



El Estrés y Síndrome de Burnout: Una Amenaza al Bienestar Integral de las Trabajadoras Domésticas en Valencia Córdoba-Colombia.

Autor

Karen Yisela Martínez Almanza

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Virtual

Sede Virtual

Especialización En Gestión Psicosocial En Contextos De Trabajo

Septiembre 2024

El Estrés y Síndrome de Burnout: Una Amenaza al Bienestar Integral de las Trabajadoras Domésticas en Valencia Córdoba-Colombia.

Autor

Karen Yisela Martínez Almanza

Trabajo De Grado

Presentado como requisito para optar al título de Especialista En Gestión Psicosocial en Contextos De Trabajo

Asesor

Cristian Camilo Osorio Ordoñez

Psicólogo Magíster En Prevención De Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Virtual

Sede Virtual

Especialización En Gestión Psicosocial En Contextos De Trabajo

Septiembre 2024

Dedicatoria

Para todas aquellas personas que en algún momento de la vida han sentido que no vale la pena seguir adelante, pero quiero recordarte que cada obstáculo que se te presenta, es un motivo más para demostrarte lo capaz que puedes ser en este mundo lleno de oscuridad.

Recuerda "Tú eres esa luz que ilumina esa oscuridad"

Agradecimientos

Primera mente agradezco a Dios por permitirme realizar esta especialización, que con tanto esfuerzo logré cumplir como una de mis metas. A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación en cada etapa de este proceso y por nunca dejarme sola.

Agradezco profundamente a todas las trabajadoras domésticas que participaron en este estudio por su disposición y apertura para compartir sus experiencias; sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible. Quiero agradecer al profesor Cristian por su paciencia y retroalimentación en cada espacio de tutoría en este proyecto de investigación.

Resumen

El síndrome de Burnout surge como consecuencia del estrés prolongado y se define como un estado caracterizado por una sensación de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Su impacto es especialmente pronunciado entre las trabajadoras domésticas, quienes desempeñan labores esenciales, pero a menudo invisibles en los hogares, enfrentando condiciones laborales que las hacen particularmente susceptibles al desarrollo de Burnout. Este proyecto de investigación se llevó a cabo con el fin de explorar la influencia del estrés y el síndrome de burnout a seis trabajadoras domésticas del municipio de Valencia Córdoba; para ello, se le aplicó una entrevista semiestructurada, con un enfoque mixto no experimental y con un alcance descriptivo, utilizando un cuestionario basado en los modelos Maslach y Karasek. Estos modelos permitieron identificar los factores relacionados con el síndrome de Burnout. Los resultados obtenidos muestran que las trabajadoras experimentan un agotamiento emocional significativo, manifestado en falta de motivación, estrés, cansancio físico y una elevada carga laboral. Estos factores predominantes contribuyen de manera decisiva a su agotamiento. En conclusión, los hallazgos de este estudio destacan la urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales y proporcionar un mayor apoyo emocional a las trabajadoras domésticas para mitigar el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout. Abordar estos factores es esencial para promover su bienestar y asegurar un entorno laboral más saludable y sostenible.

Palabras claves: Trabajadoras domésticas, Apoyo social, síndrome de Burnout y Agotamiento emocional.

Abstract

Burnout syndrome arises because of prolonged stress and is defined as a state characterized by a feeling of emotional exhaustion, depersonalization, and low personal fulfillment at work. Its impact is especially pronounced among domestic workers, who perform essential, but often invisible, tasks in homes, facing working conditions that make them particularly susceptible to the development of Burnout. This research project was carried out in order to explore the influence of stress and burnout syndrome on six domestic workers from the municipality of Valencia Córdoba; To this end, a semi-structured interview was applied, with a mixed, non-experimental approach and with a descriptive scope, using a questionnaire based on the Maslach and Karasek models. These models allowed us to identify the factors related to Burnout syndrome. The results obtained show that female workers experience significant emotional exhaustion, manifested in lack of motivation, stress, physical fatigue and a high workload. These predominant factors contribute decisively to their exhaustion. In conclusion, the findings of this study highlight the urgent need to improve working conditions and provide greater emotional support to domestic workers to mitigate the risk of developing Burnout syndrome. Addressing these factors is essential to promote your well-being and ensure a healthier and more sustainable work environment.

Keywords: Domestic workers, social support, burnout syndrome & emotional exhaustion.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| <i>Introducción</i> | 9 |
| <i>Planteamiento del problema</i> | 11 |
| <i>Pregunta problema</i> | 12 |
| <i>Objetivos</i> | 13 |
| Objetivo General..... | 13 |
| Objetivo Específicos | 13 |
| <i>Justificación</i> | 13 |
| <i>Antecedentes específicos o investigativos</i> | 14 |
| <i>Generalidades metodológicas del proyecto nodo</i> | 17 |
| <i>Participantes</i> | 18 |
| <i>Técnicas (instrumentos o herramientas)</i> | 18 |
| Entrevistas semiestructuradas..... | 18 |
| Maslach Burnout Inventory (MBI) | 19 |
| Robert Karasek modelo demanda – control | 20 |
| Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS) | 23 |
| <i>Fases del trabajo de campo</i> | 24 |
| <i>Resultados</i> | 24 |
| Categoría de análisis del Modelo Maslach y el Modelo de Karasek en el municipio de Valencia Córdoba..... | 25 |
| Agotamiento Emocional | 26 |
| Despersonalización..... | 26 |
| Falta de realización personal..... | 26 |
| Demanda Psicológica..... | 27 |
| Las trabajadoras domésticas enfrentan una gran presión psicológica, en gran parte debido a la falta de una compensación económica justa y al trato despectivo por parte de algunos empleadores. Aunque no todas experimentan hostilidad de manera directa, quienes sí lo hacen sufren una carga emocional significativa que afecta su autoestima y, en consecuencia, su bienestar y eficiencia en el trabajo. | 27 |
| Control sobre el Trabajo | 27 |
| Apoyo Social en el trabajo | 27 |
| Puntuación de criterios de evaluación del (MBI) en el municipio de valencia Córdoba | 40 |
| Puntuación criterio de evaluación escala de Estrés Percibido (PSS) en el municipio de Valencia Córdoba..... | 41 |
| <i>Conclusiones</i> | 43 |

| | |
|--------------------------|----|
| <i>Referencias</i> | 44 |
|--------------------------|----|

Lista de tablas

| | |
|-----------------------|----|
| Tabla 1 | 19 |
| Tabla 2 | 20 |
| Tabla 3 | 20 |
| Tabla 4 | 22 |
| Tabla 5 | 23 |
| Tabla 6 | 24 |
| Tabla 7 | 25 |
| Tabla 8 | 28 |
| Tabla 9 | 40 |
| Tabla 10 | 42 |

Lista de figuras

| | |
|-----------------------|----|
| Figura 1 | 21 |
|-----------------------|----|

Introducción

El trabajo es una manifestación intrínseca en la sociedad humana; no hay una sociedad en la que el trabajado no haya existido. Es así como cuando se menciona el trabajo, generalmente se piensa en toda la remuneración que esto implica. Sin embargo, al hablar del trabajo doméstico, inevitablemente se relaciona con las mujeres, los roles que se les asignan desde temprana edad y su conexión con los ámbitos privado y público, especialmente en términos de productividad. Las mujeres suelen ser responsables de llevar a cabo todo el trabajo doméstico en sus hogares, una labor que se realiza sin recibir remuneración alguna. Esta situación ha sido ampliamente cuestionada y debatida en estudios feministas, que han identificado una variedad de responsabilidades que las mujeres asumen como, el cuidado de niños, personas mayores, labores de lavado, cocina, limpiar el hogar, entre otros oficios más. Estos compromisos mencionados anteriormente demandan tiempo y esfuerzo, lo cual implica un gran desgaste considerable tanto físico como psicológico para mujeres que realizan estas labores. A menudo, estas tareas no se reconocen ni se retribuyen adecuadamente, siendo vistas como algo natural e inherente para las mujeres ama de casa.

Las mujeres han realizado históricamente el trabajo doméstico en sus hogares sin remuneración alguna, lo cual este trabajo es esencial para la sociedad, pero no se valora ni se remunera de la misma manera que el trabajo que se realiza fuera del hogar, por ende, esta desigualdad tiene graves consecuencias para las mujeres, limitando su autonomía, oportunidades y bienestar.

Además, del trabajo doméstico no remunerado, encontramos otro tipo de labor doméstica que, aunque se paga, no recibe el reconocimiento social y jurídico que merece. Este trabajo, realizado principalmente por mujeres, sigue siendo invisibilizado y desvalorizado, lo que implica que quienes lo realizan no gozan de los mismos derechos laborales que otros trabajadores (Salazar & Brenes, 2005). Es así que a lo largo de la historia, las mujeres siempre han sido las que más se han encargado del trabajo doméstico en casa de familia. Según datos del DANE (2021) la desigualdad sigue siendo evidente. Entre mayo y agosto de ese mismo año, los hombres dedicaron en promedio de 8 horas y 49 minutos diarios a su trabajo remunerado, mientras que las mujeres dedicaron 7 horas y 23 minutos. Sin embargo, cuando hablamos del trabajo no remunerado, como las tareas del hogar, los hombres dedicaron solo 3 horas y 1 minuto al día, frente a las 7 horas y 22

minutos que dedicaron las mujeres. Esto deja en evidencia una gran diferencia de desigualdad entre hombre y mujeres, donde el sexo femenino termina trabajando mucho más, combinando el trabajo remunerado con el no remunerado, lo que se evidencia mucha desigualdades de género.

Por lo anterior, podemos señalar que existe un gran desequilibrio reflejado en una carga desproporcionada de trabajo no remunerado sobre las mujeres según la encuesta del DANE, lo cual puede tener efectos significativos en su salud mental, incluyendo estrés, cansancio y síndrome de Burnout.

El estrés en las trabajadoras domésticas se manifiesta debido a las múltiples responsabilidades domésticas, realizadas sin el adecuado apoyo o reconocimiento. Es así que el síndrome de Burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la satisfacción personal. Por ende, los estresores a los que están sometidos las trabajadoras domésticas van vulnerando su salud física, psicológica y mental, siendo así que su desempeño puede estar en riesgo y lograr conllevar a padecer estrés laboral y sus consecuencias.

Gil & Peiró (1997) sostiene que el síndrome de burnout o de "quemarse por el trabajo es el resultado de la combinación de varios factores estresantes que provienen tanto del entorno social y laboral como de las características personales de cada individuo. Aspectos como el sexo, la edad, el estado civil, el tipo de trabajo, las dificultades en el desempeño laboral, el ambiente de trabajo, las responsabilidades del puesto y las características de personalidad, así como el nivel de apoyo social, se han identificado como factores que pueden contribuir al desarrollo de este síndrome.

Félix y García (2018) citado por Osorio y Ponce (2022) también destacan que el síndrome de burnout es una respuesta natural del organismo frente a estímulos específicos, lo que implica que puede tener tanto efectos positivos como negativos. El estrés, en este caso, actúa como un mecanismo de defensa que involucra al sistema nervioso simpático, provocando la liberación de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) y estimulando las glándulas suprarrenales para secretar corticoides y catecolaminas. Este proceso fisiológico, aunque es parte de la respuesta natural del cuerpo al estrés, puede tornarse perjudicial cuando la exposición a factores estresantes es prolongada y no gestionada adecuadamente.

El trabajo doméstico es complicado aún más debido a la falta de límites entre el trabajo y el descanso, la escasez de apoyo emocional y la percepción de falta de valoración por parte de la sociedad. Es crucial abordar estas injusticias y reconocer la importancia del trabajo doméstico para mitigar los efectos negativos en la salud mental de cada una de las trabajadoras. Por ello, es necesario un cambio radical en la forma en que se ve y se valora el trabajo doméstico. Se

debe reconocer el aporte fundamental que hacen las mujeres al sostenimiento de la sociedad y redistribuir de manera justa las responsabilidades del cuidado del hogar y proteger adecuadamente la salud tanto física como mental de ellas.

Es así que esta investigación va encadenada a ser un aporte al análisis del estrés y al síndrome de burnout en trabajadoras domésticas del municipio de Valencia Córdoba; donde se busca identificar y evidenciar los niveles de estrés, los principales factores de riesgo psicosociales y estudiar la percepción que tienen cada una de ellas sobre el estrés y el síndrome de Burnout.

Planteamiento del problema

La Organización Internacional del trabajo OIT (2010) define el trabajo doméstico desde 1951 como: “un trabajador remunerado que trabaja en un domicilio privado sea cual sea el método y el periodo de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor” (pág. 11). Aunque, el trabajo doméstico, aunque es fundamental para el funcionamiento de los hogares y la sociedad en general, ha sido históricamente marginado y relegado a la informalidad. Esta situación afecta de manera desproporcionada a las poblaciones más vulnerables que a menudo se ven obligadas a aceptar condiciones laborales precarias y sin protección legal (Martínez & Álvarez, 2023).

En Colombia, las personas que trabajan en el servicio doméstico generalmente enfrentan largas jornadas laborales, bajos salarios y escasos acceso a la protección social. Su aislamiento y vulnerabilidad se complica debido a que su labor se realiza en la privacidad de los hogares, dependiendo en gran medida de la voluntad de los empleadores. Además muchas de estas trabajadoras provienen de familias de escasos recursos, a menudo de áreas rurales donde las oportunidades educativas y de capacitación son limitadas. Esta situación crea una confusión histórica entre derechos laborales y derechos familiares, así como entre habilidades profesiones destrezas personales, lo que contribuyen a inseguridad de su trabajo.

A pesar de que las trabajadoras domésticas desempeña un papel crucial en la sociedad, su labor está marcada por la informalidad, extensas de jornadas de trabajo, y la falta de reconocimiento y apoyo emocional. Esto genera un entorno propicio para el desarrollo de problemas de salud mental, como el estrés y el síndrome de burnout. Según la OIT (2016), “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (pág. 62). La exposición prolongada al estrés puede provocar síntomas físicos y

emocionales, que agravan en ambientes laborales con riesgos psicosociales como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, y un aumento en el ausentismo (Girón, Borrego, & Mosquera, 2020). Estos factores pueden conducir a otras consecuencias, como la aparición de ansiedad y depresión. Es importante destacar que estos efectos o enfermedades no se desarrollan de forma aislada (Osorio & Ponce 2023).

El síndrome de burnout surge como consecuencia del estrés prolongado caracterizado por una sensación de baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. Esta condición es común en diversas profesiones de todos los sectores económicos abarcando desde puestos operativos hasta administrativos y gerenciales. Por lo tanto, no es inusual que una persona pueda experimentar o haya experimentado burnout en algún momento de su vida laboral (Osorio et al.,2024).

Sin embargo, este síndrome afecta a una amplia gama de trabajadores, su impacto es especialmente pronunciado entre las trabajadoras domésticas, quienes a menudo desempeñan largas jornadas, falta de apoyo emocional y una percepción de falta de valoración de su trabajo (Ordoñez & Tuay, 2023). Su inmersión en la vida personal y familiar de los empleadores las expone a situaciones emocionales complejas, lo que aumenta el desgaste psicológico asociado a su labor.

La falta de entrenamiento en la gestión del estrés y la ausencia de un entorno laboral equilibrado dificultan la capacidad de las trabajadoras domésticas para manejar las tensiones diarias. Esto puede llevar al desarrollo de estrategias disfuncionales de afrontamiento, aumentando la sensación de fracaso, la baja autoestima y el riesgo de padecer burnout. Cuando esta condición se prolonga, el estrés laboral puede tener consecuencias graves para el individuo, manifestándose en alteraciones psicosomáticas como problemas cardiorrespiratorios, cefaleas, gastritis, dificultades para dormir, y otros síntomas físicos y emocionales (Vega, 2003; Ordoñez 2021).

Este contexto evidencia la necesidad de investigar la influencia del estrés y el síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas de Valencia, Córdoba, para comprender la magnitud del problema y sus implicaciones en la salud mental y el bienestar de estas trabajadoras. Al entender cómo estas condiciones afectan a este grupo laboral, se podrán desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Pregunta problema

¿Qué impacto ocasiona el síndrome de Burnout y el estrés en las trabajadoras domésticas de Valencia- Córdoba?

Objetivos

Objetivo General

Determinar el impacto del síndrome de Burnout y el estrés en las trabajadoras domésticas de Valencia- Córdoba.

Objetivo Específicos

1. Identificar cuáles son los niveles de estrés en las trabajadoras domésticas del municipio de Valencia-Córdoba.
2. Estudiar la percepción del estrés y el síndrome de Burnout que tiene las trabajadoras domésticas del municipio de Valencia-Córdoba
3. Determinar los principales factores de riesgo psicosociales y laborales asociados al síndrome de Burnout y el estrés en trabajadoras domésticas de Valencia-Córdoba.

Justificación

El estrés y el síndrome de burnout son dos conceptos estrechamente relacionados que han cobrado gran relevancia en el ámbito laboral y de la salud mental en las últimas décadas. Ambos representan desafíos significativos para el bienestar individual y organizacional, impactando negativamente en la productividad, la satisfacción laboral e incluso la calidad de vida de las trabajadoras domésticas. Por ende, el presente proyecto de investigación se propone explorar la influencia del estrés y el síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas de Valencia Córdoba. Esta temática es de gran importancia debido a la escasez de estudios específicos que abordan las condiciones laborales y psicológicas de este este municipio en particular.

El burnout se manifiesta cuando el empleado enfrenta un exceso de demandas y presiones en el trabajo, combinado con un entorno laboral de bajo reconocimiento. Este síndrome trae

consigo diversas consecuencias que abarca áreas de la vida del trabajador, como bajos niveles de productividad, actitudes negativas hacia el trabajo, baja autoestima, y una pérdida generalizada del interés en las actividades laborales (Pérez, 2013). Aunque este fenómeno se ha estudiado ampliamente en ciertos sectores profesionales, las trabajadoras domésticas son un grupo a menudo excluidos de las discusiones sobre este tema.

Las trabajadoras domésticas desempeña un papel fundamental en la sociedad, al encargarse del cuidado de hogares y familias. Sin embargo están expuestas a condiciones laborales precarias y extenuantes, lo que las convierte en un grupo altamente vulnerables al estrés y síndrome del burnout. Por lo tanto, es crucial abordar este problema de salud ocupacional para identificar los factores que contribuyen a su aparición y las repercusiones en su bienestar emocional.

La presente investigación busca identificar la influencia del síndrome de Burnout y el estrés en las trabajadoras domésticas de Valencia Córdoba. Se espera que los resultados permitan identificar los niveles de estrés y la percepción del síndrome de burnout en este grupo, así como los principales factores de riesgo psicosociales a los que se enfrenta. Esta investigación permitirá comprender más a fondo la problemática que enfrentan las trabajadoras domésticas y como su trabajo influye en su vida personal y familiar. Además, contribuirá al conocimiento académico sobre el estrés y el burnout, resaltando la necesidad de desarrollar intervenciones y políticas laborales que mejora su bienestar y condiciones de trabajo.

Antecedentes específicos o investigativos

El servicio doméstico se refiere a las labores desempeñadas para el mantenimiento y funcionamiento de un hogar, realizadas en cualquier tipo de vivienda. Aunque su evolución ha seguido un camino paralelo al de otras relaciones laborales, ha enfrentado grandes obstáculos para ser reconocido como un empleo formal con todos los derechos y beneficios que esto implica. Hasta antes de la promulgación de la Ley 1595 de 2012, el trabajo doméstico carecía de las características fundamentales de un contrato laboral (Londoño & Marcela, 2018). A pesar de los avances, aún se subestima su valor, en parte porque se asume que las mujeres poseen habilidades innatas para realizar estas tareas sin requerir capacitación especializada (Havriluk & Riera, 2016).

la Unión afrocolombiana de trabajadoras domésticas (UTRASD) ha logrado avances significativos en la reivindicación de los derechos de estas trabajadoras, como la implementación de la prima de servicios. Además, ha fortalecido la lucha sindical en el país y establecido un diálogo directo con el Ministerio de Trabajo y los empleadores, logrando éxitos relevantes en materia laboral a nivel nacional (Montoya, 2019). Según la investigación de ONU MUJERES & DANE (2020), dieron a conocer que en Colombia un 94% de las personas que se dedican al trabajo doméstico son mujeres. De este porcentaje seis de cada diez mujeres reciben un salario igual o inferior al mínimo, y solo un 17% cotizan a seguridad social.

Esto refleja que el trabajo doméstico remunerado en Colombia no está siendo amparado completamente por la ley, y que muchos empleadores no les garantizan los derechos que corresponden a estas mujeres (Duarte et al., 2022).

El estudio realizado por Duarte et al (2022) en Barranquilla, titulada "¿Y nuestros derechos? Dificultades que experimentan las trabajadoras domésticas residentes en el barrio Evaristo Sourdis", se constata que estas trabajadoras perciben un salario mensual de 400 mil pesos es decir, alrededor de 13,300 pesos diarios. Este monto es inferior a lo estipulado por la Ley 1788 de 2016, según la cual, para el año 2022, el salario mínimo diario debería ser de 33,333 pesos. Las trabajadoras solo reciben el 39% de lo que legalmente les corresponde, evidenciando la informalidad y precariedad en el sector.

La falta de reconocimiento y valoración de su labor afecta significativamente la salud mental de las trabajadoras domésticas. El hecho de que su trabajo sea considerado menos importante puede influir negativamente en su autoestima y bienestar emocional. Además, la falta de normativas laborales claras y la inestabilidad en el empleo agravan su situación, incrementando los niveles de estrés y ansiedad, e incluso llevando al desarrollo del síndrome de burnout en situaciones extremas. Las exigencias físicas y emocionales del trabajo doméstico, que incluyen tareas de limpieza y cuidado de personas, a menudo llevan al agotamiento físico y emocional, especialmente cuando deben afrontar relaciones laborales difíciles o abusivas.

El estrés se define como la respuesta del individuo a las demandas del entorno, donde la persona debe activar sus recursos para afrontarlas.

Cuando estas demandas, ya sean laborales o sociales, exceden la capacidad de afrontamiento del individuo se desencadenan una serie de reacciones fisiológicas y emocionales (Bittar, 2008).

Cox (1978) citado por (Bittar, 2008), identifica las consecuencias del estrés en cinco categorías:

1. **Efectos subjetivos:** ansiedad, agresión, apatía, depresión, irritabilidad, entre otros.
2. **Efectos conductuales:** tendencia a accidentes, consumo excesivo de alcohol o cigarrillo, arranque de emociones.
3. **Efectos cognoscitivos:** Dificultad para tomar decisiones, olvidos, bloqueos mental.
4. **Efectos fisiológicos:** aumento de catecolaminas y corticoesteroides de la sangre, incremento del ritmo cardiaco, sequedad de la boca.
5. **Efectos organizacionales:** ausentismo, baja productividad, relaciones laborales pobres.

Soria y Lara, citado por Chacón (2021), investigaron el estrés y apoyo social de amas de casa y empleadas domésticas, hallando niveles moderados de estrés y problemas sociales, económicos y ambientales. Además, se encontró una falta de distribución equitativa de las tareas del hogar entre los miembros de la familia.

La investigación de Chacón (2021), que evaluó a amas de casa antes y después de una intervención, concluyó que, aunque el trabajo es agotador, existen factores que impulsan a estas mujeres a esforzarse cada día. En una primera evaluación, cuatro personas mostraban signos de burnout, mientras que en una segunda evaluación ninguna lo presentaba. Pérez (2010) define el síndrome de burnout como una respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral, con consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional.

Según Maslach y Jackson (1981, 1982), citado por Pérez (2010) el Burnout se manifiesta en tres dimensiones:

Cansancio emocional: sensación de agotamiento emocional debido a las exigencias laborales.

Despersonalización: actitudes negativas, sentimientos y conductas cínicas hacia los demás.

Baja realización personal: Falta de interés, baja autoestima laboral, irritabilidad, disminución de la competencia laboral.

El burnout afecta especialmente a trabajadores en roles de cuidado y servicios humanos, incluidas las trabajadoras domésticas. Este síndrome se desarrolla de manera gradual como resultado del estrés laboral, cuando fallan los mecanismos de afrontamiento. Según Gil-Monte (2010), el burnout es una respuesta al estrés que puede afectar la salud física y emocional del individuo (Calvopiña, 2022).

Generalidades metodológicas del proyecto nodo.

Investigar es un proceso inherente a la vida misma. Sin embargo, la investigación en salud ocupacional de los trabajadores genera un gran interés significativo y una necesidad de profundización y comprensión de los fenómenos. Este campo implica una búsqueda continua para aumentar el conocimiento y transformar de manera positiva la realidad circundante, promoviendo así el desarrollo integral del ser humano.

Por ende, la presente investigación se aplicará el enfoque mixto no experimental, y con un alcance descriptivo, donde se busca describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; detallando cómo son y como se manifiestan dichos fenómenos. Que tiene como finalidad recopilar y analizar datos arrojados de las trabajadoras domésticas, proporcionando una comprensión más profunda y compleja de los problemas.

Es así que diferentes autores han definido el método de investigación como:

Enfoque mixto: Combina métodos cualitativos y cuantitativos en una investigación para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado.

Investigación No experimental: Busca comprender fenómenos sin intervenir en ellos, mediante la observación, encuestas o análisis de datos existentes. Se enfoca en describir y correlacionar variables sin manipularlas experimentalmente.

Investigación Descriptivo: La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento (Arias, 2012, pág. 24).

Participantes

Arias (2012) define la población objetivo se refiere al conjunto de elementos, ya sea finito o infinito, que comparten características similares y a los cuales se aplicarán las conclusiones del estudio. Esta población se define y delimita según el problema y los objetivos planteados en la investigación. Es así que el levantamiento de la información se realizara a una población específica, enfocada en mujeres que actualmente estén empleadas como personal doméstico particular de manera voluntaria en el municipio de Valencia-Córdoba.

Para el estudio, se establecieron los siguientes criterios específicos de selección: residir en el municipio de Valencia, estar actualmente empleadas como trabajadoras domésticas y tener una edad entre 18 y 60 años. La muestra final estuvo compuesta por 6 trabajadoras domésticas que cumplían con estos parámetros.

Técnicas (instrumentos o herramientas)

Para llevar a cabo esta investigación, se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos metodológicos. Estos recursos permitirán obtener datos precisos y relevantes que contribuirán de manera significativa al estudio planteado:

Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas brindan un nivel adecuado de flexibilidad, al mismo tiempo que conservan la uniformidad necesaria para obtener interpretaciones coherentes con los objetivos del estudio. Este formato permite que los participantes expresen sus puntos de vista de forma más abierta en comparación con entrevistas estandarizadas o cuestionarios, proporcionando información más rica y detallada (Bravo, et al., 2013). En este estudio, utilizara preguntas abiertas para explorar las experiencias personales y percepciones de las trabajadoras en relación con el estrés y el síndrome de burnout.

En términos de consideraciones éticas, se garantizó que todos los participantes firmaran un consentimiento informado antes de su participación en el estudio. Este consentimiento no es simplemente un documento formal, sino una representación de la relación ética entre los profesionales de la salud y los participantes. En este contexto, el respeto por la autonomía y la

autodeterminación del individuo afectado es fundamental, y el proceso de toma de decisiones debe ser compartido y respetuoso (Ortiz & Burdiles, 2010).

Tabla 1

Cuadro de expertos

| EXPERTO | PERFIL |
|---------|--|
| 1 | Psicólogo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Medición y Evaluación en Ciencias Sociales y Magíster en Psicología, (línea de Psicología Organizacional y del Trabajo) Universidad Católica de Colombia. Docente universitario con 18 años de experiencia académica e investigación. |
| 2 | Estudiante Posdoctorado Sistemas y Corrientes Filosóficas, Candidato a Doctor en Educación Universidad Católica de Manizales, Colombia, Doctor en Educación Universidad de Baja California, México, Magíster en Educación, Especialista en epistemologías del Sur, Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Técnicas y Herramientas de Investigación, Psicólogo, Estudios de Filosofía y Teología. |
| 3 | Psicóloga – Magíster en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional |
| 4 | Psicóloga, Msc. Prevención de riesgos laborales, Phd (c) Modelado en política y gestión pública |
| 5 | Psicóloga – Magíster en Prevención de Riesgos Laborales |
| 6 | Psicóloga, Especialista en Psicología organizacional y ocupacional, Magíster en Psicología, con 7 años de experiencia en pregrado y posgrado, experiencia profesional en Gestión Humana y Salud y seguridad en el trabajo. Experiencia en investigación. |
| 7 | Psicólogo, Magister en Salud ocupacional |

Fuente: Formación de estudio (2024)

Los Instrumentos de recolección de datos utilizados encontramos:

Maslach Burnout Inventory (MBI)

El Maslach Burnout Inventory es un instrumento que se utiliza para evaluar el síndrome de burnout, una condición que se desarrolla como resultado del estrés laboral crónico y se caracteriza por actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo (Otero, 2011, citado por Bedoya & Agudelo, 2014). Este modelo, desarrollado por Maslach, es uno de los más empleados para comprender el burnout (Otero, 2011, citado por Bedoya & Agudelo, 2014).

El cuestionario consta de 22 ítems que se agrupan en tres subescalas, cada una de las cuales mide un factor independiente: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5

ítems) y realización personal en el trabajo (8 ítems). La puntuación se clasifica como baja, media o alta, según los puntos de corte establecidos por las autoras para diferentes profesiones (Olivares, 2017). Esta herramienta evalúa tanto la frecuencia como la intensidad con la que se experimenta el burnout (Rodríguez, 2017)

Tabla 2

Escala de valoración MBI

| Rango Numérico | Escala Ordinal |
|-----------------------|----------------------------|
| 0 | Nunca |
| 1 | Pocas veces al año o menos |
| 2 | Una vez al mes o menos |
| 3 | Unas pocas veces al mes |
| 4 | Una vez a la semana |
| 5 | Pocas veces a la semana |
| 6 | Todos los días |

Fuente: Elaboración Propia (2024).

Tabla 3

Criterios de evolución del cuestionario MBI

| Dimensiones | Items | puntuación | Niveles de Burnout |
|------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------|
| Cansancio emocional | 1-2-3-6-8-13-14-16-20 | 27-54 | Alto |
| | | 19-26 | Medio |
| | | 0-13 | Bajo |
| Despersonalización | 5-10-11-15-22 | 10-30 | Alto |
| | | 6-9 | Medio |
| | | 0-5 | Bajo |
| Falta de autorrealización personal | 4-7-9-12-17-18-19-21 | 40-56 | Alto |
| | | 34-39 | Medio |
| | | 0-33 | Bajo |

Fuente: Elaboración Propia (2024)

Robert Karasek modelo demanda – control

Robert Karasek formuló el modelo demanda – control, se utiliza para analizar y describir situaciones laborales donde los estresores son persistentes, enfocándose en las características

psicosociales del entorno de trabajo. Este modelo explica el estrés laboral en función de la relación entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control que el trabajador tiene sobre estas demandas (Prado, 2013).

Según Martínez (2001), el modelo de Karasek se basa en tres componentes claves:

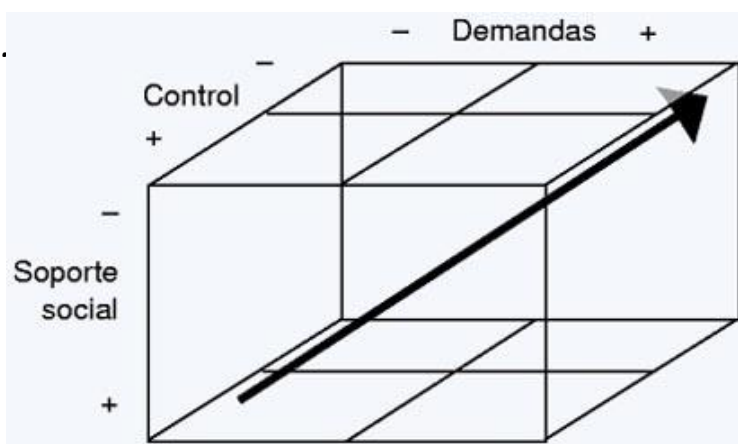
Demandas psicológicas: son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona involucrada. Esto incluye aspectos como la cantidad de trabajo, la presión del tiempo, el nivel de concentración requerido y las interrupciones imprevistas.

El control sobre el trabajo: este componente aborda cómo se realiza el trabajo e incluye dos aspectos principales: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La autonomía se refiere a la capacidad de la persona para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y controlar sus propias actividades

El Apoyo social: este factor se centra en el clima social en el lugar de trabajo, tanto en relación con los compañeros como con los supervisores. El apoyo social tiene dos dimensiones: la relación emocional que se establece en el entorno laboral y el soporte instrumental proporcionado.

Figura 1

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986



Fuente: Martínez (2001)

Tabla 4

Preguntas para entrevista tipo cualitativo del modelo Maslach y Modelo de Karasek

| CATEGORÍA | SUBCATEGORÍA | PREGUNTA |
|-------------------|-------------------------------|---|
| Modelo de Maslach | Agotamiento Emocional | <p>¿Considera que las diferentes funciones que desarrolla en su trabajo le han o le están generando sobrecarga emocional (Cansancio físico, falta de motivación, problemas para dormir, bajo estado de ánimo, irritabilidad o dificultad para concentrarse) justifique su respuesta</p> <p>¿Se siente obligada(o) a realizar determinadas labores en su trabajo que le suponen carga emocional?</p> |
| | Despersonalización | <p>¿Cómo se siente en su labor diaria como empleada doméstica cuando no es tratada de manera amable por su empleador? Comparte ejemplos o vivencias.</p> <p>¿Existen circunstancias específicas que provocan o aumentan su tendencia a adoptar una actitud distante?</p> <p>¿Cuáles?</p> |
| | Falta de realización personal | <p>¿Con qué frecuencia piensa en la posibilidad de cambiar de trabajo, y cuáles son sus razones para hacerlo?</p> <p>¿Cree que el tipo de empleo en el que labora le ha ofrecido la oportunidad de crecer personalmente en cada una de las proyecciones que tiene o tenía en sus pensamientos?</p> |
| Modelo de Karasek | Demanda psicológica | <p>¿Cómo cree que pueden mejorar las condiciones de trabajo para las empleadas domésticas?</p> <p>¿En su trabajo experimenta actitudes hostiles de parte de su jefe y compañeros hacia usted? ¿Eso hace que no pueda realizar sus tareas de manera adecuada?</p> |
| | Control sobre el trabajo | <p>En su experiencia como trabajadora doméstica en Colombia, ¿siente que tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar tu trabajo diario, o te encuentras limitada en tu autonomía laboral? ¿Puedes compartir ejemplos que ilustren tu respuesta?</p> <p>¿Puede decidir la forma en que lleva a cabo sus tareas, o sigue instrucciones estrictas?</p> |
| | Apoyo social en el trabajo | <p>¿Siente que tiene a alguien a quien acudir (dentro de su trabajo) en situaciones difíciles o estresantes relacionadas con su trabajo?</p> <p>¿Considera que recibe apoyo social en el trabajo que fortalezcan su calidad de vida y satisfacción laboral?</p> |

Fuente: formación de estudio (2024)

Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS)

La Escala de Estrés Percibido (EEP) es una de las escalas ampliamente conocida por su capacidad para medir la respuesta psicológica general ante los estresores (Arias, Oviedo, & Herazo, 2014), fue desarrollada por Cohen, Kamarak y Mermelstein en 1983 y frecuentemente utilizada para evaluar el estrés. Esta escala está diseñada para evaluar el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes, y consta por 14 ítems que incluyen preguntas directas sobre los niveles de estrés experimentados durante el último mes.

La EEP emplea formato de respuesta tipo Likert de 5 opciones, donde va de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo). la puntuación en los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13.

Tabla 5

Rangos de medida de escala (PSS)

| Rango Numérico | Escala Ordinal |
|-----------------------|-----------------------|
| 0 | Nunca |
| 1 | Casi Nunca |
| 2 | De Vez en Cuando |
| 3 | A Menudo |
| 4 | Muy A menudo |

Fuente: *Elaboración Propia (2024)*

La escala puntúa de 0 a 56; las puntuaciones superiores señalan un mayor estrés percibido y los puntos de corte, fueron consensuados por el grupo de investigación: valores de 0-14 indican que (casi nunca o nunca) está estresado; de 15-28, (de vez en cuando) está estresado; de 29-42, (a menudo está estresado), y de 43-56, (muy a menudo está estresado), así mismo la escala ha demostrado ser confiable y válida para evaluar el estrés en diversas poblaciones (Torres et al., 2015), así mismo, su tiempo aproximado de aplicación es de aproximadamente entre 8- 10 min.

Tabla 6*Valores niveles de estrés (PSS)*

| Nivel de estrés | Valores |
|------------------------|----------------------|
| 0-14 | Ausencia de Estrés |
| 15-28 | Estrés Eventual |
| 29-42 | Estrés Frecuente |
| 43-56 | Estrés muy Frecuente |

Fuente: Elaboración Propia (2024).

Fases del trabajo de campo

Para realizar el proceso adecuado de la recolección de información, se siguieron tres etapas cruciales. En este sentido, la primera fase clave en este proceso es la obtención del consentimiento informado de los participantes asegurando que estén plenamente informados y dispuestos a participar de manera voluntaria. Segundo, las entrevistas se llevaron a cabo en un entorno seguro y confidencial, garantizando el anonimato y la protección de la privacidad de cada individuo involucrado, en este caso las trabajadoras domésticas, esta medida es crucial para fomentar la sinceridad y la apertura durante las interacciones y por último, se aplicaron los instrumentos metodológicos seleccionados como es el modelo de Maslach Burnout Inventory (MBI), modelo demanda – control de Robert Karasek y la escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS), estas herramientas contribuyeron a obtener un análisis exhaustivo y rigurosos de los resultados obtenidos.

Resultados.

Análisis e interpretación de resultados

Tras completar las fases de recolección de datos de la investigación, ahora nos adentramos en el análisis de los resultados obtenidos. Este proceso ha permitido una exploración profunda de las respuestas obtenidas, desentrañando patrones y revelaciones significativas. A través de los análisis detallados-obtenidos, podemos señalar que estos hallazgos pueden enriquecer al conocimiento académico y ampliar nuestro entendimiento actual en el campo de estudio.

Tabla 7*Datos sociodemográficos de las trabajadoras domésticas del municipio de Valencia Córdoba*

| <i>Edad</i> | <i>Sexo</i> | <i>Estado Civil</i> | <i>Año de servicio doméstico</i> | <i>Escolaridad</i> |
|-------------|-------------|---------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 55 años | Femenina | Soltera | 15 años | Primaria Incompleta |
| 34 años | Femenina | Casada | 2 años y 5 meses | Secundaria Incompleta |
| 60 años | Femenina | Casada | 4 años | No estudio |
| 45 años | Femenina | Unión libre | 8 años | Secundaria Incompleta |
| 54 | Femenina | Soltera | 16 años | Primaria incompleta |
| 44 | femenina | Unión libre | 5 años | Primaria incompleta |

Fuente: elaboración propia (2024)

En la tabla anterior se observa que se entrevistaron un total de 6 trabajadoras domésticas, cuyas edades oscilan entre 34 y 60 años. Con una diversidad de estados civiles entre las trabajadoras. Dos son solteras, dos están casadas y dos están en una unión libre. En cuanto a la experiencia en el servicio doméstico varía considerablemente. La trabajadora con mayor experiencia tiene 16 años de servicio, mientras que la que tiene menos experiencia lleva 2 años y 5 meses y por último el nivel educativo de estas trabajadoras también varía. Tres de ellas no han completado la educación primaria, dos han completado parte de la educación secundaria, y una no ha tenido educación formal.

Categoría de análisis del Modelo Maslach y el Modelo de Karasek en el municipio de Valencia Córdoba.

Después de aplicar las entrevistas a seis trabajadoras domésticas, se realizó un análisis exhaustivo de sus respuestas. Este análisis permitió identificar categorías relevantes basadas en los modelos aplicados. A partir de estas categorías, comenzaremos a interpretar las respuestas para comprender mejor las experiencias y percepciones de las trabajadoras respecto a su entorno laboral. Los resultados presentados provienen del municipio de Valencia, Córdoba.

Modelo de Maslach

Agotamiento Emocional

La mayoría de las trabajadoras domésticas experimentan un agotamiento emocional significativo, manifestado en una falta de motivación, estrés, cansancio físico y una carga laboral elevada. Este agotamiento es especialmente pronunciado en aquellas con mayores responsabilidades, ya que a menudo se ven obligadas a realizar tareas que no les corresponden. Estos factores son predominantes y contribuyen de manera decisiva a su agotamiento.

Despersonalización

Algunas trabajadoras han adoptado actitudes distantes como respuesta a situaciones negativas, incómodas o estresantes en su entorno de trabajo con sus empleadores. Estas trabajadoras manifiestan que tienden a alejarse o evitar la interacción. En contraste, otras logran mantener relaciones laborales más estables y cercanas, lo que podría indicar una menor tendencia a la despersonalización.

Falta de realización personal

Una parte de las trabajadoras domésticas manifiesta que su trabajo no les ha permitido avanzar en sus proyectos de vida personales, principalmente debido a limitaciones económicas y a la percepción de que su empleo no les ofrece un crecimiento personal significativo. Este estancamiento refuerza la sensación de falta de realización personal. Sin embargo, otra parte de las entrevistadas ha encontrado maneras de lograr algunas metas personales, lo que sugiere que la realización personal es posible en este contexto, aunque limitada por factores externos.

En relación con la satisfacción laboral, algunas de ellas manifiestan que han pensado la posibilidad de cambiar de trabajo debido al agotamiento, complicaciones con sus empleadores, o deseos de dedicarse a su familia o a proyectos personales, pero se ven estancada por su situación económica. Esta combinación de situaciones crea una barrera significativa para que muchas de estas trabajadoras puedan sentirse realizadas tanto en su vida profesional como personal.

Modelo de Karasek

Demanda Psicológica

Las trabajadoras domésticas enfrentan una gran presión psicológica, en gran parte debido a la falta de una compensación económica justa y al trato despectivo por parte de algunos empleadores. Aunque no todas experimentan hostilidad de manera directa, quienes sí lo hacen sufren una carga emocional significativa que afecta su autoestima, su bienestar y la eficiencia en el trabajo.

Control sobre el Trabajo

Todas las entrevistadas reportan que tienen un control considerable sobre sus tareas diarias en su trabajo, incluyendo la libertad de decidir el orden de las actividades y cómo gestionar su tiempo. La mayoría de ellas puede terminar su jornada antes si completan sus tareas a tiempo, lo que indica un entorno de trabajo flexible y menos restrictivo. Este control no solo contribuye a una mayor satisfacción laboral, sino que también les proporciona un sentido de competencia en sus roles. El control sobre el trabajo es un aspecto positivo en la experiencia laboral de las trabajadoras domésticas, ya que les brinda una mayor autonomía, lo que probablemente ayuda a reducir el estrés y a aumentar la satisfacción en sus funciones laborales.

Apoyo Social en el trabajo

Todas las entrevistadas mencionan contar con una figura de apoyo en el trabajo, ya sea su patrona u otro miembro de la familia. Aunque algunas de ellas son cautelosas al compartir problemas específicos relacionados con su labor, por temor a posibles repercusiones, el apoyo social sigue siendo fundamental para su bienestar emocional. Muchas destacan la atención y ayuda que reciben en momentos difíciles, como durante enfermedades, lo que refleja un vínculo de cuidado mutuo. Este tipo de apoyo ayuda a aliviar el agotamiento emocional y mejora tanto la calidad de vida como la satisfacción laboral, creando un ambiente de trabajo más saludable.

Tabla 8*Análisis de las entrevista*

| CATEGORIA | PREGUNTA | ENTREVISTADO | RESPUESTA | ANALISIS |
|-------------------|---|--------------|--|---|
| Modelo de Maslach | 1. ¿considera que las diferentes funciones que desarrolla en su trabajo le han o le están generando sobrecarga emocional, como cual, (cansancio físico, falta de motivación, problemas para dormir, bajo estado de ánimo, irritabilidad o dificultad para concentrarse). | EB1 | Si, porque hay días que no me quiero levantar de la cama para ir a trabajar, días en que me siento cansada, pero uno le toca ir a cumplir las responsabilidades. | las entrevistadas EB1, EB3, EB4 y EB6 reflejan diferentes niveles de agotamiento emocional. Lo cual incluyen falta de motivación y una sensación de obligación de seguir trabajando a pesar del agotamiento. Las entrevistadas EB2 y EB5 muestran menos signos de agotamiento emocional, posiblemente debido a una menor carga de trabajo o una mejor gestión del estrés. |
| | | EB2 | sobre carga laboral no, pero si de pronto cansancio físico por estar prácticamente toda la mañana parada y después me toca cumplir con los quehaceres de mi casa. | |
| | | EB3 | Si claro, tanto años trabajando en casa de familia, ya me siento agotada, con mucho cansancio físico, pero como te decía, la necesidad que tiene mi familia debo de seguir trabajando. | |
| | | EB4 | Si, yo vivo con un estrés impresionante donde trabajo y el cansancio físico todos los días, cada vez que termino mi jornada laboral. | |
| | | EB5 | No, porque yo no realizo todos los oficios de la casa yo solo tengo dos responsabilidades, hacer le almuerzo y hacer el aseo. Por eso siento que no salgo tan agota del trabajo. siento que es un poco más relajado. | |
| | | EB6 | Sí, hay días en los que salgo del trabajo un poco cansada y el cansancio | |

| | | | | |
|-----------------------|---|-----|---|---|
| | | | físico se apodera de mí. Los problemas para dormir me ocurren de vez en cuando, sobre todo porque tengo problemas en las piernas y me canso muy fácilmente. | |
| Agotamiento Emocional | 2. ¿Se siente obligada a realizar determinadas labores en su trabajo que le supone carga emocional? | EB1 | Si, a veces me toca hacer cosas que no son responsabilidad mía | las trabajadoras domésticas revelan una diversidad en cómo experimentan la carga emocional relacionada con sus labores. EB1, EB3 y EB4 se sienten obligadas a realizar tareas que no les corresponden, lo que incrementa su carga emocional, siendo EB4 quien manifiesta una sobrecarga significativa al asumir múltiples responsabilidades ajenas a su rol, lo cual indica un agotamiento emocional elevado. En cuanto a EB2, EB5 y EB6 no reportan sentir esta presión, sugiriendo que su agotamiento emocional es menos pronunciado o inexistente en esta área |
| | | EB2 | No, hasta el momento no. | |
| | | EB3 | Si claro, tanto años trabajando en casa de familia, ya me siento agotada, con mucho cansancio físico, pero como te decía, la necesidad que tiene mi familia debo de seguir trabajando. | |
| | | EB4 | Absolutamente sí, yo hago oficios en esa casa que no me corresponden hacer. Yo soy todo en esa casa: la ama de llaves, la encargada de hacer los mandados, y además, tengo que estar pendiente del hotel. Mis patrones son dueños de un hotel cerca de la casa, y ese es otro estrés que tengo y que no debería ser mi responsabilidad. Tengo que estar al tanto si se acaban los útiles de aseo, si falta algo en las habitaciones, realmente me toca hacer todo. Es una carga adicional que no debería asumir, pero | |

| | | | | |
|--------------------|---|-----|---|---|
| | | | me lo exigen y no tengo otra opción. Además, salgo después de la hora que debería salir. | |
| | | EB5 | No, para nada. | |
| | | EB6 | No, hasta el momento no me ha sucedido. | |
| Despersonalización | 3. ¿Cómo se siente en su labor diaria como empleada doméstica cuando no es tratada de manera amable por su empleador? Comparte ejemplos o vivencias. | EB1 | hasta el momento ellos nunca me han tratado mal. | Tres trabajadoras (EB1, EB3, y EB5) mencionan que nunca han sido tratadas de manera inadecuadamente, por sus empleadores, lo que indica que no han experimentado la necesidad de adoptar actitudes distantes o negativas en su trabajo. Por otro lado, otras tres trabajadoras EB2, EB4, y EB6 describen situaciones en las que han sido tratadas de manera incómoda o injusta, lo que les genera malestar. EB2 y EB4 se sienten incómodas cuando su trabajo es criticado o no valorado, lo que podría inducir una actitud de tergiversa, si este trato se vuelve recurrente. EB6, aunque menciona que sus patrones son amables, expresa que prefiere ignorar los comentarios negativos del abuelo de su patrona, lo que es una forma de distanciamiento para protegerse. |
| | | EB2 | Me siento mal e incómoda, te doy un ejemplo ellos se molestan cuando de pronto queda el arroz mojado o lo les gusta tal cosa que hice, eso para mí no es agradable, ya que yo trato de hacer las cosas bien. | |
| | | EB3 | hasta ahora no he sido tratada de mala manera, mi patrona es muy buena conmigo y me ayuda siempre. | |
| | | EB4 | Mi patrona es una persona que tiene sus días. Así como puede amanecer de buen ánimo, hay días en los que se despierta de mal genio. En esos días, encuentra los más mínimos errores en los oficios que hago en la casa. Por ejemplo, me señala cosas como: “mira dónde hay una telaraña” o “esas ollas necesitan más brillo”. Esas actitudes hacia mí son muy | |
| | | | | |

| | | | | |
|--------------------|--|-----|--|--|
| | | | incómodas y, la verdad, me molestan mucho yo trato de hacer las cosas lo mejor posible. | |
| | | EB5 | los años que llevo trabajando con ellos nunca me han tratado mal. | |
| | | EB6 | Mis patrones nunca me han tratado mal, pero el abuelo de mi patrona es un señor mayor y, a veces, dice las cosas de mala manera. Esas actitudes no me gustan, especialmente porque soy muy sentimental. Prefiero ignorarlo y seguir con mis oficios. | |
| Despersonalización | 4. ¿Existen circunstancias específicas que provocan o aumentan su tendencia a adoptar una actitud distante? ¿Cuáles? | EB1 | me alejo, no les dirijo la palabra, no como el almuerzo, hago mis oficios y me voy lo antes posible. | Algunas trabajadoras, como EB1 y EB6, describen comportamientos de distanciamiento, como alejarse de sus empleadores, evitar la interacción y terminar sus tareas lo más rápido posible para irse antes de la hora. EB4 también menciona tener una actitud distante, pero solo en situaciones específicas. Las trabajadoras EB2, EB3 y EB5, indican que no adoptan actitudes distantes, ya sea porque no han tenido problemas significativos en su trabajo o porque desean mantener una buena relación para conservar su empleo. |
| | | EB2 | Circunstancias si las hay, pero no tomo esa actitud distante, yo trabajo para ellos y no quiero perder mi trabajo por alguna actitud mía hacia ellos. | |
| | | EB3 | no, adopto ninguna actitud distante, no he tenido ningún problema en mi trabajo | |
| | | EB4 | Sí claro, lo hacía, pero solo con la hija menor, porque ella le gritaba a su mamá y esas actitudes no me gustaban. No le dirigía la palabra porque no me sentía cómoda con cómo trataba a su madre. | |
| | | EB5 | No, nunca he adoptado una actitud distante, ellos son muy respetuosos conmigo. | |

| | | | | |
|-------------------------------|---|-----|---|---|
| | | EB6 | si, trato de hacer mis oficios rápido para irme antes de la hora. | |
| Falta de realización personal | 5. ¿Con qué frecuencia piensa en la posibilidad de cambiar de trabajo y cuáles son sus razones para hacerlo? | EB1 | No lo he pensado, porque sería difícil ir a trabajar en una casa nueva, uno no sabe cómo son los nuevos patrones, y donde estoy ya estoy conforme la verdad. | Dos trabajadoras EB1 y EB6 expresan satisfacción con su trabajo actual y no han considerado cambiarlo, lo que sugiere una sensación de estabilidad y aceptación en su rol. Sin embargo, otras trabajadoras EB2, EB3, y EB4 han pensado en cambiar de trabajo debido al agotamiento, complicaciones con sus empleadores, o deseos de dedicarse a su familia o proyectos personales, pero se ven impedidas por su situación económica. EB5 nunca ha pensado en cambiar de trabajo, lo que podría indicar conformidad o resignación con su situación actual. |
| | | EB2 | Si, lo he pensado, pero para retirarme y no trabajar más en casa de familia, quiero dedicarle más tiempo a mis hijos. Pero no puedo hacer eso, mi situación económica no me lo permite | |
| | | EB3 | a veces lo pienso, por eso me he retirado y he durado varios meses sin trabajar pero otra vez vuelto, tantos años que he trabajado, ya estoy cansada, pero por la necesidades que estoy pasando y necesito el dinero que recibo, ya siempre me ayuda. | |
| | | EB4 | Sí, lo pensé dos o tres veces en irme, porque esa señora es bastante complicada. Si alguna vez hice algo mal en cuanto a mis oficios, ella no me lo decía en privado, sino delante de otras personas, y eso no me gustaba. Pero me aguantaba por sus hijos. Esos niños los cuidé desde muy pequeños y me encariñé mucho con ellos, y me decían que no me fuera. | |
| | | EB5 | Nunca lo que pensado. | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|-----|--|---|
| | | EB6 | No, nunca lo he pensado, estoy muy agesta con mi trabajó. | |
| Falta de realización personal | 6. ¿Cree que el tipo de empleo en el que labora le ha ofrecido la oportunidad de crecer personalmente en cada uno de los proyectos que tiene o tenía en sus pensamientos? | EB1 | No, hasta ahora no. Tengo muchos proyectos pero no los he podido lograr. | Las trabajadoras EB1 y EB2, expresan una sensación de estancamiento, ya que no han logrado avanzar en sus proyectos personales debido a las limitaciones financieras de su trabajo. Esto refleja una falta de realización personal, donde el empleo no les ha permitido crecer o cumplir sus metas a largo plazo. Por otro lado, las trabajadoras, EB4, EB5 y EB6, muestran una perspectiva más positiva, indicando que han podido mejorar sus condiciones de vida, como arreglar su casa o adquirir bienes, lo que les ha brindado un cierto grado de satisfacción y progreso personal. Aunque algunas trabajadoras domésticas experimentan una falta de realización personal debido a las limitaciones económicas de su trabajo, otras han encontrado en su empleo una vía para mejorar sus condiciones de vida y alcanzar algunas metas personales, lo que les ha permitido sentirse realizadas en cierta medida. |
| | | EB2 | Tengo una ayuda con lo que recibo con mi sueldo, pero no es algo que me ayude a lograr uno de mis proyectos. Uno de ellos es tener mi propia casa, pero con lo que me gano, solo me alcanza para las obligaciones que tengo. | |
| | | EB3 | sí, pero muy poco, he podido ayudar a mi familia y en especial a mi hermano que está enfermo. | |
| | | EB4 | Sí, claro. Te cuento que mi casa antes era de tabla, pero trabajando la he ido arreglando. Ahora es de material y la he mejorado poco a poco con mi trabajo. | |
| | | EB5 | Si, he tenido la oportunidad de mejor mi casa, de comprar animales para vender, he comprado mercancía para vender. La verdad eso me ha ayudado a tener otro ingreso adicional. | |
| | | EB6 | pienso que sí, ya que he tenido la oportunidad de adquirir cositas para mi casa, como la nevera, la licuadora, televisor y además estoy reuniendo para comprarme una casa propia. | |

| | | | | | |
|-------------------|---------------------|---|-----|--|---|
| Modelo de Karasek | Demanda Psicológica | 7. ¿Cómo cree que puede mejorar las condiciones de trabajo para las empleadas domésticas? | EB1 | Pienso que les deberían de pagar la liquidación como debe ser. | La mayoría de las respuestas resaltan la falta de un pago justo y adecuado, lo cual no solo representa una carga económica, sino también una fuente de estrés significativo al sentir que su arduo trabajo no es valorado ni recompensado correctamente. Además, varias trabajadoras mencionan problemas con la actitud y el trato de sus empleadores, incluyendo desconfianza y maltrato, lo que agrava el impacto emocional de su trabajo diario. |
| | | | EB2 | yo digo que pagando bien la liquidación como debe de ser. | |
| | | | EB3 | yo pienso que deberían pagarle lo que corresponde, ya que pagan muy barato y es agotador todos los meses que uno debe de hacer, además pagarles las prestaciones, eso ni lo pagan tampoco. | |
| | | | EB4 | Yo pienso que las personas que quieren tener trabajadoras domésticas en su hogar deberían cambiar su actitud hacia nosotras, valorar más nuestro trabajo y confiar más en nosotras. Hay situaciones en las que llevo un bolso y ellos ya están desconfiando y revisando el bolso cuando salgo de la casa al terminar la jornada laboral. | |
| | | | EB5 | mejorar el trato hacia nosotras las trabajadoras, que cada día uno trabaja para ellos y es un esfuerzo retador. Además, deberían pagar lo justo. | |
| | | | EB6 | tratar mejor a las trabajadoras domésticas, nosotras hacemos un esfuerzo grande por cumplir y dejar lo mejor de uno en cada trabajo. pero existe patrones muy malos, tratan a uno muy mal | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--------------------------|--|-----|---|--|
| Demanda Psicológica | 8. ¿En su trabajo experimenta actitudes hostiles de parte de su jefe o de sus compañeros hacia usted? ¿Eso hace que pueda realizar sus tareas de manera adecuada? | | | haber experimentado actitudes hostiles, lo cual sugiere que su entorno laboral no impone una carga emocional significativa en este aspecto. Sin embargo, la entrevistada EB4 expresa incomodidad y tensión por la falta de confianza percibida en su capacidad para realizar sus tareas, lo cual sí representa una demanda psicológica relevante, ya que puede afectar su autoestima y eficiencia laboral. La entrevistada EB6 menciona un trato complicado por parte de un miembro de la familia de su empleador, pero lo interpreta como una situación manejable debido a su comprensión del contexto. |
| | | EB2 | no, nunca me ha pasado. | |
| | | EB3 | no, hasta el momento no me ha pasado. | |
| | | EB4 | Sí, había algo que no me gustaba. Mi patrona mandaba a su hermana, y ella pasaba el tiempo en la cocina, pendiente de mí, y empezaba a hacer los oficios que yo debería hacer. Eso me incomodaba mucho. Tuve que hablar con mi patrona y preguntarle si ya no confiaba en que yo podía hacer los oficios del hogar. | |
| | | EB5 | No, nunca que experimentado eso. | |
| | | EB6 | No, a pesar que el abuelo de mi patrona es muy complicado yo lo comprendo porque a esa edad son muy groseros. Y mi patrona me dice que no le tome atención. | |
| Control sobre el Trabajo | 9. ¿En su experiencia como trabajadora doméstica en Colombia, ¿siente que tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar su tiempo a diario o te encuentras limitada en tu autonomía laboral? ¿Puedes compartir ejemplos que ilustre la respuesta? ¿O se | EB1 | como llevo 15 años trabajando con ellos ya yo se lo he debo hacer, y el tiempo que dependo para hacer todos los oficios Yo se los días que me toca lavar, el almuerzo yo preparo lo que halla en la nevera o a veces me dice que le prepare algo específico a su esposo, pero el resto ya sé lo que me toca hacer los días que trabajo. si yo termino mis oficios antes de las 2 de la tarde yo ya me puedo ir, con eso | Las respuestas de las seis trabajadoras domésticas muestran un alto grado de autonomía y control sobre su trabajo diario. Todas ellas afirman tener la capacidad de tomar decisiones en cuanto a los quehaceres del hogar y gestionar su tiempo de manera efectiva. Este control incluye decidir el orden de las tareas, preparar el almuerzo con cierto grado de flexibilidad, y la posibilidad de terminar su jornada laboral antes si completan sus tareas. Las trabajadoras, |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|---|
| | encuentra limitada en la autonomía laboral? | | no tengo problema con mis patrones. | al sentirse dueñas de su tiempo y decisiones laborales, probablemente experimentan menos estrés y una mayor satisfacción en sus roles.. |
| | EB2 | Si, yo tomo las decisiones en cuanto a los quehaceres del hogar y así puedo manejar mi tiempo. Por ejemplo, yo llego al trabajo a las 7:00am comienzo hacer el desayuno, después hago el aseo de la casa y hago el almuerzo a tiempo antes que llegue mis patrones almorzar, termino todo y trato de irme antes de la dos de la tarde | | |
| | EB3 | yo tengo la capacidad de tomar las decisiones en cuanto a los deberes de la casa, como el aseo, los días que pueda lavar, el tiempo que puedo comenzar hacer la comida, lo único que mi patrono me dice que debo hacer es el menú de la comida que eso si lo decide ella, ya lo demás si lo hago sin ella decirme. | | |
| | EB4 | Sí claro, ya tengo la capacidad de tomar decisiones en cuanto a los quehaceres de la casa. Tengo la iniciativa de hacer mis oficios sin que tengan que decirme qué hacer. Incluso decido qué almuerzo se va a preparar en la casa. Ya tenía mi menú del almuerzo para todos los días. La patrona solo me deja el dinero para comprar cualquier cosa, y yo me encargaba de todo lo demás. | | |

| | | | | |
|--------------------------|---|-----|--|--|
| | | EB5 | claro, yo puedo tomar las decisiones y controlo mi tiempo. Cuando mi patrona se va a trabajar, yo decido qué almuerzo preparar y el orden en que realizo los oficios. Si termino antes, puedo irme antes de la hora sin ningún inconveniente. Con eso no tengo problema. | |
| | | EB6 | si, yo controlo mi tiempo y tomo las daciones en cuando la manera de realizar los focios del hogar. También decido que almuerzo realizar para ellos. Además si termino de hacer los oficios antes de mi hora de salía me puedo ir, no tengo problema con eso. | |
| Control sobre el Trabajo | 10. ¿Puede decidir la forma en que lleva a cabo sus tareas, o sigue instrucciones estrictas? | EB1 | no tengo que seguir instrucciones estrictas, yo puedo decidir el orden en que puedo realizar las tareas del hogar, tanto tiempo trabajando con ellos ya sé lo que debo de hacer sin necesidad que me lo recuerden todos los días. | Las respuestas de las seis trabajadoras domésticas indican control sobre cómo realizan sus tareas diarias en el hogar. Todas las entrevistadas expresan que, debido a su experiencia y tiempo trabajando con las mismas familias, tienen la permiso para decidir el orden y la forma en que llevan a cabo sus actividades sin necesidad de seguir instrucciones estrictas. Al tener la libertad de organizar su trabajo de acuerdo con su criterio y conveniencia, estas trabajadoras probablemente experimentan menos estrés relacionado con la supervisión constante y |
| | | EB2 | yo hago los oficios del hogar, yo decido el orden, pero me gusta hacerlo bien para que no me llamen la atención y así no seguir intrusiones estrictas. | |
| | | EB3 | Si, yo sé lo que ya me toca hacer en el hogar sin necesidad que mis patronos me lo recuerden, yo llevo a | |

| | | | | |
|----------------------------|--|-----|--|--|
| | | | cabo mis tareas de acuerdo al orden que más me convenga para poder terminar todo al tiempo que dura la jornada. | tienen un mayor sentido de competencia y autoeficacia en sus roles, lo que contribuye a su bienestar general. |
| | | EB4 | no sigo instrucciones, porque yo desde que he trabajado con ellos ya sé lo que debe realizar en el hogar. | |
| | | EB5 | si, al tener tanto tiempo en el trabajó, ya sé lo que me toca hacer sin necesita que me den instrucciones estrictas. | |
| | | EB6 | si, yo decido la forma en que llevo las tareas del hogar. | |
| Apoyo Social en el trabajo | 11. ¿Siente que tiene a alguien a quien acudir (dentro de su trabajo) en situaciones difíciles o estresantes relacionadas con su trabajo? | EB1 | si, con mi patrono, siempre le cuento mis cosas. Pero no le cuanto cuando me siento de pronto un poco agotada sobre el trabajo, ya que pienso que no le debe gustar. | Todas las entrevistadas mencionan tener una figura de apoyo, ya sea el patrón, u otro miembro de la familia, con quien pueden desahogarse o buscar consejo. No obstante, algunas respuestas, como las de EB2 y EB4, sugieren cierta reserva o cuidado al compartir problemas específicos relacionados con el trabajo, posiblemente por temor a repercusiones. A pesar de esto, la disponibilidad de este apoyo social parece ser un factor crucial para su bienestar emocional, lo que contribuye a la reducción del agotamiento emocional y facilita una mejor gestión del estrés laboral |
| | | EB2 | Si, cuando necesito hablar con alguien mi patrona siempre me escucha. Pero en cuando al trabajo no, de pronto le va vaya a gustar y después pierda uno el trabajo, mejor me quedo callada. | |
| | | EB3 | Si, mi patrona siempre está pendiente, y yo sé que si necesito algo puedo acudir donde ella. | |
| | | EB4 | Sí, pero solo con la hija mayor de mi patrona. Con ella me desahogo sobre mis problemas y le cuento sobre las actitudes de su mamá y lo estresante que ha sido | |

| | | | | |
|----------------------------|---|-----|---|--|
| | | | para mí la sobrecarga de trabajo. Cuando ella llegaba, me siento tan bien. | |
| | | EB5 | si, con la patrona me desahogo mucho, ella me escucha y me entiende. Mas porque he tenido inconvenientes con mi hijos y ella es la única que puedo contarle mis cosas. | |
| | | EB6 | si, mi patrona, yo le cuando mis cosas cuando no me siento bien, ella me escucha y me entiende bastante, la verdad eso lo aprecio mucho ya que no cuando con mas nadie en quien pueda contarle mis cosas. | |
| Apoyo Social en el trabajo | 12. ¿Considera que recibe apoyo social en el trabajo que fortalezcan su calidad de vida y satisfacción laboral? | EB1 | Si, ellos están pendiente de mí, ahora que estoy enferma, ellos entiende que paso en citas médicas, me colaboran cuando lo necesito. | Todas las entrevistadas mencionan que reciben algún tipo de apoyo de sus empleadores, ya sea emocional o práctico, lo cual contribuye a mejorar su calidad de vida y satisfacción laboral. EB1, EB3, EB5 y EB6 destacan la atención y ayuda recibidas en momentos de necesidad, como en situaciones de enfermedad, lo que refleja un vínculo de cuidado mutuo. Aunque EB4 reconoce actitudes mixtas por parte de su patrona, también menciona momentos en los que recibió apoyo cuando más lo necesitaba. En general, este apoyo social es un factor protector que parece mitigar el agotamiento emocional, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y |
| | | EB2 | Si claro, me ayudan, me dan muchos consejos | |
| | | EB3 | Si, me apoyan cuando lo necesito, cuando no estoy pasando por un buen momento, mis jefes son buenos conmigo. | |
| | | EB4 | A pesar de todo, mi patrona tiene cosas buenas, así como cosas malas. Ella se portó muy bien conmigo cuando lo necesité, pero eso sucedía de vez en cuando. | |
| | | EB5 | si, bastante, la patrona es muy buena conmigo, cuando me enfermo ella está muy pendiente de mí, me visita, me manda un mercado, me trae | |

| | | | |
|--|-----|--|--------------------------------------|
| | | fruticas. La verdad no tengo queja de ella | satisfactorio para las trabajadoras. |
| | EB6 | sí, mi patrona es muy buena conmigo, me ayuda cuando lo necesito está muy pendiente de mí, me regala cositas que para mí son muy valiosas. | |

Fuente: Elaboración Propia (2024)

Puntuación de criterios de evaluación del (MBI) en el municipio de Valencia Córdoba

Se realizaron en total 6 encuestas a trabajadoras domésticas del municipio de Valencia, Córdoba. A continuación, se presentan las puntuaciones de las dimensiones, así como los niveles de Burnout, frecuencia y el porcentaje de trabajadoras domésticas que experimentan las diferentes dimensiones del Burnout como cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.

Tabla 9

puntuación de criterios evaluados de la MBI

| Dimensiones | Puntuación | Niveles de Burnout | Frecuencia | Porcentaje de trabajadoras domesticas |
|------------------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|--|
| Cansancio emocional | 27-54 | Alto | 6 | 100% |
| | 19-26 | Medio | | |
| | 0-13 | Bajo | | |
| Despersonalización | 10-30 | Alto | 5 | 67% |
| | 6-9 | Medio | | |
| | 0-5 | Bajo | | |
| Falta de autorrealización personal | 40-56 | Alto | 6 | 100% |
| | 34-39 | | | |
| | 0-33 | | | |

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla anterior, en Valencia Córdoba, las 6 trabajadoras domésticas que realizaron la encuesta (100%) presentan un nivel alto de cansancio emocional, con una frecuencia de (6). Esto indica que todas las participantes del estudio experimentan una sensación intensa de agotamiento emocional, lo que sugiere una alta prevalencia de esta dimensión del burnout entre las trabajadoras de esta región.

En cuando al segundo criterio de evaluación, los resultados arrojados demuestran que el 67% de las trabajadoras (5 de 6) presentan un nivel alto de despersonalización, mientras que el 17% (1 de 6) presenta un nivel medio. Lo cual sugiere de que una mayoría significativa de las trabajadoras se siente desconectada de su trabajo y de las personas para las que trabajan, lo cual es un indicio preocupante del nivel de estrés y agotamiento que experimentan.

El tercer criterio de esta dimensión, todas las trabajadoras domésticas 100% presenta un nivel alto de falta de autorrealización personal, con una frecuencia de (6), lo cual esto sugiere de que todas las participantes sienten una falta de logro y satisfacción en su trabajo, lo cual contribuye significativamente a su nivel general de burnout.

En conclusión, el análisis de los resultados del cuestionario MBI en las trabajadoras domésticas revelan una alta prevalencia del síndrome de burnout, además de altos niveles de cansancio emocional y falta de autorrealización personal. Estos hallazgos pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de las trabajadoras domésticas.

Puntuación criterio de evaluación escala de Estrés Percibido (PSS) en el municipio de Valencia Córdoba.

En este apartado, se presentan los resultados de la evaluación del estrés percibido utilizando la escala pss-14 (Perceived Stress Scale) a 6 trabajadoras domésticas del municipio de Valencia Córdoba. PSS-14 es un instrumento muy utilizado para medir el grado en que las situaciones de la vida son percibidas como estresante. Las trabajadoras domésticas fueron evaluadas para identificar el nivel de estrés que experimentan en su vida diaria y laboral.

Tabla 10*Puntuación criterio de evaluación de (PSS)*

| <i>Nivel de estrés</i> | <i>Valores</i> | <i>N° de respuestas de trabajadoras domesticas</i> | <i>Porcentaje de muestra</i> |
|------------------------|----------------------|--|------------------------------|
| 0-14 | Ausencia de Estrés | 0 | 0% |
| 15-28 | Estrés Eventual | 3 | 50% |
| 29-42 | Estrés Frecuente | 3 | 50% |
| 43-56 | Estrés muy Frecuente | 0 | 0% |

Fuente: Elaboración propia

Los resultados arrojados nos proporcionan que la mitad de las trabajadoras domesticas experimentan un nivel de estrés eventual, mientras que la otra mitad enfrenta un estrés frecuente. Es así como el 50% de las trabajadoras de (3 de las 6 encuestadas)

reportan estrés eventual, lo que nos indica que la mitad del grupo experimenta estrés ocasional, pero no de forma persistente. El otro 50% de las trabajadoras (3 de las 6) encuestadas reportaron estrés frecuente. Lo que significa que experimenta estrés de manera más constante, lo cual está asociado a los factores laborales persistentes en su entorno de trabajo de las trabajadoras. Esto indica que el estrés es una preocupación significativa para todas las trabajadoras de este grupo, aunque no se observa una situación de estrés extremo en ninguna de ellas

Conclusiones

El proyecto de investigación permitió indagar acerca de manera exhaustiva la influencia del estrés y el síndrome de Burnout en trabajadoras domésticas, especialmente a seis trabajadoras del municipio de Valencia Córdoba. A través de un enfoque mixto no experimental y utilizando diversas herramientas de recolección de información. Logrando cumplir con los objetivos propuestos y planteados en la investigación.

Se pudo identificar que todas las trabajadoras domésticas experimentan niveles altos de agotamiento emocional significativo, manifestado en una falta de motivación, estrés, cansancio físico y falta de autorrealización personal, presentando así también despersonalización. Estos hallazgos destacan claramente el impacto considerable del síndrome de Burnout en este grupo, subrayando la necesidad urgente de implementar medidas que mejoren sus condiciones laborales y brindar apoyo emocional.

El estudio revela que el 50% de las trabajadoras experimenta estrés de manera frecuente, mientras que el otro 50% lo vive de forma ocasional. Esto sugiere que, aunque el estrés no es uniforme para todas, la mayoría enfrenta una carga emocional significativa.

En cuanto a cómo perciben el estrés y el Burnout, las entrevistas cualitativas indican que las trabajadoras son conscientes de su agotamiento, desmotivación y la falta de oportunidades de crecimiento personal que sus trabajos actuales les brindan. Esto subraya que, a pesar de la importancia del trabajo doméstico, este no está proporcionando un bienestar completo.

Al analizar los factores de riesgo psicosociales, se identificaron tres principales: la falta de una compensación económica justa, el trato despectivo por parte de algunos empleadores y la sobrecarga laboral. Estos factores son claves en el desarrollo del síndrome de Burnout y el estrés en estas trabajadoras.

En resumen, los resultados del estudio destacan la urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Valencia, Córdoba. Es crucial implementar políticas y medidas que no solo reconozcan su labor, sino que también ofrezcan un apoyo emocional adecuado para reducir los efectos del estrés y el Burnout.

Referencias

- Arias, A. C., Oviedo, H. C., & Herazo, E. (2014). Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Scielo*, 62(3).
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas, Republica Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme.
- Bedoya, L. M., & Agudelo, N. O. (2014). Propiedades Psicométricas de Confiabilidad y Validez del Maslach Burnout Inventory – General Survey. *Rev. Interam. Psicol. Ocup.*, 33(2), 128-142.
- Bittar, M. C. (2008). *INVESTIGACIÓN SOBRE “BURNOUT Y ESTILOS DE PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS”*.
- Bravo, L. D., García, U. T., Hernández, M. M., & Ruiz, M. V. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica. *Scielo*, 11, 162-167.
- Calvopiña, M. V. (2022). *“SÍNDROME DE BURNOUT EN AMAS DE CASA Y SU RELACIÓN CON LA FUNCIONALIDAD FAMILIAR”*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ecuador.
- Chacón, L. R. (2021). Método clínico y su adaptación a las herramientas virtuales en tiempo de pandemia. 62, 02-11.
- DANE . (18 de Noviembre de 2021). *Encuesta Nacional de Uso Tiempo (ENUT)*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Cp_ENUT_mayo_agosto_2021_septiembre2020_agosto2021.pdf
- Duarte, G., Rocha, A. d., Montes, G. N., Gómez, K. M., & Yuleimis. (2022). *¿Y nuestros derechos? Dificultades que experimentan las trabajadoras domésticas que residen en el barrio Evaristo Sourdis*. Baranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. *Síntesis Psi*
- Girón, A. C., Borrego, L. P., & Mosquera, M. Y. (2020). Factores de riesgo psicosocial; una perspectiva crítica de la realidad del servicio doméstico bajo el modelo de tercerización en el municipio de Tabio, Cundinamarca. *Repositorio ECCL*.
- Havriluk, L. O., & Riera, M. I. (2016). COLOMBIA EN VENEZUELA, LA MUJER COLOMBIANA COMO TRABAJADORA DOMÉSTICA EN HOGARES VENEZOLANOS.
- León, M. (2013). Proyecto de Investigación-acción: trabajo y servicio domésticos en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* (45), 198-211.
- Londoño, B., & Marcela, D. (2018). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia.
- Martínez, E. N., & Álvarez, E. M. (2023). Evolución Y Proyección Laboral Del Trabajo Doméstico En Colombia. *Repositorio Institucional unilibre*.
- Martínez, S. V. (2001). NTP 603 Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) . *CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*.
- Montoya, V. (2019). “Uno se resigna a que el transporte es así”: trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín. *Scielo*, 79-109.
- OIT. (2010). Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. 11.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Centro Internacional de formación de la OIT, Turín- Italia.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab. Scielo*, 19(58), 59-63.
- ONU MUJERES & DANE. (2020). Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>

- Ordoñez, C. C., & Tuay, L. C. (05 de diciembre de 2023). El estrés laboral y síndrome de 'burnout' en las trabajadoras domésticas. *El tiempo*.
- Ordoñez, C. C. O. (2021). Análisis Documental Del Equilibrio En Trabajo Persona Familia Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral. *Poliantea*, 16(2 (29)), 49-58. <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i29.2899>
- Ortiz, A., & Burdiles, P. (2010). Consentimiento informado . *Revista Medica Clinica las condes*, páginas 644-652.
- Osorio Ordoñez, C. C., Pacheco Sánchez, C. A., Durán, V., del Carmen, Y., & Bohórquez Tuay, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 29(107), 1300-1317. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21>
- Osorio-Ordoñez, C. C., & Ponce-Palacios, Z. (2023). Explorando el vínculo entre el estrés, la satisfacción laboral y el agotamiento en trabajadores del campo. *Poliantea*, 18(1). <https://doi.org/10.15765/pata.v18i1.3959>
- Osorio, C. C., & Ponce, Z. H. (2022). Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia, una mirada documental. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(5), 62-66. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3060>
- Pérez, A. M. (noviembre de 2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Revista de Comunicación Vivat Academia* (112), 42-80.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
- Prado, J. D. (2013). *Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek*. Obtenido de IMF Blog de PRL: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>
- Rodríguez, S. (2017). *CUESTIONARIO - BURNOUT*. Obtenido de <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>
- Salazar, E., & Brenes, O. (2005). *Trabajo Doméstico Remunerado. Un Trabajo Digno Que Nos Brinda: Bienestar, DeSarrollo Y Asegura Calidad de Vida*. Costa Rica: San José, C.R. : INAMU,.
- Sampieri, R. H., collado, C. F., & lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacions Sexta Edición*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Torres Langunas, M., Vega Morales, E., Vinalay Carrillo, I., Arenas Montaña, G., & Rodriguez Alonzo, E. (2015). Validación psicométrica de escalas PSS-14, AFA-R, HDRS, CES-D, EV en puérperas mexicanas con y sin preeclampsia. *Scielo*, 12(3).
- Vega, M. F. (2003). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.