

**Análisis de los Factores de Riesgo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Servicio
Doméstico en Colombia**

Katerine Téllez Montero y Jaime Feo Rincón

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia y Seguridad en el trabajo

MSc. Luz Marleny Moncada Rodríguez

Diciembre 09 de 2021

Universidad ECCI

Bogotá

**Análisis de los Factores de Riesgo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Servicio
Doméstico en Colombia**

Katerine Téllez Montero y Jaime Feo Rincón

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia y Seguridad en el trabajo

Diciembre 09 de 2021

Universidad ECCI

Bogotá

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres, a mi hija Mariana Rodríguez Téllez, a mi esposa Karen Alejandra Guillen, quienes han sido parte fundamental para el desarrollo de nuestra vida personal, siendo partícipes de grandes enseñanzas y principales protagonistas de este proyecto de investigación.

Agradecimientos

El agradecimiento del presente proyecto va dirigido a la universidad y profesores que con dedicación, profesionalismo y tiempo aportaron a nuestro crecimiento profesional.

Introducción

El trabajo doméstico según Valenzuela (2019), es concebido como la función que se encarga de labores de crianza y mantenimiento de familias, y de las personas desde el nacimiento hasta la vejez, empleando para ello actividades físicas, mentales y emocionales.

Función que no es reconocida en muchos países como lo debe ser, ya que se presentan entornos de desigualdad, malos tratos, pagos injustos sin prestaciones, precariedad laboral, que con llevan al incumplimiento de normas ya impuestas y que son pasadas por alto debido a la escasa demanda de derechos y judicialización en el cumplimiento de los mismos.

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestas las empleadas de servicio doméstico en Colombia, riesgos que no son ajenos a los que presentan otras mujeres en el mundo, además permitir que sea tomado como base para el desarrollo de otros procesos investigativos con el propósito de mejorar las condiciones laborales de las empleadas de servicio doméstico.

Esta investigación es de tipo descriptivo, con enfoque cualitativo, la cual permitirá un análisis de datos del cuestionario resultante reflexionar sobre las variables presentadas. Su limitación principal se presentó por el tiempo dispuesto para la aplicación del censo de encuestas, a pesar de ser una condición presente en el trabajo se logró obtener un resultado óptimo, según lo esperado.

La estructura del presente trabajo se encuentra enmarcado por una parte inicial la cual plantea el problema de investigación, los objetivos, dando paso a la justificación al definir la delimitación y la delimitación del trabajo.

Seguido de lo anterior se relaciona el marco de referencia, donde se abordaron los antecedentes y normatividad, tanto nacional como internacional, permitiendo tener un punto de partida para el análisis del trabajo y las condiciones riesgo base del estudio.

Por consiguiente, el marco metodológico de la investigación, por medio de la comunicación de las fases de estudio, representadas mediante un diagrama Gannt, así mismo, el desarrollo del proceso de recolección de datos y la técnica aplicada.

Posterior se expone el resultado posterior a la aplicación del cuestionario, además el análisis de los datos y la ilustración de la discusión, por consiguiente, el análisis financiero correspondiente.

Una última parte, representada por el análisis financiero, las conclusiones y recomendaciones emanadas del presente trabajo de investigación.

Las referencias, compuestas por materias de tesis, libros electrónicos, normatividad, recursos de páginas web, videos, entre otros.

Los anexos correspondientes al proceso de investigación.

Resumen

La presente investigación tiene como propósito adelantar un estudio que permita identificar los factores de riesgo como principales causantes de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, en los diferentes procesos y actividades a las que se encuentran vinculadas las empleadas de servicio doméstico en Colombia, como resultado de la exposición a diferentes peligros en su ocupación. La metodología aplicada para el desarrollo de este estudio es de tipo descriptivo cualitativo, donde se obtuvo una participación de 41 empleadas de servicio doméstico residentes en varias ciudades del país, estudio realizado mediante un sondeo a través de diferentes preguntas tanto abiertas como cerradas, por medio de la aplicación de una encuesta virtual, cargada mediante la aplicación de Google Forms y siendo divulgada en redes sociales como Facebook y WhatsApp. Obteniendo como resultados indicadores de valor y gestión, importantes para el análisis de los riesgos a los que se encuentran expuestas las empleadas de servicio doméstico. Lo anterior, se debe principalmente a las largas jornadas laborales que superan las horas normales de trabajo establecidas por la normatividad, el exceso de confianza por parte del empleador que las somete a funciones en horarios no laborales o la particularidad de asignar funciones no acordadas desde el inicio de la prestación del servicio, contratación sin las prestaciones de ley, ni la afiliación a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales. Es importante resaltar los altos índices de empleo informal, en donde no se cuenta con las diferentes prestaciones exigidas por el marco normativo, lo que conlleva al aumento de las condiciones anteriormente mencionadas y las pocas oportunidades ofrecidas al sector para el desarrollo de su actividad económica.

Palabras claves: servicio doméstico, factores de riesgo, prestaciones de ley

Abstract

The present research aims to carry out a study that allows identifying the risk factors as the main causes of work accidents and work-related diseases, in the different processes and activities to which domestic service employees are linked in Colombia, as a result of exposure to different hazards in their occupation. The methodology applied for the development of this study is of a qualitative descriptive type, where the participation of 41 domestic service employees residing in various cities of the country was obtained, study carried out by means of a survey through different questions, both open and closed, through the application of a virtual survey, uploaded through the Google Forms application and being disclosed on social networks such as Facebook and WhatsApp. Obtaining as results indicators of value and management, important for the analysis of the risks to which domestic servants are exposed. The foregoing is mainly due to the long working hours that exceed the normal working hours established by the regulations, the excess of confidence on the part of the employer that subjects them to functions during non-working hours or the particularity of assigning functions not agreed upon from the beginning of the provision of the service, hiring without the benefits of law, or affiliation to the health, pension and occupational hazards systems. It is important to highlight the high rates of informal employment, where the different benefits required by the regulatory framework are not available, which leads to an increase in the aforementioned conditions and the few opportunities offered to the sector for the development of its economic activity.

Keywords: domestic service, risk factor's, law benefits

Tabla de contenido

Introducción	5
Resumen.....	7
Abstract.....	8
1. Problema de Investigación.....	15
1.1. Descripción del Problema.....	15
1.2. Formulación del Problema	17
2. Objetivos.....	19
2.1. Objetivo General	19
2.2. Objetivos Específicos	19
3. Justificación y Delimitación	20
3.1. Justificación	20
3.2. Delimitación.....	22
3.3. Limitaciones	23
4. Marco de Referencia	25
4.1. Estado del Arte.....	25
4.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
4.1.1.1. Percepción de la situación laboral de los trabajadores del hogar afiliados al sindicato de trabajadores (SINTTRAHOL) en el 2018.	25
4.1.1.2. La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT.	27
4.1.1.3. Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria.	28
4.1.1.4. La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones.	29
4.1.1.5. La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad.....	30
4.1.1.6. ¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual” ?	31
4.1.1.7. El sector del servicio doméstico en tiempos de pandemia	32
4.1.1.8. Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas.....	33
4.1.2. Antecedentes nacionales	34

4.1.2.1. Representaciones sociales y derechos laborales en el servicio doméstico: Una mirada desde las experiencias de trabajadoras y empleadoras en Bogotá y algunas notas periodísticas, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Theodora Stankova.	34
4.1.2.2. Diseño de enfoque multidimensional para promover la formalización laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Leidy Laura Suarez Riaño.	35
4.1.2.3. Factores sociodemográficos y riesgos laborales asociados con accidentes de trabajo en un grupo de empleados domésticos de la ciudad de Bogotá D.C.	36
4.1.2.4. Guía para la prevención de riesgos laborales en la prestación del servicio doméstico de Las Profesionales SAS.	37
4.1.2.5. El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal	38
4.1.2.6. Diseño de un Manual de Buenas Prácticas para el Servicio Doméstico	39
4.1.2.7. Conductas auto-protectoras en trabajadoras del servicio doméstico.	39
4.2 Marco Teórico.	40
4.2.1 Servicio doméstico a nivel internacional.	40
4.2.1.1 Cifras y condiciones del trabajo doméstico.	40
4.2.1.2 Riesgos del trabajo doméstico.	43
4.2.1.3 Complicaciones del trabajo doméstico al interior de los hogares	44
4.2.1.4 Escenarios y obligaciones laborales	46
4.2.2 Servicio doméstico en Colombia.	48
4.2.2.1 Antecedentes del servicio doméstico en Colombia.	48
4.2.2.2 Avance hacia la formalidad del trabajo doméstico.	50
4.2.2.3 Riesgos percibidos en estudios de Colombia	52
4.3 Marco Legal	57
4.3.2 Normatividad Internacional.	57
4.3.2.1 De orden internacional	57
4.3.2.2 Normatividad en diferentes países.	57
4.3.3 Normatividad nacional.	59
5. Marco metodológico de la investigación.	63
5.1 Fases de estudio	63
5.2 Recolección de la Información.	64
5.2.1 Fuentes de información	65
5.2.1.1 Fuentes primarias.	65
5.2.1.2 Fuentes secundarias.	65
5.2.2 Población	65
5.2.3 Materiales	66
5.2.3.1 Google Forms.	66
5.2.3.2 Redes sociales.	66
5.2.3.3 Grupos de en redes sociales.	66
5.2.4 Técnica.	67

5.2.5	Procedimientos	67
5.2.5.1	Captura de la información	67
5.2.5.2	Distribución del cuestionario.	67
5.2.5.3	Tabulación de los resultados	68
6.	Resultados.....	69
6.1.	<i>Análisis e Interpretación de Resultados.....</i>	69
6.1.1.	Fase de investigación	69
6.1.2.	Fase de análisis de resultados	74
6.1.3.	Fase socialización de la información.	94
7.	Discusión.....	95
8.	Análisis Financiero	102
8.1.	<i>Costos desarrollo de investigación</i>	102
8.2.	<i>Costos incumplimiento</i>	102
8.2.1.	Enfrentar una Demanda Laboral	103
8.2.2.	Afrontar una Sentencia de Pensión	103
8.2.3.	Asumir Costos de una Enfermedad Laboral o Accidente de Trabajo.....	103
8.2.4.	Indemnización por despido sin justa causa.....	103
8.2.5.	Sanciones por acoso laboral.....	104
8.2.6.	Citación y multas por parte de la unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP) 104	
9.	Conclusiones.....	105
10.	Recomendaciones	109
11.	Referencias.....	111
12.	Anexos	123

Lista de figuras

Figura 1. Servicio doméstico limitado por continente	21
Figura 2. Departamentos de Colombia	23
Figura 3. Edad de la Población	76
Figura 4. Contrato Formal de Trabajo	77
Figura 5. Afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	78
Figura 6. Modalidad de Trabajo	79
Figura 7. Horas a Diario Dedicadas a las Actividades de Servicio Doméstico	79
Figura 8. Experiencia en el trabajo doméstico.....	81
Figura 9. Entrega de Elementos De Protección Personal	82
Figura 10. Limpieza en Posturas Incomodas	84
Figura 11. Esfuerzo en limpieza manual	84
Figura 12. Cantidad de Iluminación	85
Figura 13. Uso de Guantes u otro Elemento Protector	86
Figura 14. Exposición a Caídas, Tropezones o Resbalones	86
Figura 15. Contacto con Materia Fecal, Orina, Mascotas	87
Figura 16. Beneficios Recibidos	88
Figura 17. Malos Tratos por Parte de su Empleador	89
Figura 18. Descansos fuera del trabajo	89
Figura 19. Descanso Remunerado	91
Figura 20. Controles Médicos.....	92
Figura 21. Diagnóstico de Enfermedad Laboral	93

Listado de tablas

Tabla 1. Diagrama de Gantt Ejecución del Proyecto	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Riesgos Asociados a las Actividades Desarrolladas por Empleadas Domesticas .	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Ciudad de Residencia Actual	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Edad de la Población.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Contrato Formal de Trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL).....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Modalidad de Trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Horas a Diario Dedicadas a las Actividades de Servicio Doméstico..	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Experiencia en el trabajo doméstico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10. Entrega de Elementos de Protección Personal.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11. Riesgos Presentes en las Labores de Empleadas Domésticas.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12. Descansos fuera del trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13. Descanso Remunerado.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14. Controles Médicos	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 15. Diagnóstico de Enfermedad Laboral	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 16. Observaciones Importantes sobre la Función de Empleada Domestica	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 17. Riegos presentes en las actividades de servicio domestico	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 18. Costos investigación	102
Tabla 19. Valor kWh/hora	102

Listado de anexos

Anexo 1. Tabulación encuestas	124
Anexo 2. Encuesta formulario de Google.....	125
Anexo 3. Artículo	131

1. Problema de Investigación

Se busca relacionar las diferentes condiciones y efectos en la salud de las empleadas que prestan servicios domésticos en casas así como los factores riesgos que más se perciben en esta parte de la población como los dolores musculares, estrés, nerviosismo, ansiedad, dolores óseos,, y de este grupo se desprende un nivel de importancia siendo los problemas de naturaleza psíquica y los sociales los más perjudiciales en las empleadas de servicio doméstico y los cuales pueden ser ocasionados por la sobrecarga laboral que origina las actividades diarias y el cuidado de otras personas como la aparición de enfermedades o síntomas que se relacionan como las principales causas de las malas condiciones a las que son expuestas en esta parte de la población.

1.1. Descripción del Problema

El papel de las empleadas del servicio doméstico ha jugado un rol importante sobre las mujeres a lo largo de la historia, este trabajo ha venido deteriorando en el ámbito social, físico y psicológico, de las empleadas ya que se encuentran grandes diferencias en relación con los trabajos de otro tipo de remuneración, así que por lo general las mujeres que se dedican a labores de servicios domésticos padecerán más problemas sobre la salud que las mujeres que emplean su tiempo en otro tipo de trabajo.

Según diferentes estudios se evidencia que el 14% de las mujeres que se dedican a labores del hogar sufren de trastornos depresivos, un porcentaje mayor sobre la población femenina la cual puede representar un 10%, estos efectos se pueden ocasionar por cuatro principales causas como las pérdidas, los cambios de horarios, el aislamiento y la separación. La depresión en empleadas de servicios domestico tiene diferentes síntomas que comúnmente se pueden confundir con tristeza pero no es así, los síntomas que se relacionan normalmente son el

cambio de ánimo con persistencia a la tristeza, ansiedad y sentimiento de vacío el cual en muchas ocasiones se acompaña de descuido físico; los sentimientos de desesperanza, pesimismo, culpa, inutilidad e incapacidad acompañados de pérdida de interés o placer sobre los pasatiempos y no menos importantes como el insomnio, disminución de energía, dificultad en la toma de decisiones, e intentos de suicidio.

Junto con la depresión se suman problemas como la ansiedad, la cual se relaciona con una vivencia de temor a algo extenso, indeciso, o vago que se relaciona en una referencia explícita. La ansiedad tiene señales frecuentes como lo son la inquietud interior con síntomas de desasosiego e inseguridad, tensión motora con síntomas de temblores, espasmos, tics, y dificultad para concebir el sueño; permanente estado de alerta, irritabilidad e impaciencia entre otras.

También sufren constantes patologías como las alteraciones articulares representadas en enfermedades como la artritis, la artrosis, lumbago, ciática las que se asocian con cargas y movimientos incorrectos; fatiga, cansancio y estrés, disminución del apetito sexual, otros problemas físicos como cefaleas causadas por las alteraciones físicas o por estrés, y por último hipertensión arterial causadas por el sobrepeso.

Igualmente se pueden ubicar algunos riesgos los cuales son el deterioro del clima de convivencia dentro del entorno laboral al que están sometidas, los trastornos psicossomáticos que hacen referencia a aquellos factores psicológicos que afectan al estado físico. Esto significa que hay enfermedades cuyo origen no es fisiológico, sino psicológico.

1.1.1. Enunciado del problema

El desconocimiento de la norma y la falta de oportunidades laborales así como la zona de confort son algunos de los problemas para el análisis de los riesgos en seguridad y salud en el

trabajo en las empleadas de servicio doméstico en Colombia llevan a plantear las estrategias necesarias para la preservación de un buen ambiente laboral entorno a la labor que ha sido excluida sin darle la importancia a la remuneración equitativa, los beneficios laborales y la importancia en el desarrollo de un ambiente sano en los integrantes de una familia.

1.1.2. Delimitación del problema

Se relaciona el análisis de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo en las empleadas de servicio doméstico puesto que es una problemática en el país y América Latina a los cuales no se le da importancia e instrumentos legales que permitan una participación activa del sector por cada una de las partes bien sea empleado o empleador, para garantizar las condiciones adecuadas del entorno y la legislación laboral.

1.2. Formulación del Problema

Las implicaciones de los riesgos derivados del desarrollo de servicio doméstico, representan un punto de partida para determinar el grado de pérdida de capacidad en el desarrollo de una actividad. Dicha pérdida de capacidad puede ser contraída ya sea por un accidente de trabajo el cual puede dejar una lesión física que genera algún tipo de limitación para la ejecución adecuada de una tarea. A su vez, una enfermedad de origen laboral, acarrea en gran medida el padecimiento de sintomatología por un largo periodo de la vida de una persona o en otras palabras para toda subida, sumado a esto las limitaciones en desarrollo de tareas ya que como pasa en los accidentes de trabajo se deben limitar ciertas tareas, para no agravar la situación. Lo que puede desencadenar en la empleada de servicio doméstico, en riesgos asociados a desmotivación, cansancio, sensación de depresión, sentimiento de culpa, entre otros.

Como se afirmó arriba es de suma importancia conocer los riesgos en especial los prioritarios en la realización del trabajo doméstico, lo que permitirá conocer acciones tempranas y de mejora para este sector en Colombia, que corresponde al de prestación de servicios. Por tal motivo a continuación se relaciona la pregunta de investigación del presente trabajo.

¿Cuáles son los factores de riesgo implícitos en las actividades desarrolladas por las empleadas de trabajo doméstico en Colombia?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Realizar un análisis de los factores de riesgo de seguridad y salud en el trabajo del servicio doméstico en Colombia, con el fin de aportar a la mejora de las condiciones laborales del sector.

2.2. Objetivos Específicos

- Recolectar la información necesaria sobre las condiciones y la exposición a factores de riesgo que puedan generar accidentes o enfermedades laborales en las empleadas del servicio doméstico en Colombia, desde el marco normativo nacional e internacional.
- Analizar la situación actual, respecto a los riesgos a los cuales se encuentran expuestas las empleadas de servicio doméstico en Colombia, para la construcción de un artículo que recolecte la información obtenida.

3. Justificación y Delimitación

3.1. Justificación

Desde el contexto el estudio de riesgos y condiciones en empleadas de servicio doméstico, se debe conocer el concepto de bienestar laboral el cual hacer referencia a dos términos: el primero el bienestar físico el cual es la capacidad que tiene de la persona para realizar algún tipo de ejercicio donde se revisan destrezas como resistencia, fuerza, agilidad, entre otras. Según Castañeda et al (2017) el concepto de bienestar laboral se encuentra relacionado con la calidad de vida laboral, que busca el desarrollo dentro de la organización desde una concepción inicial de poca recompensa y una tendencia a la insatisfacción con el empleo (pág3). El siguiente termino que es bienestar mental, según Oblitas (2004, como se citó en Mebarak et al, 2009), corresponde a los factores asociados a un bienestar físico, social y psicológico, el cual comprende el comportamiento del ser humano (pág. 89).

Simultáneamente en las empresas se promueve la salud mental y el bienestar físico tendientes hacer una necesidad infundada por la normatividad y que a largo plazo promueve la ejecución de las tareas de una forma adecuada por parte de empleado, disminuyendo la probabilidad de afectaciones en la salud para este. Desde este punto de partida el trabajo doméstico, se encuentra en un momento en el cual, a pesar de que se ha resuelto un sin número de normas, a la fecha sigue siendo una labor que no tiene sentido moral para muchos. De esta forma no se promueven buenas practicas al realizar las tareas, lo que desencadena la aproximación a riesgos derivados de las tareas desarrolladas por las empleadas de servicio doméstico.

A su vez, en América latina se presenta un gran porcentaje de empleadas de servicio doméstico lo que da lugar a evaluar las situaciones de riesgo que se pueden presentar y que pueden terminar en un accidente o incidente laboral o en el peor de los casos en una enfermedad laboral. Algunas cifras correspondientes a la cantidad de empleadas de servicio doméstico por continente, se presenten en la siguiente figura (ver Figura 1).

Figura 1.

Servicio doméstico limitado por continente

	Mujeres trabajadoras domésticas	Mujeres trabajadoras domésticas en % del empleo femenino total	Mujeres trabajadoras domésticas en % de mujeres trabajadoras remuneradas
Paises Avanzados (Seleccionados)	2,597,000	1.3%	1.4%
Europa del Este y CEI	396,000	0.4%	0.5%
Asia	17,464,000	2.5%	7.8%
Asia excluido China	9,013,000	2.6%	11.8%
América Latina y el Caribe	18,005,000	17.4%	26.6%
África	3,835,000	2.5%	13.6%
Oriente Medio	1,329,000	20.5%	31.8%
Total	43,628,000	3.5%	7.5%

Nota: Mujeres trabajadoras de servicio doméstico limitado por continente [Tabla], por OIT, 2010, Ilo org, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)

Las cifras para Colombia, en lo que respecta a las empleadas de servicio doméstico, según la escuela Nacional Sindical el 61% ganan menos de 1 salario mínimo legal mensual vigente, así como el pago en especie en donde el 77% reciben alimentación como representación de este, en cuanto al género de la población el 96% es representado por mujeres y el 38% de estas no termino la primaria (Portafolio, 2019).

Al mismo tiempo, es importante resaltar los factores de riesgo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual facilitara un proceso de identificación de las condiciones actuales de este grupo de personas. A continuación, se mencionarán algunos de los factores.

- Las cargas físicas: ligadas a determinadas condiciones de humedad, temperatura, ventilación, ruido, vibraciones, iluminación, esfuerzo físico, sobrecarga postural.
- Cargas químicas: relacionadas con la presencia de fibras, polvos, humos, gases, líquidos contaminantes, vapores, radiaciones.
- Cargas mecánicas: como aquellas condiciones inseguras que intervienen en la dinámica de los accidentes, así como deficientes medidas de seguridad.
- Cargas psíquicas, provenientes del efecto de determinados horarios de trabajo, turnos, repetitividad, monotonía, grado de atención; tales como la tensión, el aislamiento, la sensación de cautividad, la desazón, el estrés, el desgaste, las adicciones a la bebida, comida, tabaco, fármacos, peligrosidad, sometimiento a situaciones de emergencia.

Por tal motivo, el presente estudio busca dar a conocer los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, ocasionados en las empleadas de servicio doméstico, derivados de las condiciones laborales como lo son los tiempos de descanso, relevo de las funciones básicas del hogar, el aprovisionamiento del hogar, el cuidado de los integrantes de la familia, las tareas de limpieza, preparación de alimentos, el transporte de la familia, la preparación de la vivienda, la representación familiar o el cuidado de personas de la tercera edad.

3.2. Delimitación

El análisis de los factores de riesgo de seguridad y salud en el trabajo del servicio doméstico se desarrollará en los diferentes departamentos de Colombia ya que los medios

tecnológicos permiten la formulación de herramientas para la obtención de la información a través de encuestas, formularios, entre otros (ver Figura 2).

Figura 2

Departamentos de Colombia



Nota. Departamentos y capitales de Colombia [Imagen], de Andrea Chica, ciencias sociales blogspot (<http://socialeslomahermosa.blogspot.com/2016/07/departamentos-y-capitales-de-colombia.html>)

3.3. Limitaciones

“Las limitaciones de un proyecto son los aspectos del mismo que no podrán cubrirse, que escapan a sus posibilidades y a priori se saben inalcanzables” (Equipo editorial, Etecé, 2021).

Algunas de las limitaciones del presente trabajo corresponden a:

- Metodológicas: según Avello et al (2019) en el tamaño de la muestra se puede encontrar limitaciones ya que si esta es muy pequeña no será posible desarrollar relaciones y generalizaciones significativas de acuerdo a los datos obtenidos (pág.11), para el caso

puntual del presente trabajo si no se obtienen los datos esperados a partir de la muestra en las diferentes ciudades de Colombia no se alcanzará el resultado esperado.

- Efectos longitudinales: Avello et al (2019) describen como el tiempo es una limitación puesto que en trabajos de investigación este no es muy amplio para su ejecución (pág.12).

4. Marco de Referencia

4.1. Estado del Arte

El presente estado del arte muestra la investigación relacionada con tesis y artículos científicos, desde una revisión internacional a nacional, mediante una organización cronológica de cada uno de los estudios e investigaciones. Gracias a la información recolectada permitirá dar un enfoque al objetivo principal del presente trabajo de grado.

4.1.1. *Antecedentes internacionales*

La revisión de antecedentes internacionales, muestran una visión global de las investigaciones relacionadas a nivel mundial, desde la perspectiva de otras culturas y empresas.

4.1.1.1. Percepción de la situación laboral de los trabajadores del hogar afiliados al sindicato de trabajadores (SINTTRAHOL) en el 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Melody del Carmen Vásquez García.

Los métodos de trabajo aplicados en el desarrollo de cada tipo de cargo son diferentes de acuerdo a la actividad económica para la cual se esté trabajando, en la investigación adelantada la percepción de la situación laboral de los trabajadores del hogar afiliados al sindicato de trabajadores (SINTTRAHOL) en el 2018, se estudió la percepción a una población total de 90 trabajadoras de servicio doméstico en la modalidad de trabajo interno y por días, desde diferentes dimensiones correspondientes a: personal, social y laboral. En lo que respecta a la dimensión personal se concluyó que las condiciones laborales de las empleadas, están determinadas por la desprotección frente al pago de los beneficios laborales, de salud, pensión, entre otros. Así como el hecho de que tienen un poder de negociación escaso lo que radica en que sus condiciones laborales no sean más óptimas.

La dimensión social refiere la relación de la empleada con su empleador, donde la muestra obtenida, sostiene que presentan una relación laboral regular, otro aspecto de importancia que resalta el estudio es que el trabajo del hogar es una responsabilidad exclusiva de la mujer, lo que da claridad al hecho de que el trabajo se vuelve remunerado y sigue partiendo una tarea en su mayoría ejecutada por la mujer, también se aclara que es socialmente poco valorado.

Por último, la dimensión laboral destaca que los datos obtenidos refieren el reconocimiento de derechos y el ambiente laboral el cual está asociado con la dimensión social, los cuales no tienen una diferencia significativa de análisis según Vásquez García, M. D. C. Sin embargo, lo relacionado a derechos tiene una importancia para las empleadas debido a que manifiestan que sus derechos son vulnerados ya que no se da la importancia a la labor que realizan, como también es mencionado en el estudio el servicio doméstico a pesar de que es una labor de confianza al interior de un hogar y que en muchas ocasiones las empleadas viven de tiempo completo en el mismo, son tratadas de forma despectiva y básicamente deben ceñirse a lo que son empleadas domésticas.

El estudio concluye con las recomendaciones asociadas a los resultados encontrados en el estudio, dentro de un balance general se menciona la necesidad de crear consciencia en las empleadas de servicio doméstico sobre sus derechos laborales y para los empleadores fomentar practicas formales de trabajo. Este estudio permite para nuestro proyecto de grado tener una visión general de los ámbitos que están implícitos en la relación laboral de las empleadas de servicio doméstico desde su relación con su empleador, sus condiciones laborales y su vida personal, aspectos a tener en cuenta para el desarrollo de la metodología de investigación.

4.1.1.2. La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT. Universidad de Valencia, España, Pilar Fernández Artiach, Elena García Testal.

En lo correspondiente a normatividad legal, es importante fortalecer lo expuesto en los Convenios 189 y 190 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT. Para comenzar es importante dar claridad sobre los Convenios mencionados en la investigación:

- El Convenio 189 manifiesta el hecho de permitir el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores de servicio doméstico.
- Por su parte, el Convenio 190 aborda lo relacionado con el derecho que tienen las personas a trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso.

La investigación recalca como la exposición a riesgos se ve en cada una de las funciones desarrolladas por las empleadas domésticas, desde una simple tarea como lo es lavar losa donde se exponen a manejo de temperaturas debido a la exposición de agua caliente o fría; y sobre todo cuando se une a otras tareas como lo es limpieza de superficies (pisos, mesones, paredes, entre otros). Por consiguiente, riesgo químico; ocasionado por el uso de varios tipos de sustancias mencionadas tales como ácidos, álcalis, disolventes, riesgo biomecánico; generado por levantamiento de muebles, agacharse para limpiar pisos, riesgos biológicos; asociados al cuidado de personas. Sumado a esto, los riesgos psicosociales; generados por jornadas de trabajo excesivas y poco descanso de recuperación de las tareas desarrolladas.

El objetivo principal es dar a conocer como la ratificación de los convenios, para el sitio de estudio (España), dará un valor especial al servicio de empleadas domésticas, desde el empoderamiento de las mismas por su trabajo y lo concerniente a velar por sus derechos, así como tener un enfoque basado en derechos humanos; integrando el trabajo decente. Para lo cual,

se propone adoptar medidas de prevención laboral y la protección de los riesgos, desarrollo de diálogos entre diferentes actores (gobierno, representantes de empleadores y de empleadas domésticas), gestión de inspecciones en los hogares donde se han presentado denuncias para verificar garantías laborales, generar medios de comunicación que les permite a las empleadas de servicio doméstico exponer sus quejas y así mismo la solución a lo presentado. Los resultados expuestos en la investigación permiten tener una idea concisa de cuáles son los riesgos presentes en la labor de las empleadas domésticas, los cuales pueden servir de comparación con los resultados de la presente investigación.

4.1.1.3. Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria. Universidad de León, España, Francisco Xaviere Gómez Carcía.

La seguridad social es un tema de relevancia en varios estudios donde se aborda como la actual situación de la pandemia ha demostrado que las actividades y cuidados del hogar son de alta importancia, sin embargo, en su mayoría las personas que se dedican a dicha función han quedado desprotegidas sin un seguro de desempleo que ayude para cubrir sus necesidades. Se recalca que aún en España no se ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, lo que genera desatención a un tema que ha prestado importancia en gran parte de último año, conllevando a que el gobierno español tuviera que generar un subsidio extraordinario de desempleo, por la emergencia sanitaria.

Como resultado se interioriza en la necesidad de dar una oportuna atención a la prestación de servicios de seguridad social, para la actividad de servicio doméstico, sobre todo porque es desarrollada en su mayoría por el género femenino, y el hecho de no dar importancia el tema genera discriminación. Este estudio permite a nuestro trabajo desarrollar una revisión de la

importancia de la gestión de las normas para que se presenten situaciones con mejores condiciones para las empleadas domésticas.

4.1.1.4. La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones. Universidad del País Vasco, España, Concepción Sanz Sáez.

Dando claridad a lo que respecta el trabajo doméstico se mencionan los principales aspectos relacionados con la función de empleada doméstica, los cuales corresponden a: no se firman contratos de trabajo, salarios deficientes, horas de trabajo adicionales a las pactadas, y es aún más grave cuando la persona es inmigrante debido a que siente temor en reclamar por sus derechos. Se expresa como en ocasiones la labor doméstica es casi una función que es explotada por los empleadores, siendo improbable que se pueda realizar visitas de inspecciones a domicilio lo que corresponde a no contar con posibilidades de recibir una asesoría para hacer cumplir aspectos inicialmente básicos de seguridad y salud.

En consecuencia, la mujer tiende a tener empleos informales con mayor frecuencia a diferencia de los hombres, lo cual con lleva a que desarrolle sus actividades en lugares con escasas condiciones de seguridad.

Adicionalmente se evidencia aislamiento producido por la función del trabajo doméstico como empleada interna. Ante lo anterior se hace importante promulgar los derechos de los empleadores y sobre todo por las empleadas de servicio doméstico debido a que no son tratadas adecuadamente en los sitios de trabajo, esto también lográndolo con exigir al dueño de casa que fije normas mínimas para prevenir actos o condiciones que afecten las condiciones de salud o seguridad, de igual forma, ofreciendo capacitación e información a las empleadas. Aspectos

importantes a tener en cuenta en el desarrollo de la investigación para el cierre y gestión de recomendaciones.

4.1.1.5. La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad. Universidad del País Vasco, España, Alfonso Ríos Velada.

Se trata la precariedad laboral como una situación arraigada de muchas personas, de cierta manera situación que es propia o en contra de las personas jóvenes y mujeres. Abordando el trabajo doméstico, como el hecho de que indiscutiblemente es necesario para muchos trabajadores tener una estabilidad laboral para cubrir sus necesidades de vivienda, servicios, alimentación y demás, lo que con lleva a trabajar en empleos parciales o temporales, disminuyendo la oportunidad de llevar a cabo sus proyectos de vida. También se aborda la precariedad desde el hecho de que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por realizar un mismo trabajo, lo que demuestra una falta de reconocimiento a la función que desempeñan. A lo anterior se asocian temas relacionados con riesgo psicosocial, ya que las mujeres se ven segregadas en la sociedad desde los ámbitos de retribución salarial, contratación, reconocimiento de derechos y gratitud frente a los servicios prestados.

El aporte de esta investigación corresponde al hecho de que es posible involucrar a varios actores para lograr un cambio en la situación laboral de muchas empleadas domésticas. En conclusión, es importante el análisis del riesgo psicosocial desde un punto de vista de género ya que la evidencia enmarca a las mujeres como las que principalmente se ven afectadas. Por ellos se insiste en la necesidad de realizar una negociación colectiva para regular y establecer condiciones dignas de trabajo, las cuales deben estar enmarcadas en condiciones de equidad para

ambos géneros, donde no existan personas que deban aceptar condiciones laborales inferiores a las que se les debe dar normalmente.

4.1.1.6. ¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual” ?, Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México, México, Verónica L. Casas, Hernán M. Palermo.

El contexto presente ocasionado por la pandemia ha afectado en gran medida a la población mundial en diversos aspectos, siendo las empleadas de servicios doméstico una de las actividades más golpeadas, una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. La sociedad desde la industrialización y el capitalismo, siguió implantando como el género femenino es el ser reproductor y por ende no tiene derecho a trabajar, pensamiento que aún sigue vigente para gran parte de la sociedad.

En tal sentido en la actualidad el trabajo doméstico es el peor pago y reconocido a nivel social, desde el estudio realizado en Argentina y de acuerdo a situaciones vividas según encuestas y entrevistas virtuales, desarrolladas entre el 13 de abril y 10 de mayo de 2020. Muchas empleadas concluyen que, en algún momento de su historia laboral en una casa de familia, hicieron parte de la misma, pero no fue hasta entonces cuando indiscriminadamente salieron de ellas, entendieron que eran un sujeto más de trabajo y que no fueron valoradas por todo el tiempo de servicio. Es así como los efectos de la pandemia ha dejado a muchas mujeres sin un sustento, a pesar de que para algunas empleadas quienes se encontraban registradas en los servicios de prestaciones en el país, a diario lidiaban con la incertidumbre de que sus jefes si siguieran costeando con sus salarios sin estar asistiendo a cumplir con sus tareas, hechos que narraban algunas mujeres donde antes de la pandemia exigían por alguna contraprestación y la única respuesta que recibían era que a ellas no les correspondía. Y, por último, para aquellas trabajadoras que asistían a cumplir sus funciones se encontraban con el riesgo de no recibir

elementos de bioseguridad para el desarrollo de sus funciones, es así como la precariedad laboral se denota en escasas condiciones de seguridad y prevención para un sector que ha sido golpeado por distintos factores en décadas y que en la pandemia se le habilito en algunos campos su atención al ser un “servicio esencial”.

Durante el desarrollo de la investigación es posible afianzar aspectos a tener en cuenta en la investigación para ser complementados de acuerdo a la información que se logre recopilar. Los resultados en si destacan como la pandemia demostró la necesidad del servicio doméstico, como un servicio esencial, el cual sigue siendo poco valorado y pagado a comparación de otras actividades económicas que también son necesarias e importantes en la sociedad, de igual manera exponiéndose a riesgos psicosociales y biológicos.

4.1.1.7. El sector del servicio doméstico en tiempos de pandemia: la precariedad que no cesa, Universidad de Alicante, España, Irene Bajo García.

Se sigue abordando el tema de precariedad, la normatividad resultante para disminuir la probabilidad de contagios por COVID-19, inundo semana a semana con nueva legislación a muchos de los sectores económicos, donde ninguna de las normas era específica o diciente para el sector de servicios domésticos, es así pues como se sigue vulnerando el derecho de este tipo de trabajadores y de igual forma a los empleadores quienes no encontraron en el momento más álgido de la pandemia como actuar frente a la responsabilidad de sostener o no a sus empleados (as) de servicio doméstico, tomando como primera opción despedirlas sin una justa causa. De igual forma, el riesgo biológico al cual se encuentran expuestas por estar compartiendo con posibles casos con COVID-19, incluso también en el manejo de los residuos.

Se determina como la precariedad a pesar de la situación de la pandemia se acrecienta aún más en el servicio doméstico, al persistir en ofrecer unas condiciones precarias en la

disminución de riesgos para el sector. Esta investigación aporta un punto de vista acorde a la situación actual de contingencia por COVID-19, desde el ámbito de la confianza que prestan las empleadas de servicio doméstico y como están se ven destinadas a ser poco apreciadas por sus empleadores y expuestas a riesgos sin tener la debida precaución y orientación.

4.1.1.8. Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa, Universidad Autónoma de México, México, Rocío Soria Trujano y Alexandra Adriana Mayen Aguilar.

No solo el ámbito de la pandemia, la precariedad laboral, la falta de normas en una situación concluyente de la escasa importancia del servicio o trabajo doméstico en la sociedad, también se encuentran factores psicosociales. La identificación de factores de depresión y hábitos de salud, fue desarrollada en México. Para su evaluación se hizo uso de instrumentos de medición de estrés e inventario de depresión. Resultados de otros estudios indican como una doble jornada de trabajo genera cambios a nivel significativos, como lo son enfermedades musculares, respiratorias y digestivas; asociadas a temas de estrés, depresión, fatiga ansiedad, entre otras.

Los resultados presentados en la muestra de empleadas de servicio doméstico y amas de casa, demuestran para algunos casos una depresión severa. Lo que respecta a las empleadas de servicio doméstico manifiestan un trabajo rutinario ya que desarrollan actividades del hogar, tanto en su trabajo como en su propia casa, manifestando demasiadas horas de esfuerzo, relación también con agotamiento y depresión.

En relación al tema alimenticio se evidencia el consumo de comida chatarra, así como la automedicación, para continuar con su labor, principalmente por la falta de la afiliación a los servicios de salud y unos malos hábitos de salud. En ocasiones se presenta que, aunque se sientan

mal o estresadas, no reportan sus síntomas, lo cual hace que no se dé la importancia al caso por parte de sus empleadores. Se sugiere que, para las tareas propias del hogar de la empleada, se distribuyan las tareas entre todos los miembros, con ello se disminuye el cansancio y la fatiga en las mismas. Este tema aporta lo relacionado a los tipos de riesgos originados por temas psicosociales y desencadenantes, que deberán también ser analizados para un normal desarrollo de la investigación.

4.1.2. Antecedentes nacionales

Las investigaciones nacionales aportan de por sí un conocimiento más cercano a la situación actual en Colombia y los pensamientos de personas con similares culturas y creencias.

4.1.2.1. Representaciones sociales y derechos laborales en el servicio doméstico: Una mirada desde las experiencias de trabajadoras y empleadoras en Bogotá y algunas notas periodísticas, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Theodora Stankova.

Se desarrolla un estudio entre cuatro (4) empleadas y cuatro (4) empleadoras del servicio doméstico por días, de diferentes ámbitos de la relación laboral. Un aporte importante es lo que respecta a garantías laborales, se encontró como lo relacionado con afiliación a salud lo reciben externamente ya sea como beneficiarias de un familiar o mediante el Sisbén, en su mayoría no se encuentran afiliadas a una ARL y una caja de compensación familiar, solo se evidencia un contrato formal de trabajo, lo que significa en algunos casos la claridad de condiciones acordadas. Por su parte las empleadoras, evidencian desconocimiento de las condiciones laborales, mencionan siempre tener en cuenta la opinión de otras personas allegadas que también son empleadoras de servicio doméstico, para tomar decisión sobre incremento de salario u otras condiciones para aplicar a sus empleadas. Se exalta una de las empleadoras quien manifiesta que se informa por medio de artículos en internet que la llevan a conocer las Resoluciones o

Decretos. Un aspecto positivo que mencionan las empleadas es que en el tiempo que les queda libre pueden compartir con sus familiares, esto implica un efecto de satisfacción, pero queda el sin sabor de que si se tuvieran más días u horas de trabajo se tendría una mejor calidad de vida.

El análisis en cuanto a las garantías laborales, se desarrolló desde tres dimensiones en la dimensión subjetiva, se identificó como el pago, horario y prima, son reconocidos por las empleadoras así no se suscriba un contrato laboral. La segunda dimensión subjetiva, es representada por la deficiencia en el cubrimiento de garantías laborales relacionada con las prestaciones sociales y la seguridad, lo que genera descontento en las empleadas. Por último en la dimensión intersubjetiva se muestra y da a conocer la buena relación que tienen las partes (empleada y empleadora), generando un aporte importante en la relación de confianza y respeto, lo que permite que el trabajo sea realizado de la mejor manera y con empeño. De acuerdo a como se presentaron los resultados de encuestas y entrevistas es posible abordar sus dimensiones con una relación estrecha con el riesgo psicosocial, de acuerdo a las relaciones presentadas entre ambas partes. De igual forma, se relaciona el hecho de crear políticas públicas que protejan a la mujer y que exijan con firmeza el cumplimiento de las garantías laborales.

4.1.2.2. Diseño de enfoque multidimensional para promover la formalización laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá,
Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Leidy Laura Suarez Riaño.

Con el objetivo de identificar acciones encaminadas a la formalización laboral de servicio doméstico, el estudio se dividió en tres momentos. El primero de estos, la informalidad laboral, la cual afecta de manera negativa la protección de servicios de seguridad social y por ende sigue generando pobreza en los hogares, lo que conlleva a que otros también sean vulnerables a este tipo de circunstancias. Un aspecto igualmente relevante corresponde a que en Colombia no se

tienen serias condiciones que sancionen incumplimientos a las normas que actualmente rigen en relación a seguridad social, y al no encontrar la importancia a las mismas es aceptable para la sociedad incumplirlas.

El segundo momento, trata sobre la informalidad laboral en el sector doméstico, centrandó su importancia en que el trabajo de servicio doméstico está relacionado con la sobrevivencia, debido a que las personas que deciden ocuparse en el mismo reciben una remuneración muy baja, en relación a los riesgos que se exponen a diario y el valor que se les da a su trabajo. El tercero corresponde a una estrategia multidimensional orientada a la formalización laboral del trabajo de servicio doméstico, su planteamiento sostiene que lo primero que se debe subsanar es dejar muy claro que el trabajo doméstico debe recibir los mismos derechos que cualquier otro tipo de trabajo.

El tipo de estudio tiene una relación con nuestra investigación, ya que las recomendaciones podrán ser de base para el diagnóstico, siendo acciones globales, que permitirían generar el valor e importancia del servicio doméstico en cuanto al pago de afiliaciones a seguridad social. Desde la concepción de estipular acciones encaminadas a promover la afiliación para trabajadores y empleadores, para estos últimos la creación de incentivos económicos como ejemplo mejorar las condiciones de seguridad que ofrecen a sus empleadas.

4.1.2.3. Factores sociodemográficos y riesgos laborales asociados con accidentes de trabajo en un grupo de empleados domésticos de la ciudad de Bogotá D.C., Universidad del Rosario, Bogotá, Ángela Patricia Romero Torres, Claudia Esperanza Quintero Rojas y Martha Cristina Santana León.

El objetivo del análisis busca determinar los tipos de accidentes presentados en empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Bogotá, al realizar la caracterización de los accidentes se encontró que inicialmente se presentan cortaduras, seguidas de golpes y por último quemaduras, tampoco se evidencia una relación estrecha con el tiempo laborado, ni el tiempo de exposición a diferentes riesgos, uso de elementos de protección personal, para que estos se presentaran. Sin embargo, de todos los accidentes presentados (en total 34), solo se reportaron 5 esto teniendo en cuenta que en su mayoría las empleadas no se encontraban afiliadas a una ARL.

En cuanto a la relación con los riesgos, según las encuestadas se encuentran expuestas en orden de prioridad a riesgos: físicos (manipulación redes eléctricas, poca iluminación del sitio de trabajo), químicos (detergentes, hipoclorito, varsol), biológico (materia fecal, orina, saliva).

En general se concluye que no hay relación alguna con las condiciones sociodemográficas y los riesgos laborales, que conduzcan a la repercusión de un accidente de trabajo lo que si queda claro es que es importante dar prioridad al derecho que tienen las empleadas de servicios domésticos, de gozar de unas mejores garantías laborales. Este estudio nos permite reconocer factores del marco metodológico y sus resultados en lo que respecta a los riesgos que se presentan con mayor relevancia, permitiendo para el diseño y abordaje de encuestas tener claro que aspectos deben incluir en las mismas.

4.1.2.4. Guía para la prevención de riesgos laborales en la prestación del servicio doméstico de Las Profesionales SAS, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Maritza Cárdenas Rubiano, Luz Adriana Colorado Grisales y Gedduar A. González Mayorga.

Tomando como base lo publicado por el Ministerio de trabajo respecto a la cartilla de trabajo doméstico, los autores desarrollan su estudio de investigación, con el propósito de

mejorar las condiciones laborales y con ello continuar con las bajas tasas de accidentalidad y aparición de enfermedades de origen laboral, por medio de la generación de una guía de interés público dirigida al servicio doméstico.

Los resultados evidencian como por año se presenta un accidente de trabajo, los cuales fueron atendidos oportunamente, de los tres casos presentados fueron relacionados con temas de actos inseguros, por ende, las medidas a implementar estuvieron relacionadas con autocuidado. El aporte realizado por este estudio consiste en especificar los riesgos más significativos que corresponden a: biomecánicos (posturas repetitivas, manipulación de cargas), físicos (iluminación y ventilación), químicos (elementos de aseo). Y recomendaciones preventivas de acuerdo al riesgo para ser aplicadas al interior de la empresa, como implementación de programas de control del riesgo, capacitaciones, controles de ingeniería, entre otros.

4.1.2.5. El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal,
Universidad de Medellín, Medellín, Juan Guillermo Ocampo y María Osley Garzón.

Su mención más importante menciona como la constitución indica que el trabajo es un derecho y este debe gozar de condiciones dignas y justas, al garantizar unas buenas condiciones laborales se dignifica el empleo, lo que conlleva a contar con un desarrollo sostenible y equitativo. Pero a pesar de ello en Colombia el sector no tiene garantías laborales esta la normatividad, pero los trabajos que se siguen ofertando son con escasas condiciones de seguridad y salud, por lo tanto, el sector informal no tiene un alcance específico en lo que respecta a acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo, ya que su alcance está limitado por el hecho de que en su mayoría las personas no se encuentran afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales, lo que complica más la situación ya que se seguirán

presentando más y más enfermedades de origen laboral y accidentes de trabajo, sin poder desarrollar un concepto y acciones correctivas.

4.1.2.6. Diseño de un Manual de Buenas Prácticas para el Servicio Doméstico, Universidad Distrital, Bogotá, Jair Marín Rodríguez y Diego Paredes Molano.

Desde diferentes enfoques y perspectivas se pueda aportar para mejorar las condiciones laborales del servicio doméstico, en la investigación se hace una clara identificación de aspectos los cuales determinan la importancia del trabajo doméstico y como este puede ser tratado de una forma digna al dar valor a función que se desempeña. Desde la firma de un contrato laboral, lo que permite establecer condiciones claras de ejecución de actividades, salario y jornada laboral. Así mismo se analizan los principales factores tendientes a la probabilidad a que se manifieste un accidente de trabajo derivados de las diferentes actividades y tareas desarrolladas a diario. Lo cual sirve como base para adelantar acciones y analizar los riesgos y peligros.

Una de las recomendaciones brindadas se enfoca en el desarrollo de actividades encaminadas a la gestión de herramientas de autocuidado, crear espacios de participación dentro de reuniones propias de los empleados domésticos, así como al interior de sus trabajos.

4.1.2.7. Conductas auto-protectoras en trabajadoras del servicio doméstico remunerado, Universidad Libre, Pereira, Magda Yulieth Cano Velásquez, Jorge Fernando Ramírez Guerrero, Leslie Giselle Román Pérez y Néstor Javier Velásquez Bonilla.

Se realiza una encuesta con el propósito de identificar conductas en las empleadas domésticas tendientes a la autoprotección, como primera medida se analizan los factores relacionados con perfil sociodemográfico, condiciones de contratación, conductas y prácticas de protección de salud en cada uno de sus trabajos. Resalta el hecho de que son mujeres de estratos bajos, de origen rural, afro-descendiente e indígena, con un nivel de educación muy básico o

nulo. De igual forma para aquellas empleadas internas se evidencia carencia de relaciones interpersonales entre otros que demandan condiciones emocionales relacionadas con riesgo psicosocial.

No es posible establecer para la zona de estudio (región cafetera), que conocimientos se tienen respecto a formaciones o capacitaciones previas sobre autocuidado en la prevención de riesgos y enfermedades de origen laboral. Por lo que en el desarrollo de la investigación se desarrollaron una serie de entrevistas con el propósito de formular acciones preventivas.

Se encontró que casi la mitad de las encuestadas asistían al médico, y una carta parte practicaba algún tipo de actividad física. No se hacía uso de zapatos antideslizantes ni uso de guantes en las funciones de limpieza, se identificaron casos donde utilizaban electrodomésticos con las manos húmedas. Dentro de las recomendaciones emanadas del estudio resulta importante comunicar a las empleadas de servicio doméstico los derechos y deberes por medio de asociaciones sindicales de este tipo de actividad y el Ministerio de Trabajo. Invitar a los empleadores a buscar capacitación para sus empleadas por medio de las ARL o el SENA o guía del Ministerio de Trabajo. Estos resultados aportan a la presente investigación una visión de que acciones de cuidado desarrollan las empleadas de servicio doméstico, con ello validar una relación con los riesgos que se presentan en el desempeño de sus actividades, contribuyendo al objetivo principal del presente estudio.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Servicio doméstico a nivel internacional

4.2.1.1 Cifras y condiciones del trabajo doméstico. Al determinar las condiciones del trabajo doméstico es importante a su vez relacionar cifras estadísticas, las cuales determinaran en gran medida la cantidad de población ocupada en este tipo de actividad y de cierta manera

establecer si algunos países demuestran un avance o no respecto en cuanto a la formalidad del sector.

En el mundo aproximadamente unos 75,6 millones de personas se dedican a trabajos domésticos, en su mayoría las empleadas domésticas se encuentran en América Latina representadas por un 91 % y en el Caribe por un 89 %. De igual manera, a pesar de que el Convenio 189 se encuentra aprobado desde el año 2011, en la actualidad el 36 % de empleados domésticos no es cubierto por un sistema laboral, en su mayoría en Asia y el Pacífico y en los Estados Árabes. El servicio doméstico emplea un 57.7 millones de mujeres, lo que corresponde a un 76.2 personas ejerciendo este tipo de trabajo. Estadísticamente las y los trabajadores domésticos se centran en dos regiones: Asia y el Pacífico, en su mayoría en China (38.3 millones), una cuarta parte (17.6 millones), en las Américas (Organización Internacional de Trabajo, 2021).

La cifra de empleadas de servicio doméstico puede ser un poco mayor, debido a las características de esta ocupación y la forma como se recopilan las estadísticas laborales, entre las causas se debe a que a menudo no se reconoce a estas empleadas su condición, en muchos casos son migrantes indocumentadas, además, al realizar una clasificación errónea derivada de la amplia variedad de labores que realizan o laborar por días, son contabilizadas como empleadas por cuenta propia (Organización Internacional de Trabajo, 2016).

Según Salvador et al (2020), en Centro América y el Caribe el trabajo doméstico opera en la informalidad los niveles superar un 90%, por su parte, Uruguay es el país que presenta mayor cobertura de seguridad social, los países que presentan una cobertura baja, es decir, inferior al 10 % en cobertura son: Honduras, México, Paraguay, Nicaragua, El Salvador, Bolivia, Perú y Guatemala.

Por otro lado, CEPAL (2018, como se citó en Velázquez, 2018) el tipo de población que desarrolla trabajo doméstico se encuentra asociado con condiciones sociales de migración internacional y nacional de sectores rurales, indígenas incluso de perímetros de las ciudades. Donde también se logra identificar como este tipo de trabajo es desarrollado desde la niñez. Actividad predominada por la informalidad, salarios injustos, notoria discriminación y la negación al pago de prestaciones sociales, lo que arraiga el hecho de que no se valore el trabajo y se siga presentando la precariedad en este tipo de actividad (pág.10).

Se debe agregar que el trabajar en el servicio doméstico surge en un principio como una necesidad fundamentalmente económica, como se menciona en Torres (2018), además de acuerdo a encuestas practicadas en el estudio se logra concluir que el ingreso también se da por condiciones extremas de pobreza, falta de estudios y algo que logra sorprender al autor al indicar que algunas de las mujeres entrevistadas mencionan que es algo que saben hacer, al ser tareas inherentemente relacionadas con el género femenino, le resta algo de importancia y formalidad a la relacional laboral (pp. 330-332).

En definitiva, el valor que se le ha dado a la actividad de servicio doméstico, es casi nula, debido a que se sigue presentando la informalidad a pesar de que se ha trabajado durante años en la inclusión y el pago mínimo de condiciones para el normal desarrollo de sus actividades. También, se establece como el hecho de ser personas con índices de pobreza ya sea indocumentadas, población campesina, marginadas de la misma ciudad u otras. Es necesario recalcar que los anteriores, son factores determinantes para ser vulneradas, y con mayor razón sus condiciones de estudio, debido a que desconocen cuáles son sus derechos, empeorando la situación debido a un imaginario donde consideran que el trabajo doméstico está arraigado al

género femenino, siendo la única forma de salir adelante, a pesar, de que no son tratados dignamente.

4.2.1.2 Riesgos del trabajo doméstico. Los riesgos que se encuentran presentes en las funciones de empleadas domésticas, se valoran acorde a la cantidad o repetición de veces en el día que se desarrollan, su nivel de importancia podrá ser determinado acorde a accidentes de trabajo que se puedan llegar a presentar, así como la relación con una enfermedad de origen laboral. Los riesgos asociados al trabajo de empleada domésticas, se mencionan en los siguientes párrafos.

Según Martell (2015), en la función de trabajo doméstico se presenta con regularidad lesiones de tipo osteomuscular generadas por carga física, en algunos casos derivados de actos inseguros, desarrollados por las empleadas, este tipo de situaciones se puede dar por un inadecuado levantamiento de cargas, asociado a excederse en el peso que el cuerpo está acostumbrado a levantar, como lo es el levantar las bolsas de alguna compra realizada. Otro de los riesgos que se puede presentar es caída de alturas, debido a caídas de distinto nivel, ocasionadas al pararse sobre sillas o taburetes, ocasionando accidentes graves y mortales, ya que pueden golpearse con muebles y estanterías (pág.29).

Otro de los riesgos que menciona el autor, asociados al exceso de confianza es en el uso de productos químicos, los cuales pueden generar inhalación de los productos por vía respiratoria, contacto directo con productos, incendio y explosión (Martell, 2015, pág.90).

Por otro lado, los riesgos que desencadenan el trabajo doméstico son desestimados, a pesar que se encuentran reglamentados, se da poca importancia a su presencia, como lo es los riesgos generados por el cuidado de personas, puesto que se asocia el hecho de que si o si contemplaran el desarrollo de funciones domésticas, las cuales no son tenidas en cuenta dentro

del acuerdo laboral, como se menciona en Torada et al (2001, como se citó en Grau, 2019), estos riesgos corresponden a caídas, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, cortes, quemaduras entre otros (pág.80).

En Bustamante et al (2017), se trata el riesgo psicosocial en las empleadas de servicio doméstico, identificando algunas de las causas como la dificultad para equilibrar la demanda de trabajo con la vida familiar, lo que ocasiona ausentismo laboral. En consecuencia, se identifican riesgos desde tres perspectivas que producen daños en la salud mental y física de las empleadas: el exceso de la carga laboral, el hecho de no tener la capacidad de responder ante la vida familiar y el trabajo, por último, la imposibilidad de superarse a nivel personal por el poco tiempo de descanso que tienen.

Considerando la identificación de los riesgos como un factor importante para la determinación de las posibles acciones de prevención de los mismos, se logra identificar que muchos estudios están basados en determinar las causas y no se logra llegar a la aplicación de acciones. En la mayoría de los casos las acciones propuestas están enfocadas en la capacitación sobre los riesgos y la necesidad de velar por la salud de las empleadas domésticas, sin embargo, el gestionarlas requiere del apoyo de instituciones, en su mayoría de los gobiernos, lo que dificulta la mejoría de las condiciones del sector. Hay que mencionar, además que al pasar de los años se siguen presentando atropellos contra las empleadas domésticas, a pesar de que existe regulación.

4.2.1.3 Complicaciones del trabajo doméstico al interior de los hogares. Al realizar el acercamiento a los riesgos que se presentan en las funciones de servicio doméstico, es posible agregar otros factores que se enlazan y tienen relación con esas condiciones ofrecidas a las

empleadas de servicio doméstico, que disminuyen en cierto grado la calidad en la prestación de sus servicios y la confianza para trabajar en ciertos hogares.

Según el Consejo Nacional para Prevenir la discriminación (2015, como se citó en Velázquez, 2018), las cuatro causas principales de conflicto presentadas son generadas por: acusaciones falsas de robo, despidos sin una justa causa, examinar las pertenencias de las empleadas y por ultimo maltrato verbal, el cual se presenta como gritos, groserías y en algunos casos humillaciones (pág. 24).

En efecto el trabajo como empleadas de servicio doméstico requiere el desarrollo de varios tipos de tareas como trapear, brillar, cocinar, lavar, limpiar, cuidar a un miembro de la familia entre otros, en Torres (2018), se menciona como la designación de las tareas es algo normal y a pesar de que se haya contrato en un principio para una función en especial, con el tiempo se asignan nuevas tareas. Con el pretexto como un caso puntual expuesto, donde el empleador indica que la empleada se aburre sin hacer nada, suele suceder con mayor frecuencia en empleadas internas, ya que al trabajar tiempo completo puede acceder a ellas en cualquier momento. Del mismo modo, excediendo las horas que legalmente se encuentran fijadas para trabajar en la semana, sin recibir ningún tipo de remuneración adicional, por otra parte, el empleador se beneficia por las tareas adicionales encomendadas (pp. 332-334).

Hay que mencionar, además que en el momento de realizar la fijación del salario las y los empleadores, no toman en cuenta las tasas fijadas por el gobierno como lo es en el caso de Argentina, su valor es tenido en cuenta, de acuerdo, a como le comentan sus conocidos, amigos y compañeros de trabajo, lo que genera desigualdad, dominación y falta en el cumplimiento de las políticas (Torres, 2018, pág. 337).

En definitiva, el desconocer los derechos fundamentales de las empleadas del servicio doméstico, en cualquier tipo de país, ciudad o estado, trae el imaginario de la época de la esclavitud, donde no se brindaban condiciones de equidad. En la actualidad se puede establecer que la única diferencia es que el trabajo es remunerado, más aún se siguen presentando casos de explotación laboral, sexual y otras formas derivadas de acoso. A condición de que la situación social de las empleadas en la mayoría no ha sido la mejor, condición que permite que algunos empleadores se aprovechen y actúen de forma inapropiada.

4.2.1.4 Escenarios y obligaciones laborales. La no afiliación a la seguridad social impide que la empleada de servicio doméstico pueda acceder al pago de prestaciones adicionales por su trabajo, así mismo, acceder a beneficios ofrecidos por las entidades suscritas a seguridad social.

El no contar con el derecho a la seguridad social, no genera antigüedad lo que tiene una directa relación con el pago de vacaciones, así mismo trabajan días festivos, no acceder a beneficios para crédito de vivienda, lo anterior representado como un trabajo precario (Velásquez, 2018, p. 24).

Muracciole (2018), en su tesis menciona como existen algunas razones las cuales están directamente relacionadas y son el motivo por el cual se sigue presentando la informalidad en el trabajo doméstico, las cuales son: a) el hogar es un lugar privado, lo que con lleva a que se presente intimidad, siendo propiedad privada también genera que creen lazos afectivos, entre el empleado y el empleador a su vez con todos los miembros del hogar; b) se presenta cierto grado de confianza entre las partes, esto permite que las obligaciones que debe ejercer cada una de estas sea flexible; c) en ocasiones la remuneración es en especie, se presenta en su mayoría cuando el trabajo es como empleada interna, donde por ejemplo el recibir alimentación hace

parte del pago; d) no se tiene definido quienes son los jefes, ya que las diferentes miembros del hogar ejercen atribuciones en la solicitud e instrucciones encomendadas al personal de trabajo doméstico; e) es complicado multar debido a que el hogar es un bien privado; f) las condiciones sociales y de estudio de las empleadas domésticas favorecen ponerlas en vulnerabilidad. (pág. 28).

Según Tizziani (2011), las condiciones de trabajo y salariales en Argentina, así como en la mayoría de los países de la región, el trabajo doméstico se encuentra en los índices más bajos de ingresos con relación a otras actividades. Más aún su desarrollo sin el debido cumplimiento legal, en otras palabras, coberturas muy básicas en lo que respecta a salud y pensión, dejando a un lado otro tipo de beneficios a los cuales pueden acceder (pág., 312).

Fernández et al (2021), identifica las obligaciones de seguridad por parte del empleador la cuales se pueden clasificar en obligaciones preventivas como las adecuaciones del trabajo, así como condiciones de seguridad e higiene (pág.634). Conforme a lo anterior, las obligaciones vienen determinadas por una reglamentación o normatividad, dada a nivel internacional o nacional.

En el caso de Chile según Órdenes (2016), se han promovido normas que buscan regular el pago de un salario mínimo, jornadas de trabajo, pago de seguridad social y descanso semanal. No obstante, la informalidad en el trabajo doméstico se sigue presentando, identificando como el 48 % de las mujeres manifiestan no contar con un contrato formal de trabajo, promoviendo desprotección en salud, pensión, probabilidad de accidentes de trabajo. También se explica como la no existencia de un contrato se presenta debido a los siguientes factores: a) aceptación de la empleada debido a que necesita recibir una remuneración, donde el empleador impone sus condiciones de pago; b) la empleada prefiere recibir y tener el dinero disponible ante cualquier

eventualidad, ya que en algunas ocasiones considera que el empleo es algo temporal; c) en términos de beneficios social algunas empleadas prefieren recibir beneficios de esta índole, en comparación de recibir un ingreso formal; d) en los casos puntuales de servicio doméstico por días o esporádico, las empleadas consideran que no se da ningún tipo de cubrimiento legal, ya que su trabajo no es constante (pp. 5-6).

Es notoria la despreocupación por parte de los gobiernos en velar por la seguridad de las empleadas, se han fijado normas establecido convenciones, pero hasta que las sanciones no sean reales y con alcance a los hogares, la situación no mejorara. Lastimosamente nuestra sociedad no tiene el chip de la conciencia, esta se mueve ante acciones legales en el mejor de los casos. Sin lugar a duda también se podría lograr un aporte importante con el apoyo y la presencia de entidades en pro de la mejora de las condiciones laborales del servicio doméstico, en cuanto a la mejora de las políticas por medio de sus pronunciamientos y la divulgación de los derechos, deberes y obligaciones de las partes (empleado-empleador).

4.2.2 *Servicio doméstico en Colombia*

4.2.2.1 Antecedentes del servicio doméstico en Colombia. Acerca de, los antecedentes del empleo en el servicio doméstico en Colombia, tuvo sus inicios en la colonia hispanoamericana, en el que predominaban las indígenas al servicio de casas de españoles y blancos criollos, como se ha dicho en Spalding (1974, como se citó en Barrera, 2018), donde los esclavos negros no podían realizar funciones domesticas estos se encargaban de la agricultura.

De manera semejante, en el periodo de la colonia, los indígenas seguían siendo utilizados para el desarrollo de labores domésticas. No fue hasta la promulgación de la independencia donde se abolió la esclavitud, y las mujeres negras se sumaron a la fuerza de trabajo doméstico

remunerado, suponiendo que esta mayor demanda en la empleabilidad repercutiría en condiciones de trabajo poco dignas (Barrera, 2018, pp.7-8).

Para la segunda mitad del siglo XIX y en el inicio del siglo XX a causa de la industrialización, las mujeres iniciaron a migrar a ciudades principales, destinando a la población indígena y campesina a las labores domésticas. Por consiguiente, la contratación por un patrono que consentía sus condiciones para la ejecución del trabajo, sin presentar ningún tipo de formalidad (Lozano et al, 2018, pág. 13).

De ahí que, para inicios de los años treinta y como resultado de la masacre de las bananeras, según Conto (2009, como se citó en Barrera, 2018), es entonces cuando se empieza hablar de las organizaciones sindicales, que promovían el trabajo decente con remuneración justa y acorde a las actividades realizadas (pág. 10).

En el año de 1934 se decretó la Ley 10, la cual fijaba condiciones de un contrato formal, horario laboral, condiciones del trabajo y otros aspectos. Norma que podía no ser tan efectiva para el caso de trabajadoras domésticas, por su escaso conocimiento al respecto debido a su alfabetismo. Pasados varios años y promulgación de alguna normatividad, se promulgo la Ley 90 de 1946 donde brevemente se nombró a los empleados domésticos, estableciéndose el pago de seguro obligatorio y creándose el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Y para el año de 1950 se Constituyó el Código sustantivo del Trabajo, el cual, de cierta manera en su momento, presento cierta discriminación sobre el trabajo doméstico, determinando la habilitación del trabajo nocturno, dentro de una jornada normal de trabajo en uno de sus artículos. Siendo más adelante modificado en el Decreto 13 de 1967, el artículo sin tener un cambio sustancial en lo que respectaba al servicio doméstico, ya que se permitía que un menor de 18 años desempeñara tareas domésticas (Barrera, 2018, pp. 12, 14, 15).

Una de las acciones que se propone en lo que respecta a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, corresponde a que las mujeres se empoderen de forma individual o colectiva, para exigir una debida asistencia legal, así como formación en cuanto a sus derechos y obligaciones (León, 2013, pág. 202).

Es lo que respecta a los inicios del trabajo en Colombia y la expresión de trabajo doméstico, se ratifica el hecho de que se sigue presentando la contratación de personal para la ejecución de actividades domésticas con altos índices de pobreza. De la misma forma no se está priorizando el trabajo doméstico, en sus inicios se promulgaron acciones normativas, pero estas seguían atacando y desestimando el sector, lo que puede ser una de las razones por las cuales a la fecha no se tenga arraigado el concepto y la importancia de las funciones desarrolladas.

4.2.2.2 Avance hacia la formalidad del trabajo doméstico. La Constitución Política de Colombia del año 1991, adelanto y formulo algunas salvedades sobre el trabajo doméstico como el hecho de que no aprobaba el trabajo nocturno dentro de una jornada normal de trabajo.

En Colombia según Calle (2019), el trabajo doméstico ha determinado una serie de situaciones a nivel político, social y económico, que a la larga no ha tenido mayor relevancia en su estudio, debido a que este sigue siendo una actividad realizada por hombres y mujeres en condición de pobreza en el país. Por consiguiente, se sigue desvalorando este tipo de actividad por parte del estado, incluso después de la ratificación de la Constitución de 1991 (pág. 2).

En lo que respecta a brindar un auxilio de cesantía, remuneración junto con una prima de servicios se menciona por la Corte Constitucional en Sentencia C-051 de 1995.

Al mismo tiempo, con la expedición del Convenio 189 en el año 2011, sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas, en el 2012 mediante la ley 1595 se aprueba el convenio en Colombia. Lo que dio paso a la generación de varias sentencias al

respecto estas corresponden a: C-310 de 2007, T-387 de 2011, T-237 de 2011, T-782 de 2014 y T-014 de 2015, las cuales guardan relación con derechos laborales. Según CARE LAC et al (2021), menciona que la sentencia que cobra mayor relevancia es la C-310, referente a la discriminación del trabajo por el simple hecho de realizar labores de servicio doméstico (pág.33).

Posteriormente se publicaron las normas sobre la afiliación del trabajo doméstico a una caja de compensación mediante el Decreto 721 de 2013; la regulación a la cotización por días de los empleados domésticos, por medio del Decreto 2616 de 2013; cotización dependiente inferiores a un mes, Ley 1788 de 2016; pago de prima.

El pago de la prima para trabajadores y trabajadoras domésticas se regulo mediante la Ley 1788 de 2016, esta contraprestación según el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 306, permite recibir utilidad al tiempo trabajado durante un año, dos veces al año en junio y diciembre de cada año (Diazgranados, 2018, pág. 125).

De acuerdo a cifras del DANE (2019, como se citó en CARE LAC et al, 2021), en el 2019 el número de empleadas domésticas en el país ascendía a los 686.000, esto teniendo en cuenta que las cifras pueden variar debido a la informalidad del sector. En Jiménez (2019, como se citó en CARE LAC et al, 2021), para el 2019 mediante un estudio realizado por las ENS (Escuela Nacional Sindical), tan solo una de cada diez trabajadoras contó con un contrato, de las cuales 71,8 % fue a término fijo, para aquellas a las que se afilió a seguridad social el 60,5 % fue en el régimen subsidiado. Según el estudio no tienen posibilidad de pensionarse un 81 % debido a la baja afiliación al sistema. Sumado a lo anterior la precariedad se agudiza con el salario devengado, ya que para los años 2010 y 2015 ganaban en promedio 88 % y 93 % del salario mínimo legal vigente y para 2016 el promedio descendió a un 78 % (pág. 12).

Acorde a los avances en la normatividad es posible determinar que falta mucho para llegar a la formalidad, lo que representa una llamada como actores sociales para que seamos

participes del cambio, comunicando la importancia del trabajo doméstico y como este debe ser protegido, tomando como base la función de dedicación y continuidad que prestan las empleadas de servicio doméstico al interior de los hogares.

4.2.2.3 Riesgos percibidos en estudios de Colombia. Es evidente como se sigue separando las condiciones del trabajo formal al trabajo de servicio doméstico, cuando los dos se exponen a riesgos similares, en la ejecución de cualquier tipo de actividad, lo que permite reflexionar que tanta importancia se le debe dar a la identificación de los peligros, para que estos realmente sean tenidos en cuenta.

La autora León (2013), menciona que el trabajo como empleada doméstica no es más que un estilo de vida, que ha sido consagrado al género femenino respecto al vínculo afectivo que supone su función en el hogar y el que representa la práctica de equilibrio del que hacer del hogar, donde el ama de casa traslada parte de estas funciones a otra mujer a cambio de una remuneración (pág.199).

Es así como se configura una relación laboral, la que genera en el desarrollo de las tareas diarias una serie de riesgos, los cuales tiene la probabilidad de manifestaren en accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral. Actualmente en Colombia acorde al Decreto 1072 de 2015, se sugiere el uso de la Guía Técnica Colombia 45 para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, presentes en el trabajo, estos peligros corresponden a:

- Biológico: generado por virus, bacterias, hongos, rickettsias, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos.
- Físico: ocasionado por ruido, iluminación, vibraciones, temperaturas extremas, presión atmosférica o radiaciones ionizantes y no ionizantes.

- Químico; generados por polvos orgánicos e inorgánicos, fibras, líquidos, gases, vapores, humos metálicos, no metálicos o material particulado.
- Psicosocial: derivados de la gestión organizacional, características de la organización de trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, interfase-persona tarea o la jornada de trabajo.
- Biomecánicos: a causa de la postura, esfuerzo, movimiento repetitivo o manipulación manual de cargas.
- Condiciones de seguridad: derivados de aspectos mecánicos, eléctricos, locativos, superficies de trabajo, condiciones de orden y aseo, tecnológicos, accidentes de tránsito, públicos, trabajo en alturas o espacios confinados.
- Fenómenos naturales: ocasionados por sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe o precipitaciones, para este peligro en especial se evalúa por medio de la guía aquellos que afectan la seguridad y bienestar de una actividad, ya que el otro documento (plan de emergencia), se consideran los aspectos que pueden afectar a la empresa.

Una vez identificados los peligros es posible determinar su evaluación y los desencadenantes o riesgos presentes en la labor. Para ello es importante especificar las siguientes definiciones:

- Peligro: es toda fuente, situación o acto que puede generar daño en los trabajadores, equipos o instalaciones (Decreto 1072 de 2015, 2015).
- Riesgo: es la probabilidad y severidad del daño, que pueda ocasionar la exposición a uno o más eventos peligrosos (Decreto 1072 de 2015, 2015).

Cabrera et al (2021), menciona las inadecuadas condiciones a las que son expuestas las empleadas de servicio doméstico, en relación con los riesgos laborales debido a que no se les da

entrenamiento frente a los riesgos, conocimiento de cómo prevenir y protegerse frente a los mismos, falta en la entrega de elementos de protección personal. Uno de los factores que involucran las malas condiciones laborales en las empleadas es la jornada de trabajo, según Salazar (2013, como se citó en Cabrera, 2021), pueden llegar a trabajar entre 15 y 16 horas diarias, sin días de descanso o remuneración al respecto, así mismo, los salarios son muy bajos y los seguros médicos presentan coberturas insuficientes a las necesidades de dicha población (pág. 7-8).

Adicional Cabrera et al (2021), recalca como la escolaridad juega un papel importante en las empleadas de servicio doméstico, se identifica en el estudio como un gran porcentaje de mujeres que se dedican a esta labor no han culminado sus estudios mínimos, esto tiene relación sobre el conocimiento del riesgo que se posee en el desarrollo de las tareas de trabajo doméstico (pág.50).

Según Carduño (2021), en la revisión de estudios referentes a los riesgos presentes en el trabajo doméstico, los que se presentan con mayor frecuencia corresponden a esfuerzos (riesgo biomecánico), riesgos físicos. Donde sobresale el levantamiento de cargas al igual que el uso de sustancias químicas que producen daños reproductivos, intoxicaciones, dermatitis, incluso daños musculares y esqueléticos (pág. 40).

De acuerdo en lo expuesto por Durin (2012, como se cito en Fleischer (2019), debido que al vivir en un espacio privado, refiriendose a las empleadas internas, tienen una mayor probabilidad de recibir humillaciones, explotación laboral y acoso sexual. Por otra parte, el empleador no reconoce y aplica los tiempos tiempo libre, descanso y jornada laboral, lo cual genera la explotación mediante el exceso en la asignación de funciones en horarios extendidos en la jornada laboral (pág. 32).

Un factor clave en la determinación de los tipos de riesgos que pueden estar generando mayor incidencia en el ámbito laboral de las empleadas domésticas, es el resultado de estadísticas, como se menciona en Pino et al (2019), donde grafica como para el año 2017, acorde a los casos atendidos por sector económico, se presenta un 48 % de enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, y un 39 % en enfermedades del sistema nervioso. Además, el servicio doméstico presento la tasa más baja de enfermedad laboral correspondiente a un 13.2., en relación con otras actividades (pág. 51-52).

A su vez, otro de los riesgos presentes son los cambios bruscos de temperatura, como se menciona en el estudio de caso desarrollado por la ENS (2018), lo que produce dolores de cabeza, manos y brazos, entumecimiento y sensación de picadas en manos. De igual forma, Dolores relacionados con temas musculo esqueléticos por posturas mantenidas, como dolores crónicos en los pies, columna y cintura; al estar agachadas o de pie por mucho tiempo (pág. 21).

En el estudio expuesto por Rodríguez et al (2018), al realizar el análisis de riesgos por medio de la aplicación de la GTC 45, a una población de empleadas domésticas, de un edificio residencial, encontró que los principales riesgos son: publico; por el desempeño de sus laborales, en su mayoría al salir a la calle a cumplir tareas ordenadas por su empleador, condiciones inseguras; por quemaduras, cortadas y heridas, físicos; debido al ambiente donde deben trabajar y biomecánicos; por posturas (pp. 70, 74).

Quintero (2016), en su estudio, realiza inspección de seguridad donde exalta las condiciones a las que se encuentran expuestas las empleadas y donde se incluyen factores de riesgo químico por la manipulación de algunos elementos como varsol, límpido, jabón, desinfectante entre otros productos que ponen en peligro la salud del sector; en cuanto a

actividades de lavado se encontraron expuestas a riesgos biológicos ya que tienen contacto directo con la ropa, baños y otras superficies (pág. 44).

Así mismo, en relación con los riesgos con alto porcentaje de exposición como los son el tránsito o limpieza de escaleras y pisos cerámicos, este riesgo aumenta el porcentaje de la ocurrencia de un accidente de trabajo, debido a la falta en la entrega de elementos básicos de protección personal, como zapatos antideslizantes, guantes y tapabocas. Como resultado, relaciona el hecho de que las empleadas no conocen los riesgos a los que pueden estar expuestas, por lo tanto, no realizan las acciones necesarias de inspección a las condiciones de trabajo y exigencia en entregas en la dotación de elementos mínimos para el desarrollo de tareas, mencionados en la normatividad (Quintero, 2016, pág. 45-46).

Para concluir a pesar que el servicio doméstico representa una de las tasas más bajas de enfermedad laboral, no se debe hacer a un lado el hecho mencionado en varios estudios, donde las estadísticas de empleabilidad en el servicio doméstico pueden superar a las cifras mencionadas, debido a las condiciones de informalidad, lo cual también puede estar sucediendo con lo referente a la enfermedad laboral, ya que es evidente que no todos los empleadores realizan cotización ante el Sistema de Seguridad Integral, lo que disminuye la probabilidad de conocer una estadística real. Además, al no estar afiliadas las empleadas tendrán que lidiar con una enfermedad que no podrá ser tratada acorde a como lo haría una ARL, es allí donde abarca la importancia de prestar atención esencial a los riesgos ya que el control de estos disminuirá la posibilidad de presentarse accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

4.3 Marco Legal

4.3.2 Normatividad Internacional

4.3.2.1 De orden internacional. A nivel internacional se presenta una serie de normas conforme a lo que disponga el país, de acuerdo a lo que considere para regular el trabajo de servicio doméstico. El cual se es blindado por convenios de tipo internacional y que son aplicables en los países cuando estos decidan adoptarlos. A continuación, se presentan algunas normas asociadas al trabajo doméstico.

- Convenio 189: es un estándar mínimo internacional, tendiente a considerar unas condiciones mínimas de empleabilidad del trabajo doméstico, desde una perspectiva de prevención y promoción del trabajo decente.
- Convenio 190: menciona como toda persona tiene derecho a vivir en un ambiente de trabajo donde no se practique la violencia y el acoso, constituyendo estos comportamientos pueden llegar a constituirse como una violación o abuso a los derechos humanos.

4.3.2.2 Normatividad en diferentes países. A continuación, se presenta normatividad para algunos países.

- Argentina
 - Decreto Ley 326/56: comunica las obligaciones y derechos del personal que trabaja en casas de familia, donde no aplica para aquellos que presten su servicio inferior a un mes, trabajen menos de 4 horas por día o lo hagan por menos de 4 días a la semana para el mismo empleador.
 - Ley 26063/05: fomento la afiliación de las empleadoras domesticas al registro a la seguridad social.

- Ley 26844/13: comprende el régimen de contrato para las empleadas y empleados domésticos, menciona las modalidades de prestación del servicio, prohibición del trabajo infantil para menores de 16 años, derechos y deberes de ambas partes, remuneración, entre otros.
- Uruguay
 - Ley 18065/06: corresponde a ley de trabajo doméstico, donde fija las pautas del trabajo doméstico, igualmente menciona los beneficios, como lo es al ser empleada interna recibir como mínimo dos horas libres y descansar 9 horas de corrido en la noche.
- Bolivia
 - Ley 2450/03: la cual establece, fijándose pautas de salario mínimo legal, pago de horas extraordinarias, descanso semanal remunerado, protección contra el acoso sexual en el trabajo, entre otros.
- Perú
 - Ley 27896/03: se establece la edad mínima del trabajo doméstico, contrato de trabajo, inclusión en el seguro social obligatorio, protección frente al despido injustificado.
- Costa Rica
 - Ley 8726/09: reforma la obligatoriedad de la afiliación a seguridad social del empleado doméstico, por parte del empleador, se especifica la jornada de trabajo, descripción de edad para contratar, entre otros.

- España
 - Real Decreto 1620/11: se fijan las pautas en la prestación del servicio de trabajo doméstico, definiendo el contrato de trabajo, derechos y deberes.

4.3.3 Normatividad nacional.

En Colombia las bases legales han venido teniendo unos cambios importantes desde la puesta en marcha del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante la normatividad expuesta a promovido el cubrimiento inicial en todo lo que respecta a salud, pensión y riesgos laborales, para las empleadas de servicio doméstico, a continuación, se puntualiza en aquellas normas específicas y generales de importancia para el presente trabajo.

- Código Sustantivo del trabajo – Decreto Ley 2663 de 1950: este código brinda las directrices de relación laboral entre el empleador y el empleado, con el propósito de que las condiciones de calidad de vida de este último, sean óptimas para el desarrollo de sus funciones.
- Ley 11 de 1988: por la cual se define la cotización al régimen del Seguro Social para los trabajadores de servicio doméstico, cuando este reciba una remuneración inferior al salario mínimo legal vigente.
- Decreto 824 de 1988: el cual establece que la labor de trabajo doméstico será definida como tal para aquellas labores continuadas, si la actividad es esporádica u ocasional, sin que el trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajo doméstico.
- Sentencia C-051 de 1995: inconstitucionalidad de los artículos 338 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. Demanda que promueve el pago de auxilio de cesantías a los empleados del servicio doméstico.

- Sentencia C-372/1998: donde se describe que el tiempo máximo de jornada laboral para una empleada de servicio doméstico será de 10 horas, si el tiempo supera esta cantidad, se deberá realizar el pago de horas extras. A causa de que una jornada excesiva es contraria a los principios de dignidad humana y condiciones justas en las funciones de trabajo doméstico.
- Sentencia C-967/2003: elimina la excepción para los trabajadores de servicio doméstico de cotizar con base al salario mínimo legal vigente, esto quiere decir, que se obliga a cotizar a pensión como si estos obtuvieran una remuneración de un salario mínimo mensual, con el objetivo de obtener una pensión mínima.
- Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se fijan las pautas tendientes a identificar el acoso laboral y sus modalidades. Así como, las acciones para prevenir corregir y sancionar el sin número de acciones de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo.
- Sentencia T-237/de 2011: sentencia de la corte constitucional que reitera la responsabilidad de los empleadores en cumplir con la afiliación del trabajador en salud, pensión y riesgos laborales de las empleadas de servicio doméstico.
- Guía Técnica Colombiana GTC 45 - 2012; esta guía brinda directrices en cuanto a la identificación de los peligros y estimación de los factores de riesgo, cada una de las empresas evalúa los peligros acordes a su exposición y otras variables mencionadas en la guía teniendo en cuenta la naturaleza de las labores, y los recursos asignados.
- Ley 1595 de 2012: por medio de la cual se aprueba el convenio 189 sobre trabajo decente, formalizar en el país lo que respecta a que el trabajo doméstico no solo es

realizado por mujeres, sino que también es una función que pueden desempeñar los hombres, así como el hecho.

- Decreto 2616 de 2013: con el propósito de fomentar la formalización laboral, para los trabajadores que laboren por tiempos inferiores a un mes, se les debe vincular a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.
- Decreto 721 de 2013: por la cual se define la afiliación a los empleados de servicio doméstico, por parte del empleador persona natural a una caja de compensación familiar.
- Sentencia T782/2014: relaciona el no pago de aportes a pensión por parte del empleador, lo cual se menciona como una vulneración de derechos a una persona de la tercera edad, lo que corresponde a una negación de los derechos mínimos de los trabajadores y trabajadoras domésticas.
- Sentencia C871/2014: corresponde a una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 306 del Código sustantivo del trabajo, debido a la exclusión de prima de servicios para los empleados de servicio doméstico, en busca de exigir al congreso y al gobierno para ofrecer este derecho prestacional, esto con el fin de dejar a un lado la desigualdad y garantizar condiciones de trabajo decente para las mujeres.
- Decreto 1072 de 2015: el cual compila todo lo relacionado a trabajo, en el título 4 capítulo 1, emana las responsabilidades y consideraciones en cuanto a riesgos laborales, tanto para empresas privada como empresas públicas.
- Ley 1788 de 2016: se concede el acceso a el pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticas, al igual que a choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general.

- Sentencia T243/2018: por la cual se expresa el derecho a la honra y buen nombre de una empleada doméstica en redes sociales, al presentarse un hecho donde su ex empleadora publica en una red social información que denigra a la persona sin que existiera una sentencia previa que lo soportara.

5. Marco metodológico de la investigación

En razón del propósito de la investigación se adelantó un estudio tomando como base fuentes de investigaciones previas, a nivel nacional e internacional que describieran información del trabajo doméstico y en especial de los principales riesgos del sector.

La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que permite analizar cómo se presentan las condiciones laborales de las empleadas domésticas en la relación con los riesgos de su labor, según Vásquez (2016), los estudios descriptivos permiten detallar características por medio de la identificación de conductas y actitudes de lo que se pretenda investigar, por medio de la medición de uno o más atributos. Así mismo, permite la utilización de técnicas de recolección de información como lo es las entrevistas y los cuestionarios (pág. 1-2).

Conservando un enfoque cualitativo que permita estudiar experiencias de las personas, según Sampieri (2004, como se citó en Universidad de las Américas Puebla, 2005), el método de investigación del enfoque cuantitativo permite y es de tipo interpretativo, contextual y etnográfico (pág-48).

Por otro lado, en los siguientes apartados se presentarán las fases de estudio, medios de recolección de información, fuentes primarias y secundarias, población, materiales y procedimientos, así como también los resultados y la discusión.

5.1 Fases de estudio

En este apartado se relacionan las fases de estudio y desarrollo del mismo iniciando con por la fase de investigación y obtención de la información, posterior una fase de análisis donde se relacionan las fuentes de información y por ultimo una fase de socialización de la información donde se estructura la entrega final del proyecto (ver Tabla 1).

Tabla 1*Diagrama de Gantt Ejecución del Proyecto*

Diagrama de GANTT ejecución del proyecto							
Fases	Item	Actividad					
			Jun	Jul	Ago	Sep	Oct
INVESTIGACION	1.1.	Investigar el marco teorico relacionado con riesgos laborales en el servicio domestico a nivel nacional e internacional	P				
			E				
	1.2.	Investigar estado del arte asociado a riesgos laborales en el servicio domestico, tanto a nivel nacional como internacional	P				
			E				
	1.3.	Investigar normas a nivel nacional e internacional respecto al servicio domestico		P			
				E			
1.4.	Establecer el metodo de acercamiento a las empleadas del servicio domestico para identificar sus condiciones de trabajo			P			
				E			
1.5.	Diseñar un modelo de encuesta de identificación de peligros dirigido a empleadas del servicio domestico				P		
					E		
ANALISIS	2.1.	Desarrollar encuesta para identificación de peligros en las actividades del servicio domestico				P	
						E	
2.2.	Analizar los resultados encontrados en las encuestas					P	
						E	
SOCIALIZACION DE LA INFORMACIÓN	3.1	Diseño de articulo acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestas las empleadas del servicio domestico en Colombia					P
							E

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Recolección de la Información

El enfoque que se le dará a este proyecto será cualitativo, donde se quiere utilizar el análisis de datos para así responder a los diferentes interrogantes dentro de la investigación, para esto se tienen en cuenta las respuestas obtenidas por la encuesta.

El alcance que se realiza con esta investigación es de tipo descriptivo donde se busca especificar propiedades características y rasgos importantes dentro de esta comunidad, se recurre al estudio descriptivo para el análisis de cómo se manifiesta cada evento, comunidad, situación en cada uno de sus elementos donde se quiere puntualizar las características de este, se quiere recolectar la información para el estudio y así explicar la relación entre la recopilación de datos.

5.2.1 Fuentes de información

5.2.1.1 Fuentes primarias. El presente estudio tiene un enfoque cualitativo y descriptivo, se realiza una encuesta en la que se invitó a varias empleadas de servicio doméstico a realizarla desde su experiencia, en esta se encontraba especificado el propósito del estudio, este manejo de datos fue de manera confidencial respetando la identidad de las participantes, en la muestra final se recolectaron 41 respuestas de diferentes zonas del país, esta tenía como objetivo realizar un análisis detallado de la información obtenida y así identificar riesgos, enfermedades o patologías se pueden llegar a enfrentar.

5.2.1.2 Fuentes secundarias. Se realizó observación de campo no experimental en donde se profundizó en el conocimiento del comportamiento de exploración e investigación, de manera indirecta. Se enfatizó en el análisis de actividades que se realizan a diario por las empleadas del servicio doméstico. La información obtenida resulta importante para la obtención de información y caracterización de los procesos como horarios diarios, actividades de alto riesgo, agentes químicos, factores psicosociales, entre otros.

5.2.2 Población

La población de una investigación está compuesta por todos elementos que incluyen las empleadas del servicio doméstico de cualquier edad, también el entorno donde se desenvuelven o realizan sus labores, delimitando el problema de investigación a una población finita lo que

representa que sea accesible buscando una muestra representativa por lo que debe contener todas las características generales que se resumen en resultados confiables por lo que debe ser proporcional a tamaño total, esta es seleccionada por procedimientos aleatorios o probabilísticos, desarrollados en diferentes zonas de Colombia buscando información a partir de las fuentes primarias ejecutadas en diferentes departamentos del país con una muestra que sea considerable.

5.2.3 Materiales

5.2.3.1 Google Forms. Con el propósito analizar los factores de riesgo de las empleadas de servicio doméstico, se hará uso del programa Google Forms el cual consiente en el diseño de formularios de fácil acceso desde celular o un computador, el cual es útil para el desarrollo de registros de asistencia a capacitaciones, encuestas, exámenes que se pueden calificar automáticamente, reservas para eventos, entre otros. Debido a su practicidad y la población objetivo de la investigación permite su uso sin necesidad de parámetros estrictos de acceso, esto quiere decir que al habilitar su configuración sin restricciones lo puede realizar la persona sin inconvenientes. Adicional el formulario lleva un consolidado de las respuestas o participaciones en tiempo real, siendo una gran ventaja para tabulaciones o registros.

5.2.3.2 Redes sociales. Las redes sociales comprenden un número importante de usuarios, su aplicabilidad y uso lo define la persona de acuerdo a sus preferencias y necesidades; determinadas por ámbitos profesionales, sociales o incluso por ser reconocidos. Por su parte, las empresas pueden visibilizar sus condiciones de marca y oferta de servicios o productos. Gracias a estas herramientas de internet y otras bondades, se logra llegar a una comunicación inmediata con diferentes tipos de usuarios.

5.2.3.3 Grupos de en redes sociales. La afinidad política, social, religiosa y económica de una persona determina parte de las necesidades con las que tienen asociación, por lo cual los

grupos en redes sociales también incluyen estos aspectos relevantes, para que una persona acceda a los mismos, ya sea con indicaciones para ingresar o simplemente son totalmente abiertos al público. Este tipo de grupos permite conseguir que la difusión y solicitud de información se pueda centralizar en la población objeto de la presente investigación.

5.2.4 Técnica

La información se recolecta por medio de la aplicación de una encuesta on-line. El cuestionario utilizado contiene preguntas cerradas, para su estructuración se tomaron en cuenta datos sociodemográficos y las preguntas concernientes a identificar riesgos asociados al trabajo de servicio doméstico. Tomando como base dos aspectos importantes, el primero la información investigada en el estado del arte; expuesto en la presente investigación donde se muestra los resultados de algunas de los estudios relacionados con aplicación de cuestionarios. El segundo la Guía Técnica Colombia - 45(GTC 45), la cual describe en su anexo A. la tabla de peligros donde se hace una clasificación y descripción de cada uno de ellos, aspectos tomados en cuenta para el diseño del formulario.

5.2.5 Procedimientos

5.2.5.1 Captura de la información. Se logra mediante la recopilación manual o automatizada de datos, los datos pueden ser obtenidos en un formato analógico o digital, para su procesamiento y análisis (ECOM, 2018). Se recolecta la información mediante la aplicación de cuestionario utilizando un formulario de Google Forms.

5.2.5.2 Distribución del cuestionario. Se remite la información mediante el uso de las redes sociales, para ello se realiza el envío a grupos relacionados con empleadas del servicio doméstico y por medio de WhatsApp se desarrolla lista de reproducción con contactos posibles a tener en común o conocida como empleada doméstica.

5.2.5.3 Tabulación de los resultados. Se desarrolla el proceso estadístico que corresponde a realizar una representación de los datos, ya sea de manera directa, breve y lo más organizada posible (Cañas y Galo, s.f.), se consolida la información resultante y obtenida del formulario de Google, por consiguiente, los datos se trasladan a una base de Excel para graficar y posterior a ello dar paso al análisis de cada uno de estos.

6. Resultados

6.1. Análisis e Interpretación de Resultados

Los resultados y análisis obtenidos durante el proceso de la investigación, serán descritos de acuerdo a las fases del Diagrama de Gantt, a continuación, se explicará cada una de las actividades.

6.1.1. Fase de investigación

6.1.1.1. Investigar el marco teórico relacionado con riesgos laborales en el servicio doméstico a nivel nacional e internacional. El marco teórico corresponde a una de las partes más importantes de una investigación debido a que “amplia la descripción del problema, orienta hacia la organización de datos o hechos significativos para descubrir las relaciones de un problema con las teorías ya existentes, integra la teoría con la investigación” (Zambrano et al., 2016, p.168). De acuerdo a la investigación realizado los documentos que dieron mayor valor al problema planteado corresponden a:

Ania Tizziani en su artículo de la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo realizan un aporte importante sobre la investigación actual ya que analiza a fondo el tipo de actividades que desarrollan las empleadas de servicio doméstico y así mismo da un panorama de la situación en un país diferente a Colombia, dando características generales y muy acertadas de las condiciones salariales, tasas de informalidad y las principales causas del por qué este sector no migra a otras laborales.

Esto resulta importante para dar a conocer las herramientas para el desarrollo adecuado de las labores diarias en el trabajo doméstico, así como las acciones correctivas sobres los casos donde no se actúe bajo el marco legal.

Empleados del servicio doméstico y su percepción sobre los riesgos en Barranquilla, Cartagena y Medellín llegan a un punto clave de la investigación relacionando así los riesgos a los que se encuentran sometidas las empleadas de servicio doméstico, como lo son las largas jornadas y la falta de elementos de protección personal, mencionado lo anterior se llega a un patrón que se puede verificar a través de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada.

La guía válida para el reconocimiento de los riesgos laborales asociados al servicio doméstico relaciona los elementos, materiales y utensilios que pueden representar riesgos para el desarrollo de las actividades de riesgo en el servicio doméstico.

6.1.1.2. Investigar estado del arte asociado a riesgos laborales en el servicio doméstico, tanto a nivel nacional como internacional. El estado del arte “establece la necesidad de revisar y cimentar los avances investigativos realizados por otros, aclarar rumbos, contrastar enunciados provisionales y explorar nuevas perspectivas de carácter inédito” (Jiménez, 2004, p.33). Para la investigación se identificaron una serie de artículos y tesis, que enfocaron el objetivo de la investigación, entre las más representativas corresponden a:

- El estudio realizado en Perú, tesis sobre la Percepción de la situación laboral de los trabajadores del hogar afiliados al sindicato de trabajadores (SINTTRAHOL) en el 2018. El cual resalta como las mujeres empleadas de servicio doméstico, se ven comprometidas desde lo social, personal y laboral, siendo este último tema de importancia ya que permitió enfocar las consultas realizadas sobre el riesgo psicosocial en el cuestionario practicado. Debido a que hay una relación muy estrecha entre empleada y empleador, la cual es en su mayoría desprestigiada moralmente por este último.
- Conductas auto-protectoras en trabajadoras del servicio doméstico remunerado, la investigación realizada en Pereira (Risaralda), permite identificar los factores de riesgo

presentes en empleadas domésticas, por medio, del sondeo practicado mediante encuesta a trabajadoras en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales, teniendo un enfoque en su metodología de tipo cualitativo-cuantitativo lo que tiene relación con el actual trabajo, así como los resultados referentes a que tanto se están protegiendo su salud, lo cual no solo está arraigado a la experiencia de muchos años sino también a la falta de conocimiento en los riesgos de su labor, permitiendo reconocer acciones asociadas a riesgos y además a actos inseguros cometidos, que conlleva a que también se tengan en cuenta en el análisis de los resultados de las encuestas practicadas del presente trabajo.

- La importancia de tener un cubrimiento a riesgos laborales mediante una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), genera cubrimiento y confianza en las empleadas de servicio doméstico, presentando bajos índices de accidentalidad propósito que se pretendía revisar mediante la tesis el Guía para la prevención de riesgos laborales en la prestación del servicio doméstico de Las Profesionales SAS, desarrollada en la ciudad de Bogotá, también comprende la relación de los factores de riesgo identificados permitiendo incluir y tener en cuenta para el cuestionario del presente documento.

6.1.1.3. Investigar normas a nivel nacional e internacional respecto al servicio doméstico. La normatividad es un factor desencadenante para la ejecución y cumplimiento de lo regulación a conductas o procedimientos adecuados para desarrollo de alguna actividad. Durante el proceso de revisión, en lo que respecta a normatividad que regula el trabajo del servicio doméstico, se logró evidenciar la falta de información u omisión por parte de los empleadores en el cubrimiento de los riesgos a sus empleadas y las demos acciones en cuanto a prevención de riesgos que deben cumplir. De la normatividad consultada se obtiene como resultado las siguientes normas más representativas:

- La GTC 45 es una de las normas esenciales para el desarrollo de la investigación ya que brinda las directrices para la identificación de los peligros y factores de riesgo los cuales serán evaluados con las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada.
- La Ley 1413 del 2010 le permite a la investigación dar resultados en la contribución del desarrollo económico y social en la implementación de políticas públicas que beneficien el sector del trabajo doméstico.
- La sentencia T-237 de 2011 recalca sobre una de las responsabilidades de los empleadores la cual se enfoca en la afiliación del empleado del servicio doméstico al sistema de seguridad social, lo que da base a la investigación en destacar los compromisos por cada una de las partes.

6.1.1.4. Establecer el método de acercamiento a las empleadas del servicio doméstico para identificar sus condiciones de trabajo. Esta actividad está enmarcada como relevante para dar objetividad al proceso en la distribución de la encuesta, para ello se realizó el análisis correspondiente al estado del arte, evidenciando los enfoques de los documentos investigados, es así como en el estudio titulado como ¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual”?, desarrollada en México, donde se realizó un diseño metodológico cuantitativo y cualitativo, mediante la aplicación de encuestas virtuales y entrevistas en línea, utilizando los medios tecnológicos para las encuestas distribuidas por redes sociales y entrevistas desarrolladas por medio de Zoom o WhatsApp. Esto permitió verificar la opción de remitir el cuestionario por medio on-line, una alternativa que ha disminuido el trabajo en campo pasando de formularios físicos a virtuales, debido a la contingencia que presenta la actual pandemia.

6.1.1.5. Diseñar un modelo de encuesta de identificación de peligros dirigido a empleadas del servicio domestico. Para el diseño del modelo de encuesta se tuvieron en cuenta

variables sociodemográficas y preguntas referentes a los posibles riesgos a los cuales está expuesta la empleada de servicio doméstico, describiendo en el inicio del cuestionario el objetivo correspondiente a investigar acerca de las condiciones a las que se encuentran expuestas las empleadas del servicio doméstico en Colombia en el desarrollo de las diferentes actividades diarias. El cuestionario comprende las siguientes variables y consultas:

6.1.1.5.1. Sociodemográfica. Incluye aspectos tales como: nacionalidad, ciudad de residencia actual, edad.

6.1.1.5.2. Contexto de la contratación. Corresponde a las condiciones de la contratación, temas de: si se tiene o no contrato de trabajo, afiliación a una ARL, modalidad de trabajo, horas dedicadas a labores de servicio doméstico, si se reciben elementos de protección personal tales como: guantes, tapabocas, gafas protectoras, gorro, zapatos antideslizantes, uniforme o delantal.

6.1.1.5.3. Actividades desarrolladas tendientes a exposición de factores de riesgo. La descripción de las preguntas asociadas a riesgos en el trabajo, se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2.

Riesgos Asociados a las Actividades Desarrolladas por Empleadas Domesticas

Pregunta	Categoría
1. ¿Durante las actividades de limpieza debe hacerlo arrodillada o de pie en posturas incómodas?	Si - No
2. Realiza varias veces al día funciones como ¿limpieza manual (con trapos), barrer, trapear, encerar o brillar?	Si - No
3. ¿Considera que la cantidad de luz al realizar cada actividad puede llegar hacer poca o excesiva?	Si - No
4. ¿En el uso de productos de limpieza, debe hacerlo sin guantes u otro elemento protector?	Si - No
5. ¿Cree usted que está expuesta a caídas tropezones, resbalones?	Si - No

Pregunta	Categoría
6. ¿Tiene contacto con materia fecal, orina, mascotas?	Si - No
7. Recibe beneficios para su buen desarrollo personal (apoyo a educación, capacitación, campañas de salud, actividades de recreación y culturales, crédito o prestamos)	Si - No
8. ¿Ha sufrido malos tratos por parte de sus empleadores?	Si - No
9. ¿Cada cuánto tiene descansos?	Cada semana Cada quince días Cada mes No recibo descanso
10. Este descanso es remunerado (pagado) dentro de su salario	Si - No
11. ¿Realiza controles médicos como mínimo cada año?	Si - No
12. ¿Ha sido diagnosticada con alguna enfermedad por el desarrollo de funciones del servicio doméstico?	Si - No

Fuente: Elaboración propia.

6.1.2. Fase de análisis de resultados

6.1.2.1. Desarrollar encuesta para identificación de peligros en las actividades del servicio doméstico. El cuestionario se distribuye y divulga mediante redes sociales como: Facebook por medio de grupos asociados a empleadas domésticas y WhatsApp difundiendo la información a contactos que posiblemente conozcan a mujeres que desarrollen trabajos domésticos. Las preguntas de la encuesta se presentan en el Anexo 1.

6.1.2.2. Analizar los resultados encontrados en la encuesta. Posterior a la divulgación de la encuesta, la cual fue enviada el 18 de septiembre de 2021 con fecha de cierre el día 02 de octubre de 2021. De acuerdo a los resultados fue posible identificar la participación en las encuestas de empleadas de servicio doméstico con nacionalidad colombiana con un porcentaje correspondiente al 90 % y nacionalidad extranjera un porcentaje del 10 %, dicha nacionalidad

corresponde a venezolana. Se obtuvo un total de 41 respuestas al cuestionario, donde fue posible identificar respuestas a nivel Colombia.

En cuanto a la información de la residencia actual el 71 % menciona residir en Bogotá, seguido del 5 % en ciudades como Rionegro y Medellín municipios del departamento de Antioquia y un 20 % comprendido entre municipios como Bucaramanga, Facatativá, Flandes, Ibagué entre otros (ver Tabla 3).

Tabla 3

Ciudad de Residencia Actual

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bogotá	29	71
Bucaramanga	1	2
Facatativá	1	2
Flandes	1	2
Ibagué	1	2
Medellín	2	5
Monterrey	1	2
Rionegro	2	5
Sahagún	1	2
Suaza	1	2
Villanueva	1	2
Total	41	100

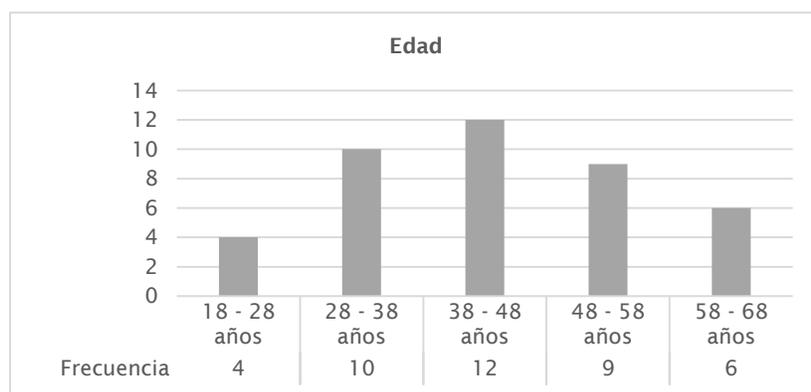
Fuente: Elaboración propia.

Lo concerniente a la edad en la cual desempeñan la actividad de empleada de servicio doméstico, se identifica que en el rango de edades está comprendido entre las edades desde 18 a 68 años, la mayoría de ellas, es decir, el 29 % comprendida entre el rango de edad de 38 a 48 años (12 mujeres), seguido de 10 mujeres entre las edades de 28 a 38 años, es decir, el 24 %, el 22 % un total de 9 mujeres en las edades de 48 a 58 años, el 15 % en las edades comprendidas entre 58 a 68 años (6 mujeres) y por último el 10 % correspondiente a 4 mujeres de 18 a 28 años, (ver Tabla 4).

Tabla 4*Edad de la Población*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
18 - 28 años	4	10
28 - 38 años	10	24
38 - 48 años	12	29
48 - 58 años	9	22
58 - 68 años	6	15
Total	41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3*Edad de la Población*

Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Figura 3 la actividad de servicio doméstico es una actividad que en su mayoría se desarrolla a partir de los 28 años aproximadamente y que se conserva aún en la edad adulta o tercera edad.

La formalidad laboral según el Ministerio de trabajo no es más que “permitir que los trabajadores tengan condiciones dignas de trabajo, seguridad social y beneficios para ellos y sus familias, en otras palabras, salir de la informalidad” (MinTrabajoCol, 2016, 0:09). En la Tabla 5 se identifica que la mayoría de empleadas domésticas no tienen un contrato formal de trabajo

esto corresponde a un 71% es decir, 29 empleadas, en comparación con 12 empleadas un 29% que si lo tienen.

Tabla 5

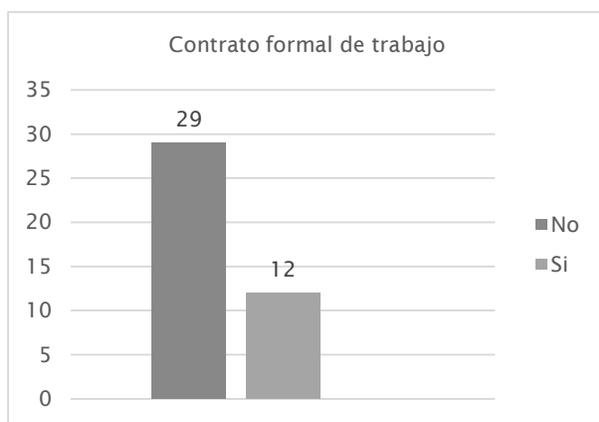
Contrato Formal de Trabajo

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Tiene un contrato formal de trabajo	No	29	71
	Si	12	29
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Contrato Formal de Trabajo



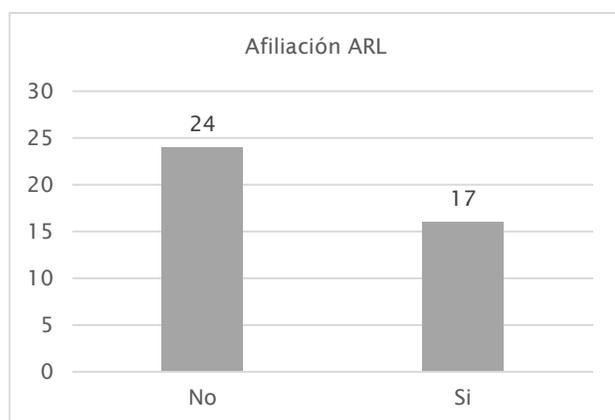
Fuente: Elaboración propia.

A la pregunta si se encuentran afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), se obtuvo que del total de respuestas 24 empleadas no se encuentran afiliadas y 17 si cuentan con una afiliación (ver Tabla 6).

Tabla 6*Afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	No	24	59
	Si	17	41
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5*Afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL)*

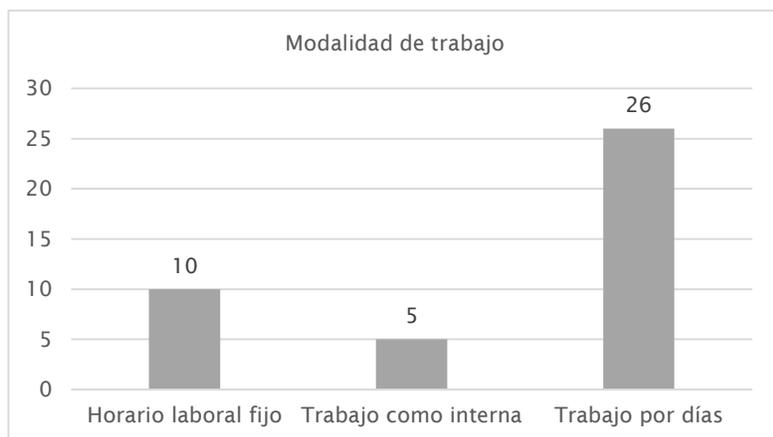
Fuente: Elaboración propia.

La modalidad de trabajo determina y asocia un poco lo concerniente a la remuneración que reciben las empleadas de servicio doméstico, ya que al contar con un horario laboral en el cual se trabaje de lunes a viernes, o hasta los sábados en el mejor de los casos determinara el número de horas trabajadas a la semana y de esta manera el sueldo recibido. En la Tabla 7 se identifica como 26 empleadas correspondiente al 63 % trabajan por días, el 24 % es decir, 10 empleadas manejan un horario laboral fijo y por ultimo 5 empleadas trabajan como internas esto corresponde al 12 %.

Tabla 7*Modalidad de Trabajo*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Modalidad de trabajo	Horario laboral fijo	10	24
	Trabajo como interna	5	12
	Trabajo por días	26	63
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6*Modalidad de Trabajo*

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la función que desempeñan como empleadas de servicio domestico se obtuvo que 26 empleadas trabajan más de ocho horas, 14 trabajan de 4 a 6 horas y una empleada (1), trabaja tan solo de 2 a 4 horas.

Tabla 8*Horas a Diario Dedicadas a las Actividades de Servicio Doméstico*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
¿Cuántas horas a diario dedica a las actividades de servicio doméstico?	De 2 a 4 horas	1	3
	De 4 a 6 horas	14	34
	Más de 8 horas	26	63
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7*Horas a Diario Dedicadas a las Actividades de Servicio Doméstico*

Fuente: Elaboración propia.

Sobre la antigüedad o el tiempo dedicado a ser empleada doméstica se evidencio que el 46 % lleva más de 10 años, cumpliendo esta función y un 32% una experiencia entre 2 a 5 años (ver Tabla 9).

Tabla 9*Experiencia en el trabajo doméstico*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
¿Cuánto tiempo lleva dedicada a labores de servicio doméstico?	10 meses	1	2
	2 a 5 años	13	32
	5 a 10 años	8	20
	Más de 10 años	19	46
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Experiencia en el trabajo doméstico



Fuente: Elaboración propia.

Al consultar sobre que elementos de protección reciben para el desarrollo de sus tareas a diario se identificó que el elemento más común de entrega por parte de los empleadores son los guantes con un 31 %, posterior se encuentra el uniforme o delantal siendo un 25 %, tapabocas con un porcentaje de 23 %, gorro 16 %, zapatos antideslizantes 15 %, y por último gafas protectoras con un 6 % de entrega (ver Tabla 10).

Tabla 10

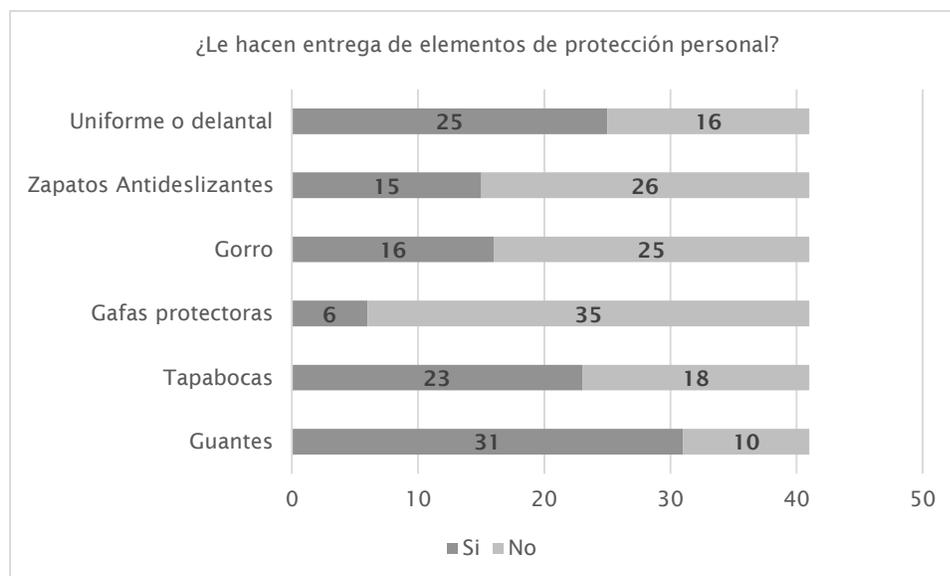
Entrega de Elementos de Protección Personal

Variable	Categoría			
	Si	%	No	%
Guantes	31	76	10	24
Tapabocas	23	56	18	44
Gafas protectoras	6	15	35	85
Gorro	16	39	25	61
Zapatos Antideslizantes	15	37	26	63
Uniforme o delantal	25	61	16	39

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Entrega de Elementos De Protección Personal



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 9. se denota que los elementos como gafas protectoras que se entregan solo a 6 trabajadoras, zapatos antideslizantes entregados a 15 empleadas y gorro a 16 trabajadoras, son los de menor importancia para entrega para el desempeño de funciones de trabajo doméstico.

A las preguntas realizadas con el propósito de identificar riesgos presentes en las labores de empleadas domésticas, se logró identificar que en su mayoría manifiestan realizar actividades de limpieza manual esto corresponde a un total de 39 empleadas, encontrarse expuestas a caídas, tropezones y resbalones; 37 empleadas, limpieza en posturas incómodas; 31 empleadas, contacto con materia fecal, orina y mascotas; 25 empleadas, cantidad de luz para desarrollar sus actividades poca o excesiva; 13 empleadas, haber recibido malos tratos; 13 empleadas, usar los productos de limpieza sin guantes; 8 empleadas (ver Tabla 11).

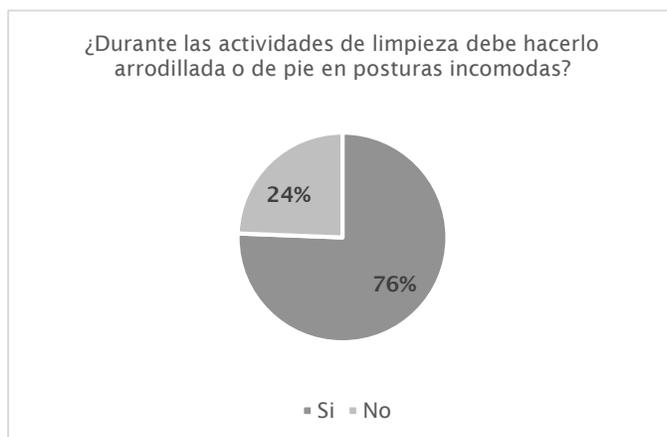
Tabla 11*Riesgos Presentes en las Labores de Empleadas Domésticas*

Ítem	Pregunta	Categoría	
		Si	No
1.	¿Durante las actividades de limpieza debe hacerlo arrodillada o de pie en posturas incómodas?	31	10
2.	Realiza varias veces al día funciones como ¿limpieza manual (con trapos), barrer, trapear, encerar o brillar?	39	2
3.	¿Considera que la cantidad de luz al realizar cada actividad puede llegar hacer poca o excesiva?	13	28
4.	¿En el uso de productos de limpieza, debe hacerlo sin guantes u otro elemento protector?	8	33
5.	¿Cree usted que está expuesta a caídas, tropezones, resbalones?	37	4
6.	¿Tiene contacto con materia fecal, orina, mascotas?	25	16
7.	Recibe beneficios para su buen desarrollo personal (apoyo a educación, capacitación, campañas de salud, actividades de recreación y culturales, crédito o prestamos)	3	38
8.	¿Ha sufrido malos tratos por parte de sus empleadores?	13	28

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la especificación de los riesgos presentes y confirmados o no, por las empleadas de servicios domésticos de acuerdo a su situación de trabajo, se mencionarán en los siguientes párrafos.

Sobre la pregunta: ¿Durante las actividades de limpieza debe hacerlo arrodillada o de pie en posturas incómodas?, un 76 % afirma mantener posturas incómodas al desarrollar actividades de limpieza ya sea arrodillada o de pie y el 24 % que corresponde a 10 empleadas, no presentan esta situación en sus trabajos (ver Figura 10).

Figura 10*Limpieza en Posturas Incomodas*

Fuente: Elaboración propia.

Lo referente al desarrollo de funciones como limpieza manual (con trapos), barrer, trapear, encerar o brillar varias veces al día, un 95% afirmó que lo realiza, mientras que el 5% manifestó no desarrollar de forma repetitiva esta actividad, lo cual se puede interpretar como que en el día pueden desarrollar otro tipo de labores o se realiza la actividad, pero en menor frecuencia (ver Figura 11).

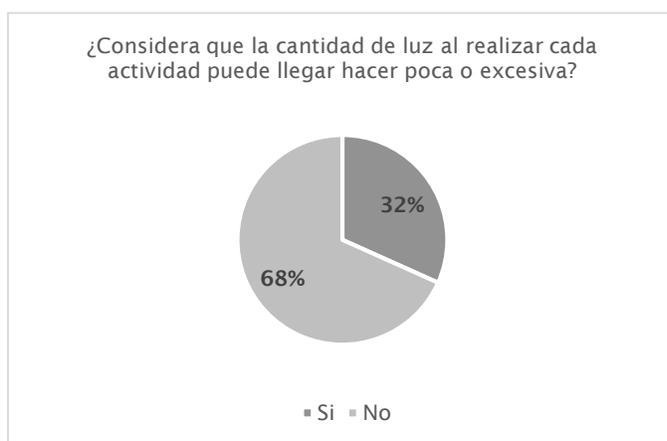
Figura 11*Esfuerzo en limpieza manual*

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las condiciones ambientales del sitio de trabajo se consultó si para las labores del trabajo doméstico, al ejecutar cada una de las tareas diarias poca o excesiva luz, a lo que respondieron con un no el 68 % y un sí un 32 % lo cual corresponde a 13 empleadas (ver Figura 12).

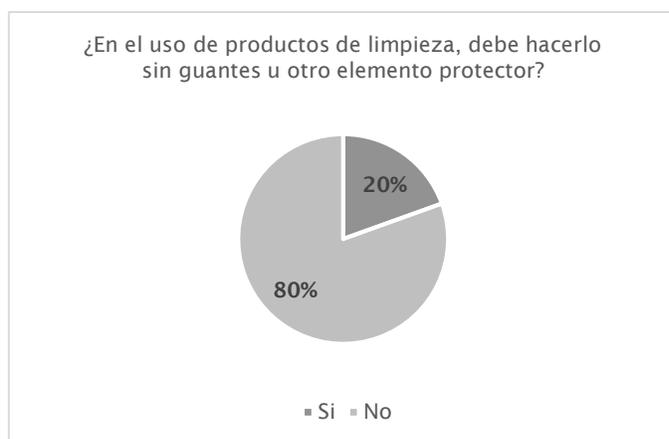
Figura 12

Cantidad de Iluminación



Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta ¿En el uso de productos de limpieza, debe hacerlo sin guantes u otro elemento protector?, donde 8 empleadas, es decir, el 20 %, manifiestan no hacer uso de guantes u otro elemento protector al usar productos químicos, y por consiguiente el 80 % si hacen uso de algún elemento protector (ver Figura 13).

Figura 13*Uso de Guantes u otro Elemento Protector*

Fuente: Elaboración propia.

El estar desarrollando labores domésticas presenta una condición de riesgo por caídas, tropezones y resbalones; al estar barriendo, bajando o limpiando escaleras, trapeando, entre otros. A lo anterior, un 90 % es decir, 37 empleadas afirmaron esta condición de riesgo, mientras que un 10 % negó que se presentara esta situación, es decir, cuatro (4) empleadas (ver Figura 14).

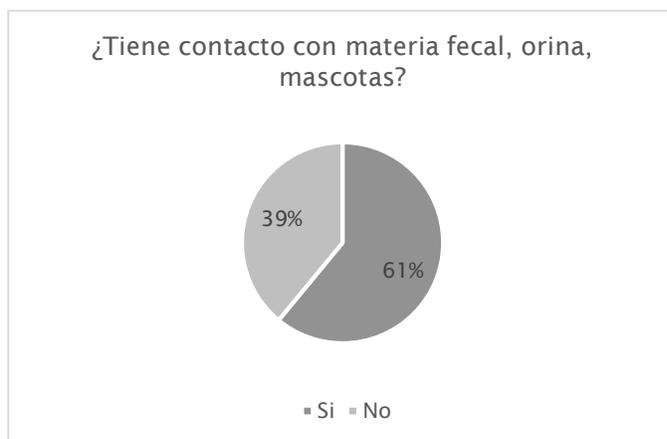
Figura 14*Exposición a Caídas, Tropezones o Resbalones*

Fuente: Elaboración propia.

El aspecto de identificar si se tiene o no contacto con materia fecal, orina o mascotas, genera importancia, ya que este contacto puede con llevar a prácticas como no protección al momento de realizar este tipo de limpieza que usualmente se desarrolla en baños. Causando diversos tipos de signos de rasquiña, dermatitis y síntomas de salud como enfermedades gastrointestinales no solo para la empleada, sino que también para todo el núcleo familiar, tanto de donde trabaja como su propio hogar. Según los resultados un 61 % (25 empleadas) si tiene contacto y un 39 % (16 empleadas) informan que no (ver Figura 15).

Figura 15

Contacto con Materia Fecal, Orina, Mascotas



Fuente: Elaboración propia.

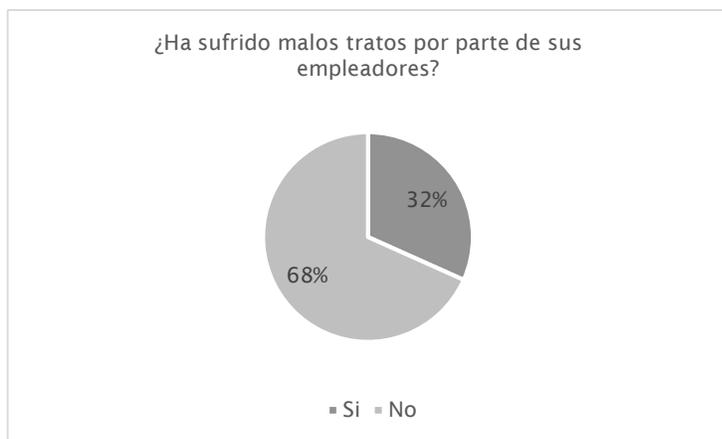
Al desarrollar la consulta sobre si se reciben beneficios sobre su buen desarrollo personal lo que indica que las tareas impartidas sean cumplidas a cabalidad de acuerdo a lo que espera el empleador, el 93% lo que corresponde a un total de 38 empleadas indican no recibir ningún tipo de beneficio, y tan solo 3 empleadas, es decir, el 7 % indico que si los reciben (ver Figura 16).

Figura 16*Beneficios Recibidos*

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la respuesta de si se reciben beneficios se dejó abierta la opción de respuesta para aquellas que marcaran la opción si, consultando que tipo de beneficio, de las tres empleadas que afirmaron recibir algo mencionan campaña de salud, capacitaciones y una empleada comenta que le regalan: ropa, mercados, elementos para la casa y cuando es su fecha de cumpleaños o navidad le dan regalos.

Por último, sobre la pregunta si han recibido malos tratos por parte de sus empleadores, 13 empleadas informaron que sí, es decir, 32% y el 68% es decir, 28 empleadas indicaron no haberlos recibido (ver Figura 17).

Figura 17*Malos Tratos por Parte de su Empleador*

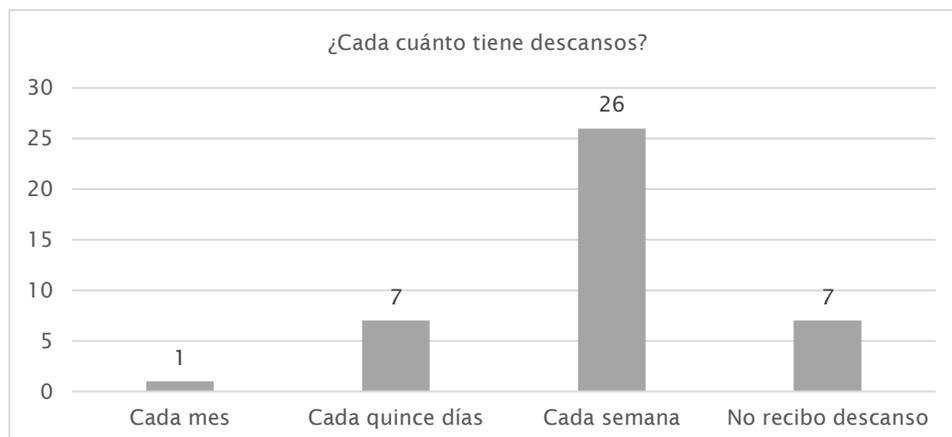
Fuente: Elaboración propia.

Un factor importante es el de tener descansos, lo cuales permiten momentos de esparcimiento, emplear el tiempo para otras actividades personales, compartir con la familia, entre otros. Según las respuestas obtenidas 26 empleadas lo tienen cada semana, 7 indican recibirlo cada semana, 1 empleada cada mes y 7 respuestas indican que no reciben descanso (ver Tabla 12).

Tabla 12*Descansos fuera del trabajo*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
¿Cada cuánto tiene descansos?	Cada mes	1	2
	Cada quince días	7	17
	Cada semana	26	63
	No recibo descanso	7	17
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18*Descansos fuera del trabajo*

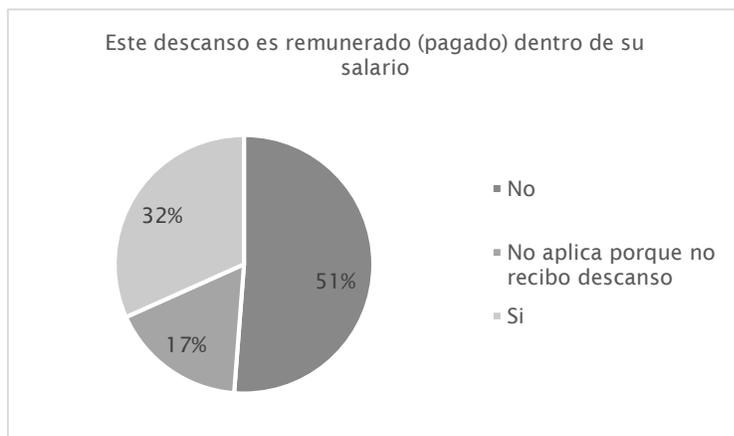
Fuente: Elaboración propia.

Asociado a los descansos se pregunta si estos son remunerados, obteniendo un 51 % como no remunerado, el 32 % que si lo es y un 17 % contesto que no aplica ya que no reciben descanso (ver Tabla 13).

Tabla 13*Descanso Remunerado*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Este descanso es remunerado (pagado) dentro de su salario	No	21	51
	No aplica porque no recibo descanso	7	17
	Si	13	32
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19*Descanso Remunerado*

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al cuidado de su salud se consultó si realizan controles médicos mínimo cada año, un 46 % es decir, 19 empleadas no lo hacen, mientras que 22 empleadas, es decir, el 54% si realizan consultas en el medico (ver Tabla 14).

Tabla 14*Controles Médicos*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
¿Realiza controles médicos como mínimo cada año?	No	19	46
	Si	22	54
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20*Controles Médicos*

Fuente: Elaboración propia.

Del total de la tabulación solo una (1) de las empleadas que resolvieron el cuestionario manifestaron haber sido diagnosticadas con una enfermedad derivada a causa del desarrollo de funciones del servicio doméstico (ver Tabla 15).

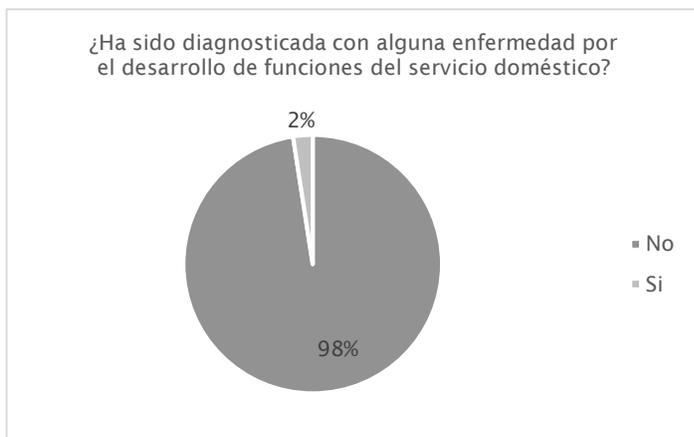
Tabla 15*Diagnóstico de Enfermedad Laboral*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
¿Ha sido diagnosticada con alguna enfermedad por el desarrollo de funciones del servicio doméstico?	No	40	98
	Si	1	2
Total		41	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21

Diagnóstico de Enfermedad Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de diagnóstico que corresponde a un 2 %, este es sobre enfermedad laboral de túnel del carpo.

En una pregunta abierta sobre: si tiene una observación adicional que quiera comentar relacionada con su actividad como empleada doméstica, se hace una descripción de ello en la Tabla 16.

Tabla 16

Observaciones Importantes sobre la Función de Empleada Domestica

Ítem	Observación adicional
1.	Pues, se hace de todo, hasta ayuda escolar por el mismo sueldo
2.	Que se relacione más y conozca las personas
3.	Respeto, cordialidad y buen trato como ser humano
4.	Sólo trabajo un día a la semana
5.	En el último trabajo me despidieron sin justa causa por un accidente laboral, se presentó una demanda al empleador y este apelo, lo anterior me costó mi empleo y una indemnización que ya había avalado un juzgado en primera instancia
6.	Tengo excelentes empleadores, buen trato, recibo adicional a mi salario desayuno, media mañana, almuerzo y onces. Trabajo 8 horas diarias, recibo mis primas reglamentarias y mi liquidación anual de vacaciones, cesantías e intereses de cesantías. Un salario superior a 65. 000
7.	Discriminación
8.	Sufro de dolor de rodilla y brazos

-
9. Son muchas labores y los sueldos son básicos
 10. En el momento con las personas que estoy laborando por días no he sufrido de maltratos, pero en muchos trabajos de servicio doméstico anteriores sí. Estoy laborando nuevamente porque distingo a mis jefes hace muchos años, de lo contrario no porque le cogí mucho fastidio a esta labor
 11. Salía muy tarde del trabajo a pesar de que solo me contrataban para trabajar 8 horas a diario
 12. Las salidas tarde generaban llegar tarde a casa y exponerme a peligros en la calle, como robos
-

Fuente: Elaboración propia.

6.1.3. Fase socialización de la información.

6.1.3.1. Diseño de artículo sobre los riesgos a los que se encuentran expuestas las empleadas del servicio doméstico en Colombia. Para el diseño de artículo se tomaron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta, así como la información recolectada en el estado del arte y el marco teórico, el artículo se presenta en el Anexo 3.

7. Discusión

La presente investigación permitió abordar aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo que no son ofrecidos a las empleadas de servicio doméstico, por ende, están siendo vulnerados sus derechos como trabajadoras, una relación contraria a lo que expone la Constitución respecto al *trabajo* mencionando que “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 25). De igual manera restando importancia al cumplimiento de la normatividad legal que actualmente cobija a las empleadas de servicio doméstico, desde ámbitos de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, así como promoción y prevención de la salud, enfoques principales de la seguridad y salud en el trabajo.

Esto se demostró en el caso de la consulta realizada respecto a si se contaba con un contrato formal de trabajo donde un 71 % de las empleadas refieren no tenerlo, lo que conlleva a que no se realice el pago de la seguridad social, en especial la relación del no pago de ARL donde 24 empleadas mencionaron no estar afiliadas un poco más de la mitad, es decir, el 59 %. Es importante tener en cuenta que comparado con los resultados de la Figura 3 los empleadores a pesar que no optan por formalizar el contrato de trabajo (representado por un 71 %), si están cubriendo los riesgos laborales de cinco (5) empleadas, como también el hecho de que se otorgue el descanso remunerado tan solo al 32 % de las empleadas y que por siguiente se le niegue descanso remunerado al 17 %.

Según lo expuesto en el párrafo anterior, refleja el hecho de que muchos empleadores pueden desconocer las pautas que rigen un contrato formal de trabajo el cual no debe ceñirse al pago de alguna prestación o un descanso remunerado, sino que también debe involucrar otros aspectos legales como lo es formalizar un contrato laboral, ya que esto permitirá al empleado

conocer sus deberes y sus derechos frente a la función que van a desempeñar, y para el empleador una garantía de que si en algún momento hay un incumplimiento por parte del empleado se manejara el caso acorde a lo estipulado en un contrato firmado por ambas partes.

A lo anterior a pesar de que las normas están, es necesario que las mismas se divulguen con mayor frecuencia a las personas que contratan empleadas de servicio doméstico, estos procesos de divulgación no deben solo ser publicados por páginas web o divulgar en noticias, es necesario cruzar brechas que permitan tener una mayor cercanía a los empleadores, como lo es alianzas con empresas tanto públicas como privadas, generando un alcance mayor y directo con las diferentes modalidades de trabajo que pueden estar contratando las personas naturales (es decir, los empleados de las empresas públicas y privadas). Esto permitirá un alcance a sus funciones como empleadores y generando conciencia sobre la dignificación del trabajo doméstico al ofrecerle las condiciones de seguridad y salud en el trabajo necesarias en busca de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

En cuanto a la modalidad de trabajo en su mayoría se emplea el trabajo por días, la encuesta arrojó un 63 % a favor de esta modalidad, mientras que un 24 % cuenta con un horario laboral fijo y tan solo el 12 % se encuentra trabajando como empleada interna. Como se mencionó en su mayoría se contrata por días lo que genera mayor precariedad para las empleadas de servicio doméstico, ya que a pesar de que pueden tener diferentes trabajos, se verán expuestas a aspectos tales como: tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa en diferentes horarios; generando que los tiempos de descanso y de ocio se vean alterados al no tener una rutina similar todos los días, lo que puede conllevar a alteraciones en el sueño, disminución de la capacidad de atención, inconvenientes de comunicación con sus familiares, entre otros. Así como también a diferentes solicitudes de sus empleadores en temas de la demanda de trabajo a diario lo

que genera la exposición a diferentes y posibles riesgos. En esta relación se puede encontrar como para algunos empleadores se tiene clara la importancia de pagar ejemplo una prestación como lo es un ARL mientras que para otro empleador no, generando así en la empleada descontento por no estar siendo valorada por alguno de sus empleadores.

Lo anterior, también denota la importancia de comunicar a las mujeres empleadas de servicio doméstico cuales sus derechos y como estos están cubiertos por normal nacionales e internacionales, que el incumplimiento de ellos esta cobijado por la ley, y que el exigirlos no con lleva a un despido porque si así llegara a suceder podrían denunciar ante las entidades respectivas.

El tiempo empleado en el desarrollo de actividades domésticas, es relevante para la identificación de riesgos asociados a las funciones del servicio doméstico, se obtuvo un porcentaje de 63.4 % relacionado con la dedicación por más de ocho (8) horas a las actividades domésticas, visto desde la modalidad de trabajo por días, horario fijo y trabajo como interna, no es garantía el exceso en el horario de trabajo debido a que el practicarlo con lleva a diferentes enfermedades como los son de origen cardiovascular o cerebrovascular, también síntomas de cansancio, fatiga, estrés, entre otros (López, 2015). De acuerdo, a los resultados tan solo el 54 % es decir, 22 mujeres asisten a controles médicos como mínimo una vez al año. Es posible determinar que según la GTC 45 la jornada de trabajo es asociada al riesgo psicosocial, es por ello que el riesgo se debe controlar y evaluar para mejorar las condiciones laborales de las empleadas domésticas ya que en no control de dicho riesgo podrá resultar en su mayoría en enfermedades laborales.

La antigüedad en el desarrollado de actividades domésticas, establece el hecho de que las empleadas de servicio doméstico en gran parte de su vida han ejercido esta función, y tienen los conocimientos suficientes y la practica requerida, lo que supone que también durante el tiempo han estado expuestas a los diferentes riesgos que se han expuesto, así como a el pago inadecuado de sus prestaciones.

A la consulta sobre las situaciones a las cuales se encuentra expuesta, que en cierto grado determina la relación con los riesgos expuestos en la GTC 45, se pudo establecer que algunos riesgos están presentes con mayor frecuencia que otros, como se expone en la Tabla 17, realizando la clasificación del peligro acorde a las respuestas recibidas.

Tabla 17

Riegos presentes en las actividades de servicio domestico

Peligro	Relación	Pregunta	% mayor
Biomecanico	Esfuerzos	Realiza varias veces al día funciones como ¿limpieza manual (con trapos), barrer, trapear, encerar o brillar?	95
Condiciones de seguridad	Superficies de trabajo	¿Cree usted que está expuesta a caídas, tropezones, resbalones?	90
Psicosocial	Interfase persona - tarea	Recibe beneficios para su buen desarrollo personal	93
Biomecanico	Postura	¿Durante las actividades de limpieza debe hacerlo arrodillada o de pie en posturas incomodas?	76
Biológico	Fluidos o excrementos/Mordeduras	¿Tiene contacto con materia fecal, orina, mascotas?	61
Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	¿Considera que la cantidad de luz al realizar cada actividad puede llegar hacer poca o excesiva?	32
Psicosocial	Gestión organizacional	¿Ha sufrido malos tratos por parte de sus empleadores?	32
Químico	Líquidos	¿En el uso de productos de limpieza, debe hacerlo sin guantes u otro elemento protector?	20

Fuente: Elaboración propia.

Los riesgos se encuentran presentes en cualquier tipo de actividad, en el caso de las empleadas de servicio doméstico, es posible identificar el riesgo biomecánico como el de mayor relevancia debido a que estos pueden llegar a generar lesiones relacionadas con sobre esfuerzo y posturas, que a la larga terminarían en una enfermedad de origen laboral. Como se menciona en la consulta realizada sobre si se les ha sido diagnosticada alguna enfermedad por el desarrollo de sus funciones en el trabajo, a lo que una empleada informó que se le diagnosticó con túnel del carpo.

Es necesario ofrecer para sus funciones elementos que contribuyan a su labor y disminuyan la probabilidad de la pérdida de capacidad en el desarrollo de sus laborales, como por ejemplo un balde exprimidor de traperos, capacitar sobre la forma correcta de hacer sus tareas sobre todo al agacharse y estar de pie en posturas adecuadas.

Otro de los riesgos importantes es el generado por condiciones de seguridad debido a las superficies de trabajo, no todos los sitios de trabajo son lo totalmente seguros ya que pueden presentar desniveles, pisos lisos, baldosas levantadas, entre otros. En este tema es posible asociar y ligar el riesgo con acciones o actos que comentan las trabajadoras por realizar rápido sus tareas, no tener precaución, por la demanda de tareas que se le asignen en el día. Pero también es posible que la no entrega de zapatos antideslizantes acrecenten dicho riesgo, como se describió en los resultados donde en orden de no entrega se encuentran en segundo lugar. Lo cual nuevamente se aborda como la responsabilidad del empleador sobre la empleada.

Los factores de riesgo psicosocial en la actualidad están cobrando gran relevancia debido a la contingencia presentada por la pandemia de la COVID 19, relacionando el distanciamiento social como la principal medida que origina síntomas de estrés, depresión, episodios de angustia,

que a la larga llevan a enfermedad o muerte en el peor de los casos por suicidio. Estudios encontrados en el presente trabajo de investigación también muestran acercamientos a temas de salud mental asociados con las empleadas de servicio doméstico, que también como los riesgos psicosociales que se presentan en sus funciones, no son atendidos como lo merecen. Del resultado de la encuesta se evidencia el riesgo asociado a interfase persona-tarea por los reconocimientos que se otorgan y la gestión organizacional por el estilo de mando generado por malos tratos.

Si bien el riesgo psicosocial cuenta con una metodología específica de evaluación, en muchas de las empresas ya constituidas legalmente este no se evalúa, es muy complicado lograr identificar como podría evaluarse en empleadas domésticas, por ello es importante que entidades administrativas como lo son el Ministerio de trabajo y las ARL, gestionen programas visibles para las empleadas de servicio doméstico en cuanto a estos riesgos, por medio de los cuales se sientan valoradas por su trabajo, donde los mismos también tengan un alcance al empleador.

Dentro de los procesos de capacitación es importante aplicar formación específica para lo que es el riesgo biológico y químico, debido a que según como sea la práctica de estas actividades, dependerá en gran medida el grado de exposición, un uso y entrega adecuado de los elementos necesarios para esta labor disminuirá el riesgo.

El riesgo físico por iluminación, puede llegar a generar condiciones de cansancio, fatiga, disminución del campo visual, ocasionando que las tareas no se hagan de una forma adecuada y también llegar a desencadenar un accidente de trabajo. Es complicado llegar a pensar que se llegue hacer una medición debido a que esto aplica sobre todo en empresas, pero podría

manejarse desde el dialogo entre empleada y empleador, el tipo de acciones que se pueden manejar para mejorar de este tipo de condición ambiental.

Finalmente, de acuerdo a lo expresado por un total de 12 empleadas en la Tabla 16 dedicada a observaciones importantes sobre la función de empleada doméstica, se pueden identificar algunos factores de riesgo como psicosocial; en su mayoría relacionados por demandas de la tarea, demandas emocionales, gestión organizacional, jornada de trabajo, los aspectos relacionados son asociados a la GTC 45. Además, se identifica riesgo biomecanico, y condiciones de seguridad externas al trabajo como riesgo por atracos o robo por salidas tarde del trabajo. Es decir, que la condición de riesgo de las empleadas de servicio doméstico amerita diferentes tipos de estudios, los cuales permitirán entender su relación con el trabajo y como este afecta sus condiciones de salud y otros aspectos que no fueron adelantados en el presente trabajo de investigación.

8. Análisis Financiero

8.1. Costos desarrollo de investigación

Inicialmente se relaciona el análisis de los costos incurridos para la puesta en marcha y ejecución del trabajo de investigación, estos están determinados por el tiempo dedicado al presente estudio (ver Tabla 18).

Tabla 18

Costos investigación

Tipo de recurso	Descripción	Cantidad	Precio Hora	N° de Horas	Total
Humano	Profesionales	2	\$ 40.000	200	\$ 16.000.000
Tecnológico	Computadores *(2,2 kWh x 8 h)	2	\$ 42	200	\$ 16.800
Costo Total					\$ 16.016.800

Fuente: Elaboración propia.

*El costo por día se tiene en cuenta acorde a kWh * día cobrado en recibo de factura estrato 2 (valor diario \$ 938 vs consumo de 3.1 kWh), ver Tabla 19.

Tabla 19

Valor kWh/hora

Consumo kWh	Valor	Valor kWh/hora
3,1	938	59
2,2	666	42

Fuente: Elaboración propia.

8.2. Costos incumplimiento

Igualmente, Es importante recalcar que el incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales de una empleada doméstica, acarreará una serie de sanciones, las cuales están relacionadas al tipo de falta que se presente por parte del empleador.

8.2.1. *Enfrentar una Demanda Laboral*

Es importante tener en cuenta que un empleado sin un contrato formal tarde o temprano apelara por sus derechos. Lo que conduce al empleador a invertir dinero en un abogado, esto también requerirá de invertir tiempo para lograr el cierre de la controversia.

8.2.2. *Afrontar una Sentencia de Pensión*

En el caso de que llegara a suceder de que una empleada, presentará una situación donde no pueda a trabajar a futuro, y no se encontrará afiliada, el empleador deberá cubrir por tiempo indefinido la pensión a la empleada. La definición cuando un empleador no paga pensión corresponde a omisión de afiliación, en el momento que el trabajador interponga una demanda el empleador deberá afiliarse al trabajador desde el inicio de la relación laboral, lo cual también acarreará pago de mora o calculo actuarial, con base al literal c del parágrafo 1 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

8.2.3. *Asumir Costos de una Enfermedad Laboral o Accidente de Trabajo*

Al no estar afiliada la empleada de servicio doméstico, el empleador deberá asumir todos los gastos derivados, de la incapacidad, rehabilitación y tratamiento. Dicha indemnización está determinada dependiendo el tipo de incapacidad que se presente, por el 5 % de la pérdida de la capacidad laboral se cancelaría el monto de 2 meses base de liquidación, para casos de pérdida de capacidad un 49% el monto aumenta hasta en 24 meses de base de liquidación y por último si la pérdida supera el 50% habrá lugar a pensión por invalidez en base a la liquidación (Tus abogados y contadores, s.f)

8.2.4. *Indemnización por despido sin justa causa*

La indemnización se presenta por no contar con pruebas fehacientes del despido de un trabajador, lo que es llamado despido sin justa causa, de acuerdo a lo expresado en el artículo 64

del código sustantivo de trabajo. La indemnización será liquidada de acuerdo a la antigüedad y según la remuneración recibida, para el caso de las empleadas de servicio doméstico es posible definir la indemnización acorde a lo siguiente: si el trabajador lleva más de un año trabajando la indemnización es igual a 30 días, y por cada año adicional se le pagan 20 días (Gerencie, s.f.).

8.2.5. Sanciones por acoso laboral

El acoso laboral es entendido como cualquier acción ejercida en contra del trabajador, tendiente a generar miedo, angustia, depresión, entre otros, atentando contra la dignidad de una persona. Las sanciones que pueden llegar a ser interpuestas van desde los 2 hasta los 10 SMMLV, en el caso de que la persona debe ingresar a tratamiento el sujeto causante de acoso deberá pagar el 50 % del tratamiento (Gonzalez, 2019).

8.2.6. Citación y multas por parte de la unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP)

Esta entidad está en la potestad de citar al empleador por el incumplimiento en los aportes de seguridad social, las sanciones pueden llegar hasta los 400 SMLV (Revista empresarial & Laboral, s.f). La sanción está determinada por un porcentaje del 5 % del valor que se dejó de liquidar por cada mes o días que se dejaron de pagar. Para el caso del empleador que no cumpla con una sanción inicial esta será duplicada es decir se cobrara sobre un 10 %, según lo expuesto por el artículo 314 de Ley 1819 de 2016.

9. Conclusiones

- La situación mundial frente a la empleabilidad en el trabajo doméstico representado por mujeres corresponde a un 3.5 % de ese valor solo el 7.5 % tiene un trabajo remunerado.
- A nivel Colombia, el 96 % del trabajo doméstico está representado por mujeres, el 61 % llegan a ganar menos de 1 SMMLV y un pago en especie correspondiente a alimentación del 77 %.
- En cuanto a condiciones laborales el vivir en una ciudad como lo es Bogotá, siendo la capital de Colombia a diferencia de Sahagún municipio del departamento de Córdoba, no presenta una diferencia ya que el 71 % de la totalidad de empleadas, no cuenta con un contrato formal. Al igual como se presenta en otros estudios, una costumbre que se viene presentando durante décadas, donde el trabajo doméstico es visto como una labor asociada al cuidado como lo realiza cualquier ama de casa, pero que en el caso del objeto de estudio es remunerado. Siendo una retribución en dinero que no supera todo el esfuerzo y dedicación, que puede llegar a ofrecer una empleada doméstica en la labor que realiza y lo que representa en un hogar.
- La tendencia denota que no se ofrecen las adecuadas condiciones laborales puesto que no se desarrolla una contratación acorde a lo que se expone actualmente en la normatividad, pero si por el contrario se exige el cumplimiento de un horario fijo, el cual en la mayoría de los casos supera las 8 horas laborales permitidas, es decir, el 63 %.
- La informalidad, en la que es visto el trabajo doméstico, permite que muchas personas se aprovechen y realicen contratos es su mayoría verbales con empleadas de servicio doméstico, donde esa misma informalidad genera que les sean designadas tareas acorde a como necesiten o se les ocurra a sus empleadores, alterando las condiciones que venía

presentando el acuerdo, condiciones tales como: generar que el horario de culminación de labores sea superior a las ocho horas, imponer la ejecución de tareas difíciles sin previa capacitación; negar remuneraciones adicionales a pesar de que desde un principio no se acordaron, negar los elementos adecuados tanto para protección como para el normal desarrollo de sus funciones, por ende llegar a recibir malos tratos que es su mayoría pueden llegar a ser injustos y sin fundamento alguno.

- La falta de educación en las mujeres que se desempeñan el trabajo doméstico, crean una idea falsa de que no merecen algo mejor y por ende no relaman los derechos por los que justamente están trabajando.
- Con respecto a los párrafos anteriores a pesar de que existe una normatividad, los empleadores de empleadas de servicio doméstico, están en desconocimiento o hacen caso omiso a la norma, tal vez porque a la fecha no han identificado casos cercanos donde se les imponga una sanción por incumplimiento al pago de seguridad social y prestaciones que se exige en la actualidad en Colombia. No solo los empleadores incumplen, sino que también las normas no están siendo fuertes y contundentes, al imponer o graduar sanciones acordes al incumplimiento presentado, lo cual demuestra la falta de interés que se presenta a la fecha por parte de entidades administrativas, lo peor del caso que se sigue presentando la inequidad que se tiene para este sector que día a día se ve más y más atropellado en sus derechos.
- En cuanto al método utilizado para la obtención de resultados permitió tener una visión amplia de la concepción que tienen las empleadas de servicio doméstico sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuestas y hacer una relación de las condiciones que se ofrecen para que las mismas puedan desarrollar sus funciones previniendo cualquier tipo

de accidente o enfermedad a largo plazo. A pesar de que no se obtuvo un número elevado de respuestas, lo que podría llegar hacer una limitación, en efecto los resultados si corresponden a lo que se esperaba obtener, primero en cuanto a la identificación de riesgos y segundo otros aspectos que fueron puestos en consideración dentro del trabajo.

- En concreto se establece la falta en la entrega de elementos de protección personal en un promedio del 53 %, no cumplir con la firma de un contrato un 71 %, un 59 % el no pago de ARL, incumplir la norma, permitir o generar que las funciones desarrolladas a diario ocasionen exceso de trabajo, en pocas palabras incrementar la probabilidad de una lesión.
- Como resultado, se logra establecer el riesgo que genera mayor probabilidad de una enfermedad laboral es el Biomecánico, el 95 % de las empleadas menciona estar expuesta al mismo, cabe señalar que está de acuerdo a la consulta practicada se presenta por esfuerzos generados al desarrollar varias veces al día funciones de limpieza manual como barrer, trapear, encerar o brillar.
- Además, seguido a este riesgo se encuentra el riesgo psicosocial donde se involucran aspectos como lo es la relación interfase persona – tarea y la gestión organizacional, la primera como consecuencia del reconocimiento que no reciben (93 %), las empleadas por su trabajo y la segunda por malos tratos recibidos por sus empleadores correspondiente a un 68 %.
- Simultáneamente, el riesgo por caídas, tropezones, resbalones, el cual puede llegar a generar accidentes de trabajo con lesiones graves. Este se ubica en condiciones de seguridad generado por las superficies de trabajo, con un porcentaje del 90 % de presencia en las labores de servicio doméstico según respuestas de las empleadas.

- Por otra parte, las empleadas de servicio doméstico entrevistadas, el 93 % no reciben ningún tipo de beneficio que promueva el desarrollo personal como lo es el apoyo a la educación, asignación de días para el cumplimiento de chequeos médicos generales y de control, lo cual presenta una condición asociada al llamado salario emocional el cual resulta importante para la motivación de los empleados, así como para el desarrollo de sus actividades.
- Uno de los factores que se cumplen para la mayoría de las empleadas encuestadas fue en relación al día de descanso un 83 %, el cual se les asigna cada semana el 26 % y en muchos de los casos es remunerado dentro del salario un 32 %, y también se resalta que el 98 % no se les ha diagnosticado ningún tipo de enfermedad, aunque este resultado se puede dar en gran medida por la falta de controles médicos (46 %).
- A lo mejor el haber contado con un tiempo mayor para la obtención de un número mayor de resultados, hubiese permitido indagar aún más sobre la percepción de las empleadas domésticas respecto a su función versus los riesgos presentes. Es probable que en otros trabajos de investigación sea posible ahondar en aspectos relacionados con las funciones adicionales que son asignadas y como estas no presentan ningún tipo de remuneración, relación con el tipo de contratación, factores que acrecenten la subordinación y el maltrato, factores especificación generadores de accidentes y aparición de enfermedades laborales.

10. Recomendaciones

Consideramos presentar las siguientes recomendaciones, que pueden llegar a servir de base para futuras investigaciones, en el desarrollo de propuestas con el fin de mejorar las condiciones laborales de las empleadas de servicio doméstico en Colombia, conforme a los datos que se obtuvieron y los cuales dieron respuesta al presente trabajo de investigación:

- Se sugiere establecer diálogos entre entidades administrativas como lo es principalmente el Ministerio de Trabajo y las ARL, donde se busquen espacios de comunicación directa con las empleadas domésticas, los cuales involucren derechos, deberes y riesgos presentes en su labor.
- Se sugiere apoyo de los sindicatos de trabajadoras domésticas y organizaciones, por medio de la gestión y divulgación de sus conocimientos, al involucrar a población del común que desarrollen estas actividades, por medio de formaciones, talleres y charlas, promoviendo que velen por sus derechos y exijan mejores condiciones de remuneración y de seguridad en sus labores, en pro de llegar a una mayor población.
- A nivel local por medio de las juntas de acción comunal propiciar encuentros que permitan a las empleadas de servicio doméstico, recibir formación en autocuidado y aplicación de prácticas seguras en su trabajo.
- Se sugiere a nivel de normatividad a las instituciones que promulgaron normas aplicables a la protección de los derechos de las empleadas domésticas, realizar las gestiones necesarias para que sean aplicadas las correspondientes sanciones ante el incumplimiento de los deberes que les corresponden a los empleadores.

- Se sugiere como personas naturales, comunicar este tipo de estudios a sus conocidos con ello se amplía el campo de visión de aquellas que emplean personal de servicio doméstico y se promueven las buenas condiciones laborales.
- Se sugiere a los empleadores solicitar asesoría a las ARL, en cuanto a capacitación para reducción de riesgos de sus empleadas, como fundamento de la prevención y promoción de hábitos y estilos de vida saludable en las mismas.
- Se sugiere a los empleadores, acceder a portales como el del Ministerio de Trabajo el cual ofrece información y guías asociadas al trabajo doméstico.
- Se sugiere a los empleadores adoptar las medidas en cuanto a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y la aplicación de los parámetros de contratación fijados en la actual normatividad. Así como, las demás prestaciones en cumplimiento de la ley lo cual reduce el porcentaje en la aparición de enfermedades laborales y la ocurrencia de accidentes de trabajo, generando un entorno laboral sano que permita propiciar actividades para el crecimiento personal.
- Se sugiere darle continuidad al presente trabajo de investigación, a fin de que se amplié el instrumento, al profundizar en aspectos puntuales, procurar identificar un antes y un después en el cual sea posible trabajar con una muestra de empleadas domésticas, con ello dar apertura a nuevos retos y alternativas que promueven la mejora de las condiciones laborales de las empleadas de servicio doméstico.

11. Referencias

- Avello Martínez, R., Rodríguez Monteagudo, M.A., Rodríguez Monteagudo, P., Sosa López, D., Companioni Turiño, B., y Rodríguez Cubela, R. L. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *MediSur*, 17(1), 10-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es
- Barrera Londoño, D. M. (2018). *Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10983/15417>
- Bustamante, A. y Martín, A. (2017). Caracterización de Riesgos Psicosociales en Trabajadoras de Casa Particular en Chile. *Universidad de Chile, Santiago, Chile*.
https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/3772_andres_bustamante.pdf
- Cabrera Flórez, J.J. Zurbarán Barrios, P. M. y Castaño Gómez, P. A. (2021). *Empleados del Servicio Doméstico y su Percepción sobre Riesgos Laborales en Barranquilla, Cartagena y Medellín*. [Tesis de Posgrado, Corporación Universitaria UNITEC].
<https://hdl.handle.net/20.500.12962/874>
- Calle Cifuentes, C. E. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/22957?mode=full>
- Cano Velásquez, M. Y., Ramírez Guerrero, J. F., Román Pérez, L. G., y Velásquez Bonilla, N. J. (2016). Conductas auto-protectoras en trabajadoras del servicio doméstico remunerado. *Cultura Del Cuidado*, 12(2), 69–78. <https://doi.org/10.18041/1794-5232/cultrua.2015v12n2.3838>
- Cañas Escamilla, J. J. y Galo Sánchez, J. R. (s.f.). *Estadística, Combinatoria y Probabilidad*. Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. RED Descartes.

https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/IntroduccionEstadisticaProbabilidad/aux-portada/LibroESO.html

Cárdenas Rubiano, M., Colorado Grisales, L. A., y González Mayorga, G. (2017). Guía para la prevención de riesgos laborales en la prestación del servicio doméstico de Las Profesionales SAS. [Tesis de Posgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8034>

CARE LAC (Cooperativa de remesas estadounidenses en todas partes - América Latina y el Caribe) y Fundación Bien Humano. (enero de 2021). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia*. <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>

Casas, Verónica L., & Palermo, Hernán M. (2021). ¿El virus afecta “a todos (y a todas) por igual”? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 7, e699. <https://doi.org/10.24201/reg.v7i1.699>

Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L., Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9 (14). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Código Sustantivo del trabajo [CST]. Decreto Ley 2663 de 1950. 9 de septiembre de 1950 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Proceso 051, M.P. Jorge Arango Mejía; 16 de febrero de 1995.

Corte Constitucional. Proceso 372, M.P. Fabio Moron Díaz; 21 de julio de 1998.

Corte Constitucional. Sala Plena. Proceso 967, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; 21 de octubre de 2003.

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. Proceso 237, M.P. Nilson Pinilla; 01 de abril de 2011.

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de tutelas. Proceso 782, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 20 de octubre de 2014.

Corte Constitucional. Proceso 782, M.P. Maria Victoria Calle Correa; 13 de noviembre de 2014.

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. Proceso 243, M.P. Diana Fajardo Rivera; 26 de junio de 2018.

Creamos nuestra encuesta usando Google Forms (<https://workspace.google.com/intl/es-419/products/forms/>)

Chica, A. (s.f.). Departamentos y capitales de Colombia [Imagen]. ciencias sociales blogspot. <http://socialeslomahermosa.blogspot.com/2016/07/departamentos-y-capitales-de-colombia.html>

Decreto 824 de 1988 [con fuerza de ley]. Por el cual se desarrolla la Ley 11 de 1988. 03 de mayo de 1988. D.O. 38319.

Decreto 2616 de 2013 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. 20 de noviembre de 2013. D.O. 48980.

Decreto 723 de 2013 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. 15 de abril de 2013. D.O. No. 48761.

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.

Decreto Ley 326/56 [con fuerza de ley]. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia. 14 de enero de 1956.

Decreto Ley 326/56 [con fuerza de ley]. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. 03 de abril de 2013. D.O. No. 48761.

Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., y Almanza Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia* (1ª ed.). Diazgranados Quimbaya, L.A. y Perafán del Campo, E.A. (Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

Equipo editorial, Etecé. (16 de julio de 2021). Alcance y limitaciones de un proyecto.

Recuperado el 18 de septiembre de 2021 de <https://concepto.de/alcance-y-limitaciones-de-un-proyecto/>. - Fuente: <https://concepto.de/alcance-y-limitaciones-de-un-proyecto/>

ECOM. (28 de mayo de 2018). Captura de datos. REA Commons. Recuperado el 18 de septiembre de 2021 de ecom-ex.com/es/seguridad-intrinseca/glosario/termino/captura-de-datos/

ENS - Escuela Nacional Sindical. (2018). *Sacudir la indiferencia*. <https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/sacudir-la-indiferencia-nuestras-realidades-como-trabajadoras-del-servicio-domestico/>

- Fernández Artiach, P., y García Testal, E. (2021). La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 628–661.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5964>
- Fleischer, F., y Marín, K. (2019). Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá. *EURE (Santiago)*, 45(135), 27-47. <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612019000200027>
- García, I. B. (2020). El sector del servicio doméstico en tiempos de pandemia: la precariedad que no cesa. Noticias CIELO. <https://cutt.ly/1EsoAns>
- Garduño Andrade, M. A. (2021). Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las mujeres. *Salud de las trabajadoras*, 9 (1), 35-43.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2948402>
- Gerencie (s.f). Indemnización por despido sin justa causa. Recuperado el 29 de noviembre de 2021 de <https://www.gerencie.com/indemnizacion-por-despido-injusto.html/amp>
- Gómez García, F. X. (2021). Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 824–841.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5970>
- Gonzalez Bell, B. (28 de noviembre de 2019). Las sanciones por acoso laboral pueden ascender hasta \$ 8 millones e indemnizaciones. *Blog Asuntos Legales*.
<https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/las-sanciones-por-acoso-laboral-pueden-ascender-hasta-8-millones-e-indemnizaciones-2938115>
- Grau Pineda, Carmen. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex*

Social: Revista De Derechos Sociales, 9(2), 47-90.

<https://doi.org/10.46661/lexsocial.4201>

Icontec. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. (GTC 45).

http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

Jiménez Becerra, A. (2004). El estado del arte en la investigación en las ciencias sociales. En UPN, Universidad Pedagógica Nacional (Ed.), *La práctica investigativa en ciencias sociales* (pág. 33). Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO.

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/dcs-upn/20121130050742/estado.pdf>

León, M. (2013). Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". *Revista de Estudios Sociales*, nº 45:198-211.

<https://doi.org/10.7440/res45.2013.16>

Ley 11 de 1988. Por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico. 21 de enero de 1988. D.O. 38137.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. 41148.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. 46160.

Ley 18065. Trabajo doméstico. 5 de diciembre de 2006. D.O. 27133.

Ley 1595 de 2012. Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en

Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. 21 de diciembre de 2012. D.O. 48651.

Ley 1788 de 2016. Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. 04 de julio de 2016. D.O. 49927.

Ley 1819 de 2016. Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2016. D.O. 50101.

Ley 2450 de 2003. Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar. 09 de abril de 2003.

Ley 26063 de 2005. Recursos de la seguridad social. 9 de diciembre de 2005.

Ley 27896 de 2003. Ley de los trabajadores del hogar. 02 de junio de 2003.

Ley 8726 de 2009. Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. 02 de julio de 2009.

López, A. (20 de agosto de 2015). El riesgo de trabajar mucho. El mundo. Recuperado el 02 de octubre de 2021 de

<https://www.elmundo.es/salud/2015/08/20/55d4cc6ce2704edb2b8b458a.html>

Lozano Pastrana, J. C., y Mestra Hernández, D. R. (2018). *Reglamentación del trabajo doméstico en Colombia y su evolución normativa*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12905/4/2018_reglamentacio_trabajo_domestico.pdf

Martell Siles, L. (2015). *Cocina doméstica*. (1ª ed.). Ediciones Paraninfo.

<https://books.google.com.co/books?id=SefxCAAQBAJ&h>

MinTrabajoCol. (9 de junio de 2016). *Red nacional de formalización laboral* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=r5JgEdbAoI4>

Mebarak, M., De Castro, A., Salamanca, M., y Quintero, M. F. (2009). Salud mental: un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el Caribe*, N° 23: 83-112. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a06.pdf>

Muracciole, A. M. (2018). *Incidencia de las políticas sociales de transferencia de ingresos en las condiciones de trabajo de empleadas domésticas que trabajan en situaciones de informalidad en la Ciudad de Formosa. Periodo 2002- 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Córdoba]. <http://hdl.handle.net/11086/11079>

Ocampo, J. G., y Garzón, M. O. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal. *Revista Opinión Jurídica*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00183.pdf>

Órdenes Carvajal, C. (2016). *Servicio doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Chile].

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140254>

Organización Internacional de Trabajo: Convenio 189. Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. 2011.

Organización Internacional de Trabajo. (14 de junio de 2016). *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos: análisis de la situación 5 años desde la adopción del convenio num. 189*. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_497577/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo: Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019.

Organización Internacional de Trabajo (15 de junio de 2021). *Entre el 25 y el 50% de los trabajadores domésticos en América perdieron su empleo durante la pandemia de COVID-19*. <https://news.un.org/es/story/2021/06/1493302>

Paredes Molano, D. A., y Marín Rodríguez, J. *Manual de Buenas Prácticas para el Servicio Doméstico*. [Tesis de Posgrado, Universidad Distrital]. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/2905>

Pino Castillo, S., y Ponce Bravo, G. (2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Revista Fasecolda*, (175), 48-55. <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/555>

Portafolio. (09 de marzo de 2019). *El 96 % de los empleados domésticos en Colombia son Mujeres*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-96-de-los-empleados-domesticos-en-colombia-son-mujeres-527092>

Quintero Pérez, O. L. (2016). *Guía válida para el reconocimiento de los riesgos laborales asociados al servicio doméstico, de lavado y limpieza de pisos, baños, escaleras, lavado de ropas y cocción de alimento*. [Tesis de Posgrado, Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/337>

Real Decreto 1620. se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. 17 de noviembre de 2011.

Revista empresarial & laboral. (s.f). Sanciones por no afiliar a prestaciones legales de su empleado doméstico. Recuperado el 27 de octubre de 2021 de

<https://revistaempresarial.com/legislacion/sanciones-por-no-afiliar-a-prestaciones-legales-a-su-empleado-domestico/>

Ríos Velada, A. (2021). La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22213>

Rodríguez Mateus, J. D., Jiménez, L. M., Murcia Blanco, A., y Burbano Muñoz, A. (2018). *Análisis del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el servicio doméstico para un conjunto residencial ubicado en la localidad de Usaquén*. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO]. <https://hdl.handle.net/10656/9804>

Romero Torres, A. P., Quintero Rojas, C. E., y Santana León, M. C. (2019). *Factores sociodemográficos y riesgos laborales asociados con accidentes de trabajo en un grupo de empleados domésticos de la ciudad de Bogotá DC, 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/20414>

Salvador, S., y Cossani, P. (12 de junio de 2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del COVID-19*. OIT https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf

Sanz Sáez, C. (2021). La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

Stankova, T. (2021). Representaciones sociales y derechos laborales en el servicio doméstico: Una mirada desde las experiencias de trabajadoras y empleadoras en Bogotá y algunas

- notas periodísticas. [Tesis de Maestría, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano].
<http://hdl.handle.net/20.500.12010/20110>
- Suarez Riaño, L. L. (2020). *Diseño de enfoque multidimensional para promover la formalización laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá*. [Magister, Gobierno del Territorio y Gestión Pública]. <http://hdl.handle.net/10554/51087>
- Tizziani, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3732407>
- Torres, L. E. (2018). Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Núcleo básico de revistas científicas argentinas*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712019000100327&script=sci_abstract&tlng=pt
- Trujano, R. S., & Aguilar, A. A. M. (2017). Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num1/Vol20No1Art7.pdf>
- Tus abogados & contadores (s.f.). Indemnización por enfermedad laboral Colombia – 10 tips legales. *Blog*. <https://tusabogadosycontadores.co/blog/indemnizacion-enfermedad-laboral/>
- Universidad de las Americas Puebla (2005). *Capítulo 3 Metodología*.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/armida_r_a/capitulo3.pdf
- Valenzuela, M. E. y Velasco, J. (13 de diciembre de 2019). El trabajo doméstico remunerado en América Latina: avances y retos para la protección de una ocupación eminentemente

- femenina. *Blog Santiago OIT*. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_732327/lang--es/index.htm
- Vásquez Hidalgo, Isabel. (2016). Tipos de estudio y métodos de investigación. Gestipolis. <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Vásquez García, M. D. C. (2021). Percepción de la situación laboral de los trabajadores del hogar afiliados al sindicato de trabajadores (SINTTRAHOL) en el 2018. [Tesis de Posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5578>
- Velázquez Abarca, G. Y. (2018). *Trabajadoras y empleadoras: un estudio exploratorio de las condiciones laborales de las empleadas domésticas en la ciudad de Hermosillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Sonora]. <http://repositorioinstitucional.uson.mx/handle/unison/1187>
- Zambrano Mendieta, J. E. y Dueñas Zambrano, K. I. (21 de noviembre de 2016). El estado del arte en la investigación en las ciencias sociales. *Dominio de las ciencias*, <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/302>

12. Anexos

Anexo 1

Tabulación encuestas

Anexo 2

Encuesta formulario de Google

Encuesta de riesgos en empleadas del servicio doméstico

Esta encuesta se realiza con el objetivo de identificar las principales condiciones y los posibles efectos sobre la salud de las empleadas del servicio doméstico en Colombia.

Las respuestas serán utilizadas para trabajo de investigación, presentados mediante tesis y podrán ser expuestos en repositorio universitario.



likatellez@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Nacionalidad *

Si selecciona otro ¿Cuál es su nacionalidad?

Colombiana

Otro: _____

Ciudad de residencia actual *

Tu respuesta _____

Edad (solo escribir años) *

Tu respuesta _____

Tiene un contrato formal de trabajo *

Si

No

Afiliada a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) *

Si

No

¿Cuánto tiempo lleva dedicada a labores de servicio doméstico? *

Si selecciona otro corresponde a un tiempo inferior a dos años ¿Cuánto tiempo?

- 2 a 5 años
- 5 a 10 años
- Más de 10 años
- Otro: _____

Modalidad de trabajo *

- Trabajo por días
- Trabajo como interna
- Horario laboral fijo

¿Cuántas horas a diario dedica a las actividades de servicio doméstico? *

- De 2 a 4 horas
- De 4 a 6 horas
- Más de 8 horas

A continuación, se presentarán una serie situaciones a los cuales este posiblemente expuesta:

¿Durante las actividades de limpieza debe hacerlo arrodillada o de pie en posturas incómodas? *

- Si
- No

Realiza varias veces al día funciones como ¿limpieza manual (con trapos), barrer, trapear, encerar o brillar? *

- Si
- No

¿Considera que la cantidad de luz al realizar cada actividad puede llegar hacer poca o excesiva? *

- Si
- No

¿Le hacen entrega de elementos de protección, para sus labores ? *

	Si	No
Guantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapabocas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gafas protectoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gorro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zapatos Antideslizantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uniforme o delantal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿En el uso de productos de limpieza, debe hacerlo sin guantes u otro elemento protector? *

- Si
- No

¿Cree usted que está expuesta a caídas, tropezones, resbalones? *

- Sí
- No

¿Tiene contacto con materia fecal, orina, mascotas? *

- Sí
- No

Recibe beneficios para su buen desarrollo personal (apoyo a educación, capacitación, campañas de salud, actividades de recreación y culturales, crédito o prestamos) *

- Sí
- No

Si la respuesta anterior fue si ¿Cuál recibe?

Tu respuesta _____

¿Ha sufrido malos tratos por parte de sus empleadores? *

- Sí
- No

¿Cada cuánto tiene descansos? *

- Cada semana
- Cada quince días
- Cada mes
- No recibo descanso

Este descanso es remunerado (pagado) dentro de su salario *

- Si
- No
- No aplica porque no recibo descanso

¿Realiza controles médicos como mínimo cada año? *

- Si
- No

¿Ha sido diagnosticada con alguna enfermedad por el desarrollo de funciones del servicio doméstico? *

- Si
- No

¿Cuál?

Tu respuesta _____

Si tiene una observación adicional que quiera comentar relacionada con su actividad como empleada doméstica, por favor háganosla saber

Tu respuesta _____

Gracias por su tiempo y dedicación

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 3

Artículo sobre los riesgos a los que se encuentran expuestas las empleadas del servicio doméstico en Colombia.