



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

PLAN DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA

TEMA:

**PROYECTO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL
CENTRO DE FORMACION INTEGRAL PARA ASISTENTES
DOMESTICAS (CEFINAD S.A.)**

AUTOR:

ALEXANDER CRUZ TAPIA

Guayaquil, Noviembre de 2006

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
ESCUELA DE NEGOCIOS

**PLAN DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA**

TEMA:

**PROYECTO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL
CENTRO DE FORMACION INTEGRAL PARA ASISTENTES
DOMESTICAS (CEFINAD S.A.)**

AUTOR:

Alexander Patricio Cruz Tapia

DIRECTOR:

Msc. Humberto Mancero

Guayaquil, Noviembre de 2006

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Yo, Alexander Cruz Tapia declaro ser el autor exclusivo del presente proyecto. Todos los efectos académicos y legales que se desprendieren de la misma son de mi responsabilidad.

Alexander Cruz Tapia

CERTIFICACIÓN

Yo, Msc. Humberto Mancero, profesor de la Universidad del Pacífico-Escuela de Negocios y Economía como director de la presente Tesis de Grado; certifico que el señor Alexander Cruz Tapia, es el autor exclusivo del presente proyecto, la misma es auténtica, original e inédita.

Msc. Humberto Mancero

DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD

La Universidad del Pacífico – Escuela de Negocios se compromete a no difundir públicamente la información establecida en el presente documento “Creación del Centro Formación Integral para Asistentes Domésticas”, de auditoría de Alexander Cruz Tapia, en razón que este proyecto ha sido creado con información confidencial.

Tres copias de este documento quedarán en custodia de la Universidad del Pacífico, las mismas que podrán ser utilizadas para fines académicos y de investigación.

Por constancia de este compromiso firma,

Lcda. Mariana Pico

DECANA FACULTAD NEGOCIOS Y ECONOMÍA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la sabiduría para realizar este proyecto

A mi mamá, Alexandra Tapia Vera, por ser enseñarme todo lo que se y por su inmenso esfuerzo por hacer que crezca personal y profesionalmente día a día.

A mi abuelita María Luisa Vera, mis tías Angélica Tapia y Carolina Tapia por darme el apoyo necesario para poder llegar hasta donde estoy y por brindarme el cariño y soporte para seguir en mi carrera profesional.

A toda mi familia por simplemente estar ahí cuando los necesito mis tíos Luis Mario Roche, Terry Schutte y José Tapia Vera, mi tía Aracely Rodríguez, mi padrino Fernando Suraty, mi padrastro Luis Enrique Alvear y, a mis hermanos Luis Enrique, María Gabriela, y Carolina Paola Alvear Tapia.

A mi querida compañera y amiga Mónica Sanín Cepeda por ser la persona que me brindó su mano sin condiciones para ayudarme a culminar mi carrera profesional.

A todos mis amigos, panas y compañeros por siempre hacerme pasar momentos alegres y ayudarme a sacar el estrés del esfuerzo para terminar mi carrera.

A todos ustedes que son parte de mi vida muchísimas gracias.

DEDICATORIA

Este trabajo y todo mis esfuerzos se los dedico a mi madre, Alexandra Tapia Vera, quien ha dado todo por mi, todo para que yo llegue a ser grande y sea una persona de bien, correcta y un excelente ser humano.

Así mismo todo el desarrollo de mi carrera se lo debo a mi familia, a ellos les dedico este trabajo simplemente porque se lo merecen y porque sin su apoyo no hubiera podido cumplir mis metas.

INDICE

CREACIÓN DE UN CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA ASITENTES DOMÉSTICAS CEFINAD S.A.

	Pag.
Importancia y Justificación	1
Cuadro de Hipótesis	2
Introducción	3-4
Capítulo I: Resumen Ejecutivo	5
1.1 Objetivo y Propósito del Proyecto.....	6
1.2 Macroentorno	6-8
1.3 Problemática del Sector, nuestra Ventaja Competitiva	9
1.4 Mercados Objetivos, Domésticos e Internacionales	9-10
1.5 Información Macroeconómica del Mercado Estudiado.....	10-11
1.6 Tamaño y Potencial Crecimiento de la Empresa.....	12
Capítulo II: Constitución de la Empresa	13
2.1 Marco Legal.....	14
2.2. Características de la Sociedad.....	14
2.3 Propiedad Accionaria.....	14
Capítulo III: Descripción del Negocio	15
3.1 Historia del Negocio.....	16
3.2 Misión, Visión y Objetivos de la Empresa	16
3.2.1 Misión.....	16
3.2.2 Visión.....	17
3.2.3 Objetivos.....	17
3.3 Valores	18-19
3.4 Estructura de la Industria en General y del Negocio en Particular.....	19-24
3.5 Descripción del Producto.....	24-25
3.6 Análisis FODA	26-27
3.7 Análisis de PORTER	27-29
3.8 Análisis PEST	29-30
Capítulo IV: Equipo Gerencial	31
4.1 Estructura Organizacional Actual.....	32
4.2 Funciones	33
4.3 Experiencia previa de los Miembros del Equipo Gerencial.....	34
4.4 Cultura Empresarial.....	34
Capítulo V: Marco Legal para Regular Condiciones del Servicio Doméstico en el Ecuador	35
5.1 Ley del Código de Trabajo	36-38
Capítulo VI: Análisis de Mercado	39

6.1	Estudio Específico del Mercado.....	40-41
6.2	Identificación del Mercado Potencial y Empresarial.....	42
6.3	Descripción de las regiones, segmentos o nichos	42
6.4	Mercado Objetivo, Nichos y bloques de Compradores	43
6.5	Investigación de Mercado. Encuestas y Resultados.....	44-50
6.6	Análisis de la Competencia	50- 51
Capítulo VII: Estrategias del Mercado		52
7.1	Consideraciones Internacionales, Nacionales y locales.....	53
7.2	Estrategias de Producto, precio y estacionalidad.....	54
7.3	Matriz del Portafolio de Productos.....	55
7.4	Estrategias de Distribución, penetración y Venta.....	56
7.5	Estrategia Publicitaria de Comercialización.....	56-57
Capítulo VIII: Operaciones		58
8.1	Riesgos Internos	59
8.2	Riesgos Externos	59-60
8.3	Planes de Contingencia	60
8.4	Provisiones y Seguros	61
Capítulo IX: Estudio Financiero		62
9.1	Presupuesto e Inversiones.....	63
9.2	Proyección a cinco años.....	63
9.3	Análisis de Punto de Equilibrio.....	64-65
9.4	Flujo de Caja.....	66-67
9.5	Estado de Pérdidas y Ganancias.....	68-72
9.6	Balances	73-74
9.7	Tasa Interna de Retorno.....	73
Capítulo X: Análisis Financiero del Proyecto		75
10.1	Requerimientos de Capital.....	76
10.2	Razones Financieras basadas en las proyecciones anuales.....	76-79
10.3	Evaluación de Sensibilidad y Rentabilidad.....	79-82
Capítulo XI: Ecología y Medio Ambiente		83
11.1	Proceso, procedimiento e impacto que se siguió y culminó.....	84
Capítulo XII: Conclusiones		85-87
Capítulo XIII: Recomendaciones		88-89
Bibliografía		90
Anexos		91-103

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

La razón por la que se lleva a cabo este proyecto es con la finalidad de cambiar las condiciones del servicio doméstico para que las futuras generaciones lo realicen de forma más digna y sea valorado como un trabajo de servicio importante que está aportando indirectamente al desarrollo de cada país.

Se trata de profesionalizar el servicio doméstico para poder acceder a mejores condiciones laborales y así estas personas podrán tener mayores oportunidades de empleo. En Ecuador son miles las personas que realizan este trabajo y son miles los hogares que solicitan y necesitan de este servicio.

Para muchos padres y madres trabajadores no alcanza el tiempo para atender lo quehaceres domésticos y cuidar a sus infantes, de aquí nace la preocupación de preparar a la persona que estará a cargo de las diferentes actividades de nuestra casa.

CUADRO DE HIPÓTESIS

Se necesita comprobar que este tipo de negocio podría ser factible, además de que tratará de probar que capacitando a cada una de las trabajadoras en los aspectos más importantes de los quehaceres del hogar, estas personas podrán tener un trabajo más digno y mejor remunerado. Serán personas más competentes con mayor cultura de trabajo y a la vez el contratante o empleador recibirá un muy buen servicio, ya que tendrá una persona preparada ayudando en los quehaceres domésticos.

De esta manera este centro colaborará en la reducción de la tasa de desempleo, el cual es uno de los problemas más graves por los que pasa el Ecuador en estos instantes.

Se plantea una inversión de \$20.000 de la cual se buscará obtener utilidades apoyándonos en la cantidad de demanda de este servicio y al mismo tiempo se actúa con responsabilidad social empresarial para mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas y personas en general.

INTRODUCCION

Según INEC (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos), en Ecuador el 99% del trabajo doméstico es realizado por mujeres, sean estas jefes del hogar o solo empleadas, este servicio doméstico representa grandes desigualdades socioeconómicas para el sexo femenino y al mismo tiempo se tiene un descontento total de las los hogares que contratan a dichas trabajadoras debido a que no tienen las habilidades y preparación suficiente para ejercer los quehaceres domésticos.

Personas de muy pocos recursos eligen hacer esta actividad ya que es a la más fácil de recurrir y una de las mas demandadas en nuestro país. En muchos hogares de cada ciudad del país existe una trabajadora doméstica ya que el tiempo de jornada laboral no permite que los patrones del hogar puedan realizar estos quehaceres y cuidar a sus hijos, entonces nace la necesidad de una persona que realice estas labores.

Las trabajadoras domésticas provienen generalmente de población rural migratoria, frecuentemente campesinas, jóvenes, y de etnias indígenas y afro americanas. Los principales problemas de estas trabajadoras son la discriminación, la explotación y la falta de leyes que mencionen claramente los derechos de las asistentes del hogar. Se considera que es el sector laboral menos tomado en cuenta por las autoridades, por lo que en el caso de que existan las leyes, estas no se hacen cumplir.

Estas trabajadoras acceden a remuneraciones que oscilan entre 80 - 120 dólares, salario con el que no se puede mantener un hogar ni vivir con dignidad. Pero lo que es aun peor es que muchas de ellas trabajan más de 8 horas diarias incluso el famoso contrato "puertas adentro", en donde el empleador tiene disponibilidad de la trabajadora a todo momento.

También existe el trabajo doméstico de niños, lo cual se está buscando eliminar debido al nivel de explotación laboral de infantes que se da por el nivel de pobreza de la economía ecuatoriana.

Las políticas y los presupuestos públicos nacionales, regionales y locales se elaboran, por lo general, sin tomar en cuenta este campo de trabajo. El trabajo doméstico no aparece en las cuentas nacionales, lo cual hace desconocer la importante contribución que esta actividad brinda a la economía.

CAPITULO I

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1 OBJETIVO Y PROPOSITO DEL PROYECTO

El objetivo general del proyecto es crear un centro de capacitación de trabajadoras domésticas para que este sector tenga mayor oportunidad laboral y que el empleador reciba un mejor servicio en los quehaceres del hogar. De esta forma las asistentes domésticas de nuestro país estarían preparadas para realizar las diferentes actividades que se exigen al estar encargada de una casa y pueden brindar un mejor servicio.

El centro de capacitación estará conformado por profesionales en la rama de servicios de limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de prendas y cuidado de niños. Además estarán profesionales psicólogos y de primeros auxilios y el propio equipo directivo con sus asistentes por departamento.

1.2 MACROENTORNO

Desde que se instauró la dolarización el país se ha ido estabilizando económicamente poco a poco contando con una población económicamente activa de 5'440.000 habitantes y un producto interno bruto que bordea los \$31000 millones, crece a un ritmo del 3.5%. El último año 2005 cursamos por una inflación de 3.5%, las transacciones bancarias y créditos mejoraron un poco con tasas activas y pasivas de 8.29 y 4.26, respectivamente. (Fuente INEC Boletines Febrero 2006)

El sector petrolero tiene una importancia fundamental para el Ecuador. En estos últimos años el petróleo crudo y sus derivados representaron casi un 10% del PIB, más del 40% de las exportaciones totales y poco menos de una cuarta del ingreso fiscal. (Fuente Banco Central del Ecuador)

La situación política del país reencuentra tensa ya que estamos en año de elecciones y todos estamos a la expectativa de las nuevas políticas que implemente el nuevo gobierno.

Mediante este estudio se reconocerá que el mercado doméstico es una gran parte de la economía de nuestro país debido a que miles de ecuatorianas realizan dicha actividad. También se podrá apreciar que este mercado representa un importante porcentaje dentro del Producto Interno Bruto, porcentaje al cual el Estado no le brinda la importancia que se merece.

Año	Tasa Desempleo
2000	10,3
2001	10,4
2002	8,6
2003	9,8
2004	11
2005	10,7

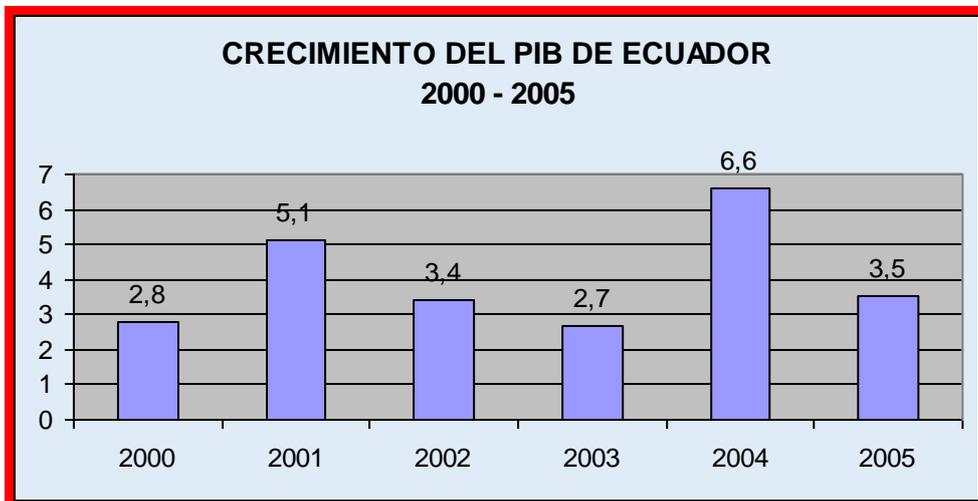
Fuente: INEC – Febrero de 2006

Año	Tasa Subempleo
2000	49,9
2001	34,9
2002	30,7
2003	45,8
2004	42,7
2005	49,2

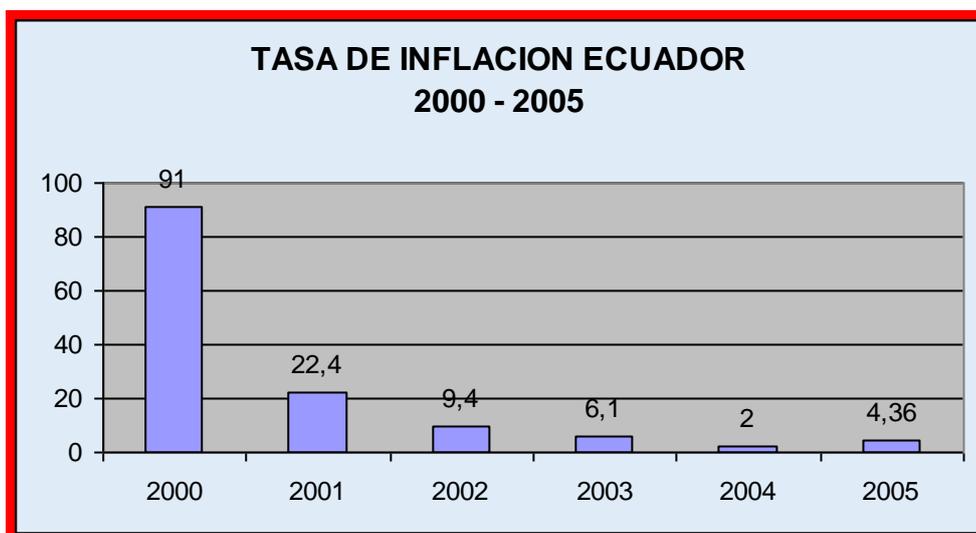
Fuente: INEC – Febrero de 2006

Año	PEA (habitantes)
2001	4'931.000
2002	5'054.000
2003	5'180.000
2004	5'308.000
2005	5'440.000

Fuente: INEC – Febrero de 2006



Fuente: Boletines del BCE – Pagina de Internet – www.bce.fin.ec



Fuente: INEC boletines de Febrero de 2006

1.3 PROBLEMÁTICA DEL SECTOR, NUESTRA VENTAJA COMPETITIVA

El estudio de las empleadas domésticas ha sido siempre difícil de situar en contexto teórico. Ciertamente, ellas son informales en el sentido de que, en su gran mayoría, las relaciones laborales en las cuales se insertan no responden a un marco legal. Además las empleadas domésticas no son micro-empresarias, nunca acumularán con fines productivos, ni crearán empleos; es así como esta actividad es asignada por muchos autores al segmento de baja escala de la economía informal.

Como generalmente las personas que trabajan de asistentes domésticas son de bajos recursos económicos y de poca cultura en el hogar, lo que se desea es tener una trabajadora doméstica útil, ágil y con educación, es decir, que sea profesional en lo que hace. Así podrá exigir una mayor remuneración y alcanzar un trabajo más digno.

Este programa supone importantes ventajas frente a otras vías de contratación del servicio doméstico. Cabe destacar que las participantes tienen experiencia previa en el sector y a la vez reciben una formación específica para este campo o tipo de trabajo y que desde el momento de la incorporación, la relación laboral se encuentra en un ámbito de completa legalidad

1.4 MERCADOS OBJETIVOS, DOMÉSTICOS E INTERNACIONALES

Para este proyecto el centro de capacitación solo se creará en la ciudad de Guayaquil como método de prueba, ya que sería un negocio nuevo en esta ciudad y habría que analizar los resultados que brinda en un determinado tiempo. El presente estudio se realizará para los primeros cinco años.

Como el costo del servicio sería mayor, el mercado principal al que se dirige este centro es al de los hogares de estatus alto, medio alto y medio. Pero las asistentes

tendrían el respaldo de este centro de capacitación y esto a su vez brinda mayor seguridad y garantía al empleador, lo cual es una vía atractiva para el cliente.

1.5 INFORMACIÓN MACROECONÓMICA DEL MERCADO ESTUDIADO

Existe un estimado de que los hogares privados con servicio doméstico representan un consumo de alrededor de \$47'000.000 del total del producto interno bruto ecuatoriano. Pero no disponemos de mucha información oficial de este sector de la economía sobre trabajadores de los Servicios Domésticos., todo esto debido a que un sector poco tomado en cuenta por el gobierno y las instituciones que brindan estadísticas.

PRODUCTO INTERNO BRUTO POR ACTIVIDADES PRINCIPALES

(En millones de dólares)

AÑOS	1998	1999	2000	2001	2002	2003
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA	2.306	1.653	1.465	1.647	1.917	2.070
PEZCA	901	3.00	2.26	2.43	2.76	2.98
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	977	2.062	3.429	2.589	2.845	3.197
INDUSTRIA MANUFACTURERA	2.910	2.357	2.169	2.466	2.662	2.859
ELECTRICIDAD Y AGUA	323	2.30	1.69	3.52	4.33	4.92
CONSTRUCCIÓN	1.271	8.93	1.126	1.501	1.914	2.105
COMERCIO	3.328	2.376	2.483	2.893	3.378	3.661
HOTELES Y RESTAURANTES	341	1.75	1.98	4.24	4.75	5.19
INTERMEDIACION FINANCIERA	724	2.45	3.01	5.84	6.75	7.41
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	2.299	1.825	1.719	3.370	3.775	4.188
ACTIVIDADES INMOVILIARIAS Y EMPRESARIA	2.763	1.638	1.003	1.546	1.858	2.119
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1.523	1.165	8.34	1.133	1.369	1.608
ENSEÑANZA	1.144	7.78	5.35	9.04	1.114	1.249
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	693	3.70	2.60	4.01	4.62	5.16
SERVICIOS COMUNITARIOS Y SOCIALES	195	1.37	1.15	1.52	1.77	2.08
HOGARES , PRIVADOS CON SERV. DOMÉSTICO	72	46	28	37	43	47

Fuente: Pagina de Internet del IESS – www.iess.gov.ec

En el Ecuador la tasa de analfabetismo global de la población mayor de 15 años en el 2001 fue de 9%, indicador que presenta diferencias entre hombres y mujeres: 10,3% y 7,7%, respectivamente, teniendo las mujeres rurales un alto índice de

analfabetismo 18,1% frente a los hombres 12,8%. En 2003 el trabajo en la agricultura, ganadería y caza empleaba al 65,7% de la población femenina rural económicamente activa y al 71,7% de los hombres. La escolaridad de las personas de 24 años y más para el 2001 fue de 7,3 años, en la población rural fue de 4,9 años, las mujeres alcanzaron 4,6 años y los hombres 5,1 años, mientras la población urbana llegó a 8,7 años.

Las mujeres del campo están en una mayor variedad de ámbitos de trabajo que los hombres. Para el 2003 el porcentaje de las mujeres del campo que trabaja fuera de la agricultura es mayor al de hombres: 34,34% y 28,3% respectivamente; las otras ramas de actividad importantes incluyen el comercio (10,1%), los servicios comunitarios y personales (2,6%), la manufactura (7,6%), hoteles y restaurantes (2,6%), enseñanza 2,8% y servicio doméstico (5,5%).

En el año 2000 emigraron 121.112 personas, de las cuales 36.495 provenían del campo y 47.136 eran mujeres. En cuanto a la migración interna del campo a la ciudad la mayor parte de las mujeres que migran de este sector es por razones de matrimonio 19,3% y por trabajo 9,4%¹⁰, la mayoría de ellas se convierte en empleadas domésticas o trabajadoras informales, debido a que suelen tener poca instrucción y/o experiencia en el empleo para mantenerse en su nueva situación en los centros urbanos.

Uno de los elementos que caracteriza el sector de empleadas del hogar es la importante presencia de empleadas ecuatorianas en el extranjero. La mayoría de mujeres se van a realizar el servicio doméstico al exterior en países como Italia y España. De las empleadas de origen iberoamericano, el 70,2% que trabajan en países como España proceden de Ecuador.

Fuente: INEC – Sistema integrado de encuestas de hogares Nov-2003

1.6 TAMAÑO Y POTENCIAL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA

Este centro será como una empresa pequeña que posee gran potencial de crecimiento debido a que ofrece un valor agregado importante a las personas que son

contratadas para realizar las tareas del hogar. El personal para realizar el servicio doméstico es muy demandado en el Ecuador y especialmente en la ciudad de Guayaquil. Se aspira a optimizar la eficiencia en este tipo de trabajo para obtener gran cobertura clientes y lograr posicionarnos en el mercado.

Se pretende capacitar a una asistente doméstica en un tiempo de 2 meses y después el mismo centro se encargará de ubicarla en su lugar de trabajo. Este el tiempo máximo para que una persona obtenga las habilidades necesarias para brindar muy buen servicio a quienes lo demandan. El centro estima capacitar entre 8 - 10 asistentes domésticas por cada período antes mencionado.

CAPÍTULO II

2. CONSTITUCION DE LA EMPRESA

2.1 MARCO LEGAL

Al momento de constituir la empresa o centro de capacitación, su razón social es **CEFINAD S.A. Centro de Formación Integral para Asistentes Domesticas SA**

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD

Esta sociedad anónima sería de capital abierto, para a futuro contar con nuevos inversionistas, que aporten infraestructura física para ser más competitivos, a nivel nacional, a través de la creación de redes de extensión de servicios en las principales ciudades del país como Quito y Cuenca.

2.3 PROPIEDAD ACCIONARIA

El 96% de las acciones pertenecerían me pertenecerán por ser el mentalizador de este proyecto innovado. El 4% repartido entre mis familia directa, que avalan la idea.

No.	Nombre Accionista	No. de Acciones	Valor Unitario	Valor del CSP	% de Participación
1	Alexander Cruz	96	\$100	\$19,200	96%
2	Alexandra Tapia	2	\$100	\$400	2%
3	Angélica Tapia	1	\$100	\$200	1%
4	Carolina Tapia	1	\$100	\$200	1%
				\$20000	100%

CAPITULO III

3. DESCRIPCION DEL NEGOCIO

3.1 HISTORIA DEL NEGOCIO

Desde el año 2000 existe la tendencia internacional de países como México de querer capacitar a las personas de este campo laboral y mejorar este servicio que esta deteriorado por la despreocupación e indiferencia de los gobiernos y las mismas instituciones de derechos humanos, que no han avanzado lo suficiente en dignificar el trabajo y la capacitación de este sector que por ser el mas pobre, esta cercano a la condición de miseria y baja educación,

Podemos mencionar que crear este centro de capacitación es una idea que nació hace 2 años, en el 2004, mediante el análisis de lo ineficientes que son casi todas las asistentes domésticas y la necesidad del empleador de tenerlas en la casa para que realicen los quehaceres del hogar, con índices de calidad de servicio, además de contar con valores éticos y morales que les permitan ser personas de confianza dentro de la unidad familiar en donde son incorporadas.

3.2 MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA

3.2.1 MISIÓN

Capacitar y mantener al personal efectivo para realizar las labores y tareas domésticas de los hogares en la ciudad de Guayaquil con el fin de formarlas integralmente, en lo profesional y valores humanos, para trabajar en el país y el extranjero o cambiarse al sector turístico, de alimentos y bebidas u hospitalarios, según su experiencia y capacitación.

3.2.2 VISIÓN

Convertirnos en los aliados estratégicos de las familias que buscan contratar personal confiable y profesionalmente capacitado, siendo los líderes y pioneros en este servicio en los próximos cinco años.

3.2.3 OBJETIVOS

Generales

- Ser una empresa rentable, eficiente legalmente constituida

Específicos

- Ofrecer personal calificado a las familias que buscan nuestros servicios.
- Satisfacer la demanda insatisfecha de personal calificado por que en la actualidad solo existente como personal no calificado. Que en la practica no saben hacer casi cada, debido a su falta de educación, modales, higiene y en algunos casos valores morales.

- Capacitar personal en distintas habilidades del ámbito doméstico, con proyección a otras áreas como Los Servicios de Alimentos y bebidas y hospitalarios
- Se busca dignificar el trabajo doméstico con mejor remuneración, mayores oportunidades de empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos y laborales.
- Certificar su competencia laboral, profesionalmente con el aval del ministerio del Trabajo y Bienestar Social o educación,

3.3 VALORES

Responsabilidad

Tener un personal totalmente capacitado para ejercer las funciones de las tareas en la casa y que sepa cumplir a cabalidad lo que le corresponde y se le exige.

Honestidad

Brindar mayor seguridad al cliente sobre la decisión de tener una persona extraña que realice las labores domésticas, y este centro sea reconocido por mantener un personal honesto, limpio y trabajador.

Puntualidad

Los miembros y asistentes domesticas de este centro serán puntuales tanto para las actividades del centro como para los hogares donde laborarán. De esta forma siempre estar a tiempo donde a uno lo necesitan.

Fidelidad

Siempre ejecutar el trabajo en el tiempo y momento preciso cuando es requerido.

Competencias Laborales

Trato amable y cordial

Las asistentes y el personal del centro de capacitación tendrán un comportamiento excelente como parte esencial de lo que es servicio al cliente, serán personas de conducta muy cortés y brindarán un mejor trato de forma personal y laboral.

Trabajo en equipo

Los miembros de este centro tanto las asistentes que serán colocadas en los diferentes hogares como el personal administrativo del mismo trabajen en conjunto con un el fin de lograr mayor cultura organizacional en este campo laboral.

Manejo de equipos de limpieza y aseo

El personal tendrá total conocimiento de los diferentes productos para manejar correctamente los servicios generales de limpieza. Durante la capacitación practicarán y obtendrán experiencia con esta clase de productos.

Polifuncional

Otro de los valores agregados que brinda este centro al capacitar a las asistentes se basa en estas personas sean polifuncionales y que sepan desarrollar varias actividades a la vez correcta y ordenadamente.

3.4 ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA EN GENERAL Y DEL NEGOCIO EN PARTICULAR

El requerimiento de tener una asistente doméstica en el hogar nace por dos vías:

- a) La necesidad y comodidad de las familias de la clase alta que están acostumbradas a que les sirvan en todo lo relacionado al mantenimiento del hogar.
- b) La necesidad de las familias de la clase media que trabajan, matrimonios recién formados o adultos mayores que requieren de apoyo en los quehaceres del hogar.

En nuestro país la mayoría de hogares que poseen este servicio es por necesidad debido a que los jefes del hogar tienen que cumplir con sus horarios laborales y no tienen el tiempo para realizar las labores domésticas o brindar el cuidado necesario a los niños o ancianos que dependen de ellos y el mantenimiento de los hogares

Es importante focalizar que el sujeto de nuestro trabajo esta orientado a las empleadas domesticas (Sexo femenino) que son la mayoría que se dedican a este labor, siendo los varones un bajo porcentaje minoritario y que trabajan en el sector de alimentos y bebidas en mayor porcentaje

Para dar cobertura en el aspecto formativo de las asistentes domésticas, el centro tiene definido trabajar en dos campos:

Formación Técnica o Competencias laborales:

Mediante cursos de formación de duración de 2 meses intensivos de lunes a sábados en jornadas de 3 horas diarias de duración las asistentes podrán obtener conocimientos técnicos sobre la organización doméstica. Las asistentes tendrán que completar un curso de 144 horas en las 8 semanas de preparación. Se estima lograr obtener unas 41 asistentes domesticas capacitadas en el primer año de funcionamiento.

Los contenidos fundamentales a desarrollarse en los módulos formativos siguientes:

1. Manejo de Equipos

- Conocimiento de materiales y productos de limpieza y aseo
- Conocimiento de aparatos eléctricos para cocina y limpieza del hogar
- Práctica con productos, materiales y aparatos

2. Servicios Generales de Limpieza

- Limpieza y mantenimiento habitaciones
- Barrido y fregado de pisos, hacer camas
- Limpieza de cocinas
- Limpieza de Baños
- Limpieza de lámparas de tumbado y cielo raso
- Mantenimiento de la casa (Cambio de focos, Encendido de la bomba de agua, tanque de presión, control del llenado de cisterna, calentador de agua, reguladores de gas, regar el jardín, fumigación de insectos caseros, cuidado de mascotas domesticas, etc.)
- Diferenciación ecológica y segura de la basura y desechos del hogar (tacho rojo, verde y negro)

3. Preparación de alimentos

- Cocina de Alimentación para diario, dieta, criolla y ciertos platos gourmet
- Formas de Nutrición
- Alimentación de personas dependientes

4. Cuidados de personas dependientes

- Cuidado de ancianos
- Administrar suero, inyecciones, instrucciones medicas, tomar presión, medir la insulina
- Cuidado de discapacitados
- Cuidado de enfermos
- Cuidado de lactantes y aseo
- Cuidado de niños de hasta 8 años y aseo

5. Lavado y planchado de prendas

- Planchado de prendas
- Planchado de tejidos especiales
- Lavado de prendas por color
- Lavados especiales
- Uso de jabones y detergentes, suavizantes, almidón, desmanches

6. Normas de Prevención de accidentes y seguridad integral

- Primeros auxilios
- Números de emergencia,
- Vigilancia de sospechosos
- No dar información a extraños por parte de niños y empleadas domesticas
- Cumplir con las seguridades propias de la casa o ciudadela
- No atender a extraños sin cita previa

7. Protocolo y relaciones humanas

- Comportamiento y trato doméstico con patrones y visitantes
- Uso, manejo y colocación de comedor
- Uso, manejo y colocación de cubiertos
- Higiene en el trabajo doméstico

- Recepción y toma de mensajes y comunicación con sus patrones

Formación Socio-cultural

- Ciudadanía y derechos humanos
- Aspectos generales y específicos a los derechos laborales del servicio y trabajo doméstico
- Prevención de riesgos laborales, Para evitar accidentes y conducta de los patrones
- Comportamiento laboral y conducta profesional

Al terminar la capacitación se pretende facilitar la incorporación efectiva a los puestos de trabajo u hogares donde las nuevas asistentes podrán desarrollar las habilidades aprendidas y por lo cual accederán a una mejor remuneración con los beneficios laborales de una empresa normal como ser pagadas los días respectivos y estar afiliadas al seguro social.

Los profesionales en limpieza que capacitarán a las asistentes serán personas que trabajen en cargos altos de hoteles quienes están especializados y tienen la experiencia para enseñar correctamente lo que corresponde con el aseo, mantenimiento y limpieza de habitaciones, salas, patios, planchado, lavado, utilización de productos de limpieza, entre otras actividades domésticas. Para el cuidado de bebés las charlas de capacitación la dictarán pediatras que determinen todas las necesidades de un niño y las formas de trato al menor. En lo que respecta al cuidado anciano y discapacitado serán doctores especializados en los cuidados a estas personas dependientes. Para la preparación de alimentos los profesores serán los mejores graduados en las escuelas de chef y cocina para que enseñen la preparación de variedad de platos de comida y bebidas, y para cultivar el aseo al preparar alimentos.

Existirá un psicólogo que tratará a las pacientes para determinar las personalidades de nuestras asistentes y personal del cuerpo de bomberos, defensa civil o policía nacional para enseñar primeros auxilios y prevención de accidentes o robos.

El contratante o empleador realizará las negociaciones directamente con el centro. donde tendrá las respectivas facilidades de pago con tarjetas de crédito si lo desea o cancelará normalmente el servicio al contado o en cheque.

Las asistentes no tendrán que pagar la capacitación, por que este costo esta incorporado en los honorarios que percibe nuestra empresa, De los ingresos facturados el 65% del cobro será para la asistente y el 35% se quedará en el centro, de esta forma obtendrán mejor remuneración y la empresa generará sus ingresos.

Además los hogares ya no tendrán que afiliarse a las empleadas domesticas por cuenta propia sino que nuestra empresa les incluye el servicio de la tercerización como un valor agregado extra, además todas las prestaciones sociales de ley son cubiertas por nuestra empresa, incluida la liquidación de haber en caso de finalización de la relación laboral.

Los empleadores que ya tuvieran empleadas domésticas y desean capacitarlas en sus tiempos libres, ellas recibirán capacitaciones de mínimo 17 horas mensuales. Esta preparación llevará mucho más tiempo y será más complicada para poder obtener una asistente doméstica eficiente.

También existirán como parte del staff del centro, asistentes totalmente capacitadas que brindaran el servicio de asistentes domesticas especializadas por horas; de esta forma las alumnas que no han sido colocadas todavía, tendrán la posibilidad de generar ingresos temporales hasta que se las ayude en su colocación definitiva.

Para poder realizar trabajos por horas se establece que mínimo sea por jornadas de 4 horas para que sea sustentable el servicio para las partes. Estas asistentes trabajaran mínimos unas 40 horas al mes. Por ejemplo, personas que en las noches deseen salir a alguna reunión y no tengan quien cuide a sus hijos podrán recibir este servicio.

3.5 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO

La empresa ofertará en la primera fase solo 3 productos básicos:

1.0 Asistente Domestica – colocada permanente:

El centro ofrecerá un personal capacitado en los servicios generales de limpieza, servicios de lavado y planchado de prendas, servicios generales de alimentación y preparación de alimentos y en el cuidado especial de niños.

Además de recibir clases sobre primeros auxilios y aspectos de formación profesional y sociocultural sobre este campo laboral. Estas clases serán charlas educativas para mejorar la calidad de persona, los conocimientos de cultura general y charlas psicológicas para obtener una excelente calidad de personal laborando en los hogares de la ciudad.

Como servicio complementario los clientes – hogares, recibirán el servicio mercerizado para manejar la independencia laboral que es protegida por nuestra empresa para beneficiar a los patronos y colaboradores.

2.0 Capacitación de asistente domesticas que están laborando

Existen los hogares que ya poseen asistentes domésticas y pueden requerir de que esta sea capacitada en nuestro centro, una vez que esta persona termine entrenamiento, también podrá el patrono optar por la modalidad de la tercerización si así lo desea; esta modalidad requerirá de otro horario y extensión de estudio para efecto de cumplir con el plan de entrenamiento a través de reunir un grupo nimio de 10 alumna para dictar el seminario.

3.0 Servicio de Asistentes domesticas por horas

El centro tendrá personal capacitado a disposición para cuando existan clientes que solo deseen este servicio por pocas horas al día y a la semana. Estas asistentes se

estarán preparando junto con las que trabajaran a tiempo completo, pero se las mantendrá como parte del staff para atender estas situaciones especiales y así poder abastecer a este tipo de mercado que lo consideramos virgen en el Ecuador y es una de las modalidades de trabajo temporal mas demanda por los hogares de las sociedades desarrolladas donde la clase media es mayoritaria y no cuentan con servicios domésticos de planta permanentemente.

Estas asistentes llegaran a los hogares en un carro de la empresa para que el cliente pueda distinguir el servicio que ofrecemos con mayor seguridad.

3.6 ANÁLISIS FODA

Fortalezas

Las asistentes domésticas de este centro estarán totalmente capacitadas y podrán ofrecer un servicio mejor y eficiente en cada uno de los hogares.

El centro es idea innovadora para satisfacer una gran necesidad en los hogares del país de las clases media y alta.

Oportunidades

Hacer contratos a largo plazo con los hogares que necesitan de nuestros servicios (producto 1.0).

Debilidades

El precio de este servicio hay que ajustarlo al nivel de vida de los ecuatorianos, este debería ser mayor pero es necesario mantenerlo bajo porque de lo contrario no habría demanda.

Es un negocio rentable a largo plazo y demora en generar grandes utilidades.

Es un negocio nuevo.

Amenazas

Los empleadores o jefes del hogar distinguan a este servicio como muy costoso por encontrarnos en un país pobre y de bajo nivel salarial.

Las asistentes una vez cumplido su contrato y totalmente capacitadas decidan retirarse de la empresa por alguna razón. (Cambio de sector económico, migración, negocio propio, matrimonio, etc.)

Los precios de los instrumentos de uso doméstico aumenten ya que se los utiliza para capacitar a las asistentes.

3.7 ANÁLISIS DE PORTER

Competidores Potenciales (Barreras Entrada y Salida)

Barreras de Entrada:

Siendo este un negocio innovador y totalmente nuevo en el país no hay competidores potenciales. Este va a ser el primer centro de capacitación de asistentes domesticas en la ciudad de Guayaquil. A futuro identificamos como competidores a las instituciones del gobierno, ONGs y fundaciones privadas deseen programar esta capacitación.

Una de las barreras para entrar se debe a que es un negocio nuevo y hay que hacerse conocido en el mercado, y ganar la confianza de los distintos agentes que participan (Hogares y Empleadas Domesticas)

Es fácil ingresar a este negocio, sin embargo la mayor barrera esta en la disposición de trabajar en este sector donde esta casi todo por hacer y las ganancias son bajas en el corto y mediano plazo,

Barreras de salida:

La inversión del proyecto es de \$20.000,00 la infraestructura la podremos reconvertir para la capacitación del sector de Turismo, Alimentos, Bebidas y diversión, que en la actualidad tienen gran demanda.

Intensidad de Rivalidad Industrial

Para este negocio no se registra ninguna rivalidad por que no existe competencia directa ya que no hay ningún centro en la ciudad de Guayaquil que capacite a las empleadas domésticas

Existen agencias colocadoras de empleadas domesticas piratas que las explotan y no garantizan el servicio a nadie, además hay algunas iniciativas privadas de iglesias que ayudan en la búsqueda de empleo, como los Mormones, Evangelistas que hacen cierta labor comunitaria en sus congregaciones en este campo de ayudar a conseguir empleo en varias áreas.

Poder de Negociación del Comprador

Nuestros clientes tienen la posibilidad de elegir el tipo de servicio que deseen y de acuerdo a eso se arregla el precio. Las asistentes estarán capacitadas en varios aspectos (Polifuncionales), lavado y planchado, preparación de alimentos, limpieza y cuidado de personas dependientes, es decir, el cliente puede elegir el tipo de servicio que desea o si quiere todo el paquete y de allí se renegociaran los honorarios y los horarios de trabajo.

Siempre el Comprador tendrá la ventaja al tratarse de un negocio nuevo en el que necesitamos ganar la confianza y mantenernos por lo menos 18 meses en el mercado para aspirar a crecer más agresivamente.

Poder de Negociación de Proveedores

Nuestro principal insumo en este proceso esta formado por las candidatas que encontremos dentro de la comunidad que estén dispuestas a trabajar como asistentes domesticas y aceptar las políticas de nuestro centro de capacitación, y modelo de trabajo, donde nuestra búsqueda se concentrara en las agrupaciones religiosas organizas, personas del sector rural y urbano marginal que tengan deseos de hacer una profesión digna fundamentada en valores y competencias que las califiquen como especialistas en este ramo.

Sustitutos

Para este centro que ofrece este servicio no existen sustitutos directos, pero las personas que por su propia cuenta se han preparado o especializado en algún tipo de actividad doméstica podrían ser el reemplazo de las nuevas asistentes domésticas que propone el centro de capacitación, **“los sustitutos indirectos serán siempre las personas que no saben hacer casi nada y están desempleadas”**

3.8 ANÁLISIS PEST

Político

Se necesitan reivindicaciones sobre leyes específicas que se incluyan en los Códigos de Trabajo con cláusulas para el contrato de trabajo, salario mínimo, duración de la jornada de trabajo, días de vacaciones, protección a la mujer embarazada (con licencia de maternidad) y no discriminación racial y de la tercera edad.

El gobierno juega un importante papel en la búsqueda de dignificar el servicio doméstico ya que este sector está totalmente olvidado pero sin embargo es una de las principales fuentes de ingresos de muchas ecuatorianas e inclusive de familias enteras.

Es preocupación del Estado velar por mejores condiciones de vida de este gran número de trabajadoras ya que en el Ecuador se maneja una economía social de mercado e igualdad de derechos sin discriminaciones sociales, tal como lo declara el artículo No. 1 de nuestra constitución de la república, en donde se respeta hasta el libre culto de las personas, sin embargo de la ley a la realidad hay mucho por regular y controlar y este debe ser uno de los sectores donde más injusticias se pueden apreciar.

Económico

Este sector está muy restringido en sus salarios que se consideran de los más bajos según el propio código del trabajo, que fija una absoluta desigualdad y falta de

equidad en la calidad de vida de este sector que esta condenado a la miseria por siempre.

Social

Siendo el trabajo doméstico remunerado una de las principales ocupaciones de las mujeres con actividad productiva, la ley no define exactamente los derechos laborales en forma amplia de este servicio y ni mucho menos exige el cumplimiento de los mismos, por lo que siempre se observa por la prensa y la TV, casos de abusos, explotación y maltrato físico y psicológico, llegando casi a condiciones de esclavismo, como el triste y celebre caso de la Chica manabita que fue flagelada por sus patronos siendo empleada domestica en la casa en donde labora en la Cdla. Las Acacias del sur de Guayaquil.

Tecnología

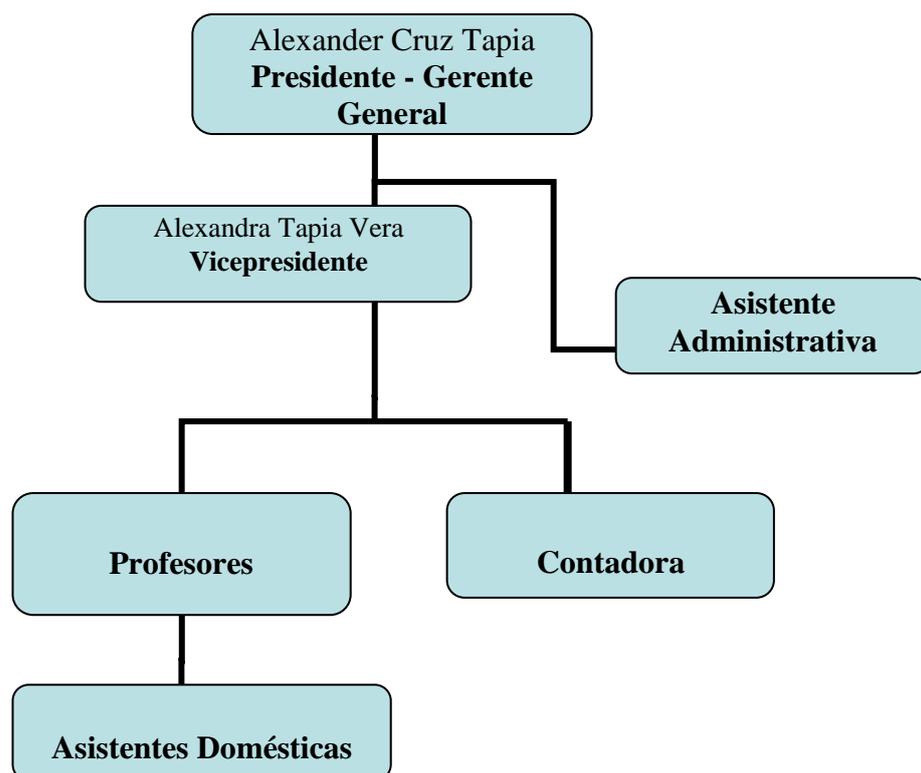
Siendo la clase media y alta la usuaria de este servicio, obliga a que las empleadas domesticas aprendan el uso de electrodoméstico y equipos de limpieza, mas el uso de algunos equipos de la tecnología actual, como el uso de Teléfonos celulares, micro-ondas, control remotos, etc.

CAPÍTULO IV

4. EQUIPO GERENCIAL

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ACTUAL

El centro comenzará con 8 miembros que conforman su personal total, entre los cuales se encuentran 4 profesores, una asistente administrativa, la contadora y el presidente – gerente general. Los detalles de la estructura de la organización están en el siguiente organigrama:



4.2 FUNCIONES

Presidente – Gerente General

Dirige a toda la organización y controla la empresa, es responsable de la gerencia general porque concentra todas las tareas básicas, y proyecta el negocio en el largo plazo.

Vicepresidente

Reemplaza al presidente en su ausencia y supervisa a los jefes de los departamentos, como soporte al Presidente de la misma.

Profesores

Tiene la obligación de capacitar a las asistentes en cada una de las áreas y supervisa el trabajo que realizan las asistentes domésticas.

Asistente Administrativa

Coordina los pedidos del servicio y realiza la gestión para colocar a las asistentes en los lugares de trabajo. Además organiza los documentos de la empresa.

Jefe de Contabilidad

La contabilidad de la empresa la maneja una profesional en contaduría pública y tiene la obligación de tener al día los Estados Financieros de la empresa como balances, estado de pérdidas y ganancias, flujos de efectivo, y las obligaciones laborales y tributarias correspondientes.

Asistentes Domésticas

Las personas a capacitarse en el centro para luego ser colocadas en los hogares donde realizaran los quehaceres domésticos.

4.3 EXPERIENCIA PREVIA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO GERENCIAL

El personal que comanda esta empresa es el creador de esta nueva idea de negocio por lo cual esta empapándose de toda la información que sea de importancia para este tipo de actividad y así poder tomar decisiones a tiempo con el fin de evitar los problemas en el mercado.

Además siempre están preparados para planificar las soluciones estratégicas de cualquier percance que se pueda presentar al ofrecer este servicio y al capacitar a las asistentes.

4.4 CULTURA EMPRESARIAL

El liderazgo de la compañía está concentrado en el Presidente – Gerente General, quien decide y aprueba todas las regulaciones de la empresa. Para el centro lo más importante es mantener políticas basadas en cumplir con una capacitación eficiente de las asistentes para poder obtener una optima satisfacción de nuestros clientes.

El personal se basará en el trabajo de equipo para permitir un buen desarrollo empresarial y brindar el mejor de los servicios. Así mismo todo el personal goza de la confianza de los directivos y tienen el apoyo necesario para conseguir los objetivos previstos. La gerencia mantiene relación directa y constante con los clientes, y a la vez esta abierta a cualquier sugerencia que se realice.

CAPÍTULO V

5. MARCO LEGAL PARA REGULAR CONDICIONES DEL SERVICIO DOMESTICO EN EL ECUADOR

5.1 CODIGO DE TRABAJO

La ley que establece los derechos de las personas que realizan el servicio domestico contiene lo siguiente:

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Art. 263.- Clasificación.- No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Art. 264.- Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado.; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato,

previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

Art. 265.- Cesación del servicio.- Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

Art. 266.- No podrá retirarse inopinadamente.- El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

Art. 267.- Caso del fallecimiento del empleador.- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber estará el empleador obligado a darle instrucción primaria.

Art. 269.- Descanso y vacaciones.- Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

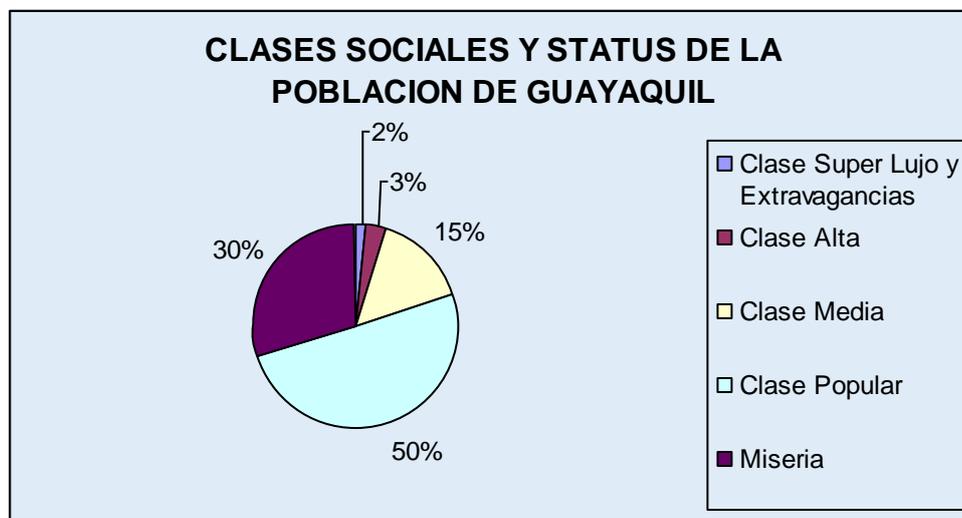
CAPÍTULO VI

6. ANALISIS DEL MERCADO

6.1 ESTUDIO ESPECÍFICO DEL MERCADO

En Ecuador las mujeres constituyen el 50,5 % del total de la población. La población se divide en 61,13% urbana y rural 38,86%. El estudio y estadísticas exclusivas del mercado de servicio doméstico es casi nulo, ninguna institución en el país se ha preocupado por realizar los detalles de este tipo de actividad, solo se encuentra información muy generalizada.

Población Guayaquil 2'200.000 habitantes



Fuente: INEC – Sistema integrado de encuestas de hogares Nov-2003

Tenemos un gran porcentaje de diferencia que divide a las clases sociales que más tienen de las clases sociales pobres dentro de Guayaquil. Por lo regular las clase media, alta y la súper lujo y extravagancias son las poseen personal doméstico en sus hogares.

El servicio doméstico en los hogares está moviendo alrededor de 50 millones de dólares de consumo en el país, entonces el nivel de consumo en este servicio representa un 0.16% del producto interno bruto total. A continuación se muestra PIB del Ecuador relacionado con el Consumo de Hogares con Servicio Doméstico (miles de dólares).

Periodo	PIB	Hogares privados con servicio doméstico
1994	18572835	68343
1995	20195548	74127
1996	21267868	70745
1997	23635560	73527
1998	23255136	72262
1999	16674495	46998
2000	15933666	28453
2001	21249577	37440
2002	24899481	42920
2003 (1)	28635909	48386
2004 (2)	32635711,2	50181
2005 (3)	33488920	48163
2006 (4)	33823744,1	49863,1539

Año 2006 es estimado. Fuente: Página de Internet de Cedatos – www.cedatos.com.ec

PEA, SEGÚN SEXO Y JEFATURA DE HOGAR POR SECTORES ECONÓMICOS NACIONAL URBANO - MARZO 2006

SEXO Y JEFATURA DE HOGAR	TOTAL	SECTORES ECONÓMICOS			
		SECTOR MODERNO	SECTOR INFORMAL	ACTIVIDADES AGRICOLAS Y PECUARIAS	SERVICIO DOMÉSTICO
NACIONAL URBANO	4.290.356	2.032.616	1.807.143	294.099	156.498
Jefe	1.812.311	831.180	771.955	164.675	44.501
No Jefe	2.478.045	1.201.436	1.035.188	129.424	111.997
HOMBRES	2.497.546	1.198.072	1.050.462	240.258	8.754
Jefe	1.494.592	701.720	634.016	154.221	4.635
No Jefe	1.002.954	496.351	416.446	86.038	4.120
MUJERES	1.792.810	834.544	756.681	53.840	147.744
Jefe	317.719	129.460	137.939	10.454	39.866
No Jefe	1.475.091	705.084	618.742	43.338	107.878

Fuente: INEC boletines Abril 2006

En lo que va del año 2006 podemos confirmar que existen más de 150000 personas económicamente activas dedicadas al sector del servicio doméstico.

6.2 IDENTIFICACIÓN DEL MERCADO POTENCIAL Y EMPRESARIAL

Según el Inec (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) alrededor de un 20% de los habitantes de Guayaquil representan la clase media alta y alta. Esto quiere decir que si en la ciudad existen unos 2'200.000 habitantes, nuestro mercado lo representan casi 440000 personas que habitan en hogares de status alto y medio alto. Se estima que por cada hogar habitan 4 personas dándonos un aproximado de 110.000 hogares como nuestro principal mercado potencial. Tenemos la predisposición de alcanzar una 10% de ese mercado, por lo cual un futuro nuestras asistentes estarían laborando en 11000 hogares del sector urbano en la ciudad de Guayaquil aproximadamente.

También los hoteles, restaurantes, hosterías, hostales podrían disponer del servicio que ofrecemos al requerir personal de servicio doméstico que tenga conocimientos amplios para cocinar, arreglar habitaciones, limpieza en general, planchado y lavado de prendas.

Otro mercado pueden ser cualquier empresa o industria quienes siempre necesitarán de personal de limpieza para sus oficinas y nuestro centro podría proveer personal capacitado para realizar el aseo en estas empresas.

6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS REGIONES, SEGMENTOS O NICHOS

El servicio de este centro será solo para la ciudad de Guayaquil en una primera etapa y a medida que se vaya evaluando los efectos del mismo, se analizara la extensión en ciudades como Quito y Cuenca. Por el momento solo nos concentraremos en la región Costa, específicamente los hogares de mejor status social en Guayaquil.

6.4 MERCADO OBJETIVO, NICHOS Y BLOQUES DE COMPRADORES

Servicio de asistentes colocadas mensual

Los hogares de clase alta y media alta serán nuestro mercado objetivo debido a que tienen la capacidad de pagar lo que cuesta este servicio una vez que la trabajadora se haya capacitado.

Nuestros nichos se enfocarán en las zonas residenciales como Ceibos, Ceibos Norte, Los Olivos, Santa Cecilia, Puerto Azul, Urdesa, Kennedy Norte, Kennedy, Kennedy Nueva, otras ciudadela vía a la Costa y otras zonas aledañas en el norte de la ciudad. Los hogares de la vía Samborondón y Entre Ríos y en el sur de la ciudad Barrio centenario y Los almendros.

Servicio de asistentes domesticas por horas

Este nicho de mercado esta formado por los hogares de matrimonios jóvenes y adultos en un rango de edad de 20 a 40 años que disponen o no de servicio domestico permanente.

Otro nicho representativo serian los hogares de matrimonios adultos mayores a 40 años viudos, viudas, solteros que requieran de atención por horas.

Capacitación de asistentes domesticas que están laborando

Este segmento de mercado esta formado por los hogares de las clases media y alta que ya tienen el servicio de empleada domestica y que están dispuestos a invertir en los trabajadores de este sector.

6.5 INVESTIGACIÓN DE MERCADO, ENCUESTAS Y RESULTADOS

Según la información del INEC los hogares del área de clase alta y media alta son 110000. Y por medio de una fórmula estadística, el número de la muestra o número de encuestas por hacer es 398 encuestas. . Donde, N es el número de la muestra buscada, Z es el nivel de confianza adoptado, p y q es la proporción en que se encuentra el universo, la característica estudiada Se utiliza un 95.5% de nivel de confianza en el resultado de la muestra, e, significa el margen de error permitido.

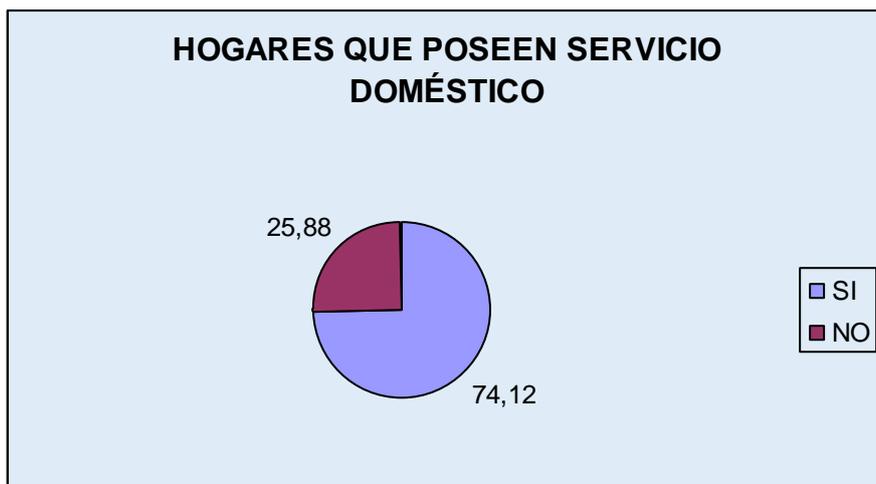
$$\begin{aligned} P &= 0,05 & n' &= \frac{(P)(Q)(Z^a)}{e^2} = 400 \\ Q &= 0,05 \\ Z &= 2 \\ e &= 0,05 \end{aligned}$$

$$N = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

$$N = \frac{400}{1 + \frac{400}{110000}} = 398.5$$

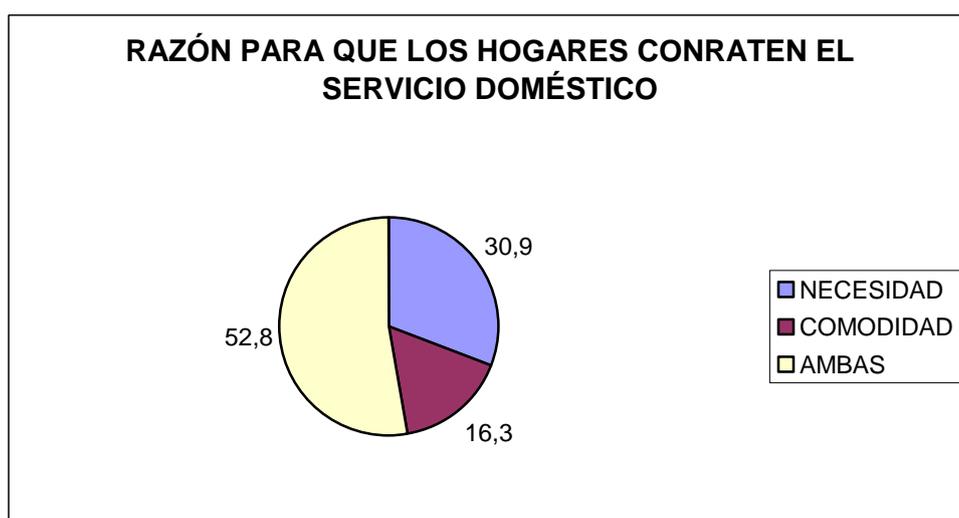
1. ¿Tiene usted una persona que realice el servicio doméstico en su hogar?

Preguntamos dentro de nuestro mercado cuantos hogares ya poseen alguien que realice el servicio domestico en zonas residenciales Samborondón, Ceibos, Puerto Azul, Urdesa, Kennedy y parte de la Alborada; nos encontramos con que el 74% de los hogares ya tienen contratado una persona que haga los quehaceres domésticos. Pero existe un 26% que todavía no tiene contratado por razones de seguridad y de falta de eficiencia de las domésticas.



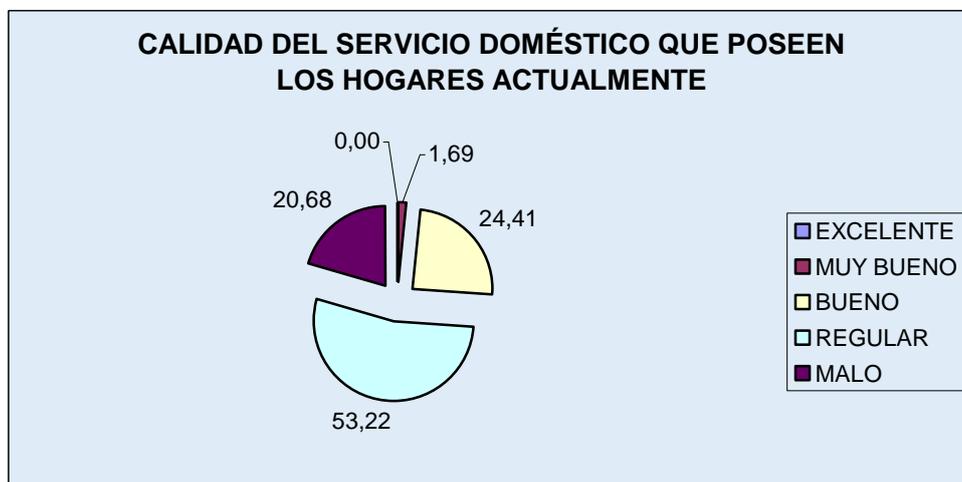
2. Mencione la razón por la que contrataría a una persona que realice los quehaceres del hogar.

El 52,8 % de nuestra muestra piensa que el servicio doméstico se compone de la necesidad que alguien ayude en los quehaceres del hogar y de la comodidad de tener alguien que sirva las cosas en su casa. Un poco más del 30% cree que la necesidad es la razón fundamental para tener servicio doméstico porque no alcanza el tiempo para hacerlo uno mismo debido a que el trabajo absorbe la mayor parte del tiempo de todas las personas. Dentro los lugares de clase alta y extravagancias encontramos hogares que contratan asistentes domésticas solo por la comodidad y mantener el status, este mercado representa apenas un 16%.



3. Si usted tiene una empleada domestica en su hogar, califique la calidad de servicio que le brinda

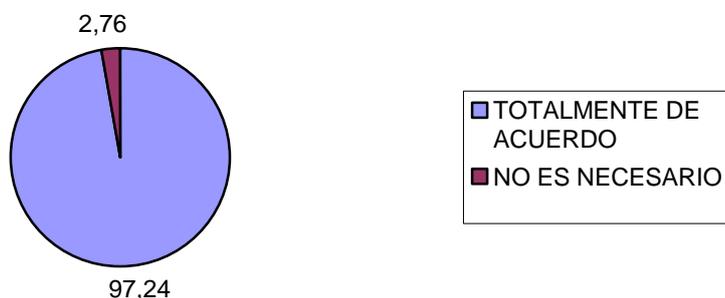
Este punto en la encuesta nos demostró que el personal doméstico que existe en la ciudad no satisface a los clientes, pero los patrones están conscientes de que es algo normal porque son personas de bajos recursos las que laboran en este sector y no tienen preparación. Más del 50% de los encuestados que ya tienen servicio doméstico en sus hogares dice que el servicio es regular y un 20% opina que es totalmente malo pero que peor es no tener quien haga las cosas de la casa; solo una mínima representación del 1.69 % cree que recibe un muy bien servicio y esto es debido a que ellos mismos año tras año han ido educándola y enseñándole a hacer bien los quehaceres.



4. ¿Cree usted que es necesario que exista o se cree un centro que capacite a las personas que trabajan en el servicio domestico?

De las 398 personas encuestadas, el 97,24 % cree que es de suma importancia y urgencia que exista una institución o centro que capacite a las personas que se dedican al servicio doméstico para tener mayor seguridad y confianza en la persona que contratan. Existe un pequeño porcentaje de más del 2% que cree que es innecesario porque son personas de bajos recursos y que viven en la ignorancia, entonces nunca podrían aprender bien a hacer el trabajo doméstico.

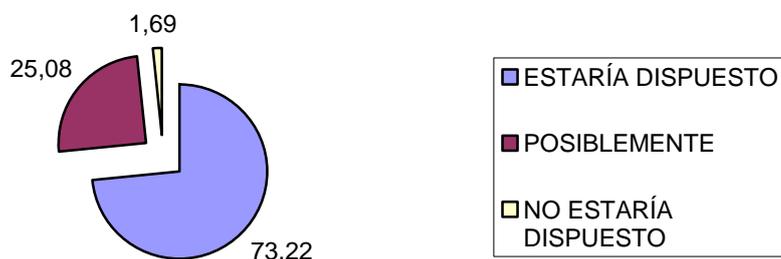
OPINIÓN SOBRE SI ES NECESARIO UN CENTRO QUE CAPACITE A LAS ASISTENTES DOMÉSTICAS



5. ¿Usted destinaría una pequeña parte de su presupuesto mensual para capacitar a la asistente doméstica que ya esta laborando en su hogar?

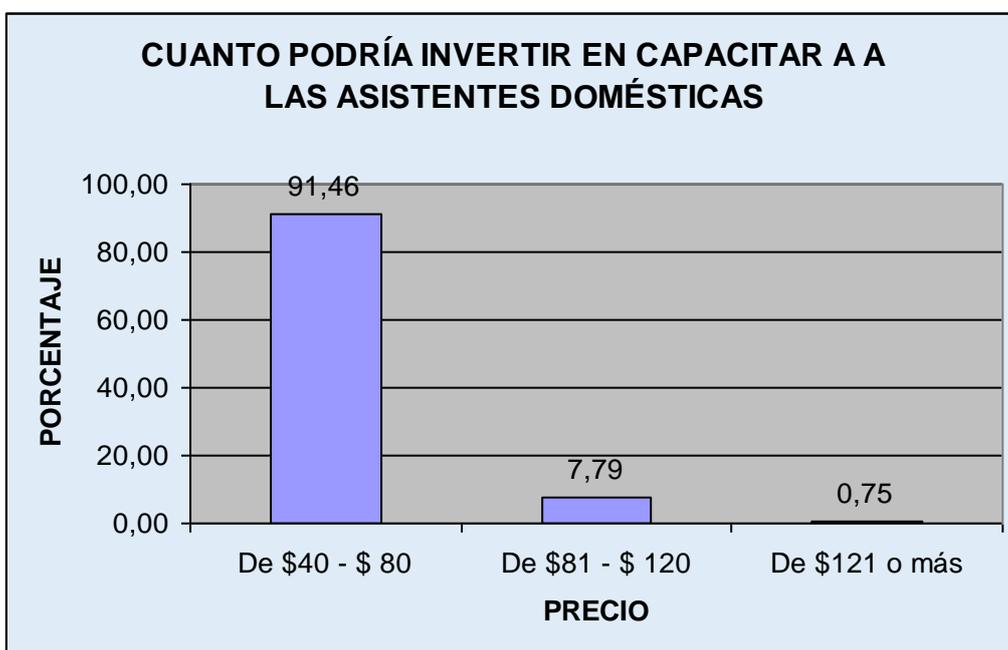
De los hogares que ya tienen a alguien realizando el trabajo doméstico, el 73% esta dispuesto en invertir para capacitar a su empleada doméstica siempre y cuando esta sea de confianza para ellos. Existe un 25% que posiblemente separaría en su presupuesto una parte para el aprendizaje de su asistente y un 1.69% que no estaría de ninguna dispuesto a gastar en su empleada porque argumentan que esa persona no tiene nada que ver con ellos y que debería prepararse sola si quiere trabajar en este sector.

DESTINARÍA PRESUPUESTO PARA CAPACITAR A SU ASISTENTE DOMÉSTICA



6. ¿Hasta cuanto usted podría invertir en capacitar a su asistente domestica mensualmente?

Le preguntamos a nuestros posibles clientes cuanto o que valor máximo ellos podrían gastar en la inversión para capacitar a su asistente doméstica y respondieron el 91% que solo puede destinar entre \$40 y \$80 ya que todavía habría que pagarle el sueldo y no quieren gastar más en este rubro. Un 7,79% piensa que su asistente de confianza podría aprender mucho y ofrecerles un mejor servicio además de ayudarla a mejorar, ellos estarían pagando entre \$81 a \$120 si fuera necesario. Apenas un 0,75% invertiría en forma mensual mas de \$120 si el centro les enseñara cosas extravagantes para mantener sus lujos y comodidades.



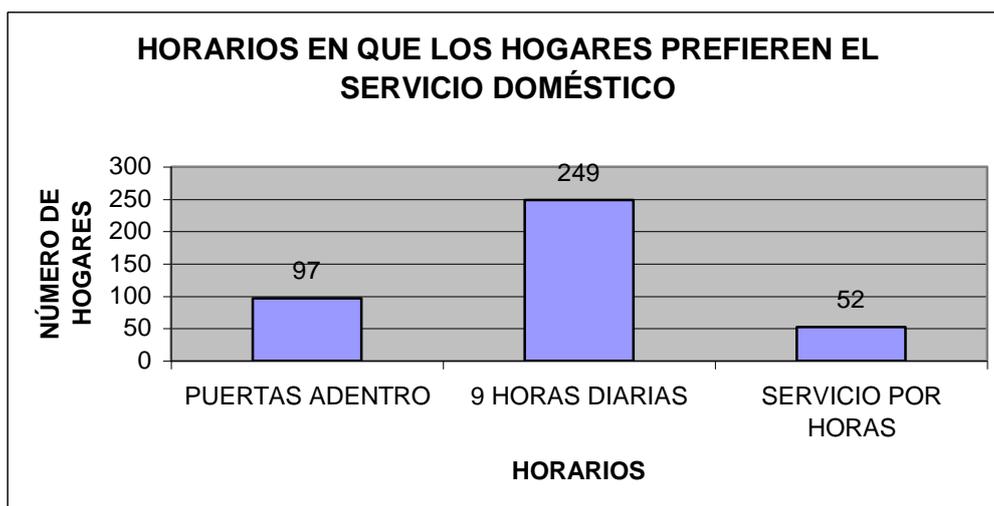
7. ¿Le destinaría usted un sueldo entre \$300 - \$350 a una asistente domestica totalmente preparada y capacitada para trabajar eficientemente en todas las tareas del hogar y certificada laboralmente?

Esta pregunta nos sirvió para poder estar seguros si podemos colocar de forma permanente en algún lugar a nuestras asistentes una vez capacitadas y poder exigir el mínimo precio con el que podríamos salir al mercado que fluctúa entre \$300 - \$350 dependiendo si el contrato es por 9 horas diarias o puertas adentro; el resultado fue positivo y casi el 94% de los encuestados piensa que es un precio justo.



8. Indique el tiempo u horario como usted desea el servicio domestico en su casa

La mayoría de los encuestados, 249 de los 398, cree que contratar a la asistente por 9 horas diarias de lunes a sábado sería suficiente para satisfacer todas las actividades de sus hogares. Pero existe una cantidad representativa de hogares que prefieren el servicio de puertas adentro porque necesitan de una asistente a todo momento, unas 97 personas respondieron así. El servicios por pocas horas es una alternativa eficiente para 52 personas jefes del hogar que opinan en algun momento los puede sacar de apuros este servicio.



9. ¿Para que áreas o actividades hogareñas usted requeriría de una asistente domestica?

Más del 77% de los encuestados en los hogares de clase alta y media alta requieren de una asistente que sepa de todo lavar, planchar, cocinar, limpiar bien y ser buena niñera. Sin embargo de todas las actividades la que más acogida tiene es el cuidado de personas dependientes (13,57%), ya que los jefes del hogar desean tener a alguien de confianza que este siempre cuidando a sus hijos, padres o abuelos.



10. ¿Que opina usted sobre el maltrato físico o verbal y la explotación laboral a las empleadas domésticas?

El 100% de todos nuestros 398 encuestados esta en contar de cualquier clase de maltrato o explotación laboral debido a que es un irrespeto a los derechos humanos y laborales de todo trabajador. Opinan que las leyes deben ser más severas para este tipo de casos.

6.6 ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA

Nuestra competencia es prácticamente nula por ser un negocio innovador y totalmente nuevo, además de que sería el pionero en ofrecer este tipo de servicio. Sin embargo no descartamos que como competencia indirecta serían las mismas personas que se ofrezcan para realizar el servicio doméstico sin haberse preparado, pero que sean una mejor opción para el contratante debido a que trabajan por un sueldo “perro”, es decir un muy bajo salario como están acostumbradas a recibir las personas que hacen esta labor.

Estos sueldos perros oscilan entre \$80 a \$120 mensuales, y los hogares sencillamente pueden contratar a estas personas solo por este bajo precio más no por la calidad de servicio que estas asistentes puedan llegar a ofrecer que seguramente será

regular o malo ya que no tienen ninguna clase de preparación para ejercer el trabajo doméstico.

Tenemos a disposición el 100% de nuestro mercado objetivo, pero esperamos captar por lo menos el 10 % después de los 5 años de funcionamiento. Nos enfocaremos en sacar a flote asistentes domésticas de calidad con el respaldo de nuestra empresa y certificadas por instituciones gubernamentales para poder mejorar las condiciones laborales en este sector.

CAPÍTULO VII

7. ESTRATEGIAS DEL MERCADO

7.1 CONSIDERACIONES INTERNACIONALES, NACIONALES Y LOCALES

Este centro no es solo un beneficio como empresa también conlleva un programa cultural y académico para las personas de bajos recursos. Este podría ser uno de los primeros pasos en que el Gobierno debería apoyar por que este tipo de capacitación mejora el nivel de vida de este sector productivo y desatendido.

Para certificar a las asistentes domesticas y tener un respaldo de que esta capacitación esta profesionalizando su trabajo, necesitaríamos el aval del Ministerio de Educación, Bienestar Social y Trabajo, Secap y organizar alguna alianza estratégica con fundaciones que en lo posible tengan alcance internacional sobre derechos de la mujer trabajadora de sectores populares, lo que vincularía ha estructurar una red de socios comunitarios, que siendo empresa privada, la carga de acción social es muy alta y su impacto, seria un hecho histórico en nuestro país, por que estas iniciativas no existen no en casi ningún país en la forma como lo estamos conviviendo.

Cómo desarrollo a futuro en la 2 da etapa del proyecto; podríamos, además enlazarnos, con las instituciones que en el ámbito internacional realizan esta capacitación, países como **España** y **México**, quienes ya tienen experiencia y se podría crear algún convenio para fortalecer la relación en donde nuestras emigrantes mediante acuerdos gubernamentales, ya tendrían viajar capacitadas para este trabajos en España, por ejemplo, y así obtener una remuneración mas digna y un trabajo estable, que si no lo consiguen en el Ecuador lo lograrán en el extranjero, como parte de la Economía globalizada.

7.2 ESTRATEGIAS DE PRODUCTO, PRECIO Y ESTACIONALIDAD

Para establecer los precios de los diferentes tipos de servicio que se proponen tomamos muy en cuenta la disponibilidad adquisitiva del consumidor final o contratante y nos regimos en base al estudio de mercado.

Para las asistentes colocadas en hogares de forma permanente y mensual se estima que cada 2 meses después de recibir la capacitación serán colocadas entre 6-8 asistentes en los hogares en el desarrollo del primer año.

Tipo Servicio	Precio por hora	No. Horas trabajadas a la semana	Total mensual
Asistentes colocadas en hogares (mensual)	\$ 1,33	54	\$ 320

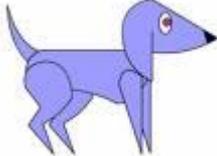
Para las asistentes que ya estén laborando en algún hogar y los patrones decidan meterlas a los curso de capacitación se estima que se capacitarán 10 asistentes al mes.

Tipo Servicio	Precio por hora	No. Horas a recibir en el mes	Total al mes
Capacitación asistentes que están laborando	\$ 3.50	17	48

Se estima que se tendrán por lo menos 2 asistentes en staff por mes para ofrecer el servicio por horas en el primer año de funcionamiento del centro.

Tipo de Servicio	Precio x Hora	No. Horas mínimas a la semana	Total al mes
Servicio asistentes colocadas por horas	\$2	10	\$80

7.3 MATRIZ DEL PORTAFOLIO DE PRODUCTOS

		PARTICIPACION DE MERCADO	
		ALTA	BAJA
CRECIMIENTO	ALTO	 Capacitación y Colocación de Asistente Doméstica Tercerizada	 No tenemos
	BAJO	 Servicio de asistente Domestica por horas (según nichos de mercado)	 Capacitación a empleadas domesticas que están laborando.

Según los estudios de consumo en los hogares para el servicio domésticos, nuestra mejor temporada para crecer serían los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo. Debido a que las familias tienen más compromisos sociales y actividades y necesitan de servicio domestico que los ayude al cuidado de familiares como niños o ancianos.

7.4 ESTRATEGIAS DE DISTRIBUCIÓN, PENETRACIÓN Y VENTAS

Nuestra estrategia de penetración se daría por unos descuentos en el valor total del servicio en los 3 primeros meses una vez que las asistentes estén colocadas en algún hogar.

Así mismo habrá pequeños descuentos del 10% o 15%, para nuestro mercado de empleadores que desean que su trabajadora doméstica se capacite.

Contactaremos vía telefónica y personalmente a los hogares donde se hayan realizado las encuestas y a la vez obtuvimos una acogida favorable de la idea. Mediante la encuesta vamos creando una amplia lista de contactos para posteriormente llegar a negociar este servicio.

Como novedosa idea se considera que debido a la gran construcción de viviendas que se esta desarrollando para la clase media y alta, en las zonas de la vía a la costa y Samborondón, se pudiera hacer la alianza estratégica, para incluir en la compra-venta de la vivienda, la incorporación de una Asistente Domestica profesional, que garantice su calidad de servicio y ofrezca seguridad y eficiencia, con el aval de nuestra empresa.

7.5 ESTRATEGIA PUBLICITARIA DE COMERCIALIZACIÓN

Al ser un negocio innovador tenemos que difundir nuestro servicio de diversas formas, por medio de brochures con información general de todos los tipos de servicio que ofrece el centro y sus promociones para entrar al mercado.

También daremos información y opiniones de los clientes que hayan aceptado ya hayan adquirido nuestro servicio para obtener el apoyo de recomendaciones acerca de la calidad de servicio que brindan nuestras asistentes en el hogar, es decir, desarrollaremos el marketing boca a boca. Tenemos establecido en el gasto de publicidad pautar en revistas y periódicos más populares del país.

CAPÍTULO VIII

8. OPERACIONES

8.1 RIESGOS INTERNOS

Este servicio presenta los siguientes riesgos internos:

- No conseguir colocar al número mínimo de asistentes
- Poca demanda en los sectores de las clases media y alta por la barrera de los precios bajos a los que están acostumbrados a pagar
- Que la Asistente domestica, decida por su propia cuenta ya no trabajar a través de nuestra empresa, habiendo o no vencido su contrato
- Asistentes pueden sufrir algún tipo de accidente que limite su capacidad de trabajo

8.2 RIESGOS EXTERNOS

Dentro de los riesgos externos tenemos:

Debemos mencionar que la mayor amenaza existente esta en que la asistente doméstica, se corrompa voluntariamente o sea engañada, por las bandas de asaltantes que la podrían seducir, como enamorados de ella para obtener información y hacerla cómplice de los delitos, lamentablemente esta conducta humana es difícil de precautelar y la solución económica seria la de establecer una póliza de seguros, que para nuestro negocio sería de alto costo y riesgo, y podrían matar la actividad declarándola no rentable.

Debemos asumir que siendo los clientes de la clase media y alta, ellos por su propia cuenta deberían de tener seguros de protección para sus viviendas, y bienes y allí incorporar el robo y el hurto de las asistentes domesticas, que lamentablemente tienen altas estadísticas, según las denuncias que en muchos casos se hacen publicas o se mantienen anónimas. No es menos cierto que además el otro riesgo, que existe es el del auto-robo de miembros de la familia que siempre buscan culpar a la pobre empleada de sus malas acciones, siendo este riesgo muy difícil de contrarrestar.

Existen riesgos por los fenómenos naturales en nuestro país. El Ecuador es frecuentemente escenario de periodos de fuertes lluvias, y cada cuatro años el fenómeno del niño afecta duramente a las zonas urbanas marginales y del campo, siendo este una fuerte causa de desempleo, ausentismos laboral particularmente en zonas rurales u urbanas marginales de las grandes ciudades, como Guayaquil,

8.3 PLAN DE CONTINGENCIA

La empresa, debido a las consecuencias de los riesgos internos y externos expuestos anteriormente, podría como alternativa, cambiar su giro y enfoque de negocios con la aplicación del **Plan “B”**, que es necesario desarrollarlo, aunque nosotros somos optimistas en que se logrará nuestro proyecto tal como se lo ha planeado.

PLAN “B”: Nosotros vemos que podríamos reconvertir nuestra centro de entrenamiento y convertirnos en proveedores personal capacitado para la Industrias de Servicios hoteleros, diversión y Turismo, Desarrollar la formación de microempresas en el área de alimentos y bebidas como proyectos nuevos de capacitación para mujeres desempleadas, además de diseñar capacitaciones especiales que nos requieran las empresas para empleados que ya están laborando y nos requieran las empresas del sector mencionado.

8.4 PROVISIONES Y SEGUROS

La empresa tiene destinado el 10% de sus utilidades para la reserva legal, porcentaje listo a utilizarse para cualquier necesidad de capitalización de la empresa y así damos cumplimiento a las normas de la Ley de Compañías del Ecuador.

Fondos de la empresa.

Además se ha creado un fondo restringido para efectos de comprar el inmueble o casa en donde funcione el centro de capacitación. Este fondo se separa de las utilidades que obtendríamos desde el segundo año. Como una reserva facultativa equivalente a un monto de \$4000 al año acumulativos de las utilidades disponibles después de cumplir con la Provisión de utilidades a los trabajadores del 15% y el pago del Impuesto a la Renta y la Reserva legal de Ley.

Nuestra empresa garantiza, que nuestras empleadas serán afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), para efecto de protegerlas de las contingencias de su relación laboral y tengas las prestaciones que la ley exige, para este sector laboral.

La empresa no considera, necesario mantener pólizas de seguros por que las inversiones son bajas en implementos de cocina y equipos de limpieza, que constantemente serán reparados, repuestos por nuevos debido a que su uso es limitado al no ser de marcas de prestigio y costosos, sin embargo la empresa

Cuando la empresa haya crecido y sus utilidades también después de los 5 años ya podría presupuestar algún tipo de seguro para cubrir riesgos de equipos, robo hurto de los bienes de la propia empresa

CAPÍTULO IX

9. ESTUDIO FINANCIERO

9.1 PRESUPUESTO E INVERSIONES

El centro se iniciaría con una inversión propia de \$20,000.00, con lo cual se realizó la compra de todos los artefactos eléctricos para equipar la cocina, cuarto de lavado y planchado. También se compraron muebles para el cuarto y la oficina. Equipos de computación y un vehículo.

Inversión Inicial	\$20,000.00
Electrodomésticos para Cocina	1651
Muebles para el Cuarto	360
Mobiliario y Eq. De Compt. Oficina Central	2615
Muebles y artefactos para la Sala	1320
Gastos Varios	180
Muebles y artefactos para el Cuarto de Planchado	1.204
Muebles y enseres para el Comedor	450
Muebles y otros para el Cuarto de Bebe	600
Compra de Vehiculo	10000
Total	18380
Caja/Bancos	1620

9.2 PROYECCIÓN A CINCO AÑOS

Se realizaron las proyecciones de los ingresos en base al número de empleadas que se pueda contratar, en primer año los valores son mas reales ya que se realizó un estudio sobre las posibles contrataciones mientras que a partir del segundo año, se estimó que como mínimo de todas las empleadas capacitadas, la mitad serían contratadas. A la vez de las asistentes que quedarán sin emplear, por lo menos la mitad serían ubicadas en trabajos por horas.

Con respecto a los gastos, se realizaron proyecciones con precios reales de este año. Para el segundo año se proyectó un incremento en los gastos del 8%, a excepción de lo que son sueldos de operación, ya que este crecimiento es en base al numero de empleadas contratadas.

9.3 ANÁLISIS DE PUNTO DE EQUILIBRIO

Para este análisis definimos nuestros costos fijos totales y nuestros costos variables. Nuestros costos fijos están dados por gastos de administración y los gastos de operación. Nuestros costos variables los representan los gastos de ventas. Todos estos costos y gastos se van dando en la medida en que brindamos el servicio. El punto de equilibrio de este centro para el primero y segundo año se da de la siguiente forma:

$$\text{PEO} = \frac{\text{Costos Fijos}}{1 - \frac{\text{Costo Variable}}{\text{Ingresos}}}$$

$$\text{PEO año 1} = \frac{\$ 78,932.23}{1 - \frac{\$ 3180.00}{\$ 82,820.00}}$$

$$\text{PEO año 2} = \frac{\$ 189,876.45}{1 - \frac{\$ 9,110.40}{\$ 219,657.00}}$$

$$\text{PE\$ año 1} = \$ 82,083.97$$

$$\text{PE\$ año 2} = \$ 198,092.45$$

Para el primer año de funcionamiento del centro se estima obtener ingresos de \$82,820.00 y se tendría que vender \$82,083.97 como mínimo para poder cubrir los costos. En este año salimos con una mínima utilidad y alcanzamos por muy poco el punto de equilibrio ya que recién estamos creando la empresa. Para el segundo año pronosticamos mejorar con ingresos de \$219,657.00 y nuestras ventas de equilibrio se estiman en \$198,092.45, lo que indica que obtendremos mayor rentabilidad.

El negocio será básicamente al contado por pocas excepciones del crédito, y se buscará mantener fluidez de los clientes no solo a partir de la grande demanda por servicio doméstico, sino debido a la seguridad, calidad e innovación de servicios que ofrece nuestra empresa. En el primer año se recuperará todo el PE\$ cerca de los 12 meses (11 meses con 27 días), lo cual se estima bueno para ser una empresa que está comenzando aunque exista poca rentabilidad.

9.4 FLUJO DE CAJA

En el flujo de efectivo se puede distinguir el movimiento de efectivo que posee la compañía, el pago de sus costos y gastos, pago de impuestos, pago de dividendos y la disminución del fondo para la futura compra de la casa, que por el momento es solo alquilada.

Analizamos los resultados de invertir en este negocio y conseguimos que un valor actual neto de \$ 69,178.92 una vez que lo hayamos proyectado a cinco años.

9.5 ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

Dentro de los roles de pago, se considero en el primer año que iban a quedar colocadas 41 asistentes, por encuestas realizadas, pero a partir del segundo año en adelante, se estimo que por lo menos de las 8 chicas que se capacitan la mitad quedarían colocadas, es decir, 24 asistentes por año.

Dentro del tratamiento de los Ingresos, tenemos del pago que recibe el 65% corresponde a las empleadas y el 35% para la compañía.

9.6 BALANCES

En el balance general lo mas considerable es el fondo restringido que la compañía decidió retener para la futura compra de la casa donde se desempeñan las actividades. Y a la vez se está efectuando un pago de dividendos año a año a partir del tercero, con un incremento de 5.000 por año.

9.7 TASA INTERNA DE RETORNO

Como podemos observar en la proyección del flujo de caja, la tasa interna de retorno sobre la inversión de 77%, eso indica que el negocio a partir de este servicio es muy rentable, aun después de haber destinado una parte de nuestras utilidades hacia un fondo para la compra del local donde funcionaría el centro.

Los accionistas estiman que el costo de oportunidad para este negocio es del 12%, lo cual sería lo mínimo de rentabilidad que ellos aspirarían si utilizaran la inversión para otros fines.

CAPÍTULO X

10. ANALISIS FINANCIERO DEL PROYECTO

10.1 REQUERIMIENTOS DE CAPITAL

Para la creación de este centro de capacitación y formación de asistentes domésticas se utilizaría el dinero aportado por los socios o accionistas, que en este caso pertenecen a una sola familia, siendo uno de ellos el que aporta la mayoría y controla el negocio absolutamente. Al comenzar a funcionar la empresa tendrá 4 accionistas que proveen un monto total de \$20,000.00

10.2 RAZONES FINANCIERAS BASADAS EN LAS PROYECCIONES ANUALES

Razones de Liquidez			
<u>CAPITAL NETO DE TRABAJO</u>		<u>INDICE DE SOLVENCIA</u>	
	CNT= Activo Corriente - Pasivo Cte	IS=	$\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$
1	CNT= 5.388,22	IS=	19
2	CNT= 7.769,85	IS=	2
3	CNT= 9.263,84	IS=	2

4	CNT=	10.498,86	IS=	1
5	CNT=	11.061,35	IS=	1

En la razón de capital neto de trabajo, la compañía después de descontar cada una de sus obligaciones de los activos que posee, todavía cuenta con un capital líquido, es decir, representa el monto disponible que posee la empresa después de cubrir todas sus deudas necesarias para su operación.

En la razón de Índice de Solvencia, el primer año la compañía posee aproximadamente US\$ 2 de su activo corriente para pagar cada dólar de deuda que posea.

Razones de Endeudamiento				
Razones de Endeudamiento			Razón de Apalancamiento	
	RE=	$\frac{\text{Pasivo total}}{\text{Activo total}} \times 100$	RCC=	$\frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}}$
1	RE=	2%	RCC=	1,02
2	RE=	28%	RCC=	1,39
3	RE=	38%	RCC=	1,62
4	RE=	42%	RCC=	1,71
5	RE=	41%	RCC=	1,70

En la razón de Índice de Endeudamiento, tenemos que de cada \$1 que posea la compañía en activos, máximo el 42% pertenece a terceros. Es decir que la compañía utiliza financiamiento propio para la compra de sus activos y lo único que adeuda con terceros es el valor correspondiente a impuestos.

En la Razón de Apalancamiento tenemos que por cada \$1 de aporte del accionista, este genera hasta US\$ 1.71 en activos. En el primer año el apalancamiento

financiero es igual a 1,02 ya que los activos fueron cubiertos con capital propio de la compañía, esto se debe a que la compañía recién inicio sus operaciones en ese año.

Razones de Rentabilidad			
	<u>Margen Bruto de Utilidades</u>	<u>Rotación de Activo Total</u>	<u>Rendimiento de la Inversión</u>
	$MBU = \frac{V - CV}{V} \times 100$	$RAT = \frac{\text{Ventas Anuales}}{\text{Activos totales}}$	$REI = \frac{\text{UN después de Impto.}}{\text{Activos Totales}} \times 100$
1	MBU= 0,85%	RAT= 4	REI= 2%
2	MBU= 9%	RAT= 7	REI= 42%
3	MBU= 13%	RAT= 7	REI= 57%
4	MBU= 16%	RAT= 6	REI= 62%
5	MBU= 17%	RAT= 6	REI= 62%

En la Razón Margen Bruto de Utilidad tenemos que la compañía posee una porcentaje de utilidad de 0.85%, cubriendo todos sus costos, en el primer año por inicio de actividades. Pero a partir del segundo año tiene un margen de utilidad desde un 9% hasta un 17% después del pago de sus costos.

En la Razón de Rotación de Activo Total tenemos que la compañía tiene un margen de eficiencia mayor a uno lo que indica que es eficiente en utilizar sus activos para generar ingresos.

En la Razón rendimiento sobre la inversión tenemos que la empresa puede producir ingresos hasta en un 62% con los activos que posee.

Razones de Productividad			
Margen Bruto en Ingresos		Rentabilidad del Patrimonio	
	MBU= $\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times 100$	RAT=	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Patrimonio}} \times 100$
1	MBU= 1%	RAT=	2%
2	MBU= 6%	RAT=	58%
3	MBU= 9%	RAT=	21%
4	MBU= 10%	RAT=	27%
5	MBU= 11%	RAT=	26%

En la Razón de Margen Bruto en Ingresos la compañía posee de cada US\$ 1 de ingreso que recibe, el 11% es utilidad, es decir, que debido al giro del negocio, la compañía recibe mayor utilidad por volumen que por unidad.

En la Razón de Rentabilidad sobre el Patrimonio, tenemos que la empresa por cada US\$ 1 que ha invertido tiene una utilidad de hasta un 58%. Aquí se puede visualizar una disminución en el porcentaje debido a que la compañía ha estado guardando un fondo para la compra de un activo y ha pagado dividendos.

10.3 EVALUACIÓN DE SENSIBILIDAD Y RENTABILIDAD

Para este análisis utilizamos estado de pérdidas y ganancias y el flujo de caja proyectados a 5 años:

En un escenario optimista esperamos que el crecimiento de los ingresos de nuestra empresa sea de tal forma que las 48 asistentes que se capaciten al año, todas sean contratadas, y en lo que respecta a la capacitación de asistentes que ya estén laborando serían 20 alumnas a capacitarse al mes.

Se considera que los gastos aumentarán alrededor de un 8 % para ambos casos optimista y pesimista.

En el caso de que las ventas no sean buenas y disminuyan tenemos como escenario pesimista que de las 48 asistentes que se capaciten en el año, solo 25 asistentes sean colocadas y, en lo que respecta a la capacitación de asistentes que ya estén laborando solo se capaciten 5 al mes; en esta etapa el negocio ya no es rentable.

	No. de empleadas Contratadas	Inversión	1	2	3	4	5
Flujo Pesimista	25%	20.000,00	3.052,66	2.343,04	4.753,79	15.055,51	27.129,12
Flujo Esperado	50%	20.000,00	5.689,91	16.580,50	27.073,00	38.318,38	48.039,19
Flujo Optimista	100%	20.000,00	13.663,20	27.638,88	58.014,05	99.297,71	150.362,39

	TIR	VAN	Observaciones
Flujo Pesimista	16%	\$ 3752,05	Sin pago de Dividendos, y solo con un fondo de 2000 anuales
Flujo Esperado	77%	\$ 69178,92	Con pago de Dividendos año a año de 5000, y fondo para compra de 4000 cada año.
Flujo Optimista	138%	\$ 203951,24	Con pago de Dividendos año a año de 10000, y fondo para compra de 10000 cada año.

CAPÍTULO XI

11. ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE

11.1 PROCESO, PROCEDIMIENTO E IMPACTO QUE SE SIGUIÓ Y CULMINÓ

En este proyecto básicamente no incidencia de impacto ambiental esta dada en que dentro de la capacitación a las Asistentes Domesticas, se deberá instruir, para que puedan seleccionar los desechos que se generan en las viviendas en forma más ecológica y ayudando a los recicladores informales que viven de la basura, a través de organizar los desperdicios en tachos de 3 categorías:

Tacho Verde: (Reciclable)

Se acumulara la basura reciclaje, limpia como papeles, cartones, cajas, latas, fundas plásticas, Botellas o desechos de vidrios con las seguridades del caso, etc.

Tacho Rojo: (Basura Toxica y Peligrosa)

Se usará para basura de peligro o alta contaminación como, papeles higiénicos, toallas sanitarias, comida guardada, desechos de animales, frutas, desechos químicos, lámparas fluorescentes, medicinas caducadas, jeringuillas, etc.

Tacho negro /gris/azul: (Desechos no contaminantes ni reciclables)

Polvo, cáscaras, basura no reciclable ni peligrosa

CAPITULO XII

12. CONCLUSIONES

La sociedad debe comprender, que el tener empleados de servicio domestico, es un lujo, por el cual deben estar dispuestos a pagar lo que vale, porque cuando un país alcanza el nivel de desarrollo de primer mundo o grupo de los G-8 en donde las familias de la clase media son representadas por el 80% de la población y el 15% de clase alta, quedando apenas un 5% para la clase en condición de pobreza. Por lo tanto los salarios de Asistentes, Domesticas, Niñeras, enfermeras, Damas de Compañía, Amas de Llave, Cocinera, Lavanderas, personas de aseo y limpieza, etc. es bien remunerado y este sector de la población, también alcanza a ahorrar para su vejez digna, tener su vehículo, casa propia y educar a sus hijos en forma adecuada, en nuestro país se busca pagar lo menos posible a las personas que realizan estos trabajos.

Nuestro negocio es de baja rentabilidad en los dos primeros años, debido al esfuerzo de montar toda la infraestructura y por que además contamos con el apoyo de un subsidio de una familiar que vive fuera del país y tiene su vivienda en la ciudadela urdesa, la misma que no la desea alquilar a terceros por el temor de la ley de inquilinato que poco favorece a los propietarios, y a preferido durante 5 años rentarla a nuestro proyecto, más que negocio, como un aporte social también y con la posibilidad de venderla a nuestro proyecto en caso de tener el éxito esperado, además se beneficia del mantenimiento, ahorro de guardiana y lo mas importante que existe la confianza mutua entre familias..

Nuestro costos fijos son altos y por consecuente nuestro punto de equilibrio es alto en todos los años, pero a medida mejoraremos en el tiempo de recuperación de nuestro punto de equilibrio para lograr obtendremos mayor rentabilidad.

Este centro presenta una alta tasa interna de retorno (77 %) y un VAN positivo de \$69,178.92 después de haber separado parte de nuestras utilidades para el fondo con los que se comprará el local de funcionamiento del centro. La rentabilidad de este negocio la veremos cuando las asistentes domésticas se encuentren colocadas para trabajar en los hogares.

De los más de 100.000 hogares de clase alta y media alta que tenemos como mercado potencial, el centro estima ganar el 10% de ese mercado ofreciendo sus tres productos o tipos de servicio.

Según nuestro estudio de mercado la mayoría de los hogares y sus jefes o patrones desean que exista un centro de formación para este sector productivo del país, ya que mediante este respaldo podrán obtener una mejor calidad de servicio doméstico a la vez que las asistentes estarán certificadas laboralmente y obtendrán mejores condiciones de vida y mejor remuneración con los beneficios sociales de ley que todo trabajador debe recibir.

CAPÍTULO XIII

13. RECOMENDACIONES

Hay que buscar explotar el negocio a plenitud ante la gran demanda que existe y poder lograr un mejor tiempo de recuperación del punto de equilibrio de nuestra empresa y poder minimizar los riesgos inesperados.

Se debe crear mayor conciencia en las leyes gubernamentales para que mejoren los códigos que rigen los derechos y condiciones en las que las personas que realizan el trabajo domestico puedan superarse y lleguen a una mejor calidad de vida.

Es de suma importancia que las instituciones de estudios estadísticos o del gobierno realicen estudios específicos del sector del servicio doméstico como parte fundamental para obtener un mayor desarrollo de este importante sector productivo del país del cual se emplean miles de personas entre mujeres y hombres regularmente pobres del país.

El gobierno nacional debería apoyar y ayudar a ejecutar esta clase de proyectos que conllevan un inmenso valor social en su concepto.

Se recomienda invertir en este tipo de negocio por ser de alta rentabilidad al largo plazo, y de alto servicio y ayuda social para el país, así como se ha comprobado en el presente estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- Libro Fundamentos de Administración Financiera por James C. Van Horne y John Wachowicz, Jr. Editorial Prentice Hall Undécima Edición
- Libro Gestión de Relaciones con los Clientes por Paul Greenberg. Editorial McGraw-Hill Primera Edición
- Estadísticas en las paginas web del Banco Central del Ecuador, CEDATOS, Comunidad Andina, IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) y del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos):
www.bce.fin.ec, www.comunidadandina.org, www.inec.gov.ec,
www.iess.gov.ec, www.cedatos.com.ec
- Ley y Código de trabajo del Ecuador
- <http://www.accem.es/servdomestico.htm>
- http://www.eluniversal.com.co/noticias/20060917/mon_loc_empleadas_domesticas_aprenden_sobre_norm.html
- Artículos internacionales de México y España sobre estudios del servicio doméstico y sus condiciones de vida
- El trabajo se basó en análisis y comentarios a partir de esta idea innovadora y se fundamenta en lo que he aprendido a lo largo de mi carrera de Economía en la Universidad del Pacífico. Las materias vistas en el pensum académico son soporte de este trabajo.

ANEXOS

ESTUDIO DEL MERCADO DE HOGARES DE CLASE ALTA Y MEDIA ALTA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

1. ¿Tiene usted una persona que realice el servicio doméstico en su hogar?

Si No

¿Porque?

2. Mencione la razón por la que contrataría a una persona que realice los quehaceres del hogar.

Necesidad Comodidad Ambas

3. Si usted tiene una empleada domestica en su hogar, califique la calidad de servicio que le brinda

Malo

Regular

Bueno

Muy bueno

Excelente

Observación: _____

4. ¿Cree usted que es necesario que exista o se cree un centro que capacite a las personas que trabajan en el servicio domestico?

Totalmente de acuerdo

No es necesario

¿Por qué? _____

5. ¿Usted destinaría una pequeña parte de su presupuesto mensual para capacitar a la asistente doméstica que ya esta laborando en su hogar?

Estaría dispuesto

Posiblemente

No estaría dispuesto

¿Porque? _____

6. ¿Hasta cuanto usted podría invertir en capacitar a su asistente domestica mensualmente?

De \$40 - \$80

De \$81 - \$120

De \$121 o más

7. ¿Le destinaría usted un sueldo entre \$300 - \$350 a una asistente domestica totalmente preparada y capacitada para trabajar eficientemente en todas las tareas del hogar y certificada laboralmente?

Si No

8. Indique el tiempo u horario como usted desea el servicio domestico en su casa

- Puertas adentro (salida los domingos)
- 9 horas diarias
- Servicio por determinadas horas

9. ¿Para que áreas o actividades hogareñas usted requeriría de una asistente doméstica?

- Cuidado de personas dependientes
- Lavado y planchado
- Limpieza y mantenimiento
- Preparación de alimentos y cocina
- Todas las anteriores

10. ¿Que opina usted sobre el maltrato físico o verbal y la explotación laboral a las empleadas domésticas?

PROFORMA DE CONTRATO DE TRABAJO

A la suscripción del presente contrato de trabajo a plazo fijo comparecen ante el señor Inspector del Trabajo, el empleador y el trabajador, cuyos nombres y condiciones se indican a continuación, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrarlo, conforme las siguientes cláusulas y especificaciones que forman parte integral del mismo.

CLAUSULA PRIMERA.- INTERVINIENTES.- Por una parte CEFINAD (Centro de Formación Integral de Asistentes Domésticas), a quien en lo posterior se le identificará como “El Empleador” o “La Compañía”, cuyo domicilio se encuentra ubicado en Lomas de Urdesa, en la ciudad de Guayaquil y por otra parte (la) señora (ita), a quien se le denominará como “El Trabajador”, cuyos datos generales son:

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

CEDULA DE IDENTIDAD DEL TRABAJADOR:

DIRECCION DEL TRABAJADOR:

CLAUSULA SEGUNDA.- OBJETO.- El empleador para el desarrollo de las tareas de su propia actividad u objeto aprobado por el Ministerio de Trabajo, contrata los servicios personales del trabajador, quien los desempeñará en conformidad con las disposiciones de la Ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que impartan el empleador o sus representantes.

CLAUSULA TERCERA.- ECLARACIONES DE EXCLUSIVIDAD E INDEPENDENCIA.- El trabajador se compromete a prestar sus servicios en forma lícita y al amparo de las normas éticas de su profesión de manera exclusiva para con el empleador, en la clase de trabajo acordado, para el cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias y se compromete a respetar las normas de independencia impartidas por la compañía.

CLAUSULA CUARTA.- CLASE DE TRABAJO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR.- El trabajador desempeñará las funciones de Asistente Doméstica, en las asignaciones coordinadas por su empleador, por lo que sus funciones serán todas aquellas dispuestas por el empleador en relación con la labor encargada o las asignaciones de trabajo organizadas y que mantengan relación con su cargo, capacidad y experiencia. El trabajador queda obligado para con el empleador a cumplir con sus labores a cabalidad y de manera responsable. El trabajador declara conocer la técnica de las labores encomendadas, explicadas y practicadas en los cursos de capacitación previamente dictados.

CLAUSULA QUINTA.- REMUNERACION ACORDADA.- Se fija la cantidad de US \$ 80 (ochenta 00/100 dólares norteamericanos) mensuales en calidad de sueldo, más los correspondientes beneficios de Ley y bonificaciones.

CLAUSULA SEXTA.- FORMA DE PAGO.- El pago de la remuneración acordada se lo hará 2 veces en el mes, a los 15 días y al final del mes en que hubiere laborado el trabajador.

CLAUSULA SEPTIMA.- LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ SUS LABORES.-

El trabajador laborará en el domicilio, oficina o lugar donde sea asignado por el empleador.

CLAUSULA OCTAVA.- DEL PAGO DE LA REMUNERACION.-

El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios la remuneración convenida y en la forma que queda determinada en las especificaciones iniciales. De esta suma se harán los descuentos que corresponden a los aportes personales del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, retenciones del impuesto a la renta, en caso de haberlas, los ordenados por el Juez o autoridad competente y los demás determinados por la Ley. El empleador pagará además las remuneraciones adicionales y otros beneficios sociales en las condiciones y con las limitaciones establecidas legalmente.

CLAUSULA NOVENA.- HORARIO.-

El trabajador se obliga, dada la naturaleza de sus labores de conformidad con la Ley, en los turnos de Lunes a Sábado y dentro del horario que se decidiera entre el rango de 8:00 A.M y 8:00 P.M (máximo 9 horas), establecidos por el empleador, pudiendo éste hacer reajustes o cambios, de estimarlo conveniente. La jornada diaria podrá dividirse, si así lo impusieren las circunstancias, de acuerdo con el Código de Trabajo.

CLAUSULA DECIMA.- PLAZO.-

El presente contrato, a plazo fijo, tendrá una duración de un año, renovable por las partes por un período igual sea de manera verbal o escrita. Se entenderá que quedan acordados los términos del período de prueba de 90 días, previsto por la legislación laboral ecuatoriana y los cuales quedan incorporados al texto del presente contrato.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- CONTACTOS, INVESTIGACIONES O REFERENCIAS.-

Los descubrimientos o en caso de que el trabajador obtuviere contacto alguno o tuviere conocimiento de un posible contrato de trabajo, deberá notificar al empleador, para realizar los respectivos arreglos y no hacerlo por cuenta propia, caso contrario el trabajador deberá atenerse a la respectiva multa o inclusive el despido, ya que de hacer un contrato por cuenta propia estaría renunciando al centro y abandonando todo beneficio otorgado por CEFINAD.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.- DISPOSICION GENERAL.-

En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de ley, en especial las relativas al Código de Trabajo y normas convexas.

CLAUSULA DECIMA TERCERA.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.-

En caso de discrepancia, las partes se someten a la vía verbal sumaria y a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante el Inspector de Trabajo.

LUGAR Y FECHA: Guayaquil,

CENTRO DE FORMACION
INTEGRAL PARA ASISTENTES
DOMESTICAS (CEFINAD)
ALEXANDER CRUZ TAPIA
Gerente General

El trabajador CI.

PROFORMA DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

A la suscripción del presente contrato de prestación de servicios comparecen, el beneficiario y el contratista, cuyos nombres y condiciones se indican a continuación, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrarlo, conforme las siguientes cláusulas y especificaciones que forman parte integral del mismo.

CLAUSULA PRIMERA.- INTERVINIENTES.- Por una parte CEFINAD (Centro de Formación Integral de Asistentes Domésticas), cuyo domicilio se encuentra ubicado en Lomas de Urdesa, en la ciudad de Guayaquil y por otra parte (la) señora (ita), a quien se le denominará como “Beneficiario”, cuyos datos generales son:

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

CEDULA DE IDENTIDAD DEL TRABAJADOR:

DIRECCION DEL TRABAJADOR:

CLAUSULA SEGUNDA.- OBJETO.- El contratista hace uso de este documento para soportar el acuerdo de prestación de servicios por medio de una Asistente Doméstica, para el desarrollo de diferentes actividades previamente acordadas por el beneficiario.

CLAUSULA TERCERA.- ECLARACIONES DE EXCLUSIVIDAD E INDEPENDENCIA.- El contratista se compromete a prestar sus servicios en forma lícita y al amparo de las normas éticas de su profesión de manera exclusiva para con el beneficiario, en la clase de trabajo acordado, para el cual declara que su personal posee los conocimientos y capacidades necesarias y se compromete a respetar las normas de independencia impartidas por el centro.

CLAUSULA CUARTA.- CLASE DE TRABAJO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR.- El trabajador desempeñará las funciones de Asistente Doméstica, en las asignaciones coordinadas por su empleador, por lo que sus funciones serán todas aquellas dispuestas por el beneficiario en relación con la labor encargada o las asignaciones de trabajo organizadas y que mantengan relación con su cargo, capacidad y experiencia. La Asistente Doméstica queda obligada a cumplir con sus labores a cabalidad y de manera responsable, la misma que declara conocer la técnica de las labores encomendadas, explicadas y practicadas en los cursos de capacitación previamente dictados.

CLAUSULA QUINTA.- PAGO ACORDADO.- Se fija la cantidad de US \$ 320 (trescientos veinte 00/100 dólares norteamericanos) mensuales en calidad de pago.

CLAUSULA SEXTA.- FORMA DE PAGO.- El beneficiario se compromete a realizar el pago por la prestación del servicio en dos partes, el primer pago a los 15 días de cada mes y el siguiente pago a los 30 días de cada mes.

CLAUSULA SEPTIMA.- CONDICIONES LABORALES.- El beneficiario declara y se compromete a brindar un buen trato o el trato adecuado a su Asistente Doméstica; estableciendo una relación de respeto y comunicación, y no efectuando actos de violencia que vayan en contra de los derechos del Trabajador y de los Derechos Humanos.

CLAUSULA OCTAVA.- PLAZO.- El presente contrato tendrá una duración mínima de 3 meses, renovable por las partes por un período indefinido, o hasta que una de las partes decida dar por culminado dicho contrato, por violación del mismo u otro particular de fuerza mayor, previo aviso a CEFINAD.

CLAUSULA NOVENA.- HORARIO.- La Asistente Doméstica estará laborando entre las 8:00 A.M. a 8:00 P.M (9 horas diarias) los días lunes hasta los sábados. En el caso de que el beneficiario necesitare de un mayor número de horas, es obligación del beneficiario notificar al CEFINAD para acordar el pago por horas extras. Si el CEFINAD desconociere de dicho evento, este se verá exento de cualquier pago que solicitare la Asistente.

CLAUSULA DECIMA.- DISPOSICION GENERAL.- En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de ley, en especial las relativas al Código de Trabajo y normas convexas.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.- En caso de discrepancia, las partes se someten a la vía verbal sumaria y a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en dos ejemplares de igual contenido y valor, uno para la Asistente Doméstica y otra de dominio del beneficiario.

LUGAR Y FECHA: Guayaquil,

CENTRO DE FORMACION
INTEGRAL PARA ASISTENTES
DOMESTICAS (CEFINAD)
ALEXANDER CRUZ TAPIA
Gerente General

Beneficiario CI

_____Asistente Doméstica_____

CI



Servicio doméstico en la habitación



Asistente doméstica ecuatoriana en un hogar de Guayaquil realizando la limpieza de la cocina.



Uniformes para asistentes domésticas



Mantenimiento y limpieza en el hogar

ARTÍCULO # 1: Creación de una institución que capacite y certifique laboralmente a las empleadas domésticas en México.

Mejor calidad de vida para empleadas domésticas, con la certificación de competencia laboral

México DF, 27 de marzo, 2001 (Román González CIMAC).- La certificación de competencia laboral para las empleadas del hogar, permitirá concretar mejores oportunidades laborales y de calidad de vida para muchas mujeres, sus familias y la sociedad en general, aseguró Liliana Reyes Duarte, consultora del Consejo de Normalización y Certificación Laboral (Conocer).

Durante el foro "Por los Derechos Laborales y Humanos de las Empleadas Domésticas", la también secretaria técnica del Subcomité de Servicios Domésticos dijo que pesar de su complejidad y falta de valoración social, es asumida como "una situación normal", como "algo que así es" y de lo cual no tiene caso detenerse a pensarlo.

En ese sentido indicó que si alguna fuera llamada por el Catálogo Nacional de Ocupaciones, "sirvienta", "fámula" o "doméstica", "esto nos seguiría pareciendo normal. O cuando alguien, refiriéndose a la ocupación que nos permite obtener nuestro sustento nos denominará como 'la muchacha', 'la chacha' o la 'gata', lo veríamos como algo usual".

Más aún, insistió, cuando por una serie de situaciones familiares, culturales, sociales, etcétera, pero sobre todo por el hecho de ser mujer, hubiera estado determinando el futuro laboral a la realización de las tareas domésticas en un hogar que no es el nuestro, y sin tener la posibilidad de obtener a cambio, como en cualquier otro trabajo, alguna remuneración.

Reyes Duarte dijo que Conocer, una instancia perteneciente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), define a la competencia laboral como alguien que es competente --mediante un proceso de evaluación-- demuestra que cuenta con conocimientos, habilidades y destrezas y aptitudes definidas en una Norma Técnica de Competencia Laboral.

En el caso de las mujeres, dijo la consejera, con la instalación del subcomité se han elaborado cuatro Normas Técnicas de Competencia Laboral referentes a los Servicios Generales de Limpieza, Servicios de Lavado y Planchado de Prendas, Servicios Generales de Alimentación y a la Preparación de Alimentos.

Esas normas técnicas, afirmó Reyes Duarte, serán el precedente para la certificación de competencia laboral voluntaria de las empleadas del hogar, que deseen obtener un reconocimiento oficial de su saber, saber ser y saber hacer.

La consejera concluyó diciendo que las mujeres no nacemos sabiendo cómo realizar el trabajo doméstico, más bien, se trata de un oficio que requiere de capacitación para su desempeño competente, aunque tradicionalmente ésta haya sido proporcionada en el seno de un hogar, ya sea propio o ajeno.

ARTÍCULO # 2: Un estudio específico del mercado de servicio doméstico en una ciudad de España

El empleo doméstico en Navarra en 2003

Desconocimiento del tipo de personas y sus condiciones sociolaborales

El empleo doméstico es uno de los sectores de la economía menos estudiados. La falta de información de calidad sobre el mismo, unida a las peculiaridades que afectan al sector hace que sea difícil realizar estimaciones precisas sobre la incidencia que esta actividad tiene sobre la economía. Al mismo tiempo existe también un desconocimiento importante sobre las características de las personas ocupadas en este ámbito así como de las condiciones de trabajo.

Para evaluar la incidencia que este sector tiene sobre la economía es necesario cuantificar el volumen de horas de trabajo contratado. Por ello, el Instituto de Estadística de Navarra ha realizado una operación para medir la intensidad de este fenómeno y describir las características del mismo.

Este estudio se llevó a cabo en el mes de febrero de 2003, para lo que se realizaron 603 encuestas telefónicas en las que el informante fue un individuo que trabaja en el sector doméstico. La selección de los informantes se realizó de forma aleatoria a partir de listines telefónicos, pudiendo ser localizado el entrevistado tanto en la vivienda en la que trabaja como en su propia vivienda.

Con esta operación se ha pretendido estimar el volumen de trabajo del empleo doméstico en horas de trabajo efectivas caracterizar según variables sociodemográficas a las personas empleadas (sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, etc.), así como estudiar el sector de actividad según variables relacionadas con el empleo (tipo de contrato, horas contratadas, tareas desempeñadas, antigüedad en el sector, salario, etc.).