco Osorio	Austin Millán	John P. Van Gigh	Sommerville
1986	1951	1987	1993	1996	1998	2008	2006	2011
Un sistema es un complejo de elementos interactuantes	Establecen que los sistemas son mecanismos de entrada, producción y salida	Un sistema es un conjunto de elementos constituidos que juegan un papel determinado.	Un sistema es un conjunto de elementos constituidos que juegan un papel determinado	Un sistema no es algo presentado al observador, es algo para ser reconocido	Un sistema es un conjunto de elementos que guardan estrechas relaciones entre sí	Los sistemas se ajustan mediante mecanismos de retroalimentación continuos	Un sistema es una reunión de conjunto de elementos relacionados	Un sistema es una reunión o conjunto de elementos relacionados

En la figura 1, se resume de manera gráfica la evolución y aportes a lo largo de los años. La vinculación de la teoría eco sistémica con la Teoría General de Sistemas permite visualizar la idea de que los sistemas no se encuentran de forma aislada, sino que mantienen una interacción continua con su ambiente (Ahumada, 2009). Esto pone énfasis en las interrelaciones entre los componentes del sistema y su medio ambiente, un principio que se alinea con el enfoque sistémico (Domínguez Ríos, 2016). Los sistemas no se presentan únicamente como organismos cerrados, sino que forman parte de un paradigma más amplio que interactúa con su ambiente para alcanzar un balance y productividad sustentables.

La teoría sistémica, fundamentada en la ecología, indica que los sistemas son entidades interdependientes que interactúan con su entorno adaptándose a él, lo que se relaciona en una visión dinámica y holística de los procesos involucrados (Hardcastle, Byrnes, Bartlett, Denton, & Walsh, 1981). Este enfoque actúa no sólo en los ecosistemas biológicos, sino en los sistemas sociales y organizacionales, en los cuales los componentes interactúan de

manera que los cambios en una parte del sistema afectan a otras partes, así como al todo.

Los distintos niveles del entorno, como el microsistema, mesosistema y macrosistema, tienen una relación en el desarrollo de los individuos y las organizaciones (Skyttner L. , 1996). Estas señalan que el capital social y las redes de relaciones desempeñan un papel esencial en el funcionamiento y adaptación de los sistemas sociales (Burin, 1987). En consecuencia, la teoría ecosistémica señala la importancia de entender los sistemas como dinámicos, con interacciones continuas entre sus componentes internos y externos (Hardcastle, Byrnes, Bartlett, Denton, & Walsh, 1981).

Esta perspectiva completa el desarrollo de la investigación, al tener en consideración que los sistemas y ecosistemas deben entenderse mediante mecanismos de retroalimentación que se ajustan continuamente su funcionamiento. Estos principios están relacionados con la definición de los ecosistemas, en la que la estructura del sistema, como las especies, interactúan y se ajustan en respuesta a las variaciones del entorno, formando una red dinámica de relaciones interdependientes.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Trabajo – Empleo

En este contexto, el trabajo se conceptualiza no solo como una actividad física o psicológica, sino como un fenómeno que involucra una interacción compleja entre las demandas del puesto y los recursos disponibles (Misteli, Cáceres, Clement, & Krain, 1998)

Desde una perspectiva ecosistémica, el concepto de trabajo trasciende los límites de la organización, ya que está influenciado por un entorno más amplio (Hardcastle, Byrnes, Bartlett, Denton, & Walsh, 1981). El trabajo no solo satisface las necesidades internas de la corporación, sino que también afecta las condiciones sociales, económicas y culturales que se involucran tanto a la organización como al individuo (Tortajada, & Moreno, , 2008). Esta perspectiva resalta la importancia de la interacción constante entre el individuo, sus recursos y las demandas laborales, destacando la necesidad de ajustar las estrategias de gestión a un contexto que está en constante cambio(Skaalvik & Skaalvik, 2019).

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (Organización Internacional del Trabajo, 2024)

Según la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) de 1982, la Población Económicamente Activa (PEA) está conformada por todas las personas, sin importar su género, que participan o tienen la capacidad de participar en la producción de bienes y servicios económicos. Esta participación está definida de acuerdo con los sistemas de cuentas nacionales y balances de las Naciones Unidas, y corresponde a un período de referencia determinado (INEC, 2020).

Se define tres categorías para la población ocupada:

- i) los ocupados plenos,
- ii) los subocupados y los

iii) ocupados no clasificados. Los ocupados plenos, se definen como personas que: (...) Trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

iv) Según la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) de 1982, la Población Económicamente Activa (PEA) incluye “a todas las personas que, independientemente de su género, aportan o pueden aportar su trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, tal como se definen en los sistemas de cuentas nacionales y balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia específico” (INEC, 2020)

A continuación, se presenta el esquema conceptual, de la clasificación de la población económicamente activa.

Figura 2: Población económicamente activa (PEA)



Fuente: (INEC, 2020)

El concepto de trabajo según el derecho laboral emergió como una respuesta a la cuestión social en los primeros tiempos de la industrialización. Este proceso se dio principalmente en Europa durante el siglo XIX, cuando el avance de la industria se desarrolló en medio de condiciones de explotación para la clase trabajadora (Richter, 2013)

El marco liberal permitió que los empleadores aprovecharan la mano de obra de los trabajadores en situaciones precarias, sin contar con ninguna protección laboral. A medida que la explotación aumentaba, surgió la necesidad de regular las relaciones laborales y garantizar derechos para los trabajadores, lo que dio paso al establecimiento de leyes que protegieran sus condiciones de trabajo como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.2.2. Trabajo doméstico remunerado

Históricamente, las mujeres han tenido que superar numerosos desafíos para lograr el acceso a derechos y oportunidades comparables a los de los hombres, quienes han disfrutado de estos beneficios de manera casi automática (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.). Aunque en ciertos contextos se han logrado avances significativos en cuestiones de igualdad, los roles de género continúan siendo un obstáculo relevante que limita la integración plena y equitativa de las mujeres en el ámbito laboral. Las mujeres siguen enfrentando mayores tasas de inactividad y desempleo, condiciones laborales precarias y una brecha salarial considerable (Tortajada, & Moreno, , 2008)..

En general, el concepto de trabajo doméstico y el de cuidado son difícilmente separables y aparecen muy relacionados en la literatura (Vega ,

2009). Varios autores afirman que la influencia de los diferentes contextos relacionales, son de tipo sociales, culturales, de clase y temporales (Coltrane, 2000)

Esta dificultad a la hora de delimitar el concepto del trabajo doméstico y del cuidado plantea también dificultades a la hora de estudiarlo. Uno de los recursos más utilizados por los expertos en el área es la medición del tiempo utilizado para llevar a cabo estas actividades, comparando diferencias entre hombres y mujeres y calculando la estimación económica que el trabajo doméstico familiar supone (Coltrane, 2000).

Para (Delannays-Hernández, y otros, 2020) este fenómeno no solo se refleja en las estadísticas laborales, sino también en las barreras sociales y culturales que dificultan la plena participación de las mujeres en diversas áreas del trabajo, desde los puestos de liderazgo hasta los sectores más informales (Landwerlin, 2005).

El trabajo doméstico comprende una amplia gama de actividades realizadas dentro del hogar, que incluyen tareas de servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia y limpieza, necesarias para el funcionamiento de una vivienda particular. Algunas de las labores más comunes son el “lavado y planchado de ropa, la preparación de alimentos, la compra de productos básicos como alimentos y productos de limpieza, y el cuidado de niños, personas mayores, personas con discapacidades, enfermos y mascotas (De la Cueva & Sandoval, 2014)

El trabajo doméstico ha sido considerado de menor importancia y no ha recibido el reconocimiento que realmente merece, además de haber sido

históricamente un terreno marcado por la discriminación (De la Cueva & Sandoval, 2014). Esta falta de valoración es un reflejo de las dinámicas sociales que han marginado este tipo de trabajo, viéndolo como una obligación más que como una actividad laboral remunerada y valorada socialmente.

Si bien el trabajo doméstico ha sido principalmente realizado por mujeres, hoy en día esta labor no es exclusiva de un solo género, ya que también hay hombres que participan en ella (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.). Sin embargo, a lo largo de la historia, el trabajo doméstico ha sido sistemáticamente desvalorizado, especialmente en comparación con trabajos de carácter económico, que se asocian con la producción de bienes y servicios que generan ingresos directos (Higginbotham, 1992).

El trabajo doméstico se clasifica en dos grandes categorías: remunerado y no remunerado.

El trabajo doméstico remunerado, genera una relación laboral formal, donde se establece una compensación económica a cambio de los servicios prestados, lo que conlleva una estructura de patrón y trabajador.

A su vez, el trabajo doméstico no remunerado se refiere a aquellas actividades realizadas dentro del hogar que no reciben compensación económica, y por lo general no existe una relación laboral, ya que se realiza para el beneficio propio de la familia (De la Cueva y Sandoval, 2014). El trabajo doméstico no remunerado es realizado, generalmente, por los miembros de la familia que se encargan de mantener el hogar, lo cual implica una inversión considerable de tiempo. Sin embargo, esta labor rara vez es reconocida como una obligación por los demás miembros del hogar.

En muchos casos, quienes realizan estas actividades descuidan sus propios intereses personales. Un problema adicional surge cuando las personas que realizan trabajo remunerado deben regresar a sus hogares para hacer las tareas domésticas, generando una sobrecarga laboral. En algunos hogares, esta carga se transfiere a los menores, quienes, por lo general, no deberían ser responsables de estas tareas (Ramos, 2021).

Por otro lado, el trabajo doméstico remunerado incluye una serie de actividades por las cuales las personas reciben un salario. Este tipo de trabajo implica una relación laboral formal entre empleador y empleado. Esta clasificación refleja las distintas formas en que se organiza el trabajo doméstico remunerado, y permite un análisis más detallado sobre las condiciones laborales y las dinámicas de poder que pueden existir en estas relaciones.

En Ecuador, el trabajo del hogar está reconocido como un trabajo productivo. En 2015, el Estado ecuatoriano expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Dentro de este grupo, se identifican varias categorías según el tipo de contrato:

Tabla 1: Trabajo doméstico remunerado

Trabajadores domésticos permanentes	Personas empleadas que viven en la casa del empleador y prestan servicios de manera continua. Su entorno laboral no permite su salida del hogar del contratante.
Trabajadores domésticos de entrada y salida	Quienes prestan su colaboración por un horario específico y terminan su jornada una vez culminado su trabajo.
<i>Esta categoría incluye varias modalidades:</i>	

Jornada diaria completa	Los obreros realizan una jornada promedio de 8 horas.
Tiempo parcial	Los trabajadores laboran medio día, lo que les permite realizar otras actividades o buscar otro empleo.
Jornadas discontinuas	Trabajan en días y horarios variables, lo cual puede generar complicaciones si no se asignan de manera regular.
Por hora	Los trabajadores son remunerados por las horas trabajadas, realizando tareas según las prioridades establecidas por el patrón.

2.2.3. Calidad de vida

El concepto de calidad de vida tiene sus orígenes después de la Segunda Guerra Mundial, cuando diversos investigadores comenzaron a explorar cómo las personas percibían su bienestar y seguridad financiera (Delannays-Hernández, y otros, 2020) Sin embargo, no fue sino hasta la década de 1960 que su uso se extendió, particularmente cuando se empezó a estudiar la calidad de vida utilizando datos objetivos sobre el estado socioeconómico (Athiyaman, 1997) frente a la insuficiencia de estos indicadores objetivos, algunos psicólogos sugirieron que los factores subjetivos, como la felicidad y la satisfacción, podían explicar una mayor parte de la variabilidad en la calidad de vida, considerando que estos factores psicológicos. Este enfoque permitió una ampliación del concepto de calidad de vida, conectándolo con investigaciones sobre el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida (M & Caqueo-Úrizar, 2012).

La relación entre el concepto de calidad de vida y otros términos relacionados con el bienestar ha dado lugar a confusión en su definición y aplicación. Muchos estudios no logran distinguir claramente entre conceptos

como satisfacción con la vida, bienestar subjetivo, felicidad y salud mental (Urzúa & Caqueo-Úrizar, 2012) señala que estos términos a menudo se emplean de manera indistinta, lo que contribuye a la falta de claridad sobre el alcance del término calidad de vida informaron en su revisión de modelos que solo el 35% de los artículos evaluados presentaban un desarrollo conceptual complejo de la calidad de vida, mientras que más del 50% no diferenciaban entre la calidad de vida y los factores que la influyen (Gill & Feinstein, 1994).

Este consenso difuso sobre la definición de calidad de vida ha sido observado también por otros autores (Skyttner L. , 1996), quienes destacaron que desde los años 60, el uso del concepto se ha incrementado considerablemente, pero con ello también han surgido problemas relacionados con su definición, medición y los factores que la afectan.

Esta diversidad en los enfoques del concepto puede explicarse por la naturaleza multidisciplinaria de la calidad de vida ya que economistas, científicos sociales y médicos han abordado este concepto desde diferentes perspectivas (Cowley & Cummins, 2005).

A continuación, se presenta varias definiciones sobre Calidad de vida.

Tabla 2: Definiciones de Calidad de vida

Referencia	Definición Propuesta
Ferrans (1990b)	Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella.
Hornquist (1982)	Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.
Ackerman et al. (1984)	Define la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL = NE \times (H + S)$, en donde NE representa la dotación

	natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la persona y S la contribución hecha por la sociedad. Críticas: la persona no evalúa por sí misma, segundo, no puede haber cero calidad de vida.
Lawton (2001)	Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo.
Haas (1999)	Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece.
Bigelow et al., (1991)	Ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar.
Martin & Stockler (1998)	Tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad a menor intervalo, mejor calidad de vida.

2.2.4. Enfoque De Género

A pesar de los esfuerzos por visibilizar la asimetría y la desigualdad de género, el mito de la igualdad entre hombres y mujeres está tan arraigado en las mentalidades que, al reconocerse las disparidades e injusticias entre ambos, se tiende a atribuirlos a fallos individuales, como errores personales, falta de iniciativa, pereza, o limitaciones biológicas y de capacidad (Legarde & Torices, 1990-1999). Creencias de este tipo forman parte de perspectivas ideológicas influenciadas por el mito patriarcal, que sostiene la idea de una igualdad natural entre hombres y mujeres, la cual se ve distorsionada por las estructuras sociales inapropiadas.

El mito se apoya en la ley natural, que sostiene que, biológicamente, hombres y mujeres son iguales y tienen el mismo valor. Se afirma que ambos géneros comparten una esencia común, un aliento humano y derechos humanos inalienables, los cuales existen más allá de la historia. Según este mito, los derechos humanos aplican por igual a ambos géneros y tienen el mismo alcance.

Sin embargo, este mito no se detiene ahí. Se complementa con un dogma contrario: el de la desigualdad natural entre los géneros, que permite justificar tanto las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, como las distintas opciones de vida que enfrentan (Burin, 1987). De esta manera, la ley natural no solo se utiliza para explicar las diferencias sexuales, sino también las desigualdades de género, que, en realidad, tienen su origen en el ámbito histórico. Al recurrir a la naturaleza, se atribuye a supuestos instintos la causa de las conductas masculinas y femeninas.

Se cree que, por instinto, las mujeres se dedican a la procreación, la maternidad y la vida doméstica, limitándose al ámbito privado, mientras que los hombres, también por instinto, se dedican a la producción, el trabajo, el pensamiento y la política, en el dominio público (Legarde & Torices, 1990-1999). El mito se apoya en la ley natural, que sostiene que, biológicamente, hombres y mujeres son iguales y tienen el mismo valor. Se afirma que ambos géneros comparten una esencia común, un aliento humano y derechos humanos inalienables, los cuales existen más allá de la historia. Según este mito, los derechos humanos aplican por igual a ambos géneros y tienen el mismo alcance.

Sin embargo, este mito no se detiene ahí. Se complementa con un dogma contrario: el de la desigualdad natural entre los géneros, que permite justificar tanto las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, como las distintas opciones de vida que enfrentan (Legarde & Torices, 1990-1999). De esta manera, la ley natural no solo se utiliza para explicar las diferencias sexuales, sino también las desigualdades de género, que, en realidad, tienen su origen en el ámbito histórico (De la Cueva & Sandoval, 2014).

Al recurrir a la naturaleza, se atribuye a supuestos instintos la causa de las conductas masculinas y femeninas. Se cree que, por instinto, las mujeres se dedican a la procreación, la maternidad y la vida doméstica, limitándose al ámbito privado, mientras que los hombres, también por instinto, se dedican a la producción, el trabajo, el pensamiento y la política, en el dominio público (Burin, 1987).

El trabajo doméstico, en sus orígenes, está vinculado a relaciones de servidumbre y esclavitud, y en Ecuador ha sido tradicionalmente llevado a cabo por niñas, adolescentes y mujeres de comunidades indígenas, afro ecuatorianas y rurales (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.). Este tipo de trabajo, aunque ha ido evolucionando, sigue estando marcado por desigualdades socioeconómicas y raciales, ya que la persona que emplea, usualmente de clase media o alta, está en una relación asimétrica con la trabajadora, comúnmente de clase popular, quien realiza las labores asociadas al rol tradicional de la esposa y madre heterosexual a cambio de un salario (Higginbotham, 1992)

Además, el trabajo remunerado en el hogar tiende a compensar la falta de políticas sociales estatales, como servicios de cuidado infantil y salud, disponibles únicamente para aquellos que pueden pagar por ellos, lo que perpetúa las desigualdades sociales (Mayca-Pérez, Medina-Ibañez, Velásquez-Hurt, & Llanos-Zavalaga, 2017)

La Familia y capital social

La familia es una de las unidades sociales fundamentales en cualquier sociedad, y como tal, enfrenta una serie de tareas de desarrollo que son cruciales

para su funcionamiento y bienestar (Minuchin, Lee, & Simon, 1996). Estas tareas toman en consideración actividades educativas, cuidado a adultos mayores, personas vulnerables, la gestión de recursos económicos, y también la protección de valores y costumbres familiares. Existen, además, roles y relaciones de familia que son bastante comunes para la mayoría de las personas. Unas de las más relevantes, que son comunes a todas las familias, son las de requerimiento básico de cariño, y elaboración de reglas básicas, mismas que son necesarias para que se forme una familia funcional (Minuchin, Lee, & Simon, 1996).

La familia, tradicionalmente entendida como el grupo humano constituido por personas que están con un lazo de sangre, términos jurídicos o afecto, es una temática estudiada desde la sociología, psicología, antropología, entre otras disciplinas (Olmos & Llamas, (2024).)

Con el tiempo, ese conjunto de disciplinas ha tratado de entender la estructura, dinámicas y funciones de las organizaciones en donde se inserta. Recientemente, sin embargo, la extensión de los enfoques ha llegado a incorporar configuraciones sociales que desafían aquellas definiciones de familia más tradicionales.

Entre estos fenómenos emergentes se encuentra el concepto de capital social, un término que describe la cohabitación y colaboración entre individuos de diferentes especies dentro de un mismo sistema familiar.

El concepto de capital social, definiéndolo a través de las características de la organización social, como las leyes, normas, confianza y redes de contacto (personales y familiares). según Putnam, (1993) la teoría de la idea central radica

en que las normas que fomentan la confianza entre los individuos se generan en la medida en que estas normas contribuyen a la reducción de los costos de las transacciones económicas y sociales, lo que facilita la cooperación entre las personas (Freitas, 2015). En una línea similar, se operacionalizan el capital social utilizando variables empíricas que reflejan la participación de los individuos en grupos y asociaciones (Coleman, 1988).

El capital social es utilizado para mantener a los individuos dentro de las clases sociales de su origen, lo que impide su movilidad social ascendente. El autor destaca que el problema principal radica en los mecanismos sociales que perpetúan las desigualdades dentro de la sociedad (Budig & Hodges, 2010).

Por otro lado, el capital social es un factor clave para resolver los problemas derivados de la dinámica colectiva (Coleman, 1988). A partir de la teoría de la elección racional, se sostiene que las relaciones sociales pueden ser consideradas como activos para los individuos, en forma de capital social.

Según su enfoque, los capitales humano y cultural solo resultan efectivos en la medida en que el capital social proporcione los vínculos necesarios para aprovecharlos (Coleman, 1988).

En este sentido, no basta con que los individuos cuenten con educación, "cultura legítima" y experiencia, si no tienen las redes y contactos adecuados que les permitan maximizar los beneficios de esos capitales, tales como mejorar la empleabilidad, aumentar el salario y acceder a mayores oportunidades de promoción (Burin, 1987).

2.2.5. Riesgos Físicos

Son aquellos que se producen por las condicionantes del entorno laboral, que incluyen: Exposición a agentes químicos, como el uso de productos de limpieza sin protección (ej.: cloro, desinfectantes), que pueden causar irritaciones, alergias o enfermedades respiratorias (OIT, 2021).

El esfuerzo físico intenso, como el levantamiento de cargas pesadas (ej.: garrafrones, muebles) y movimientos repetitivos (ej.: fregar, planchar), asociados a lesiones musculoesqueléticas.

Los accidentes, esto es caídas por pisos resbalosos, cortes con utensilios o quemaduras durante la preparación de alimentos.

Los Riesgos Ergonómicos, que surgen de la interacción entre el cuerpo y las exigencias del trabajo. En las TRH, estos se manifiestan en las posturas forzadas como; agacharse, arrodillarse o permanecer de pie por horas durante labores de limpieza o cuidado. La falta de herramientas adecuadas como: escasez de equipos ergonómicos (ej.: carritos para transportar cargas, escaleras estables) y las jornadas prolongadas y trabajar sin pausas activas, que incrementan la fatiga crónica (Asqui, 2023).

Por otro lado, los Riesgos Psicosociales, están relacionados con la organización del trabajo y las relaciones laborales. En este proceso de interacción se pueden dar situaciones de:

- **Estrés y ansiedad:** Presión por cumplir múltiples tareas en tiempos reducidos, sumado a la incertidumbre laboral
- **Violencia y discriminación:** Maltrato verbal, humillaciones o acoso por parte de empleadores, reforzado por jerarquías sociales y de género

- **Aislamiento social:** Trabajar en espacios privados sin contacto con pares, limitando redes de apoyo

Finalmente, otro de los riesgos que pueden enfrentar las mujeres trabajadoras domésticas, es el **riesgo socioeconómico**. Riesgo vinculado a las condiciones contractuales laborales, la precariedad laboral y ausencia de políticas de protección social, que tiene que ver con:

- **Informalidad laboral:** Ausencia de contratos escritos, lo que impide acceder a beneficios como seguridad social, vacaciones o indemnizaciones
- **Bajos salarios:** Remuneraciones inferiores al salario básico unificado, agravadas por la falta de pago de horas extras o décimos.
- **Vulnerabilidad legal:** Desconocimiento de derechos laborales y miedo a denunciar abusos por temor al despido.

2.3. MARCO NORMATIVO

2.3.1. Derecho laboral

En el ámbito del derecho laboral, las normas relativas al trabajo están contenidas en leyes especiales y en convenios internacionales ratificados por el Ecuador. El trabajo, tal como se establece en la Constitución del Ecuador, se considera tanto un derecho como un deber social. En este sentido, se señala que el trabajo es obligatorio, pero siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución y las leyes (Constitución del Ecuador, 2008).

El artículo 2 de la Constitución prescribe que la obligación de trabajar se debe cumplir de acuerdo con las disposiciones legales y bajo los parámetros de

justicia social, garantizando así que las personas tengan acceso a condiciones laborales dignas y respetuosas de sus derechos (Constitución del Ecuador, 2008).

Por otro lado, el principio de libertad laboral y contratación es esencial para garantizar que el empleado tenga la libertad de elegir a qué labor quiere dedicarse, siempre y cuando sea una actividad legal. El artículo 3 de la Constitución también establece que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados que no estén impuestos por la ley. Las únicas excepciones a esta norma se dan en contextos de urgencia extrema o necesidad inmediata. Fuera de estos casos fortuitos, la actividad laboral debe estar relacionada a un contrato que indique las condiciones en cuanto al rol y la remuneración correspondiente, asegurando así que la actividad realizada no sea hecha de manera forzada o sin una retribución adecuada (Constitución del Ecuador, 2008).

Este marco legal refleja los principios fundamentales del derecho laboral en Ecuador, que buscan promover una protección integral de los trabajadores, garantizando su libertad y seguridad laboral.

2.3.2. Código del Trabajo

Según el Código de trabajo Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Codigo de Trabajo, 2005) .

El teletrabajo es una modalidad de organización en la que las actividades remuneradas o la prestación de servicios se hacen por medio del uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S). Esta modalidad ayuda

a que el contacto entre el trabajador y la empresa se lleve a cabo de forma virtual, sin ser necesario que el trabajador se encuentre físicamente en un lugar específico.

En este contexto, el empleador lleva a cabo la supervisión y gestión de las tareas de manera remota, y el trabajador también reporta su actividad de forma similar (Camacho Solís, 2021).

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico (Reformado por el Art. 19 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006): El servicio doméstico es aquel que se presta con remuneración a una persona sin fines de lucro, con el objetivo de que el trabajador proporcione servicios continuos en la vivienda del empleador, ya sea que resida en la misma casa o fuera de ella.

En caso de que el contrato no especifique ciertos aspectos, se aplicarán las costumbres del lugar. Además, para los adolescentes, se deberán seguir las disposiciones del Código de la Niñez y Adolescencia. La edad mínima para realizar trabajo doméstico será de quince años (Codigo de Trabajo, 2005).

2.3.3. Leyes orgánicas

- Ley de Seguridad Social

El Art. 13 establece que, cuando el ingreso percibido por los afiliados sea de difícil determinación, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) definirá anualmente una Base Presuntiva de Aportación (BPA) para las categorías especiales más relevantes en el mercado de trabajo. . Esta base se manifestará en múltiples o submúltiplos del salario mínimo de contribución al Seguro General Obligatorio, estableciendo de esta manera el monto del impuesto para estos casos.

El aporte obligatorio, individual como patronal, de los trabajadores en relación de dependencia y aquellos en modalidades descritas, como los autónomos, profesionales en libre ejercicio, dueños de microempresas, trabajadores independientes, y trabajadores no remunerados del hogar, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA).

Esta base es determinada por el IESS y se ajusta anualmente según estudios actuariales independientes, tomando en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo cubierto. Además, se establece que ciertos beneficios, como gastos de alimentación, atención médica, seguros de vida, ropas de trabajo, y participación en utilidades de la empresa, no serán considerados como materia gravada para la base presuntiva de aportación, con un límite máximo de un 20% de la retribución monetaria del trabajador.

Las exenciones detalladas en la ley no deberán superar este porcentaje y estarán sujetas a las variaciones periódicas determinadas por los estudios actuariales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2001).

- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2017).

Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes. El empleador tiene la obligación, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, de inscribir al trabajador o servidor como afiliado al Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor y de remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, excepto en el caso de los empleadores del sector agrícola,

quienes están exentos de remitir los avisos de entrada y salida, pero deben acreditar el tiempo de servicio de los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado conforme al Reglamento General de Responsabilidad Patronal. Además, el empleador debe informar al IESS sobre cualquier modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, o cualquier otra novedad relevante en la historia laboral del asegurado, dentro de los tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado en el hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación, y una vez afiliadas, deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para cualquier trámite o solicitud de prestación ante el IESS. El empleador, la persona que realiza trabajo no remunerado en el hogar, y el afiliado sin relación de dependencia tienen la obligación de pagar las aportaciones al Seguro General Obligatorio dentro de los quince (15) días posteriores al mes correspondiente. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a la que haya lugar, conforme a esta Ley. Sin embargo, se excluye del cobro de multas por moras, intereses y responsabilidad patronal a las personas que realizan trabajo no remunerado en el hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.

CAPÍTULO 3:

Metodología de la investigación.

3.1. Metodología de la investigación.

En este acápite contiene el diseño metodológico a trabajar en la presente investigación, el mismo nos ayudará a cumplir los objetivos declarados en capítulos anteriores. El enfoque y técnicas serán una orientación relevante para recopilar datos de los sujetos activos que participan en la investigación, así como la realización análisis posteriores.

3.2. Enfoque de la Investigación

La metodología de la presente investigación se basa en un enfoque cualitativo, (Sampieri, 2010, p. 9) refiere que en este enfoque no es imperativo probar hipótesis, ya que estas surgen a partir del proceso y se refinan en medida que aumentan más datos, la recolección de datos consiste en obtener las perspectivas de los participantes, sus emociones, experiencias, y otros aspectos subjetivos.

En la presente investigación será relevante la utilización de este enfoque porque nos permitirá comprender cómo la experiencia del trabajo doméstico remunerado influye en la calidad de vida de las mujeres TRH.

3.3. Método de la Investigación

El método de investigación elegido es el hermenéutico, ya que este no ayudará a establecer relaciones entre el todo y sus partes (Quintana, 2019).

La percepción de riesgos emocionales que sienten las mujeres TRH debe ser analizada desde una perspectiva integral y hermenéutica nos brinde

conclusiones contundentes. La misma será de tipo descriptivo analítico, de acuerdo con esta busca especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Hernández González, 2021)

3.4. Universo, Muestra y Muestreo

Para (López, 2004), la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, mientras que muestreo es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población.

En la presente investigación se utiliza una muestra por conveniencia ya que esta permite elegir deliberadamente cuantos participantes constituyen el estudio (Hernández González, 2021). La población será las trescientas trabajadoras afiliadas asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (ATRH), de las cuales se elige una muestra de ocho (8) trabajadoras para las respectivas entrevistas.

El presente estudio tiene como unidad de análisis la asociación de trabajadoras remuneradas del Ecuador, de las cuales se elige ocho (8) mujeres que trabajan en el servicio doméstico. Los criterios para la entrevista a realizar a la muestra son:

- 1.- Que sean de la ciudad de Guayaquil,
- 2.-Que las entrevistadas sean mayor de edad,
- 3.- Que tengan al menos un (1) años ejerciendo, y
- 4.- que tengan voluntariedad (consentimiento de informado).

En la presente investigación la operacionalización de las variables se realizó según la siguiente tabla:

Tabla 3: Operacionalización de Categorías y variables

Categorías	Variables
Riesgos laborales ergonómicos	1.- Datos sociodemográficos. 2.- Percepciones sobre riesgos físicos o ergonómicos. 3.- Percepciones sobre riesgos psicosociales. 4.- Riesgos laborales y seguridad contractual
Consecuencia o afectaciones de los riesgos laborales en el trabajador y la familia	1.- Afectaciones Salud Física 2.- Afectaciones Salud Psicológica y emocional. 3.- Afectaciones legales. 4.- Afectaciones en relaciones con pareja, hijos y familiares.
Marco legal regulatorio de los riesgos laborales	1.- Aplicación Legal 2.- Políticas públicas.

Es importante mencionar que la presente investigación partió de un análisis exhaustivo en la determinación de categorías en la problemática descrita, para posterior relacionar el conjunto de variables que expliquen de mejor manera estas categorías descritas.

3.5. Formas de recolección de información

Las técnicas e instrumentos de investigación seleccionados serán entrevista a mujeres TRH, a través de la entrevista a profundidad. Según (Robles, 2011), la característica primordial de esta técnica es penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro.

Para las entrevistas, se desarrollarán guías específicas basadas en la literatura existente y las variables de investigación. Las preguntas serán abiertas, e incorporan variables como riesgos físicos y psicosociales, salud física psicológica y emocional, riesgos familiares, y marco legal regulatorio.

Para las observaciones y entrevistas, se desarrollarán guías específicas basadas en la literatura existente y las variables de investigación. Las preguntas serán abiertas, e incorporan variables como riesgos físicos y psicosociales, salud física psicológica y emocional, riesgos familiares, y marco legal regulatorio. La población será las trescientas trabajadoras afiliadas asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (ATRH), de las cuales se elige una muestra de ocho (8) trabajadoras para las respectivas entrevistas.

3.6. Formas de análisis de información

Según (Benavides, 2005), el análisis triangulado nos ayudará a que el procedimiento realizado disminuya la posibilidad de malentendidos, al producir información redundante durante la recolección de datos que esclarece de esta manera significados y verifica la repetibilidad de una observación.

En el presente estudio la triangulación se constituye un método eficaz no sólo sirve para validar la información recolectada, sino que se utiliza para ampliar y profundizar su comprensión del objetivo de investigación declarado. En la presente investigación se utilizará fuentes de datos como; entrevistas, cuestionarios y revisión de literatura para corroborar resultados, y dar respuestas a los objetivos de investigación.

CAPÍTULO IV:

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este acápite relevante de la investigación, se detalla los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a la muestra de 8 mujeres trabajadoras remuneradas del hogar, miembros de una Asociación de trabajadoras remuneradas del hogar (ATRH) de la ciudad de Guayaquil. La finalidad es analizar sus percepciones sobre los riesgos laborales a los que están expuestas y sus afectaciones en su calidad de vida. Los datos recolectados se cotejaron y analizaron según los objetivos específicos detallados en el primer capítulo.

4.1 Caracterización de la Asociación y de las Participantes

4.1.1 Caracterización de la Asociación

Esta investigación se realizó en la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH), es una organización que afilia a más de 300 trabajadoras que se dedican al trabajo remunerado del hogar. La misión es: ser una organización que busca el buen vivir para todas las TRH a través de un trabajo digno y justamente remunerado, la Asociación fue aprobada legalmente en el año de 1997, reconocida por el Ministerio de Relaciones Laborales, en 1998.

Actualmente la sede se encuentra en el sur de la ciudad de Guayaquil, Coop. Esmeraldas Chiquita. Desde este frente buscan el desarrollo integral y mejoramiento económico, social, cultural y técnico de las socias y no asociadas. La Asociación está a cargo de una directiva y una representante legal. Al momento no cuenta con personal técnico a razón del bajo presupuesto. ATRH

brinda acompañamiento orientación y apoyo legal en casos de que sus socias, quieran denunciar cualquier tipo de abuso.

4.1.2 Características generales de las participantes

Las características principales de las participantes se obtuvieron a partir de una entrevista, donde se pidió datos relacionados a información personal como se muestra a continuación:

Participantes 1

Señora NN de 25 años, de instrucción bachiller, estado civil soltera. Habita en el sector de Bastión Popular, la señora trabaja como TRH en el sector de la Kennedy Norte, de lunes a sábado, desde hace 2 años, puertas a dentro, con un sueldo de \$350,00.

Participantes 2

Señora NN de 25 años, sin instrucción bachiller, estado civil unión libre, madre de 1 hijo, una mujer de 3 años, no estudia aún y se encuentra al cuidado de un familiar mientras ella labora. Habitan en el sector del sur de Guayaquil, la señora trabaja como TRH en el sector de Guayacanes de lunes a sábado desde hace 5 puertas a dentro, cuidando un adulto mayor, con un sueldo de \$250,00.

Participantes 3

Señora NN de 70 años, de instrucción primaria, estado civil divorciada, madre de 4 hijos, todos mayores de edad, aunque 3 viven con ella. Habitan en el sector sur de Guayaquil, la señora es la representante de la ATRH, trabajo hace años, pero nunca tuvo afiliación, ni contrato. Al momento no está trabando.

Participantes 4

Señora NN de 65 años, de instrucción primaria, estado civil soltera, madre de 2 hijos, todos mayores de edad. Habitan en el sector de Cerro de Mapasingue, la señora trabaja como TRH en el sector de norte de Guayaquil, en la ciudadela las Garzas, de lunes a viernes desde hace 30 años, tiempo completo, con sueldo de 450,00.

Participantes 5

Señora NN de 60 años, de instrucción primaria, estado civil soltera, sin hijos. Habita en el sector de centro sur de la ciudad, la señora trabaja como TRH en el sector de Alborada de lunes a sábado desde hace 43 años, puertas adentro, con sueldo de 450,00, fue afiliada en el 2017.

Participantes 6

Señora NN de 48 años, sin instrucción educativa, estado civil unión libre, madre de 4 hijos, todos menores de edad, 3 varones y 1 mujer, y estudian en una institución fiscal. Habitan en el sector de Isla Trinitaria, la señora trabaja como TRH en el sector de La Joya, de lunes a sábado desde hace 8 años, solo medio tiempo, con sueldo de 250,00.

Participantes 7

Señora NN de 58 años, de instrucción primaria, estado civil soltera, madre de 2 hijos, todos menores de edad, 1 varón y 1 mujer, y no estudian. Habitan en el sector del monte Sinaí, la señora trabaja como TRH en el sector de Villa club de lunes a sábado desde hace 8 años, tiempo completo, con sueldo de \$450,00.

Participantes 8

Señora NN de 53 años, sin instrucción educativa, estado civil casada, madre de 2 hijos, todos menores de edad, 1 varón y 1 mujer, y no estudian. Habitan en el sector del Bastión Popular, la señora trabaja como TRH en el sector de Villa Club de lunes a sábado, desde hace 9 años, tiempo completo, con sueldo de \$450,00.

4.2 Resultados según objetivos planteados

Objetivo 1: Comprender las percepciones sobre los riesgos laborales que experimentan las mujeres TRH.

La comprensión sobre las percepciones de riesgo que pudieran experimentar las mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar-TRH es de vital importancia en la problemática tratada. Según (Bazurto, 2019) los riesgos laborales son todas aquellas condiciones que pueden afectar o alterar la salud y el bienestar de los trabajadores, conocer estas condiciones son importantes pues constituyen una necesidad para el buen vivir de los seres humanos.

Históricamente, las mujeres han tenido que superar numerosos desafíos para lograr el acceso a derechos y oportunidades comparables a los de los hombres, quienes han disfrutado de estos beneficios de manera casi automática (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.)

Dentro de este primer objetivo lo importante es conocer si existe percepción de riesgos laborales en las mujeres TRH; riesgos que pudieran sufrir y que afectan de manera directa en el buen desempeño de las trabajadoras (Bazurto, 2019).

Las entrevistas aplicadas a 8 mujeres TRH, arrojan información relevante, en torno a los riesgos que ellas experimentan en sus contextos de trabajo. Entre ellos refieren:

- *“siento que puedo llegar a tener un accidente. ...”* (ENTREV1, 2025)
- *“A veces trabajo con malestar y dolor, y no puedo expresar molestia. ...”* (ENTREV2, 2025)
- *“A veces trabajo con malestar y dolor. ...”* (ENTREV7, 2025)
- *“Siento dolores de espalda, pero sigo y no he tomado medicina”* (ENTREV4, 2025)

El Código del Trabajo, capítulo I, art. 353, refiere que “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a las que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad” y de los Riesgos Emergentes menciona, “nuevo que va en aumento”. La normativa es clara en el sentido de que el trabajador está expuesto a riesgos laborales que comprometen su integridad física. El sector de las mujeres TRH es mayormente sensible a estos riesgos laborales y emergentes porque lo componen en su mayoría mujeres.

Según refiere (Torres-Ruiz, 2023) el riesgo ergonómico es la posibilidad de tener un accidente no previsto, y los factores asociados a esto está la postura, tareas múltiples, cargar pesos extremos, malas posturas, etc. Las mujeres TRH están expuestas al riesgo ergonómico porque muchas veces realizan tareas de mucho esfuerzo y complejidad, tal es así:

- *“En el aseo diario hay objetos de peso que ya no puedo cargar, como garrafrones y tachos de ropa. ...”* (ENTREV5, 2025)

- *“Agacharme mucho, y mantener cierta postura sin descanso provoca dolores musculares. ...”* (ENTREV6, 2025)
- *“Tomo pastillas a diarios por el dolor....”* (ENTREV7, 2025)
- *“Siento dolores de espalda, pero sigo y no he tomado medicina”* (ENTREV8, 2025).
- *“Es duro, porque a veces necesitas la fuerza de un hombre para realizar labores específicas”* (ENTREV1, 2025)

La percepción sobre riesgos físicos en las mujeres TRH es mucho más visible en las personas del sexo femenino que en las del masculino, esto debido a que el TRH requiere cierta fuerza para levantar o cargar peso, usar escaleras para limpieza en partes altas y cumplir con las tareas de la casa con mayor eficiencia.

Algunas de las labores más comunes son el “lavado y planchado de ropa, la preparación de alimentos, la compra de productos básicos como alimentos y productos de limpieza, y el cuidado de niños, personas mayores, personas con discapacidades, enfermos y mascotas (De la Cueva & Sandoval, 2014), debiendo estas necesitar de fortaleza física para llevar la tarea de mejor manera.

- *“Las cargas diarias de la comida me genera fatiga muscular. ...”* (ENTREV2, 2025)
- *“Los niños pequeños generan desgaste y cansancio. ...”* (ENTREV8,2025)
- *“En muchos casos hay que cuidar perros y mantener el aseo lo que ocasiona una carga laboral más extensa....”* (ENTREV7, 2025)

- *“Siento dolores de espalda, pero sigo y no he tomado medicina”* (ENTREV5, 2025).
- *“Esta fatiga muscular se convierte en problemas de estrés y emociones”* (ENTREV6, 2025)

Los riesgos físicos en las mujeres TRH son muy críticos y en casos incomprensibles, dado que al ser un juicio de valor subjetivos se presta para confusiones y malentendidos.

Según (OIT, 2021) entre los riesgos más comunes para las TRH tenemos, los bioquímicos, por la exposición a sustancias químicas, los físicos, causantes de patologías musculoesqueléticas como malestares de espalda en los brazos y piernas, y lesiones por esfuerzos repetitivos, al realizar tareas de movilización de cargas elevadas y en condiciones inadecuadas; también se consideran otras como la anemia, los problemas estomacales derivados del estrés.

- *“Hay ocasiones que por el sobre esfuerzo físico siento dolor y tengo que automedicarme y en ocasiones inyectarme para evitar el dolor...”* (ENTREV8,2025)
- *“Cuando salgo del trabajo siento dolores musculares que no me permiten hacer labores en mi casa....* (ENTREV1, 2025)
- *“Siento dolores de espalda, pero sigo y no he tomado medicina”* (ENTREV2, 2025).

Las condiciones del entorno laboral.

El entorno laboral es importante en la productividad de los trabajadores. Es por ello que las TRH necesitan un excelente clima laboral, esto es una

comunicación clara y cordial con sus empleadores para poder realizar con motivación sus quehaceres de manera eficaz.

- *“En ocasiones tengo buena comunicación con mis jefes, pero no es siempre....*

(ENTREV5, 2025)

- *“Me siento más feliz cuando mi jefa me trata cordial” (ENTREV4, 2025).*

Los riesgos psicosociales son condicionamientos latentes en la situación laboral estrechamente relacionadas con la forma del trabajo, la estructura del trabajo y la labor a realizar, y que se manifiestan con el objeto de mermar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

Estos pueden considerar aspectos como: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Moreno Jiménez, 2011).

- *“Cuando se enoja el jefe pierde el control, me grita y maltrata (ENTREV5, 2025)*

- *“En ocasiones hago horas extras, pero no me las pagan” (ENTREV6, 2025).*

- *“En ocasiones tengo buena comunicación con mis jefes, pero no es siempre....*

(ENTREV7, 2025)

- *“Me contrataron para cocinar y limpiar, pero termino cuidando a los niños”*

(ENTREV8, 2025).

4.2 Riesgos laborales y Socioeconómico

En materia del derecho laboral, las normas correspondientes al trabajo están incluidas en las leyes especiales y en convenios internacionales ratificados por el país. El trabajo se considera tanto un derecho como un deber social. En

este sentido, se señala que el trabajo es obligatorio, pero siempre dentro de los parámetros establecidos por la Constitución (Constitución del Ecuador, 2008).

Respecto a la percepción que sienten las trabajadoras correspondientes a un marco legislativo que ampare sus derechos como mujeres trabajadoras del hogar, las entrevistadas refieren:

- *“No tengo afiliación, tampoco voy al médico a veces me inyecto para no tener dolor. ...”* (ENTREV2, 2025)
- *“He escuchado casos en que a compañeras las botan y no les dan ningún beneficio. ...”* (ENTREV4, 2025)
- *“Si voy al doctor, pero cuando siento mucho dolor, solo me inyecto...”* (ENTREV8, 2025)
- *“deben afiliarme para poder ir al doctor, porque no me quiero automedicar”* (ENTREV7, 2025).
- *“Las molestias físicas mal curadas son peores con el tiempo y no hay ley que nos ayude”* (ENTREV5, 2025)

La percepción sobre la ausencia de un marco normativo o reglamento que ampare a las TRH es muy notoria. Se perciben como que están desgastándose innecesariamente y que no hay un marco regulador que resuelva y mitigue su malestar.

Objetivo 2: Determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH.

Determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH, se constituye en un reto, esto debido a la subjetividad que lleva

valorar situaciones específicas en las que se pueda visualizar que ciertas patologías son consecuencias de situación laboral extenuante.

Las consecuencias que se generan por los riesgos laborales en las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar pueden traer afecciones físicas, emocionales, laborales y socio familiares.

4.3 Impacto de los riesgos físicos.

Los riesgos físicos en las mujeres TRH causado por la exposición a sustancias químicas, patologías musculoesqueléticas, y lesiones por esfuerzos repetitivos, tienen un impacto significativo en el trabajo que realizan las mujeres TRH. Tienen afectación directa a su salud preventiva y a desarrollar a largo plazo enfermedades crónicas que sean irreversibles.

Riesgos ergonómicos en el trabajo doméstico

La ergonomía corresponde al estudio de las relaciones entre el ser humano y su entorno de trabajo. Este busca optimizar las condiciones laborales para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados (Aquino, 2019).

Los riesgos ergonómicos, en el trabajo doméstico se manifiestan en las malas posturas, mucho tiempo en la misma postura, cargas pesadas, movimientos repetitivos, caídas por pisos desnivelados o mojados incluso por manipular material de limpieza sin guantes. Esto puede generar lesiones musculoesqueléticas como dolor de espalda, dolor de piernas, fracturas de huesos, quemaduras intoxicaciones y alergias (Asqui, 2023).

En el caso de las mujeres trabajadoras del hogar se ha identificado afecciones como:

- *“Mantengo dolores a costa de levantar cosas pesadas, y cuando trapeo he tenido caídas por el tipo de piso que tiene la casa. ...”* (ENTREV4, 2025)
- *“Permanezco mucho tiempo de pie planchando por el exceso de ropa, siempre me duele la cintura, las piernas se me hinchán. Dicen que tengo varices, pero he podido visitar al médico. ...”* (ENTREV5, 2025)
- *“cuando me toca cuidar a niños la espalda sufre más debido a agaches continuos....* (ENTREV8, 2025)
- *“Desconocía de ciertas sustancias químicas, y al no usar guantes, me dio una alergia y malestar del cuerpo....* (ENTREV7, 2025)

En el trabajo del hogar también es relevante la capacitación sobre el uso de ciertos tipos de materiales de limpieza, ya que muchas mujeres TRH manifiestan que tienen problemas alérgicos y de la piel, por lo que es vital dotarlas de guantes, y de otro tipo de materiales que prevengan riesgos físicos y de salud. Muchas mujeres TRH también tienen dificultades para leer o no leen las instrucciones de los productos antes de usarlos.

4.4 Limitaciones para el acceso a la Salud

No siempre pueden acceder a servicios médicos afectando su salud preventiva, muchas se automedican, evitan ir al médico por falta de recursos y por el escaso tiempo, otras priorizan sus trabajos por temor a pedir permiso, por falta de recursos para tratamientos; por lo que, los problemas de salud en ellas pueden hacerse irreversibles con el pasar del tiempo.

Es preciso indicar que las limitaciones de acceso a la salud tienen relación con las condiciones de riesgo de su trabajo, ante la falta de afiliación a la seguridad social y poca flexibilidad laboral

- *“Si voy al médico, pero hay momentos que es mejor seguir y cumplir con las actividades del trabajo”* (ENTREV1, 2025).
- *“Suelo tomar mucho medicamento que produce otros malestares en el organismo....”* (ENTREV2, 2025)
- *“Las molestias físicas mal curadas son peores, es que muchas veces no hay para la medicina.”* (ENTREV3, 2025)
- *“me dan medicina y me compran la receta, pero lo mejor sería ir al médico cunado me toca, pero no quiero pedir permiso...”* (ENTREV4, 2025)

También es importante mencionar que las mujeres TRH se encuentran limitadas por la falta de recursos económicos, y en algunos casos deben sacar de sus propios ingresos para adquirir medicinas, ya que la mayoría de las entrevistadas no cuentan con afiliación al seguro social limitando esto el acceso a una atención médica. Las mujeres TRH perciben una vulneración a sus derechos por motivo de no poder acceder al seguro social para tratarse enfermedades prevalencias y/o planificar su salud preventiva.

4.5 Afecciones emocionales

En el contexto laboral algunas de las mujeres TRH se sienten desvalorizadas y aceptan trabajos que las exponen a tratos discriminatorios, lo que conlleva consecuencias de carácter emocional. Estas consecuencias afectan el desarrollo de las actividades laborales, lo que se manifiesta principalmente en la afectación de las relaciones laborales entre ellas y sus empleadores. Algunas entrevistadas expresan:

- *“tengo que aguantar el mal humor de la señora o de sus hijos, muchas veces me gritan, lo que, afecta emocionalmente.”* (ENTREV5, 2025)

- *“en el trabajo los malestares son frecuentes cuando debo también realizar muchas otras actividades que no debería hacer lo que me causa desmotivación. ...”* (ENTREV6, 2025)
- *“Aquí, a veces siento que emocionalmente no estoy bien, aguanto, no puedo quejarme ni acudir al doctor por no estar afiliada...”* (ENTREV7, 2025)
- *“Hay días que tengo mucho trabajo y tengo que terminar. En ocasiones siento que no debería trabajar bajo presión porque me enfermo. ...”* (ENTREV8, 2025)

4.6 El bienestar emocional en el contexto laboral.

El bienestar emocional en el contexto laboral es clave para que los trabajadores sean productivos y, a su vez, los empleadores logren conseguir los objetivos estratégicos planificados. Es importante que en estas relaciones existan condiciones que generen un clima agradable, directrices claras sobre el rol que se debe cumplir, y por sobre todo empatía y comunicación.

En este contexto, (Ramos, 2021) refiere, que los síntomas de mala salud mental, asociadas a condiciones laborales complejas, se ven expresados en las variables de síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión severa.

Por lo expuesto, es importante mencionar que el bienestar emocional de las mujeres TRH en sus lugares de trabajo está en estrecha relación con un clima laboral agradable. Por contraparte, un clima laboral autoritario y poco participativo genera un deterioro en el bienestar emocional de las mujeres TRH. Este deterioro en la salud emocional de las mujeres TRH se manifiesta, en muchos casos, en enfermedades latentes y prevalentes.

. *“A veces hay situaciones que me generan estrés.”* (ENTREV1, 2025)

- *“Quisiera que las ordenes se den con empatía, más aún cuando te piden hacer cosas que no sabes que tienes que hacer...”* (ENTREV2, 2025)
- *“La señora es muy bipolar, y eso me ocasiona ansiedad...”* (ENTREV3, 2025)
- *“No tolero los gritos, más aún cuando percibo que el problema es ella porque yo hago lo que me dicen. ...”* (ENTREV4, 2025)

4.7 Discriminación y desigualdades sociales

En muchos casos las mujeres TRH eligen este trabajo a razón de la ausencia de otras oportunidades laborales, y esto se acentúa más por la poca o escasa preparación que tienen. El mercado demanda de personal que esté capacitado para lograr competitividad y posicionamiento.

Por lo expuesto, la educación es un factor estratégico que contribuye a mejorar la condición social de la mujer, promueve relaciones más justas e igualitarias entre hombres y mujeres y ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas. Desarrollar habilidades y capacidades que favorezcan el desarrollo integral de las personas y promuevan la dignidad humana, valores fundamentales que fomentan el deseo de logro y progreso personal y abren nuevas opciones y perspectivas de vida. (Gracia, 2014)

La segregación en el lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la exposición a riesgos laborales y, por tanto, en la salud emocional. Generalmente las mujeres sufren desigualdades en el trato, en las condiciones y relaciones laborales. En el empleo doméstico generalmente la relación es patrones - empleada doméstica con un trato vertical y poco flexible ante la realidad de las trabajadoras.

. *“Me dijo la jefa que por mi condición económica debo contentarme con lo que me da, ya que ella lo podría hacer mi trabajo, pero me mantiene por ayudarme...”*

(ENTREV5, 2025)

- *“Las personas de raza negra son más fuertes y no se deben quejar por el trabajo duro. ...”* (ENTREV6, 2025)

- *“Siempre me dice que no debo quejarme porque me puede botar, y me quedaría sin dinero para comer...”* (ENTREV6, 2025)

Esto demuestra, en muchos casos, que los empleadores no tienen un buen trato hacia sus empleados. La discriminación económica o por raza es real y latente. Las mujeres TRH sienten emocionalmente que este trato lo que afecta en su rendimiento y su salud.

El trabajo doméstico, en sus orígenes, está vinculado a relaciones de servidumbre y esclavitud, y en Ecuador ha sido tradicionalmente llevado a cabo por niñas, adolescentes y mujeres de comunidades indígenas, afroecuatorianas y rurales (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.). Este tipo de trabajo, aunque ha ido evolucionando, sigue estando marcado por desigualdades socioeconómicas y raciales, ya que la persona que emplea, usualmente de clase media o alta, está en una relación asimétrica con la trabajadora, comúnmente de clase popular, quien realiza las labores asociadas al rol tradicional de la esposa y madre heterosexual a cambio de un salario (Higginbotham, 1992).

Es así que podemos mencionar que las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH es una realidad. Y es una condición que se debe mejorar a través de un marco regulatorio que permita a las mujeres TRH exigir

el derecho a la reivindicación. Mejorando las condiciones del entorno laboral se benefician ambas partes, ya que está demostrado la importancia que tiene el clima laboral en la productividad de las personas.

4.8 Afectaciones socio familiares

La teoría ecosistémica, influenciada por la ecología, sostiene que los sistemas son entidades interdependientes que interactúan con su entorno y se adaptan a él, lo que implica una visión dinámica y holística de los procesos involucrados (Hardcastle, Byrnes, Bartlett, Denton, & Walsh, 1981).

Este enfoque se aplica no solo a los ecosistemas biológicos, sino también a los sistemas sociales y organizacionales, en los cuales los componentes interactúan de manera que los cambios en una parte del sistema afectan a otras partes, así como al todo.

En este contexto, al analizar las condiciones físicas, emocionales y laborales que afectan a las mujeres TRH desde una perspectiva ecológica sistémica, podemos comprender cómo diferentes factores interactúan, y condicionan su labor.

. *“Lo peor es llegar super cansada de realizar labores de aseo y limpieza en casa de los jefes, y tener que hacer lo mismo en tu casa (ENTREV7, 2025)*

• *“Llego tan cansada que no alcanzo a revisar todas las tareas de mis hijos. ...” (ENTREV8, 2025)*

• *“Debo dejar a mi hijo con un familiar, pero no tengo hora de llegada y a veces está dormido...” (ENTREV1, 2025)*

- *“Mi esposo trabaja de guardia, y a veces pasan hasta 2 días que no nos vemos por los horarios de ambos...”* (ENTREV2, 2025)

Según las entrevistas realizadas podemos aseverar que las mujeres TRH perciben afectaciones socio familiares que perjudican su salud emocional, psicológica y por consecuencia física. En algunos casos, debido a horarios complejos, las mujeres TRH no logran mantener tiempo de calidad con su familia, y se percibe que la relación con sus parejas se torna inestable.

Según lo expuesto, se puede intuir que los escasos recursos, la necesidad de superación, y el desarrollo un proyecto de familia les hace mantener su plaza de trabajo esperando que la situación de alguna manera mejore

Por lo tanto, es importante analizar también el grado de afectación, emocional, psicológica y por consecuencia física que tienen las mujeres TRH. Mismas que se manifiestan, dolores físicos como musculoesqueléticos, de extremidades superiores e inferiores, lumbares entre otros. En ocasiones las afecciones emocionales se ven manifestadas en patologías gástrico-intestinales que merman la actividad física, psíquica y emocional de las mujeres TRH.

Las redes de apoyo familiar son cruciales e imperativas para las mujeres TRH puedan realizar las labores. Estas redes proveen recursos materiales, socioafectivos, psicológicos y de apoyo que les permiten enfrentar diversas situaciones según las situaciones de riesgos que se les presenten. El apoyo consiste en ayudas de dinero, auxilio en momentos de enfermedades y molestias, cuidado de niños y adultos mayores, y personas con algún tipo de discapacidad. Estas redes facilitan el manejo de problemas como la falta de

dinero, el desempleo, enfermedades o el cuidado de niños y adultos mayores (Mujeres, 2021).

Por otro lado, para ellas las relaciones con la pareja son inestables, ya que los intensos horarios laborales de alguna manera no permiten una relación familiar armónica. Con frecuencia sufren también situaciones estresantes en el hogar y en ocasiones han llegado a la violencia física y psicológica.

- *“Llego tan cansada y mi esposo no me entiende ni me ayuda...”* (ENTREV3, 2025)
- *“A veces existe maltrato por parte de mi pareja porque no entiende mis frustraciones...”* (ENTREV4, 2025)
- *“Mi esposo trabaja de guardia, y a veces pasan hasta 2 días que no nos vemos por los horarios de ambos...”* (ENTREV5, 2025)

La familia y el trabajo constituyen dos ejes organizadores de la vida cotidiana, dos mundos que ya no se encuentran separados, sino que se funden en el contexto de las interacciones familiares, sociales, económicas y políticas (Román-Reyes, 2012)

Finalmente, se hace imperativo en la presente investigación reflexionar sobre la importancia que tiene la calidad de vida en las mujeres TRH. Según (Velazco, 2018) la calidad de vida indica como principal objetivo la valoración de la percepción de los empleados respecto al entorno laboral, de la misma forma que nos permite determinar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa.

En las mujeres TRH entrevistadas se percibe de manera integral un entorno laboral complejo, que no responde a sus expectativas, y que existen

muchos factores de riesgo que hacen que se perciba negativamente la relación laboral con sus empleadores.

Objetivo 3. *Describir las acciones que la Asociación realiza a favor de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.*

Analizar el marco legal regulatorio para mitigar riesgos laborales, es importante ya que así se podrían promocionar los derechos que tienen las mujeres TRH según actividades que realizan en el trabajo. En este objetivo tres (3) se utilizó principalmente las respuestas que otorgó la presidenta de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH), para comprender y visibilizar su labor, en el marco de los derechos para la mitigación o atención de los riesgos laborales.

Visibilización e incidencia política

Las respuestas otorgadas en la entrevista a profundidad permitieron comprender de mejor manera algunas de las acciones que la Asociación realiza en beneficio de las mujeres miembro. En este punto la presidenta desde su rol y experiencia refiere que fue la encargada de llevar la lucha por la causa de las mujeres TRH ante estamentos importantes como la asamblea nacional, comisiones internacionales, medios de comunicación entre otros, fortaleciendo los propósitos y visibilizando la Asociación.

Al consultársele en la entrevista sobre ¿Cuáles son los derechos laborales fundamentales que deben ser garantizados a las empleadas domésticas en Ecuador según la legislación vigente? Brinda algunas respuestas importantes:

- *“Nos amparamos en los derechos otorgados en la Constitución donde se dispone leyes que, bajo los parámetros de justicia social, garantiza que las*

personas tengan acceso a condiciones laborales dignas y respetuosas ...”
(PRES, 2025)

- *“Los derechos establecidos en el código de trabajo han ayudado a trabajadoras a enfrentar situaciones como despidos ...”* (PRES, 2025)

- *“Las leyes orgánicas como la del seguro social, por ejemplo, nos ayuda a saber aspectos relacionados a salarios y valores por la culminación del contrato...”*
(PRES, 2025)

- *“La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar nos ayuda a entender las obligaciones específicas y derechos que tenemos como TRH ...”* (PRES, 2025)

La promoción de los derechos de las mujeres

Para la Asociación es importante que las mujeres conozcan, se empoderen y exijan sus derechos. Históricamente, las mujeres han tenido que superar numerosos desafíos para lograr el acceso a derechos y oportunidades comparables a los de los hombres, quienes han disfrutado de estos beneficios de manera casi automática (Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación, 2023.). Aunque en ciertos contextos se han logrado avances significativos en cuestiones de igualdad, los roles de género continúan siendo un obstáculo relevante que limita la integración plena y equitativa de las mujeres en el ámbito laboral (Tortajada, & Moreno, , 2008).

En el ámbito del derecho laboral, las normas relativas al trabajo están contenidas en leyes especiales y en convenios internacionales ratificados por el Ecuador. El trabajo, tal como se establece en la Constitución del Ecuador, se considera tanto un derecho como un deber social. En este sentido, se señala

que el trabajo es obligatorio, pero siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución y las leyes (Constitución del Ecuador, 2008).

En la pregunta *¿Qué medidas pueden tomar los empleadores para asegurar que los contratos de trabajo con empleadas domésticas cumplan con las normativas legales y protejan los derechos de ambas partes?* realizada en la entrevista, nos pudo referir algunas respuestas importantes:

- *“Han existido casos donde las trabajadoras no han podido solucionar con sus empleadores una terminación de contrato, por lo que el caso pasa al ministerio de trabajo ...”* (PRES, 2025)
- *“Las trabajadoras al no tener experiencia aceptan cualquier arreglo con el patrono por no seguir trámites legales ...”* (PRES, 2025)
- *“A veces las leyes no benefician a los más pobres, por lo que en ATRH siempre estamos en comunicación con ellas para recordarles sus derechos...”* (PRES, 2025)
- *“El patrono quiere siempre pagar menos, no cumplir con sus obligaciones y demás cosas, pero las TRH acuden y nos consultan sobre las posibilidades que tienen ...”* (PRES, 2025)

Orientación y Apoyo Legal a las mujeres TRH

Por lo mencionado, entendemos los beneficios que tienen las afiliadas de pertenecer a la asociación en casos de presentarse problemas de pagos, de terminación de contratos, y otras situaciones donde se vean vulnerados los derechos de las trabajadoras, les resulta mejor enfrentar situaciones complejas acompañadas de la presidenta y de otras compañeras que han pasado experiencias similares. Por lo que la asociación les brinda orientación,

acompañamiento y contención emocional ante situaciones complejas que viven las mujeres, no solo laboral sino también por situaciones familiares. Por otro lado, está el apoyo legal a través de grupos de abogados que apoyan a la Asociación de forma voluntaria.

En la pregunta: ¿Qué iniciativas se están llevando a cabo para aumentar la conciencia sobre los derechos laborales de las empleadas domésticas entre empleadores y trabajadoras, y cómo se está promoviendo la capacitación en estos temas?, aquí hubo respuestas importantes de las entrevistadas. Entre ellas mencionan:

- *“en las capacitaciones nos ayudan a entender aspectos de ley que desconocemos. ...”* (ETREV1, 2025)
- *“Las charlas nos apoderan de casos que se ha solucionado por conocer los derechos que tenemos. ...”* (PRES, 2025)
- *“Las experiencias que se cuentan en las reuniones nos ayudan a estar atentas a no cometer errores....”* (PRES, 2025)
- *“A veces van expertos en leyes que nos capacitan y nos previenen de cosas que podrían pasar”* ((PRES, 2025)
- *“no sabía que existía leyes que nos amparaban, hay muchos casos que al no conocer y ser ignorantes aceptamos todos de nuestros jefes”* ((PRES, 2025)

La Constitución ecuatoriana establece el trabajo tanto un derecho como un deber social. De la misma forma establece el trabajo como un deber, pero siempre y cuando se circunscriba dentro de límites establecidos por la Constitución y las leyes (Constitución del Ecuador, 2008)

El artículo 2 de la Constitución prescribe que la obligación de trabajar se debe cumplir de acuerdo con las disposiciones legales y bajo los parámetros de justicia social, garantizando así que las personas tengan acceso a condiciones laborales dignas y respetuosas de sus derechos (Constitución del Ecuador, 2008). Este marco legal refleja los principios fundamentales del derecho laboral en Ecuador, que buscan promover una protección integral de los trabajadores, garantizando su libertad y seguridad laboral.

El Código De Trabajo también dispone en su Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico (Reformado por el Art. 19 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006): El servicio doméstico es aquel que se presta con remuneración a una persona sin fines de lucro, con el objetivo de que el trabajador proporcione servicios continuos en la vivienda del empleador, ya sea que resida en la misma casa o fuera de ella.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2017) refiere lo siguiente en aspectos relevantes a considerar sobre el trabajo remunerado: Las personas que realizan trabajo no remunerado en el hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación, y una vez afiliadas, deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y su situación socioeconómica, sin perjuicio de las verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para cualquier trámite o solicitud de prestación ante el IESS.

Estas normativas disponen que el trabajo doméstico comprende una amplia gama de actividades realizadas dentro del hogar, que incluyen tareas de servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia y limpieza, necesarias para el

funcionamiento de una vivienda particular. Algunas de las labores más comunes son el “lavado y planchado de ropa, la preparación de alimentos, la compra de productos básicos como alimentos y productos de limpieza, y el cuidado de niños, personas mayores, personas con discapacidades, enfermos y mascotas (De la Cueva & Sandoval, 2014)

Es importante mencionar que en Ecuador existe el Sindicato único de trabajadoras remuneradas del Ecuador (SINUTRHE) que funge como una red de apoyo a la ATRH, también está la confederación latinoamericana del caribe de las trabajadoras del hogar (CONLACTRAHO), de la misma forma está la Asociación de abogados laboralista (AAL), el Frente unido de mujeres (FUM), la ONU mujeres, el Sindicato Nacional de trabajadoras del hogar de Perú, entre otras que apoyan y legitiman la buena práctica laboral de la ATRH.

La ATRH brinda capacitaciones continuas a las mujeres TRH, con la finalidad principal de que sus derechos no sean vulnerados, el marco normativo que las ampara, y las coberturas que les brinda la legislación vigente. Estas capacitaciones se dan a partir de sesiones de trabajos dirigidas, estudios de casos, y experiencias compartidas.

Por lo expuesto es importante resaltar que las mujeres TRH tienen un marco normativo y legal muy amplio que las ampara, pero en muchos casos el desconocimiento de las normas constitucionales hace que muchas de ellas dejen sin efecto los procedimientos que las amparan. Para mejorar esta problemática es importante que la ATRH expanda sus redes de apoyo formal con la finalidad de empoderar a las mujeres TRH del marco normativo y legal que tienen a su favor.

CAPITULO 5:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la presente investigación se analizó la situación laboral de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en Guayaquil, cuyo objetivo general fue; analizar los riesgos laborales y las afecciones en la vida de las mujeres TRH que pertenecen a una Asociación en la ciudad de Guayaquil, para identificar estrategias que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales, según su percepción.

En la caracterización de las participantes se pudo determinar que las mujeres TRH son mayores de edad, de estado civil predominante en unión libre; mayormente de nivel educativo primaria, estrato socioeconómico bajo y con un solo ingreso mensual que genera la mujer a partir de sus labores, los que sirven para cubrir necesidades fundamentales. Algunas de las mujeres tienen hijos menores de edad, que pasan bajo el cuidado de otros familiares para poder realizar sus labores y residen en barrios urbano-marginales de Guayaquil.

En el primer objetivo específico se buscó, conocer las percepciones sobre los riesgos laborales que experimentan las mujeres TRH, aquí se pudo determinar que las mujeres TRH tienen una alta percepción de sufrir riesgos ergonómicos y de salud física. Desde su percepción esto se da por las múltiples funciones que realizan como: limpieza, manipulación de productos de limpieza, compras y cargas pesadas, cuidados de personas, lavado de ropa, planchado, etc.

En algunos casos refieren dolores de espaldas, de piernas, musculares, de postura entre u otros. Por otro lado, los empleadores son muy exigentes en la realización de sus actividades y en algunos casos no respetan los horarios de salida. Esto genera malestar y en algunos casos frustración, ansiedad que no pueden expresar por miedo, lo que puede desencadenar afecciones emocionales.

De la misma forma la crisis económica y de inseguridad que se vive en Ecuador les da la percepción de que en algún momento pueden perder sus trabajos, lo que hace que las mujeres TRH deban tener una actitud de sometimiento mayor. Esto se visualiza en jornadas extenuantes, trabajos múltiples, malos tratos, y temores asociados a ello.

En el segundo objetivo específico se buscó determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH, se recabó información relevante como afectaciones en la salud física, psicológica y emocional; afectaciones legales, y; afectaciones en relaciones familiares, especialmente con pareja e hijos.

En relación con las afectaciones en la salud física, en algunos casos las mujeres deben realizar visitas al médico en horarios que no interrumpen el normal desenvolvimiento de sus actividades. En otros casos las mujeres TRH deben auto medicarse para sentir alivios que les ayude a mejorar los síntomas y así poder cumplir con las actividades que debe realizar. La mayoría evita faltar o pedir permiso por temor a la respuesta de sus jefa o jefe.

Como consecuencia hay altas probabilidades de que las mujeres TRH tiendan a sentir afectaciones también en su salud psicológica y emocional, ya

que estudios demuestran una alta correlación entre salud física y emocional. Por otro lado, las mujeres TRH sienten que en caso de una terminación del acuerdo laboral les produciría afectaciones por no contar con un contrato de trabajo escrito, esto debido a la desinformación y desconocimiento que tienen sobre marco jurídico que las ampara.

A nivel sociofamiliar se observaron afectaciones de las relaciones familiares de las mujeres TRH, esta se ven menoscabadas por factores como la ausencia de tiempo de calidad, poca capacidad de ahorro, deudas, y limitadas relaciones sociales. Los hijos de las mujeres TRH, en cuidado de familiares o terceras personas, producen afectaciones en las relaciones intrafamiliares, en los valores y responsabilidades que deben tener los hijos. Evidenciando la importancia del cumplimiento del rol parental.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se identificó algunas de las acciones, que la Asociación realiza en beneficio de las mujeres miembros. Entre las acciones mencionadas están la orientación y asesoría legal, la promoción de sus derechos, las actividades de capacitación y la generación de redes de apoyo. Desde la directiva y representación legal, esta también las gestiones de incidencia política para la creación o fortalecimiento de políticas públicas en beneficio de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.

La Asociación realiza énfasis en la necesidad de reformas laborales, de proyectos sociales y de proyectos de ley que beneficien el desarrollo de relaciones justas entre empleadores y empleados. Para este tercer objetivo se tomó en consideración sólo las respuestas provenientes de la presidenta de la asociación por razón de la experiencia que posee en estos contextos legales y normativos.

Las cuestiones legales son de gran desconocimiento por parte de las mujeres TRH, en muchos casos de despido u otros problemas, desisten de continuar procesos legales porque los consideran tediosos y se sienten en desventaja ante sus empleadores. En muchos casos prefieren recibir cualquier compensación económica a seguir los procesos ordinarios legales.

Para mitigar estos efectos las afiliadas se reúnen, reciben charlas, foros y capacitaciones, donde escuchan sobre los casos que suceden a otras compañeras con la finalidad de no cometer los mismos errores.

En otras oportunidades las de las mujeres TRH reciben a expertos y representantes de la sociedad civil quienes les motivan a seguir haciendo su trabajo de la mejor manera, pero sin desconocer los derechos que a ellas les ampara.

La asociación ATRH, realiza agendas para el fortalecimiento del rol que cumplen las MTH, y generan propuestas para que a través del legislativo se debatan acciones que benefician a las mujeres, se vele por sus derechos, y que en todos los casos reciban un trato amable y cordial acorde a la gran labor que realizan.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al Ministerio del Trabajo la socialización del marco normativo mediante talleres de participación y difusión.

En segundo lugar, se recomienda a la academia desarrollar investigaciones para visibilizar la realidad, la situación laboral y calidad de vida de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas.

En tercer lugar, se recomienda que la Asociación (ATRH) realice capacitaciones, foros y talleres recurrentes, con la finalidad que se explique el rol que deben cumplir las mujeres TRH en tópicos como la eficiencia que deben tener en sus acciones diarias, aspectos de valores y respeto, inteligencia emocional y resiliencia entre otras.

Desde las políticas públicas se diseñen estrategias que beneficien no solo a los empleadores sino a las mujeres TRH. Que sean visibilizadas, que la sociedad conozca la realidad de las TRH, se sensibilicen y tenga conciencia de que hay un grupo de personas que cumplen la una función que también aporta al desarrollo económico y social del Ecuador.

Bibliografía

- Ahumada, J. (2009). Teoría General de la Planificación. Venezuela, Caracas: ILPES., Vol. IV. Obtenido de <http://archivo.cepal.org/pdfs/1984/S8400572.pdf>.
- Aquino, A. (2019). Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital Alberto Sabogal. *Interempresas, Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6497>.
- Asamblea Nacional. (2021). 30 DE MARZO DECLARADO "DÍA NACIONAL DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR". Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/71327-30-de-marzo-declarado-dia-nacional-de-las-trabajadoras>
- Asqui, J. C. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>(2), 3294.
- Athiyaman, A. (1997). Linking student satisfaction and service quality perceptions: the case of university education. *European Journal Of Marketing*. doi:<https://doi.org/10.1108/03090569710176655>
- Bazurto, L. A. (2019). Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio no.35 Portoviejo*, <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.946> .
- Benavides, M. O.-R. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría* 34(1), Retrieved January 24, 2025, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=,), 118-124.
- Bertalanffy, L. (1986). General System Theory: Foundations, Development, Applications, . George Braziller.
- Budig, M., & Hodges, M. (2010). Differences and Disavantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, Vol. 75, núm. 5, pp.: 705-728.
- Burin, M. (1987). *Estudios sobre subjetividad femenina*. Grupo Editor.
- Caballero, D. (2018). EL CAPITAL Y LA CONDICIÓN DE MUJERES. *Tareas*, 158, 117-121. doi:<https://www.redalyc.org/journal/5350/535055132012/html/>
- Cagigas, A. (2007). *El patriarcado como origen de la violencia doméstica*.
- Camacho Solís, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- CARE. (2021). *Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo*. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2021/02/RESUMEN-TRH.pdf>
- Casas, V., & Palermo, H. (2021). Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. *Rev. interdiscip. estud. género Col. Méx.*, 7. doi:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91852021000100107&script=sci_arttext

- CNIG. (2021). *El 74% de trabajadoras remuneradas del hogar en Ecuador ha vivido algún tipo de violencia en su entorno*. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/el-74-de-trabajadoras-remuneradas-del-hogar-en-ecuador-ha-vivido-algun-tipo-de-violencia-en-su-entorno/>
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Ministerio del Trabajo*. (R. O. 167, Editor) Recuperado el 2024, de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/CODIGO_DEL_TRABAJO-CT.pdf
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital” en American. (O. a. Sociological, Ed.) *American*, Vol. 94. Supplement:.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. . *Journal of Marriage and the Family*,, 62.
- Constitución del Ecuador. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR* . Quito: Registro Oficial No. 653. Obtenido de <http://archivobiblioteca.asambleanacional.gob.ec/2008issuu-espanol>
- Cowley, A., & Cummins, J. D. (2005). Securitization of life insurance assets and liabilities. *Journal of Risk and Insurance*, 72(2), 193-226.
- Cruz, A., Noriega, M., & Garduño, M. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro*,, 19(4). doi:<https://www.scielo.org/pdf/csp/v19n4/16861.pdf>
- De la Cueva, O., & Sandoval, V. (2014). El trabajo doméstico. *Análisis crítico. Alegatos*, 28(87), 351-382. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Alegatos/2014/no87/5.pdf>
- Delannays-Hernández, B., Maturana-Soto, S., Pietrantoni-Richter, G., Flores-Rivera, Y., Mesina-Vilugrón, Í., & González-Burboa, A. (2020). Calidad de vida y bienestar en estudiantes de medicina de una universidad del sur de Chile. *Revista de Psicología*. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.58055>
- Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación. (2023.). *SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR*. (A. F. Desarrollo., Ed.) *Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación*. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2023/07/SITUACION-DE-LAS-TRABAJADORAS-REMUNERADAS-DEL-HO>
- Díaz de Iparraguirre, A. (2016). TGS. Obtenido de www.eumed.net/tesis/2009/amdi/
- Domínguez Ríos, V. A. (2016). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. *Tecnociencia Chihuahua*, 6 ed, 125-131.
- El Comercio. (2019). *Falta de pago afecta al servicio doméstico*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/trabajadoras-domesticas-derechos-afiliacion-sueldo.html?source=Internal&ref=Single+Content+Link>
- Freitas, A. A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*,, 60(223), 287-315. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/s0185-1918\(15\)72113](https://doi.org/10.1016/s0185-1918(15)72113)

- Galarza, E. S. (2014). Introduccion a la Teoria General de Sistemas - Oscar Johansen. Siu. En Oscar_Johansen, *Introduccion a la Teoria General de Sistemas*. doi:<https://www.academia.edu/8345344/1>
- Galvis, L., Rodríguez, G., & Ovallos, S. (2021). CALIDAD DE VIDA LABORAL EN CARTAGENA, BARRANQUILLA Y SANTA MARTA. *Cuadernos de Economía*, 40(82). doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-47722021000100307&script=sci_arttext
- Gill, T. M., & Feinstein, A. R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. *Jama*, 272(8), 619-626.
- Gómez, M. S., Galvis Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida en Colombia*. doi:https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf
- González, R., Funcasta, L., Boggio, K., & Amable, M. (2021). La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: aprendizajes y desafíos para la salud pública. *Saude soc.*, 30(4). doi:<https://www.scielosp.org/article/sausoc/2021.v30n4/e191008/es/>
- Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad. *Econ. soc. territ*, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006.
- Hardcastle, B., Byrnes, D., Bartlett, A., Denton, P., & Walsh, P. R. (1981). The Ecology of Human Development—Experiments by Nature and Design by Urie Bronfenbrenner. (M. H. Cambridge, Ed.) *The Educational Forum*, 46 -330 pp. doi:<https://doi.org/10.1080/00131728109336000>
- Hernández González, O. &. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. . *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid.
- Higginbotham, E. B. (1992). African-American Women's History and the Metalanguage of Race. 0. *Signs*, 17(2), 251-274. doi:<https://doi.org/10.1086/49473>
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/3.%20REM-Empleo_conduct.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2001). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*. Quito: Registro Oficial Suplemento. Recuperado el 05 de 01 de 2025, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf
- Izaguirre, S. L. (2023). *SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR: Derechos Laborales, Racismo, Violencia y Discriminación 2023*. Quito : CARE Ecuador.
- Katz, E. (1978). Of mutual interest. *Journal Of Communication*, ., 28(2), 133-141. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1978.tb01608.x>
- Landwerlin. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111, 163. doi:<https://doi.org/10.2307/40184703>

- Legarde, M., & Torices, A. (1990-1999). EL GENERO, CONJUNTO DE ATRIBUCIONES DADAS HISTORICAMENTE AL SEXO: MARCELA LEGARDE. *Gaceta UNAM* (. Obtenido de <http://www.acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum90/article/download/36421/36418>
- López, P. L. (2004). Población y muestreo. . *Punto Cero*, 09(08),, Recuperado en 24 de enero de 2025, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es., 69-74.
- M, A. U., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*(30(1), 61-71.). doi:<https://doi.org/10.4067/s0718-48082012000100006>
- Masi, E. (2022). *La desigualdad a domicilio el trabajo remunerado del hogar en el Ecuador contemporáneo*. Obtenido de https://www.flacso.edu.ec/sites/default/files/2022-09/introduccion_casanova.pdf
- Mayca-Pérez, J., Medina-Ibañez, A., Velásquez-Hurt, J. E., & Llanos-Zavalaga, L. F. (2017). Representaciones sociales relacionadas a la anemia en niños menores de tres años en comunidades Awajun y Wampis, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(3), 414. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.2870>
- Millán, T. A. (2016). Teoría de sistemas y sociedad en Fundamentos. *Socioculturales de la Educación.*, (7 ed.). .
- Minuchin, S., Lee, W., & Simon, G. M. (1996). Mastering Family Therapy:. *Journeys of Growth and Transformation*. Obtenido de <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BB13737651>
- Misteli, T., Cáceres, J., Clement, J., & Krain. (1998). Serine Phosphorylation of SR Proteins Is Required for Their Recruitment to Sites of Transcription In Vivo. *The Journal Of Cell Biology*,, 143(2), 297.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. segur. trab.* vol.57(<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>).
- Mujeres, I. N. (2021). *CÓMO FUNCIONAN LAS REDES DE APOYO FAMILIAR Y SOCIAL EN MÉXICO*. Recuperado el 2025, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101244.pdf
- OEA. (2015). *Desigualdad e inclusión social en Las Américas*. Organization of American States. doi:<https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- OIT. (2021). *El Trabajo Del Hogar Implica Riesgos En La Seguridad Y Salud Que Deben Ser Prevenidos*. Recuperado el 12 de febrero, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/article/el-trabajo-del-hogar-implica-riesgos-en-la-seguridad-y-salud-que-deben-ser#:~:text=Los%20riesgos%20m%C3%A1s%20recurrentes%20para,inferiores%2C%20y%20lesiones%20por%20esfuerzos>
- Olmos, J. S., & Llamas, C. C. ((2024).). La familia multiespecie: introducción. *Tabula Rasa*, 13-16. doi: <https://doi.org/10.25058/20>
- ONU Mujeres. (2021). *TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023->

06/ES_Trabajadoras%20Remuneradas%20del%20Hogar%20v11.06.20%20_.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2025, de OIT: Cinterfor. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

Paredes, T. (2021). Violencia contra las mujeres, crisis de paradigmas sobre los conceptos de la casa y el hogar en tiempos de pandemia y su impacto en la seguridad ciudadana en Panamá - 2020. *Revista Panameña de Ciencias Sociales*, 5-26.

Putnam, R. D. (1993). The prosperous community. *The american prospect*, 4(13), 35-42.

Quintana, L. &. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas En Psicología: . Revista de Psicología Y Ciencias Afines*, 16(2),, 73–80.

Ramos, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568> .

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*,, 16, 179-215. doi:[https://doi.org/10.1016/s1870-4670\(13\)71967-5](https://doi.org/10.1016/s1870-4670(13)71967-5)

Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), *Recuperado en 24 de enero de 2025, de* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592011000300004&lng, 39-49.

Román-Reyes, P. (2012). Patricia Román-Reyes. *Patricia Román-Reyes*, vol.19(https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008).

Sampieri, H. (2010). Metodología de la Investigación. *Metodología de la investigación* , (Quinta edición), 9.

Sen, A. (2000). *Work and rights*. doi:<https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17160694.pdf>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2019). Teacher Self-Efficacy and Collective Teacher Efficacy: Relations with Perceived Job Resources and Job Demands, Feeling of Belonging, and Teacher Engagement. *Creative Education*, 10(07), 1400-1424. doi:<https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>

Skyttner, L. (1996). General Systems Theory. doi:<https://doi.org/10.1007/978-1-349-13532-5>

Skyttner, L. (1996). *General Systems Theory*. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-13532-5>. EE.UU, New York: Springer Nature. doi:<https://doi.org/10.1007/978-1-349-13532-5>

Sommerville, I. (2017). Socio-technical systems From design methods to systems engineering. *Interacting with computers*, 23(1), 4-17.

Sommerville, I. (2017). Socio-technical systems: From design methods to systems engineering. *Interacting with computers*, 23(1), 4-17.

- Torres-Ruiz, S. (2023). Riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de industria alimentaria en el Callao en el 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, <http://orcid.org/0000-0003-3118-9128>.
- Tortajada, J. F., & Moreno, V. D. (2008). Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España. (E. Quito, Ed.) Obtenido de <https://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100598.pdf>
- Urzúa, A., & Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.
- Vázquez, J. M. (1968). La persona y la obra de Sorokin. R. *evista Española de la Opinión Pública*, 13, 145-152. doi:<https://doi.org/10.2307/40181062><https://www.jstor.org/stable/40181062>
- Vega, C. (2009). Culturas del cuidado en transición: espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración. (E. UOC, Ed.) *Barcelona*.
- Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.

ANEXOS

1.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES				
Tema de investigación: SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR. ESTUDIO CON MUJERES DE LA ASOCIACIÓN ATRH EN GUAYAQUIL				
Objetivo general: Comprender cómo la experiencia del trabajo doméstico remunerado influye en la calidad de vida de las mujeres TRH que pertenecen a una asociación en la ciudad de Guayaquil para identificar estrategias que mejoren sus condiciones laborales según su percepción.				
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLE	INDICADORES
1.-Comprender las percepciones sobre los riesgos laborales que experimentan las mujeres TRH.	Riesgos laborales	Es toda condición laboral que pone en peligro al trabajador, generando consecuencias en su salud física y mental. Son la posibilidad de un evento que cause daño, y son situaciones inherentes a cada puesto de trabajo (Vera, Navas y Gualles, 2017).	Datos sociodemográficos	Edad, género, estado civil, nivel de educación, cargo que ocupa y años de trabajo
			Percepciones sobre Riesgos físicos O ERGONOMICOS	Temperatura, iluminación, presión, ruido, exposición, POSTURAS FORZADAS, MOVIMIENTOS REPETITIVOS.
			Riesgos legales y SEGURIDAD CONTRACTUAL	No afiliación al IESS, No pago a tiempo PLANILLAS IESS, JUBILACION.)
			Percepciones sobre Riesgos psicosociales	Malas relaciones, acoso, estrés LABORAL, carga excesiva de trabajo, violencia
2.-Determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH.	Consecuencias O AFECTACIONES en el trabajador	Son todos los sucesos repentinos que pueden ocasionar una lesión, perturbación funcional, discapacidad o incluso la muerte en el trabajador. Tiene un impacto integral en el estado de salud, condiciones de vida y bienestar (Organización Ludus, 2014).	Afectaciones Salud física	Lesiones físicas, amputaciones, cortes, enfermedades del corazón, intestinales, de la presión, OBESIDAD, GASTRITIS, ARTRITIS y otras discapacidad enfermedades crónicas o degenerativas
			Afectaciones Salud psicológica y emocional	Sobrecarga de trabajo, estrés, depresión, ansiedad, NERVIOSISMO, conductas, autoestima, aislamiento, TRASTORNOS DEL SUEÑO etc. (abuso)
			Afectaciones Legales	contrato laboral por ramas, pago de horas extras y feriados, vacaciones pagadas, días libre, jubilación.
	Consecuencias en la familia	La familia es uno de los entornos más naturales y fundamentales del ser humano, pero el trabajo es el elemento central de la economía del hogar, por lo que se debe alcanzar la conciliación y equilibrio entre la familia y el trabajo (Román, Padrón y Ramírez, 2012)	Afectaciones en Relaciones con pareja, hijos y familiares.	Disfuncionalidad familiar, tiempo de calidad, tensión, estrés, conflictos, malas relaciones, conciliación del trabajo y la familia
3.- Describir las acciones que la Asociación realiza a favor de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar.	Marco legal regulatorio	El marco legal proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política. El marco legal de una elección, y especialmente los temas relacionados con la integridad de la misma. Marco Legal . (2025).	Aplicación legal	Código de trabajo, ley orgánica de salud, plan nacional de desarrollo, reglamentos adicionales de salud y seguridad
			Políticas Publicas	Reformas laborales, Proyectos Sociales, Proyectos de ley.

2.- GUIA DE ENTREVISTA

Fecha: Guayaquil, 24 enero 2025

Entrevistada por: KAREM MARQUEZ TALEB

Entrevista a: _____

Ciudad: Guayaquil

Trabajadora del hogar: ☐ EX ☐ ACTUAL

GUÍA DE ENTREVISTA A MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR DE GUAYAQUIL

Tema de investigación: Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del hogar en Guayaquil

Objetivo General de la investigación: Comprender cómo la experiencia del trabajo doméstico remunerado influye en la calidad de vida de las mujeres TRH que pertenecen a una asociación en la ciudad de Guayaquil para identificar estrategias que mejoren sus condiciones laborales según su percepción.

Objetivos específicos:

1. **Objetivo 1.-Comprender las percepciones sobre los riesgos que experimentan las mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar.**

a.- INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

¿Qué edad tiene?

¿En qué barrio o parte de la ciudad vive?

¿Tiene hijos/as?

☐ SI ☐ NO

¿Cuántos/as? _____

¿Cuál es su estado civil?

¿Dónde nació?

¿Con qué etnia se identifica?

¿Tiene casa propia?

¿Cuántas horas de trabajo pagado hace a la semana?

¿Está afiliada al seguro social?

☐ SI ☐ NO

¿Hace cuánto tiempo?

¿Está estudiando actualmente?

¿Dónde estudia?

¿Qué estudia?

b.- Percepciones sobre Riesgos físicos O ERGONOMICOS:

Los riesgos físicos es toda condición laboral que pone en peligro al trabajador, generando consecuencias en su salud física y mental.

¿Cuáles son los riesgos físicos que usted ha vivido en su trabajo diario como empleada doméstica?

¿Cómo percibe la carga física que implica realizar tareas como limpiar, levantar objetos pesados o estar de pie durante largos períodos?

¿Le ha causado alguna molestia o lesión?

¿Ha recibido alguna capacitación o información sobre LOS RIESGOS FISICOS?

¿LE HAN EXPLICADO COMO USAR LOS PRODUCTOS DE LIMPIEZA DEL HOGAR? ¿COMO LE ENSEÑARON?

¿LE HAN EXPLICADO O CONOCE QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTES DOMÉSTICOS COMO INCENDIOS?

¿LE HAN EXPLICADO O SABE COMO ACTUAR EN CASOS DE QUEMADURAS EN LA COCINA?

¿Qué medidas de prevención o cuidado personal considera importantes para minimizar los riesgos físicos que hasta ahora ha identificado en su trabajo?

¿Ha notado alguna diferencia en las condiciones de trabajo y los riesgos asociados en diferentes hogares donde ha trabajado?

¿Podría compartir alguna experiencia específica?

c.- Riesgos legales y SEGURIDAD CONTRACTUAL

¿Qué riesgos legales enfrentan las empleadas domésticas en Ecuador si no cuentan con un contrato formal o si este no está debidamente registrado?

¿Cómo pueden las empleadas domésticas en Ecuador hacer valer sus derechos en caso de incumplimiento de contrato o abuso por parte de sus empleadores?

¿Qué recursos legales están disponibles para las empleadas domésticas en Ecuador que deseen denunciar situaciones de explotación o condiciones laborales injustas?

¿Cuáles son las consecuencias a largo plazo de no estar afiliado al IESS?

¿Cómo puede esto impactar en su seguridad física y en la salud de un trabajador?

¿El incumplimiento en el pago a tiempo de las planillas del IESS como puede afectar sus derechos?

d.- Percepciones sobre Riesgos psicosociales

¿Cómo percibe la calidad de las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo y de qué manera cree que estas afectan su bienestar emocional?

¿Ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral en su trabajo? Si es así, ¿Cómo considera usted que le ha afectado?

¿SU TRABAJO ES MUY ESTRESANTE? ¿CUALES CREE USTED SON LAS CAUSAS DE ESE ESTRÉS?

¿Siente que la carga de trabajo que se le asigna es razonable? ¿Cómo afecta esto a su productividad, salud física y salud mental?

¿Qué medidas cree que deberían implementarse en su TRABAJO para prevenir la violencia y mejorar el ambiente laboral en general?

Objetivo 2: Determinar las consecuencias de los riesgos laborales en las mujeres TRH

a.- Afectaciones Salud física

¿Qué tipo de lesiones o dolencias físicas son más comunes en usted a causa de la actividad laboral que realiza?

¿Qué tipo de lesiones o dolencias son más frecuentes entre las empleadas domésticas debido a las tareas que realizan diariamente?

¿Ha desarrollado alguna enfermedad como diabetes, hipertensión u otras en el último año?

¿Generalmente desayuna y almuerza las mismas comidas de sus jefes o usted debe comer otras comidas?

¿Come en los mismos horarios que la familia con la que trabaja?

¿En su trabajo cotidiano usted levanta objetos pesados, realiza movimientos repetitivos con frecuencia?

¿Cómo afecta la carga física de las tareas domésticas, como levantar objetos pesados o realizar movimientos repetitivos, a la salud musculoesquelética de las empleadas?

¿De qué manera el entorno laboral, como la ergonomía de los espacios y la disponibilidad de herramientas adecuadas, influye en la salud física de las empleadas domésticas?

¿Qué recursos o apoyos están disponibles para ayudar a las empleadas domésticas a mantener su salud física y prevenir problemas relacionados con su trabajo?

¿Ha notado alguna diferencia en su salud física desde que comenzó a trabajar como empleada doméstica? Si es así, ¿podría compartir algunos ejemplos específicos?

b.- Afectaciones Salud psicológica y emocional

¿De qué manera la sobrecarga de trabajo afecta la salud emocional y psicológica?:

¿Ha experimentado síntomas de irritabilidad, angustia, nervios, excesivo temor?

¿Tiene cansancio, dolor de espalda, cuello, pesadez decaimiento, llora con facilidad?

¿Ha conversado sobre estos sentimientos con alguien?

c.- Afectaciones Legales

Contrato Laboral por Ramas: ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las empleadas domésticas al momento de formalizar un contrato laboral, y cómo afecta esto su seguridad laboral y derechos?

Pago de Horas Extras y Feriados: ¿Qué desafíos encuentran las empleadas domésticas en la remuneración de horas extras y días feriados, y qué impacto tiene esto en su situación económica y bienestar personal?

Vacaciones Pagadas: ¿Cómo se gestionan las vacaciones pagadas para las empleadas domésticas en la práctica, y qué barreras legales o culturales existen que impiden su acceso a este derecho?

Días Libres: ¿Qué normativas existen en relación con los días libres para las empleadas domésticas, y cómo se implementan estas normativas en la realidad laboral?

Jubilación: ¿Qué opciones tienen las empleadas domésticas para acceder a un plan de jubilación, y cuáles son las implicaciones legales de la falta de un sistema de pensiones adecuado para este grupo?

d.- Afectaciones en Relaciones con pareja, hijos y familiares

Disfuncionalidad Familiar: ¿COMO SON LAS RELACIONES ENTRE USTED Y SUS HIJOS Y ENTRE USTED Y SU PAREJA?

¿COMO ES SU RELACION CON SUS PADRES?,

¿COMO ES LA COMUNICACION CON SUS HIJOS?

¿COMO ESTABLECEN LAS NORMAS Y LAS REGLAS EN LA CASA?

¿LOS PADRES CUMPLEN CON LAS FUNCIONES DE SER PADRES?

¿SE DISTRIBUYEN LAS TAREAS DEL HOGAR?

Tiempo de Calidad: ¿Cuánto tiempo de calidad puede dedicar a Su pareja e hijos?

¿siente que aporta o afecta esto a sus relaciones familiares?

Tensión y Estrés: ¿Qué tipo de tensiones o estrés experimentas en tu vida laboral que crees que se trasladan a tus relaciones personales O FAMILIARES?

Conflictos y Malas Relaciones: ¿Has enfrentado conflictos en tus relaciones familiares debido a tu trabajo? Si es así, ¿puedes compartir algún ejemplo y cómo lo has manejado?

Conciliación del Trabajo y la Familia: ¿Qué estrategias utilizas para equilibrar tus responsabilidades laborales con las necesidades de tu familia, y qué desafíos encuentras en este proceso?

Objetivo 3: Conocer las acciones que la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Ecuador realizan en beneficio de las Mujeres Trabajadoras del Hogar.

Entrevista a presidenta de la ASOCIACION DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR DEL ECUADOR.

a.- Aplicación legal

Código de Trabajo: ¿Cómo considera que el Código de Trabajo actual protege los derechos de las empleadas domésticas y qué cambios, si los hay, serían necesarios para mejorar su situación laboral?

Reglamentos Adicionales de Salud y Seguridad: ¿Qué reglamentos adicionales existen en materia de salud y seguridad para las empleadas domésticas, y cómo se supervisa su aplicación en los hogares donde trabajan?

Ley Orgánica de Salud: En relación con la Ley Orgánica de Salud, ¿qué medidas específicas se implementan para garantizar el acceso a servicios de salud para las empleadas domésticas y cómo se asegura su cumplimiento?

Plan Nacional de Desarrollo: ¿De qué manera el Plan Nacional de Desarrollo aborda las necesidades y derechos de las empleadas domésticas, y qué estrategias se están llevando a cabo para su inclusión en políticas públicas?

Reglamentos Adicionales de Salud y Seguridad: ¿Qué reglamentos adicionales existen en materia de salud y seguridad para las empleadas domésticas, y cómo se supervisa su aplicación en los hogares donde trabajan?

b.- Políticas Publicas

¿Cuáles son los derechos laborales fundamentales que deben ser garantizados a las empleadas domésticas en Ecuador según la legislación vigente?

¿Qué medidas pueden tomar los empleadores para asegurar que los contratos de trabajo con empleadas domésticas cumplan con las normativas legales y protejan los derechos de ambas partes?

Conciencia y Capacitación: ¿Qué iniciativas se están llevando a cabo para aumentar la conciencia sobre los derechos laborales de las empleadas domésticas entre empleadores y trabajadoras, y cómo se está promoviendo la capacitación en estos temas?

3.- CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista
SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

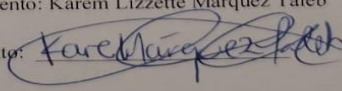
Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

Firma del/a participante: 

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Kareem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Fecha: 29 Enero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Kareem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 25 Enero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Karen Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 25 Enero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

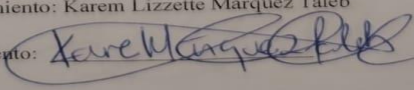
Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: C

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Karem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Fecha: 27 Enero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

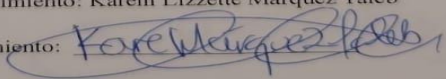
Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

Firma del/a participante: 

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Karem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: 

Fecha: 27 febrero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Karem Lizzette Márquez Taloa

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 28 mayo 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐

Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐

Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Karem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 28 Enero 2025

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Situación laboral y calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del
hogar en Guayaquil

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar las percepciones de las mujeres empleadas domésticas, sobre su Situación laboral y calidad de vida como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI ☒ NO ☐ Acepto que se grabe esta entrevista

SI ☒ NO ☐ Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

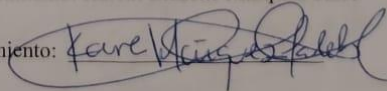
Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

Firma del/a participante: 

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Kareem Lizzette Márquez Taleb

Firma de la persona obteniendo el consentimiento:



Fecha: 29 Enero 2025



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Márquez Taleb Karem Lizzette**, con C.C: # 0930349089 autor/a del trabajo de titulación: **SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR. ESTUDIO CON MUJERES DE LA ASOCIACIÓN ATRH EN GUAYAQUIL** previo a la obtención del título de **Licenciada de Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **19 de febrero de 2025**

f. _____

Nombre: **MARQUEZ TALEB KAREM LIZZETTE**

C.C: **0930349089**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR. ESTUDIO CON MUJERES DE LA ASOCIACIÓN ATRH EN GUAYAQUIL		
AUTOR(ES)	Márquez Taleb Karem Lizzette		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Corte Romero Carmen Susana		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero de 2025	No. PÁGINAS:	95
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo doméstico remunerado, derechos, riesgos laborales, discriminación		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo doméstico remunerado, calidad de vida, derechos laborales, desigualdad de género, salud ocupacional, políticas públicas.		

RESUMEN/ABSTRACT:

Este estudio analiza cómo el trabajo doméstico remunerado influye en la calidad de vida de las mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) afiliadas a una Asociación en Guayaquil, Ecuador. Con enfoque cualitativo y método hermenéutico, se realizaron entrevistas a ocho TRH para conocer sus percepciones sobre riesgos laborales y sus afectaciones calidad de vida. Los antecedentes contextuales destacan la precariedad del sector labora en informalidad, con salarios inferiores al mínimo, falta de afiliación al seguro social y vulneración de derechos como horas extras no pagadas o despidos injustificados. El marco teórico integra la teoría ecosistémica, enfatizando la interacción entre factores micro (familia), exo (entorno laboral) y macro (políticas públicas). Los resultados revelan riesgos físicos (dolencias musculoesqueléticas por cargas pesadas y posturas forzadas), emocionales (estrés, discriminación y maltrato) y socioeconómicos (contratos verbales, bajos salarios). Además, se identifican afectaciones en las relaciones familiares debido a jornadas extensas y falta de tiempo para el cuidado propio y familiar. Las conclusiones subrayan la necesidad de políticas públicas que formalicen el sector, garanticen derechos laborales (contratos escritos, seguridad social, salario digno) y promuevan campañas de concientización para empleadores. El estudio evidencia también que la mejora en las condiciones laborales no solo beneficiaría a las TRH, sino también a reducir la violencia de género y desigualdades estructurales en Ecuador.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0980758397	E-mail: kalimata11@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	