



Impacto Del Síndrome De Burnout En La Salud Física Y Mental De Las Trabajadoras Domésticas, Así Como En Su Calidad De Vida Y Desempeño Laboral.

Autor(es)

Jefersson Andrés Balcázar Navia

Luz Ángela Hernández Arévalo

Yoenis Rios Panza

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Virtual

Sede Virtual

Especialización En Gestión Psicosocial En Contextos De Trabajo

Impacto Del Síndrome De Burnout En La Salud Física Y Mental De Las Trabajadoras Domésticas, Así Como
En Su Calidad De Vida Y Desempeño Laboral.

Autor(es)

Jefersson Andrés Balcázar Navia

Luz Ángela Hernández Arévalo

Yoenis Rios Panza

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en gestion 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

Abril 2024

Resumen

El trabajo doméstico en Colombia es una actividad fundamental y vital para el funcionamiento de los hogares y la economía del país. Comprende labores como la limpieza, la cocina, el cuidado de niños y adultos mayores, entre otros. A pesar de su importancia, el trabajo doméstico en Colombia ha sido históricamente subvalorado y poco reconocido. En su mayoría, son mujeres quienes desempeñan estos trabajos, muchas veces sin contratos formales, sin acceso a seguridad social ni beneficios laborales. Aspectos importantes que podrían contribuir significativamente al estrés laboral y al síndrome de burnout, por tal motivo se decide participar en esta investigación, teniendo como objetivo de analizar el impacto del trabajo en la dinámica familiar de las trabajadoras domésticas en Colombia. Para este propósito se logró utilizar una metodología cualitativa de enfoque transversal para recolectar información a través de entrevistas semiestructuradas, en las cuales se aplicó el consentimiento informado de cada una de las participantes. Los resultados revelaron que las personas abordadas experimentan altos niveles de agotamiento emocional, los cuales están relacionados con el tipo de actividades que ejecutan y la respectiva carga laboral. De igual forma se logró percibir que algunas de las participantes cuentan con apoyo por parte de sus empleadores, factor importante que ayuda a la disminución leve frente al agotamiento emocional.

Palabras clave: trabajador doméstico, burnout, estrés laboral, salud mental.

ABSTRACT

Domestic work in Colombia is a fundamental and vital activity for the functioning of homes and the country's economy. It includes tasks such as cleaning, cooking, caring for children and the elderly, among others. Despite its importance, domestic work in Colombia has historically been undervalued and underrecognized. The majority are women who perform these jobs, many times without formal contracts, without access to social security or labor benefits. Important aspects that could contribute significantly to work stress and burnout syndrome, for this reason it was decided to participate in this research, with the objective of analyzing the impact of work on the family dynamics of domestic workers in Colombia. For this purpose, a qualitative methodology with a transversal approach was used to collect information through semi-structured interviews, in which the informed consent of each of the participants was applied. The results revealed that the people approached experience high levels of emotional exhaustion, which are related to the type of activities they perform and the respective workload. Likewise, it was possible to perceive that some of the participants have support from their employers, an important factor that helps to slightly reduce emotional exhaustion.

Keywords: domestic worker, burnout, work stress, mental health.

Índice

Resumen.....	3
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta problema.....	6
Objetivos	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	7
Justificación	8
Antecedentes Específicos del Análisis del Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Trabajadoras Domésticas en Colombia	11
Generalidades metodológicas del proyecto nodo	13
Participantes.....	13
Técnicas (Instrumentos o herramientas)	14
Entrevista semiestructurada	14
Fases del trabajo de campo.....	16
Selección inicial de la muestra:	16
Recopilación	16
Proceso de sistematización, interpretación y análisis.....	16
Categorización y clasificación.....	17
Categoría de análisis.....	17
Resultados	20
Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout:.....	20
Disertación	39
Referencias.....	43
ANEXOS	45

Planteamiento del problema

En la sociedad colombiana, las trabajadoras domésticas juegan un papel fundamental en la economía y en la dinámica familiar. Sin embargo, sus condiciones laborales y el impacto que el trabajo tiene en sus vidas y en la dinámica familiar es un tema que ha sido poco explorado en la literatura académica. Esta falta de investigación limita nuestra comprensión de los desafíos específicos que enfrentan estos trabajadores y cómo afecta esto a sus familias.

El síndrome de Burnout es un fenómeno que afecta a un amplio espectro de trabajadores, pero su impacto es especialmente significativo en las trabajadoras domésticas. Estas empleadas, que realizan tareas esenciales, pero frecuentemente invisibles en los hogares, enfrentan condiciones laborales que las hacen particularmente vulnerables al desarrollo de Burnout. Sin embargo, existe una falta de estudios y análisis exhaustivos que evalúen cómo este síndrome afecta específicamente a la salud física y mental de las trabajadoras domésticas, así como su calidad de vida y desempeño laboral.

La dinámica familiar de las trabajadoras domésticas en Colombia está influenciada por varios factores, como la falta de regulación laboral adecuada, la falta de protección social y la estigmatización de su trabajo. Estas condiciones pueden tener un impacto significativo en su bienestar emocional, su relación con sus hijos y su participación en la vida familiar. Además, se ha observado que muchas trabajadoras domésticas llevan una carga de trabajo adicional en sus hogares después de sus jornadas laborales, lo que puede generar tensiones y conflictos en su vida familiar.

Es importante destacar que existen estudios previos que abordan la situación laboral y social de las trabajadoras domésticas en Colombia. Por ejemplo, el estudio de Pérez et al. (2018) examinan las condiciones laborales y los derechos de las trabajadoras domésticas en el país. Sus hallazgos revelaron la falta de protección legal y la discriminación que enfrentan estos trabajadores. (Pérez et al. 2018)

Además, el trabajo analizó el impacto del trabajo doméstico en la salud mental de las trabajadoras, señalando la importancia de abordar los desafíos emocionales que enfrentan. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, se necesita una investigación más amplia y detallada sobre cómo se manifiesta el síndrome de Burnout entre las trabajadoras domésticas en Colombia y qué estrategias pueden implementarse para identificar, prevenir y tratar este problema en un contexto laboral. Sánchez (2020)

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo principal evaluar el impacto del síndrome de Burnout en la salud física y mental de las trabajadoras domésticas, así como en su calidad de vida y desempeño laboral teniendo en cuenta que las trabajadoras domésticas enfrentan condiciones laborales únicas, caracterizadas por largas horas de trabajo, carga emocional y física, falta de reconocimiento y apoyo, y a menudo reciben salarios bajos. Estas condiciones las hacen particularmente susceptibles al desarrollo del síndrome de Burnout.

Pregunta problema

¿Cuál es el impacto del síndrome de Burnout en la salud física y mental de las trabajadoras domésticas, así como en su calidad de vida y desempeño laboral?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar el impacto del síndrome de Burnout y el estrés laboral en las trabajadoras domésticas en Colombia En los Departamento Valle del Cauca, Sucre, Córdoba y Atlántico.

Objetivos específicos

- 1.** Identificar las señales y síntomas tempranos del síndrome de Burnout en trabajadoras domésticas, con el fin de facilitar su detección precoz y la intervención oportuna.
- 2.** Promover la sensibilización y la educación sobre el síndrome de Burnout en el ámbito de las trabajadoras domésticas
- 3.** Identificar comportamientos asociados a estrés en el ámbito laboral y personal de las trabajadoras domésticas en Colombia.

Justificación

Evaluar el impacto del síndrome de Burnout en las trabajadoras domésticas es esencial por diversas razones. En primer lugar, estas empleadas enfrentan una combinación única de factores estresantes en su trabajo, como largas horas de trabajo, repetitividad de tareas, falta de reconocimiento, y a menudo, condiciones laborales precarias. Esta combinación de factores aumenta su susceptibilidad al desarrollo del síndrome de Burnout, pero también podría exacerbar sus efectos negativos. El bienestar general de las trabajadoras domésticas se ve afectado por el síndrome de Burnout puesto que la presencia de esta condición puede interferir con su capacidad para disfrutar de la vida fuera del trabajo, mantener relaciones interpersonales saludables y participar en actividades que promuevan su desarrollo personal y social. Tal y como lo menciona (Roig et al.1998).

La sobrecarga se puede definir como el resultado de combinaciones de trabajo físico, emocional y restricciones sociales acerca de las labores que se realizan y de la posible influencia que tienen estas en el bienestar personal. Para captar la forma como este grupo poblacional comprenden su realidad desarrollada socialmente fue importante un acercamiento directo al contexto y sus protagonistas analizando la relación que se establece entre su familia y el trabajo; este sector informal específico de las trabajadoras domésticas en Colombia, dada las condiciones de pobreza e inestabilidades de ingresos en las familias, era relevante hacer una indagación acerca de cómo se construye día a día la vida cotidiana de estas familias en función de sus prácticas laborales y como este contexto se convierte en espacio vivido y espacio construido y en el escenario para el quehacer y la supervivencia. Las mujeres protagonistas de este estudio asumen una jornada laboral extenuante, y para ellas una necesidad central es el cuidado de sus hijos, la generación de ingresos; esto debido a que los ingresos familiares no bastan para el cubrimiento de las necesidades prioritarias y, por ende, las de educación y calidad de vida como la salud y la recreación, además hay un inicio precoz a la vida marital y la crianza de hijos, esto último obliga a ver este trabajo como una vía para la manutención, y la felicidad se resume al hecho de suplir

dichas necesidades. La familia, en particular la mujer, es la que tradicionalmente ha asumido la atención a las personas dependientes en el domicilio, dado el carácter sociológicamente familista de las sociedades mediterráneas (Esping – Andersen, 1999).

Por un lado, esta situación es insostenible en la actualidad por la fuerte discriminación de género que implica y porque la responsabilidad de los cuidados descansa sobre un grupo de la población cuya disponibilidad es finita, dado el cambio cultural y laboral hacia la igualdad de género en nuestro país (Garcés et al. 2003).

Los resultados de la investigación sobre el estudio del estrés laboral en trabajadoras domésticas en Colombia tienen el potencial de tener un impacto significativo en la formulación de políticas, la práctica laboral, la sensibilización pública y la investigación futura en este campo, con el objetivo final de mejorar el bienestar y la calidad de vida de estas trabajadoras por eso lo hace realmente importante y de gran interés descubrir el impacto del mismo.

La transformación de las relaciones familiares con respecto al trabajo; la vida cotidiana de las familias de estas mujeres ha pasado por un proceso de cambio debido a las diferentes variaciones que se han dado en sus relaciones familiares. La distribución del tiempo está establecida en función del trabajo, puesto que la mayor parte del tiempo funcional diario es utilizado para desarrollar prácticas laborales para la consecución de ingresos, y el tiempo que resta del día es usado para las tareas domésticas y la atención de los hijos, quedando finalmente un tiempo mínimo para actividades de esparcimiento.

De esta forma un desempeño laboral deteriorado no solo afecta la calidad del trabajo realizado, sino que también puede tener consecuencias económicas y sociales negativas para las propias trabajadoras y para los hogares en los que trabajan.

Antecedentes Específicos del Análisis del Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Trabajadoras Domésticas en Colombia

“El servicio doméstico, aquel trabajo que se ejerce en función del sostenimiento y funciones propias de un hogar y que debe ejercerse en cualquier vivienda funcional, ha evolucionado de forma paralela a otro tipo de relaciones laborales, pero pese a ello, ha debido enfrentar grandes dificultades para ser reconocido como un contrato laboral y así, expandir y conservar sus prerrogativas y derechos” (Congreso de la república de Colombia 2012). No contar con todas las características propias de un contrato laboral. (Barrera Londoño, 2018). Los antecedentes pueden inspirar y guiar futuras investigaciones sobre el tema, proporcionando una base sólida para estudios más detallados y específicos. Esto podría incluir investigaciones adicionales sobre los factores de riesgo y protección asociados con el estrés laboral en trabajadoras domésticas, así como evaluaciones de la efectividad de intervenciones específicas diseñadas para abordar este problema.

El trabajo doméstico es considerado por muchas mujeres como rutinario y estresante, pero no es así cuando reciben un salario por realizarlo. Los objetivos del presente estudio fueron el evaluar estrés y apoyo social en amas de casa y empleadas domésticas, así como detectar diferencias según su lugar de residencia, la Ciudad de México o el estado de Puebla. (Jesús22, 2018)

Moreno, Ríos, Canto, San Martín y Perles (2010) llevaron a cabo un estudio sobre síndrome de burnout en hombres y mujeres, y establecieron que ellas presentaron más agotamiento y menor satisfacción laboral, destacando que dedican su tiempo libre al cuidado de los hijos, a preparar alimentos, a limpiar la casa, y a realizar compras de primera necesidad, todo lo cual provoca una difícil conciliación entre trabajo asalariado y trabajo familiar, viviendo en constante estrés. (Jesús22, 2018)

Las empleadas domésticas no cuentan con ningún tipo de contrato de trabajo regular, y la mayoría de las veces tampoco con un salario justo, y no se les proporciona seguridad social; además, son

sometidas a relaciones de subordinación y en muchas ocasiones cumplen jornadas laborales extenuantes. Las empleadas domésticas cotidianamente se enfrentan a situaciones que las hacen vulnerables: uso de sustancias tóxicas, levantar objetos pesados, resbalones en suelos húmedos, quemaduras, etc. (Jesús22, 2018)

El trabajo doméstico se entendió como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. El servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. (León, 2013)

A lo largo de este estudio entendimos que el trabajo doméstico es aquella expresión utilizada para el trabajo realizado en un hogar, siendo los trabajadores del servicio doméstico, aquellas personas que lo realizan, encontrando a las mujeres como el género predominante en el ejercicio de estas actividades, población migrante, indígenas y afrodescendientes, siendo a nivel mundial, alrededor de 67 millones de personas ejecutando las labores, 50 millones de ellas bajo el concepto de trabajo informal. Es decir, una actividad con gran fuerza y presencia en la sociedad, particularmente, el género femenino. (ACEVEDO, 2021)

Generalidades metodológicas del proyecto nodo

En el presente estudio, se llevó a cabo una investigación utilizando un enfoque cualitativo no experimental. El objetivo principal fue analizar y describir detalladamente las vivencias de las trabajadoras domésticas, así como las variables que influyen en el aumento del estrés. Para lograr este propósito, se utilizaron instrumentos validados que permitieron recopilar información precisa y alcanzar los objetivos específicos de la investigación. El enfoque cualitativo no experimental utilizado en este estudio brindó la oportunidad de obtener una comprensión clara de las características de las vivencias de las trabajadoras domésticas y las variables relacionadas con el aumento del estrés. A través de la utilización de instrumentos validados, fue posible recopilar información relevante y detallada para cumplir con los objetivos específicos del estudio. En términos de alcance, esta investigación se considera descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su libro "Metodología de la Investigación", los estudios descriptivos buscan describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos de manera detallada. Su objetivo principal es especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que se someten a análisis. Estos estudios tienen como finalidad medir o recopilar información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables que se abordan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 92).

Participantes

El presente trabajo de investigación se centra en La muestra constaba de 12 participantes, de los cuales se clasificaron de la siguiente forma: Tres del municipio de Guadalajara de Buga y una de Santiago de Cali del valle del cauca, cinco de Sincelejo Sucre, dos de Montería Córdoba, 1 de barranquilla Atlántico. El objetivo principal es analizar y comprender las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas de estas regiones.

Es importante resaltar que los participantes fueron seleccionados siguiendo los parámetros específicos, los cuales exigía tener la residencia en los departamentos o en las ciudades anteriormente mencionadas, estar actualmente ejerciendo como trabajadoras domésticas y tener una participación de carácter voluntaria. Además, se les informo que la información recolectada para la investigación tiene únicamente fines académicos.

Técnicas (Instrumentos o herramientas)

Con base en lo anterior, se utilizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales se aplicaron efectivamente a los sujetos de investigación teniendo en cuenta sus características.

Entrevista semiestructurada

Para el desarrollo de la investigación, se optó por utilizar una técnica conocida como entrevista semiestructurada. Según el planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pág. 148), “la entrevista se define como una reunión entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otros (entrevistados) con el propósito de conversar e intercambiar información. En el caso de las entrevistas semiestructuradas, se utiliza una guía de asuntos o preguntas, pero el entrevistador tiene la libertad de agregar preguntas adicionales para aclarar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados. Esto significa (que no todas las preguntas están predeterminadas)”.

En el marco de esta investigación, se utilizó una entrevista semiestructurada validada por un grupo de expertos en el campo, como se muestra en la **Tabla 1**. Esta entrevista consta de **12 preguntas** que abarcan diferentes categorías, incluyendo el modelo de Maslach con 6 preguntas y el modelo de Karasek con otras 6 preguntas. Además, se diligenció la entrevista siguiendo los protocolos establecidos. El objetivo del equipo de investigadores es comprender las experiencias vividas por las 12 personas que

voluntariamente accedieron a compartir sus experiencias, en relación a las categorías de análisis prioritarias en este estudio.

En cuanto a las condiciones éticas, se obtuvo el consentimiento informado de cada uno de los participantes en el estudio de investigación. Este documento se utiliza basado en la relación médico-paciente, donde el paciente recibe la información necesaria y clara por parte del médico para poder participar en la toma de decisiones relacionadas con el diagnóstico, tratamiento e investigaciones con pleno conocimiento de causa. (Bacallao y Matos, 2012, p.40).

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

Tabla 1. Perfil de expertos- autoría propia 2024.

Fases del trabajo de campo

El procedimiento de recolección de datos se dividió en tres etapas claves. Que parten desde la interacción con la población hasta el análisis de la información recopilada. las siguientes etapas realizadas son:

Selección inicial de la muestra:

Se aplicó un formulario en línea, el cual se publicó por redes sociales o vía whatsapp, el cual contaba con una serie de preguntas con múltiples respuestas, este formulario se aplicó a 20 trabajadoras domésticas en las diferentes regiones en estudio. El formulario abordaba aspectos relacionados con su situación laboral. Además, se considerarán los siguientes criterios como: la residencia en los departamentos o municipios de Guadalajara de Buga, Santiago de Cali del valle del cauca, Sincelejo Sucre, Montería Córdoba, barranquilla Atlántico, experiencia o empleo actual como trabajador doméstico y ser mayor de edad.

Recopilación

Se llevó a cabo una recopilación de información a través de entrevistas semiestructuradas con doce participantes trabajadoras domésticas de estas regiones, quienes de manera voluntaria compartieron sus experiencias. Esta técnica nos permitió obtener datos más detallados y enriquecer la información recopilada.

Proceso de sistematización, interpretación y análisis

Finalmente, se llevó a cabo el proceso de sistematización, interpretación y análisis de la información recopilada. Este proceso se centra en las categorías establecidas en el marco del estudio.

Categorización y clasificación

Con el objetivo de facilitar la identificación de categorías y realizar un análisis organizado de la información, se utiliza un proceso de codificación. Este proceso implica asignar letras y números como referencias a los casos, en lugar de mencionar los nombres reales de las personas involucradas. Esto se hace para garantizar la confidencialidad y la protección necesaria del proyecto.

Tabla 2

Codificación.

CÓDIGO	SIGNIFICADO
EB 1, EB 2 ... EB 12	Entrevistado burnout 1, entrevisto burnout 2 ... Entrevistado burnout 12.
P1, P2.	Pregunta 1, pregunta 2
MM	Modelo de Maslach
MK	Modelo de Karasek
AE	Agotamiento emocional
D	Despersonalización
FRP	Falta de realización personal
DP	Demanda psicológica
CST	Control sobre el trabajo
AST	Apoyo social en el trabajo

Tabla 2. Cuadro explicativo sobre abreviaciones utilizadas- Elaboración propia.

Categoría de análisis

Las categorías de análisis utilizadas en esta investigación se crearon y se enfocaron en lograr el objetivo general.

Tabla 3

Categorías de análisis Departamento Valle del Cauca, Sucre, Córdoba y Atlántico.

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? ¿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>¿Considera que recibe apoyo social en el trabajo que fortalezcan su calidad de vida y satisfacción laboral?</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>

Tabla 3. Elaboración propia.

Resultados

Después de realizar una recolección de datos y análisis detallado, se lograron identificar diferentes factores relacionados al trabajo doméstico en pro al bienestar y seguridad de las trabajadoras en Colombia y así mismo, medidas para prevenir el síndrome de burnout en el ámbito laboral.

Impacto del Trabajo Doméstico en la Salud Mental:

- 1. cansancio Físico, Agotamiento Emocional y Sobrecarga Laboral:** teniendo en cuenta los datos recolectados, se puede decir que se observa la existencia de cansancio físico, agotamiento emocional y sobre carga laboral. Esta situación es una generadora de sobrecarga, fatiga y estrés, siendo así afecta la salud mental.
- 2. Sentimientos de Ingratitud y Falta de Reconocimiento:** las trabajadoras domésticas entrevistas evidencian maneja sus propias obligaciones personales por cumplir y llevar a cabo sus metas, también, realizan sus labores de su trabajo a su ritmo y de la mejor manera diariamente.
- 3. Inconformismo y Deseo de Cambio de Empleo:** las empleadas domésticas entrevistadas mencionan que en algunas ocasiones piensan en cambiar de trabajo, pero que no lo hacen por la carencia de oportunidades y de experiencia, pero resaltan el agradecimiento en lo que se encuentran desempeñando hoy en día, ya que le brindan el sustento a su familia.
- 4. Falta de Crecimiento Personal y Profesional:** teniendo en cuenta el trabajo en campo, las entrevistas arrojan que las mujeres comentan que, el trabajo les ha permitido crecer personalmente, cumplir sus metas a tiempos estipulados, llevar a cabo proyectos de vivienda y estudios para sus hijos.

Estrategias de Prevención del Síndrome de Burnout:

1. Mejoras en las Condiciones Laborales y Salariales: Se menciona un mejoramiento común en diferentes aspectos como: la comunicación, salario y afiliación a prestaciones sociales; y si bien es cierto es un trabajo como cualquier otro y que él colaborar debe tener sus derechos, ya que estas mujeres son merecedoras de todos estos beneficios.

2. Reconocimiento y Apreciación por Parte de los Empleadores: se manifiesta conformidad con el trato de sus empleadores hacia cada una de las trabajadoras doméstica. Indicando que son buenas personas, amables, con buenos valores, que al momento no se han presentado actitudes de hostilidad para con ellas, por ello cada trabajadora doméstica se desempeña dando lo mejor de sí misma en sus empleos.

3. Promoción del Autocuidado y la Autonomía: en este apartado, las entrevistadas expresan y argumentan tener el control y autonomía en las diferentes tareas asignadas y programas día a día, y es así como le dan el cumplimiento cada día a la semana a ellas y también los jefes pueden ver su notorio rendimiento y desempeño laboral.

4. Apoyo Social y Emocional: En esta categoría se puede observar que no existe la falta de confianza con sus empleadores para y cuentan con este apoyo importante para ser escuchadas y apoyadas en los momentos requeridos

Tabla 4

Agotamiento emocional en análisis Departamento Valle del Cauca, Sucre, Córdoba y Atlántico

Respuesta						
EB	P1 - MM – AE	P 2 - MM – AE	P1 - MM - D	P2 - MM - D	P1 - MM -FRP	P2 - MM – FRP
EB1	E1: No, Se siente bien, el trabajado ha sido ameno, hasta el momento no he sentido agotamiento debido a mi forma de hacer mis labores.	E1: A veces, pero tengo en mi mente que se debe realizar por las obligaciones familiares, pero siempre trato de poner actitud en mi trabajo.	E1: Triste, desanimada	E1: No, hasta el momento ninguna, me sentido muy bien.	E1: Si, pero lastimosamente en el país donde vivimos la edad y la falta de oportunidad es un factor importante...Entonces siempre hago lo que estoy haciendo actualmente de la mejor	E1: Si, por supuesto, las personas donde estoy me tratan bien y tratan con muchos valores y calidad humana hacia a mí.

					manera y actitud ya que es lo que me sustenta a mí y a mi hogar.	
EB2	E2: Considero que en ocasiones me siento estresada por las tareas en cantidad que pone mi jefe, pero aun así no me siento cansada, me siento con energías para seguir trabajando por el bienestar y estabilidad de mis hijos	E2: No me siento así, en mi trabajo me siento feliz y tranquila debido a que, hago mi trabajo con ánimo y mis jefes se sienten satisfecho con lo realizado.	E2: En toda mi trayectoria, me he sentido bien y comprendida, pues las personas con la que he trabajado hasta el momento me han tratado bien y nunca me han hecho sentir discriminada.	E2: Cuando mi jefe esta de mal genio o le pasa algo, usa un vocabulario grosero y que es inapropiado, pero cabe resaltar que el señor es super amable y que nunca me ha discriminado con sus palabras. Cuando esta situación se presenta yo trato de seguir haciendo mis labores o me retiro, ya que me incomoda.	E2: La verdad es que si lo he pensado, pero con las faltas de oportunidades en algunas empresas y en esta ciudad, el no saber hacer o tener experiencia en otras cosas, me aferro a hacer mis actividades bien, para que los jefes me continúen mi contrato así se verbal.	E2: Sí, me he dado de cuenta que he mejorado al momento de trabajar con otras personas, ya que he fortalecido mis vínculos interpersonales con los demás, de una manera respetuosa y afectiva. Además, me ha brindado la capacidad de entender y ayudar a mis hijas por un buen camino.
EB3	No, me siento, hasta el momento en la casa donde me encuentro laborando me he sentido muy bien y no he presentado alguna carga emocional	E3: No, como le comento mi planifico mis días, es decir, todas las actividades que debo hacer y las organizo día a día en la semana. Hago cada actividad con ánimo y con actitud, claro a veces hay problemas personales que de alguna u otra forma generan	E3: Se siente bien, especialmente en lugares donde el trato es excelente cuando es tratada bien, igual existen momentos que hacen observaciones por algo malo que se hizo o no se alcanzó a terminar en la jornada	E3: No en el momento no se presenta nada en especial, como todo ser humano, tenemos nuestras dificultades en el hogar, con esposo, hijos, padres, etc., pero siempre trato de sacar lo mejor de mí en el trabajo.	E3: No, no lo he pensado la verdad, actualmente me encuentro bien y mi familia también. Igualmente, Puedo decir que, por mi buen trabajo y desempeño, mis jefes me dan continuidad	E3: Sí, claro, opino que en cada trabajo se aprende y le aporta a su vida laboral y personal, y así, uno va creciendo en los dos ámbitos.

		desmotivación, pero siempre se debe enfrentar las situaciones y continuar.	laboral. Pero personalmente , siempre trato de cogerlo como un aprendizaje más.		en mi contrato año a año.	
EB4	E4: No me siento así, en mi trabajo me siento feliz y tranquila debido a que, hago mi trabajo con ánimo y mis jefes se sienten satisfecho con lo realizado.	E4: No, para nada, todo lo contrario, me siento feliz y animada a realizar mi trabajo estipulado, me entretengo.	E4: Me siento mal, e incómoda y pues no vuelvo a ese trabajo por ejemplo una vez me tocó retirarme de una vivienda donde iba constantemente e debido un familiar que llegó de vacaciones empezó a acosarme y me sentí con mi espacio invadido y preferí dejarlo para evitar problemas.	E4: No, me tratan muy bien, me tienen en cuenta desde el jefe hasta los empleadores como yo.	E4: No, no lo he pensado la verdad, actualmente me encuentro bien y mi familia también.	E4: Si, gracias al trabajo que Dios me ha dado y donde mis jefes también han aportado, he logrado darles estudio a mis hijos e ir adquiriendo mis cosas propias que es un logro

<p>EB5</p>	<p>E5: No, Se siente bien, el trabajado ha sido ameno, hasta el momento no he sentido agotamiento debido a mi forma de hacer mis labores.</p>	<p>E5: A veces, pero tengo en mi mente que se debe realizar por las obligaciones familiares, pero siempre trato de poner actitud en mi trabajo.</p>	<p>E5: Gracias a Dios no me han tocado jefes autoritarios, siempre me ha dado la oportunidad de trabajar con personas buenas, comprensibles y amables al trato humano.</p>	<p>E5: No, porque el trabajo bien, sin mezclar mi vida personal en lo laboral, aunque he contado con suerte de encontrarme a jefes que me dan confianza, me respetan y me comprenden.</p>	<p>E5: Si, pero lastimosamente en el país donde vivimos la edad y la falta de oportunidad es un factor importante...Entonces siempre hago lo que estoy haciendo actualmente de la mejor manera y actitud ya que es lo que me sustenta a mí y a mi hogar.</p>	<p>E5: Si, por supuesto, las personas donde estoy me tratan bien y tratan con muchos valores y calidad humana hacia a mí.</p>
<p>EB6</p>	<p>E6: Considero que en ocasiones me siento estresada por las tareas en cantidad que pone mi jefe, pero aun así no me siento cansada, me siento con energías para seguir trabajando por el bienestar y estabilidad de mis hijos</p>	<p>E6: Para nada, no me siento obligada a nada, todo lo hago con amor, ánimo y responsablemente, puesto que tengo compromisos y debo darles educación a mis hijos.</p>	<p>E6: En toda mi trayectoria, me he sentido bien y comprendida, pues las personas con la que he trabajado hasta el momento me han tratado bien y nunca me han hecho sentir discriminada.</p>	<p>E6: Cuando mi jefe esta de mal genio o le pasa algo, usa un vocabulario grosero y que es inapropiado, pero cabe resaltar que el señor es super amable y que nunca me ha discriminado con sus palabras. Cuando esta situación se presenta yo trato de seguir haciendo mis labores o me retiro, ya que me incomoda.</p>	<p>E6: La verdad es que si lo pensado, pero con las faltas de oportunidades en algunas empresas y en esta ciudad, el no saber hacer o tener experiencia en otras cosas, me aferro a hacer mis actividades bien, para que los jefes me continúen mi contrato así se verbal.</p>	<p>E6: Sí, porque los jefes donde me encuentro son muy dados a entender las situaciones de mi vida cotidiana, por ejemplo, que tengo hijos y que tengo metas para ayudarlos ver crecer como personas.</p>

EB7	E7: No siento sobrecarga emocional, todo se siente bien, ya que tengo mi tiempo de realizar las actividades diarias en la casa.	E7: No, como le comento mi planifico mis días, es decir, todas las actividades que debo hacer y las organizo día a día en la semana. Hago cada actividad con ánimo y con actitud, claro a veces hay problemas personales que de alguna u otra forma generan desmotivación, pero siempre se debe enfrentar las situaciones y continuar.	E7: Se siente bien, especialmente en lugares donde el trato es excelente cuando es tratada bien, igual existen momentos que hacen observaciones por algo malo que se hizo o no se alcanzó a terminar en la jornada laboral. Pero personalmente , siempre trato de cogerlo como un aprendizaje más.	E7: No en el momento no se presenta nada en especial, como todo ser humano, tenemos nuestras dificultades en el hogar, con esposo, hijos, padres, etc., pero siempre trato de sacar lo mejor de mí en el trabajo.	E7: No, no lo he pensado la verdad, actualmente me encuentro bien y mi familia también. Igualmente, Puedo decir que, por mi buen trabajo y desempeño, mis jefes me dan continuidad en mi contrato año a año.	E7: Si, a pesar de mi trabajo que es un poco agotador físicamente, mis jefes me han dado la oportunidad de crecer como persona y también seguir adelante con mi familia.
EB8	E8: No siento sobre carga emocional, pero lo normalmente es que me agote al finalizar cada semana de trabajo. Esta labor la realizo con el fin de llevar el sustento a mi familia.	E8: No, puesto que desde el momento que inicio las labores en alguna casa de familia siempre se deja clara que actividades se realizaran y en que tiempos.	E8: En mi trabajo siempre me he sentido bien y agradecida, puesto que hago mis labores con dedicación, con responsabilidad y compromiso. También, agradeciéndoles a las personas que están confiando en mis saberes, responsabilidad y compromiso.	E8: No, como lo he venido diciendo, este trabajo se realiza de manera individual y a mí me gusta así, ya que me resulta mejor, me concentro y me dedico más, puesto que me gusta hacer las cosas bien hechas y que se sientan bien con mi trabajo.	E8: No, n lo he pensado la verdad, actualmente me encuentro bien y mi familia también. Igualmente, Puedo decir que, por mi buen trabajo y desempeño, mis jefes me dan continuidad en mi contrato año a año.	E8: Si, gracias al trabajo que Dios me ha dado y donde mis jefes también han aportado, he logrado darles estudio a mis hijos e ir adquiriendo mis cosas propias que es un logro

EB9	E9: No, Se siente bien, el trabajado ha sido suave, hasta el momento no he sentido agotamiento debido a mi forma de hacer mis labores, tampoco siento cansancio	E9: Si, y todo se debe por las obligaciones personales y familiares, pero siempre con la actitud de siempre hacer las cosas bien, donde laboro siempre me tratan bien y me siento bien.	E9: Se siente bien, aun que ocasionalment e el papá del niño que atiendo es de temperamento fuerte y es bastante molesto. Pero trato de seguir con mi actitud positiva.	E9: No, porque el trabajo es individual a mis responsabilidades, y los jefes con los que trabajo siempre me dan confianza y me permiten desempeñar mis actividades sin presión.	E9: Siempre, pero con la edad que tengo, y la falta de oportunidades toca continuar en donde estoy, con la frente en alto para cumplir con mis gastos y mis responsabilidades en mi hogar	E9: Si, emocionalmente me siento bien y comparto con otras personas cariñosa y con buenos valores, me relaciono con personas a aparte de mi familia.
EB10	E10: Considero que en ocasiones me siento estresada por las tareas en cantidad que pone la esposa de mi jefe y el desorden que constantemente deja los hijos, pero aun así no me siento cansada, me siento con energías para seguir trabajando por el bienestar y estabilidad de mis hijos	E10: No me siento obligada, yo hago mi trabajo con ánimo, responsabilidad, ganas, y con toda la actitud, teniendo en cuenta que siempre estoy buscando mie estabilidad y la de mis hijos.	E10: la verdad me siento bien pues las personas con la que he trabajado hasta el momento me han tratado bien y nunca me han hecho sentir de formas que atenten contra mi persona.	E10: Por ratos mi jefe usa un vocabulario subido de tono y que es inapropiado, el señor no es morbosos, ies respetuoso!, pero en ocasiones queda el sin sabor si las palabras son para mi o por algo que hice mal, o si son por sus cosas personales. Por lo regular cuando pasa eso yo prefiero retirarme y ocuparme con mis deberes, de esa manera evito que esas cosas puedan llegar a afectarme o darle importancia a sus cometarios.	E10: Siempre lo he pensado, pero con las faltas de oportunidades en algunas empresas y en esta ciudad, el no saber hacer o tener experiencia en otras cosas, me aferro a hacer mis actividades bien, para que los jefes me continúen mi contrato así se verbal.	E10: Sí, por que como tengo una programación variada, los días que no trabajo en la tarde estoy tratando de terminar el bachiller y adelantando un curso de contabilidad y Excel, motivo por el cual perdí en algún momento otro tipo de trabajo y por es motivo de otro tipo de trabajo.

EB11	E11: No siento sobrecarga emocional, todo se siente bien pues tengo un ritmo para realizar mis actividades, por eso me atrevo a decir que no siento agotamiento, tampoco siento cansancio	E11: No, como le digo establezco el día a día sobre las cosas que debo realizar y fuera de eso realizar las consignas que dejan mis jefes al salir a sus respectivos trabajos. Posterior a eso inicio cada actividad con ánimo, con ganas, con actitud, claro a veces hay problemas personales que de alguna u otra forma generan desmotivación, pero siempre se debe enfrentar las situaciones y continuar. Existe una ventaja los jefes tienen un buen trato conmigo y me siento bien.	E11: Se siente bien, especialmente en lugares donde el trato es excelente cuando es tratada bien, igual existen momentos en donde regañan o hacen observaciones por algo malo que se hizo o no se alcanzó a terminar en la jornada laboral. En esos momentos una se siente mal.	E11: No en ningún momento, porque si llegara hacer lo que usted me pregunta, eso me podría llevar a que mis contratantes no me siguieran llamando, y como ya le había dicho de esto he vivido por 30 años. Este oficio como se realiza de forma individual, siempre procuro concentrarme y hacer todo lo pactado de la mejor manera. El compromiso es día a día para que así de esta forma me puedan recomendar y seguir laborando.	E11: Siempre lo he pensado, pero con las faltas de oportunidades en esta ciudad que es tan pequeña, mi falta de estudio y con la edad que tengo no creo tener oportunidad en otro tipo de labor, ocasionalmente me ayudo con las costura o arreglo de ropa, pero eso no me da lo suficiente para subsistir económicamente de ese oficio. Puedo dar fe que, por mi buen trabajo y desempeño, mis jefes me dan continuidad en mi contrato año a año.	E11: Si, he crecido bastante, también como le mencione como trabajo solo 3 días a la semana y medio tiempo, los otros días he podido dedicarme a la costura y aprender más sobre patronaje, diseños que me han permitido enfocarme y al relacionarme con el público sabiendo que siempre fui muy tímida con la gente por fuera de mi hogar.
EB12	E12: No siento sobre carga emocional, pero ocasionalmente si presento cansancio físico, todo por que debo realizar labores como empleada doméstica en varias casas en la	E12: Si, y todo se debe por las obligaciones personales y familiares, pero siempre con la actitud de siempre hacer las cosas bien, donde laboro siempre	E12: En mi labor siempre me he sentido bien, hago mis labores con dedicación, con responsabilidad y compromiso. Y por ese mismo	E12: No en ningún momento, porque si llegara hacer lo que usted me pregunta, eso me podría llevar a que mis contratantes no me siguieran	E12: No en ningún momento, porque si llegara hacer lo que usted me pregunta, eso me podría llevar a que mis contratantes	E12: Si, pues con tantos años trabajando en este oficio, he podido consolidar muchas cosas en mi familia, como es el poder consolidar el estudio de mis tres hijas, arreglos al interior de la nuestra casa en

<p>semana, ocasionalmente son 2 o 3 por día, de acuerdo a la necesidad de las personas que buscan mis servicios. Esto lo realizo solo con el objetivo o la motivación de llevar el sustento a mi hogar en conjunto con mi pareja.</p>	<p>me tratan bien y me siento bien.</p>	<p>compromiso con el que me caracterizo mi constante siempre tienen gesto de respeto, amabilidad, excelente trato y mucho respeto. Puedo agregar que ocasionalmente me regalan bonificaciones o cosas del mercado para llevar a mi casa.</p>	<p>llamando, y como ya le había dicho de esto he vivido por 30 años. Este oficio como se realiza de forma individual, siempre procuro concentrarme y hacer todo lo pactado de la mejor manera. El compromiso es día a día para que así de esta forma me puedan recomendar y seguir laborando</p>	<p>no me siguieran llamando, y como ya le había dicho de esto he vivido por 30 años. Este oficio como se realiza de forma individual, siempre procuro concentrarme y hacer todo lo pactado de la mejor manera. El compromiso es día a día para que así de esta forma me puedan recomendar y seguir laborando.</p>	<p>con junto con mi esposo, y momentos de diversión o de paseo que hemos logrado en familia, pero todo pasa por que ambos trabajamos, si yo no trabajara no creo que hubiera podido tener lo que le cuento. Lo único difícil es que lo que uno gana, no tiene derecho al pago de EPS o ARL, esos son puntos que me toca darle manejo.</p>
---	---	--	--	---	---

MK

EB	P1 - MK - DP	P2 - MK - DP	P1 - MK -CST	P2 - MK -CST	P1 - MK -AST	P2 - MK -AST
EB1	<p>E1: Pienso como crear nuevos espacios de interacción y sociabilización con todos los integrantes de la casa, o sea que no siempre sean las mismas actividades diarias.</p>	<p>E1: No, mis jefes son una calidad humana, me trata bien y son buenas personas y generosas.</p>	<p>E1: Si me siento con buena capacidad en mis labores diarias, uno sabe las actividades que tiene que hacer diario.</p>	<p>E1: Me hacen instrucciones en la inducción, o sea al principio y si debo mejorar me comentan y realizo la debida recomendación.</p>	<p>E1: Si, ocasionalmente hablo con mi jefe con la señora, le doy ideas de cosas que hacen falta y en algunos momentos de cosas personales</p>	<p>E1: Si, cuando hablo con las personas que trabajo, porque me escuchan me atienden.</p>

EB2	E2: Actualmente yo no presenté ninguna dificultad en el trabajo con mis directivos, ya que ellos son transparentes conmigo, me dicen lo que les gusta y lo que debo mejorar, entonces la base del trabajo, esta en la confianza, comunicación y la calma.	E2: No he tenido esas actitudes, ni malos tratos hasta el momento me he sentido excelente.	E2: No me siento limitada para ejecutar mis labores, hago mi trabajo con libertad, No, para nada, tengo la capacidad de controlar mis propias labores en el trabajo	E2: Me hacen instrucciones al principio y si ven algún detalle para mejorar en algún aspecto, me lo hacen saber con toda la cortesía y respeto posible.	E2: Si, Ocasionalmente se puede contar con la esposa de mi jefe, puesto que somos mujeres	E2: Oficialmente no lo he buscado, pero siempre está mi jefa que me ayuda y me orienta cuando yo misma no puedo buscar una salida al problema.
EB3	E3: Opino que algunas de las cosas que se podría mejorar, es el pago y las debidas prestaciones sociales, para así mejorar la calidad de vida de nosotras y de nuestras familias, ya que es un trabajo merecedor de ellos.	E3: Hasta el momento no.	E3: Si. me atrevo a decir que si, pues todo parte de la confianza que me han brindado mis jefes para realizar mis labores.	E3: Tengo la independencia de realizar mis actividades al gusto mío, pero previamente antes de entrar recibí una inducción, la cual me permitió llevar acabo mi trabajo de la mejor manera	E3: Si. Por supuesto, mi jefe ha sido un apoyo fundamental, ella me entiende, es comprensiva y me orienta cuando el caso lo amerita.	E3: Si, ocasionalmente cuando busco a mi compañera de empleo trato de desahogarme en ella
EB4	E4: lo mejor sería una mejor remuneración, para uno poder cumplir con las necesidades propias y de los hogares, y poder tener el derecho a las prestaciones sociales como todos los trabajadores en una empresa.	E4: no, hasta el momento desarrollo mis tareas de manera adecuada.	E4: Si. En todo momento, he ganado la confianza de mis contratantes por mi responsabilidad y honestidad, por ello cuando ellos toman una decisión o me ordenan algo yo lo hago con el mayor de los	E4: Me siento con independencia de trabajar a mi gusto y a mi tiempo, pero de una u otra manera llevando los acuerdos pactados con los jefes.	E4: Si. Ocasionalmente tengo a una compañera que es la que le cuento un poco de mi vida personal	E4: Puedo decir que sí. ocasionalmente No he buscado, si lo he necesitado

			gustos y animo ya que es mi trabajo.			
EB5	E5: Pienso como crear nuevos espacios de interacción y sociabilización con todos los integrantes de la casa, o sea que no siempre sean las mismas actividades diarias.	E5: No he tenido esas actitudes, ni malos tratos hasta el momento me he sentido excelente.	E5: Si me siento con buena capacidad en mis labores diarias, uno sabe las actividades que tiene q que hacer diario, por ello No me siento limitada a mi trabajo, hago todo con amor y ánimo.	E5: Me hacen instrucciones en la inducción, o sea al principio y si debo mejorar me comentan y realizo la debida recomendación, pero de resto, me siento cómoda.	E5: Si, ocasionalment e hablo con mi jefe con la señora, le doy ideas de cosas que hacen falta y en algunos momentos de cosas personales, cuando ella me permite el espacio, me sirve de distracción y luego continuo a mis labores	E5: Si, cuando hablo con las personas que trabajo, porque me escuchan me atienden.

EB6	E6: Se me puede mejorar las condiciones teniendo una mejor comunicación y es cucha entre jefes y empleada, puesto que a veces surgen malos entendidos por no hacerse explicar bien.	E6: No he tenido esas actitudes, ni malos tratos hasta el momento me he sentido excelente.	E6: No me siento limitada para ejecutar mis labores, hago mi trabajo con libertad, No, para nada, tengo la capacidad de controlar mis propias labores en el trabajo, cabe resaltar que las decisiones más importantes, mis jefes es quien las decide	E6: Me hacen instrucciones al principio y si ven algún detalle para mejorar en algún aspecto, me lo hacen saber con toda la cortesía y respeto posible, nunca me he sentido controlada, me siento libre para hacer mi trabajo	E6: Si, Ocasionalmente se puede contar con la esposa de mi jefe, puesto que somos mujeres y está al tanto de lo que pueda pasar.	E6: Oficialmente no lo he buscado, pero siempre está mi jefa que me ayuda y me orienta cuando yo misma no puedo buscar una salida al problema.
EB7	E7: Opino que algunas de las cosas que se podría mejorar, es el pago y las debidas prestaciones sociales, para así mejorar la calidad de vida de nosotras y de nuestras familias, ya que es un trabajo merecedor de ellos.	E7: Hasta el momento no, todo marcha muy bien.	E7: Si. me atrevo a decir que si, pues todo parte de la confianza que me han brindado mis jefes para realizar mis labores, por ende, No me siento limitada a mi trabajo, hago todo con amor y ánimo.	E7: Tengo la independencia de realizar mis actividades al gusto mío, pero previamente antes de entrar recibí una inducción, la cual me permitió llevar acabo mi trabajo de la mejor manera	E7: Si. Por supuesto, mi jefe ha sido un apoyo fundamental, ella me entiende, es compresiva y me orienta cuando el caso lo amerita.	E7: Si, ocasionalmente cuando busco a mi compañera de empleo trato de desahogarme en ella y comentarle mis cosas, ya que me siento escuchada y comprendida.

EB8	<p>E8: lo mejor sería una mejor remuneración, para uno poder cumplir con las necesidades propias y de los hogares, y poder tener el derecho a las prestaciones sociales como todos los trabajadores en una empresa.</p>	<p>E8: En las diferentes casas de familias donde presto mis servicios, nunca se me ha presentado ningún jefe hostil, todo marcha excelente.</p>	<p>E8: Si. En todo momento, he ganado la confianza de mis contratantes por mi responsabilidad y honestidad, por ello cuando ellos toman una decisión o me ordenan algo yo lo hago con el mayor de los gustos y animo ya que es mi trabajo.</p>	<p>E8: Me siento con independencia de trabajar a mi gusto y a mi tiempo, pero de una u otra manera llevando los acuerdos pactados con los jefes.</p>	<p>E8: Si. Ocasionalmente tengo a una compañera que es la que le cuento un poco de mi vida personal, ya que me ha brindado la confianza y atención para hacerlo.</p>	<p>E8: Puedo decir que sí. ocasionalmente No he buscado, si lo he necesitado, pero me poyo y me refugio con mi amiga compañera de trabajo</p>
EB9	<p>E9: Cambiar la monotonía y tener alternativas diarias de hacer las actividades, pues hay semanas en las que siempre se hace lo mismo y se vuelve costumbre.</p>	<p>E9: No, mis jefes no son hostiles conmigo, me trata bien y son buenas personas y generosas.</p>	<p>E9: Si me siento con buena capacidad en mis labores diarias, uno sabe las actividades que tiene q que hacer diario, claro está que yo distribuyo mi tiempo y organizo mis oficios, por eso digo que tengo la capacidad de tomar decisiones.</p>	<p>E9: Tengo Independencia, y planteado cada cosa que debo hacer debido a mi responsabilidad como persona. Siempre sé qué debo hacer día a día, ocasionalmente mis jefes piden algún trabajo extra de mis asignaciones o tiempo extra, pero es eventual pero siempre me compensan por eso.</p>	<p>E9: Si, ocasionalmente hablo con mi jefe con la señora, le doy ideas de cosas que hacen falta y en algunos momentos de cosas personales, cuando ella me permite el espacio, me sirve de distracción y luego continuo a mis labores</p>	<p>E9: Si, cuando hablo con las personas que trabajo, porque me escuchan me atienden.</p>

EB10	<p>E10: Con una mejor comunicación entre jefes y empleados, para saber qué actividades desarrollar, especialmente cuando se van a preparar los alimentos, a que personas de la familia para evitar el desperdicio de comida. Importante la comunicación si van o no van almorzar.</p>	<p>E10: No estoy familiarizadas con el termino, pero si usted me explica le puedo contestar. Nunca he presentado ese tipo de actitudes y tampoco he pasado malos ratos en mis actividades de trabajo.</p>	<p>E10: No me siento limitada para ejecutar mis labores, hago mi trabajo con libertad, pero las decisiones que son directamente para la casa donde trabajo, esas son tomadas por mie jefes, ocasionalment e me piden opinión para algo relacionado con mis labores o los elementos que uso</p>	<p>E10: Me hacen instrucciones al principio y si ven algún detalle para mejorar en algún aspecto, me lo hacen saber con toda la cortesía y respeto posible, nunca me he sentido controlada, me siento libre para hacer mi trabajo</p>	<p>E10: Si, Ocasionalmente se puede contar con la esposa de mi jefe, puedo entender que por la solidaridad de genero me entiende en ciertas cosas que nos pasan.</p>	<p>E10: No, y nunca he contemplado esa opción, siempre he recibido mi salario con todos los beneficios que ellos me suministran mis jefes.</p>
------	---	---	--	---	--	--

EB11	<p>E11: Como persona y trabajadora, sería una mejor remuneración, para uno poder cumplir o cubrir los gastos de esta vida tan cara, también me puedo atrever a mencionar algo que he escuchado de amigas que también trabajan como yo, personas que no les facilitan tiempo para sus citas médicas porque siempre descuenta el día y eso es algo que a uno como mujer en esta labor lo perjudica mucho.</p>	<p>E11: Esta respuesta si la puedo contestar de la manera más clara y sin titubeos, mis jefes no son hostiles con mi persona, son unas personas con un buen corazón, buena educación y sabe cómo tratar a las personas con delicadeza y mucho respeto. Ellos en todo momento me tratan bien, valoran mucho mi trabajo, por eso llevo bastantes años con ellos. Créame que si ellos fueran hostiles no hubiera durado tanto con ellos y hubiera renunciado desde el primer momento de un mal trato.</p>	<p>E11: Si. me atrevo a decir que si, pues todo parte de la confianza que me han brindado mis jefes para realizar mis labores. Una como trabajadora sabe cuáles son sus responsabilidades y obligaciones que tiene que ejercer. por eso digo que tengo la capacidad de tomar decisiones.</p>	<p>E11: Tengo Independencia, y cronograma organizado semana a semana por cada área de la casa en la cual laboro, con las respectivas actividades a ejecutar. Cabe resaltar que ocasionalmente los jefes piden alguna actividad de trabajo extra de mis asignaciones, pero son casos ocasionales y remunerados.</p>	<p>E11: Si. Ocasionalmente la patrona cuando se encuentra en la casa donde laboro, ella me hace el llamado, nos tomamos un café, me habla o pregunta sobre las necesidades de la casa o cosas fundamentales que se requieren para la ejecución de las actividades laborales, ocasionalmente me pregunta cosas personales o de mi familia. Posterior a esto retomo mis oficios.</p>	<p>E11: Si, ocasionalmente cuando hablo con las personas que trabajo, porque me escuchan, me atiende y me dan consejos u ocasionalmente me dan la mano cuando es necesario, agradezco por la calidad de vida y las buenas personas que son.</p>
------	---	--	--	--	--	---

EB12	<p>E12: Como persona y como trabajadora, creo que sería una mejor remuneración, para uno poder cumplir con las necesidades propias y de los hogares, y poder tener el derecho a una EPS, ARL, AFP, CCF, y todos los benéficos que tiene todo empleado colombiano. Pero esto no es posible en este tipo de empleo, todo porque si se cobra más para uno cubrir ese gasto siempre argumenta que tan caro solo por hacer aseo.</p>	<p>E12: En las diferentes casas de familias donde presto mis servicios, nunca se me ha presentado ningún jefe hostil, en estos 30 años de labor, siempre he tenido personas con buenos valores como personas, muy educadas y respetuosas. Siempre he tenido la bendición en todo momento de poder contar y trabajar casas donde me han tratado bien, especialmente que valoran mucho mi trabajo y mi desempeño y puntualidad.</p>	<p>E12: Si. En todo momento, he ganado la confianza de mis contratantes que ocasionalmente salen y me quedo en sus hogares realizando las actividades pactadas y en el orden que yo prefiera o me rinda en la jornada, solo que debo ser responsable, cuidadosa y comprometida con mi trabajo, pues esa es mi carta de presentación y mi estabilidad como empleada doméstica. por eso resalto que tengo la capacidad de tomar decisiones todo en pro de mi buen desempeño.</p>	<p>E12: Tengo Independencia, y como ya le había mencionado, desde el inicio se pactan actividades que se pueden realizar y cuáles no, todo con el fin de no entrar en discusiones con los contratantes, pero puedo aclarar que siempre inicio desde lo más difícil a lo más fácil, claro está que haciendo las cosas con responsabilidad y mucho compromiso. Puedo agregar que cuando me piden favores adicionales y si estos están a mi alcance también colaboro, también depende del contratante</p>	<p>E12: Si. Ocasionalmente a esas personas que desde el primer momento abrieron la oportunidad de poder conversar o poder escuchar, en los momentos de altibajos que pasamos en la vida algunas personas, como le contaba he tenido la bendición de contar con personas buenas y de buen corazón. También en ocasiones cuando me ven con poco trabajo me hacen preguntas de cómo estoy, como esta mi familia, pero nunca sin dejar mis labores al lado.</p>	<p>E12: Puedo decir que sí. Como ocasionalmente saben cuáles son los problemas que ocasionalmente se me presenta, por el mismo motivo de tener una confianza o haber podido hablar con mis contratantes, ocasionalmente me apoyan, con algún pago adicional, cuando son mis citas médicas facilitarme el poder asistir sin ningún reproche y lo más importante recibir mi pago sin descontarme un centavo. Todo como lo he mencionado, trabajo con gente de buen corazón y soy muy bendecida por ello.</p>
------	---	---	--	--	---	--

Tabla 5

Análisis de respuestas

CATEGORIA	ANÁLISIS FINAL
Modelo de Maslach • Agotamiento emocional: AE	Como análisis final se observa la existencia de cansancio físico, agotamiento emocional y sobre carga laboral.
Modelo de Maslach • Agotamiento emocional: AE	Como análisis final se puede concluir que cada trabajadora doméstica maneja sus propias obligaciones personales por cumplir y llevar a cabo sus metas, también realizan sus labores de su trabajo a su ritmo y de la mejor manera diariamente.
Modelo de Maslach • Despersonalización: D	Para concluir las trabajadoras domésticas siente gratitud por parte de su contratista por como son estos con ellas, ya que comprenden su vida y demás. Este trato también les permite realizar las actividades con mayor esmero.
Modelo de Maslach • Despersonalización: D	Las trabajadoras expresan que, aunque existan los problemas, primero es el compromiso y profesionalismo y le dan manejo para no tomar actitudes distantes con sus empleadores
Modelo de Maslach • Falta de realización personal: FRP	Las entrevistadas mencionan que en algunas ocasiones piensan en cambiar de trabajo, pero que no lo hacen por falta de oportunidad y experiencia, pero resaltan que son agradecidas en la casa domestica donde laboran hoy en día, ya que les brindan el sustento a sus familias.

<p>Modelo de Maslach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de realización personal: FRP 	<p>Para concluir las entrevistadas sienten que el trabajo actual les ha permitido crecer personalmente y cumplir sus metas, proyectos establecidos en sus hogares, especialmente en adquirir vivienda y estudios para sus hijos.</p>
<p>Modelo de Karasek • Demanda psicológica: DP</p>	<p>Las entrevistas manifiestan una mejora en común, enfatizando en el mejorar la comunicación, mejorar el tema salarial y afiliación prestaciones de servicio; y si bien es cierto es un trabajo como cualquier otro, estas son merecedoras de todos estos beneficios.</p>
<p>Modelo de Karasek • Demanda psicológica: DP</p>	<p>Se manifiesta conformidad con el trato sus empleadores hacia cada una de las trabajadoras doméstica, indicando que son buenas personas, amables, con buenos valores, que al momento no se han presentado actitudes de hostilidad para con ellas, por ello cada trabajadora doméstica se desempeña de la mejor manera en sus empleos.</p>
<p>Modelo de Karasek • Control sobre el trabajo: CST</p>	<p>En este interrogante cada entrevistada argumentan tener el control y autonomía de cada una de las actividades programadas, y es así como le dan el cumplimiento cada día, a la semana a ellas y también los jefes pueden ver su notorio rendimiento en el espacio laboral.</p>
<p>Modelo de Karasek • Control sobre el trabajo: CST</p>	<p>Se puede concluir, partiendo que cada entrevistada tiene la libertad de poder manejar su tiempo y ser proactiva en su jornada de trabajo o como ellas vean la necesidad para cumplir con sus objetivos en el día; también teniendo en cuenta que esto se logra a partir de las instrucciones dadas por los jefes en la inducción.</p>
<p>Modelo de Karasek • Apoyo social en el trabajo: AST</p>	<p>En esta categoría se puede observar que no existe la falta de confianza con sus empleadores para y cuentan con ese apoyo para ser escuchadas y apoyarlas en los momentos que lleguen a requerirlos.</p>

<p>Modelo de Karasek • Apoyo social en el trabajo: AST</p>	<p>La respuesta general es si, el recibir el apoyo social que fortalezcan su estado emocional en situaciones difíciles o de emergencias que ayudan a fortalecer la satisfacción y estabilidad laboral</p>
--	---

Tabla 5. Elaboración propia.

Disertación

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a doce trabajadoras domésticas, destacan los siguientes elementos de análisis:

1. En los Departamentos Valle del Cauca, Sucre, Córdoba y Atlántico en el análisis final sobre la situación de las trabajadoras domésticas, en el cual se observa la presencia de cansancio físico, agotamiento emocional y una carga laboral excesiva. Estos factores tienen un impacto negativo en la vida de los trabajadores, afectando su bienestar físico y mental. Además, se concluye que cada trabajadora doméstica maneja sus propias responsabilidades personales, las cuales deben cumplir para lograr sus metas personales. A pesar de esto, también deben desempeñar sus tareas laborales diariamente, adaptándose a su propio ritmo y tratando de hacerlo de la mejor manera posible.

Es importante destacar que el trabajo doméstico puede ser exigente y demandante, tanto física como emocionalmente. Los trabajadores domésticos merecen reconocimiento y apoyo para poder enfrentar los desafíos que esta laboral implica. Asimismo, es fundamental que se les brinde condiciones laborales adecuadas, incluyendo descansos adecuados y una distribución equitativa de las tareas.

2. En otros aspectos se destaca la gratitud que sienten las trabajadoras domésticas hacia sus contratantes por la forma en que son tratados, ya que estos demuestran comprensión hacia sus vidas y circunstancias. Este trato favorable también les brinda la oportunidad de realizar sus actividades con mayor dedicación y esmero. Las trabajadoras expresan que, a pesar de que puedan surgir problemas en el entorno laboral, consideran que el compromiso y profesionalismo son primordiales. En lugar de tomar actitudes distantes con sus obstáculos, ellas prefieren manejar dichas situaciones de manera adecuada y resolver los conflictos de manera constructiva.

Esta actitud refleja la importancia que le dan las trabajadoras domésticas a su trabajo y a mantener una relación armoniosa con sus contratantes. Aprecian la comprensión y el trato respetuoso recibido, lo cual les motiva a desempeñarse de manera eficiente y brindar un servicio de calidad.

3. En los Departamentos Valle del Cauca, Sucre, Córdoba y Atlántico las entrevistadas mencionan que en algunas ocasiones las personas consideran cambiar de trabajo, pero no lo hacen debido a la falta de oportunidades y experiencia necesarias. Sin embargo, resalta su gratitud por el trabajo actual

como empleadas domésticas, ya que les brinda el sustento necesario para sus familias. A pesar de las dificultades que pueden surgir, las entrevistadas sienten que su trabajo actual les ha permitido crecer personalmente y alcanzar sus metas y proyectos establecidos en sus hogares. Especialmente, valoran la posibilidad de adquirir vivienda y brindar estudios a sus hijos.

Estas mujeres logran reconocer la importancia de su trabajo y cómo su dedicación contribuye al bienestar de sus familias. Aprecian las oportunidades que les brinda su trabajo actual y cómo les permite ser independientes y autosuficientes. Es fundamental valorar el trabajo de las trabajadoras domésticas y reconocer su contribución a la sociedad. Además, es esencial fomentar un ambiente laboral en el que se promueva el respeto mutuo, la comunicación abierta y el apoyo mutuo entre los trabajadores y los trabajadores domésticos.

4. se destaca una mejora en común entre las trabajadoras domésticas, enfocada en la comunicación, el salario y la afiliación a prestaciones de servicio. Aunque se reconoce que este trabajo es como cualquier otro, estas mujeres merecen disfrutar de todos estos beneficios, logran manifestar su conformidad con el trato que reciben de sus trabajadores, resaltando que son personas buenas, amables y con valores sólidos. Hasta el momento, no han experimentado actitudes hostiles hacia ellas.

Esta situación contribuye a que cada trabajadora doméstica desempeñe su trabajo de la mejor manera posible. Por ello es importante destacar que estas mujeres, al igual que cualquier otra persona, merecen ser tratadas con respeto y consideración en su lugar de trabajo. La mejora en la comunicación, el salario justo y la afiliación a prestaciones de servicio son aspectos fundamentales para garantizar un ambiente laboral favorable y equitativo.

5. Es importante agregar que pese a las dificultades que pueden surgir, las entrevistadas sienten que su trabajo actual les ha permitido crecer personalmente y alcanzar sus metas y proyectos establecidos en sus hogares. Especialmente, valoran la posibilidad de adquirir vivienda y brindar estudios a sus hijos. Estas mujeres reconocen la importancia de su trabajo y cómo su dedicación contribuye al

bienestar de sus familias. Aprecian las oportunidades que les brinda su trabajo actual y cómo les permite ser independientes y autosuficientes, aunque en ocasiones piensen en cambiar de trabajo, las entrevistadas valoran y agradecen su empleo doméstico actual, ya que les proporciona el sustento necesario para sus familias y les ha permitido alcanzar sus metas personales y familiares.

6. Finalmente se puede observar que no existe falta de confianza con las trabajadoras domésticas, cuentan con su apoyo para ser escuchadas y apoyadas en momentos que lo requieran. La respuesta general es sí, ya que recibir apoyo social fortalece su estado emocional en situaciones difíciles o de emergencia, lo que a su vez contribuye a la satisfacción y estabilidad laboral. La confianza entre las trabajadoras domésticas es fundamental para establecer una relación laboral sólida. En este caso, se destaca que no existe falta de confianza, lo que implica que las trabajadoras se sienten seguras y respaldadas por sus empleadores. Esto es crucial, ya que les brinda la tranquilidad de saber que pueden expresar sus inquietudes o solicitar ayuda cuando lo necesiten.

El apoyo social que reciben las trabajadoras domésticas en momentos difíciles o de emergencia es de gran importancia. Este apoyo fortalece su estado emocional, les brinda un sentido de respaldo y les permite afrontar situaciones complicadas de manera más efectiva. Además, el contar con este respaldo contribuye a la satisfacción laboral, ya que las trabajadoras sienten que son valoradas y cuidadas en su entorno laboral.

7. Es importante destacar que el trabajo doméstico puede generar estrés en las mujeres, especialmente cuando se combina con otras responsabilidades, como el cuidado de los hijos o el trabajo fuera del hogar. Las mujeres trabajadoras y que tienen hijos suelen experimentar niveles más elevados de estrés en comparación con aquellas que no tienen hijos. Además, el estrés puede tener efectos negativos en la salud, como dolores de cabeza, taquicardia y gastritis.

8. Finalmente, el reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico han sido temas de debate y lucha por parte de las empleadas del hogar. Muchas de ellas han luchado por ser incluidas en el

régimen general de la Seguridad Social, buscando un reconocimiento y una remuneración justa por su trabajo. Estas reivindicaciones han llegado incluso al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha evaluado si la ley española discrimina de manera indirecta a este colectivo mayoritariamente femenino al no reconocer sus derechos laborales

Referencias

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
- Barrera-Londoño, D. M. (2017). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Calderón, A. Fandiño b, Soto M.Y. Factores de riesgo psicosocial; una perspectiva crítica de la realidad del servicio doméstico bajo el modelo de tercerización en el municipio de Tabio, Cundinamarca. (2020). Trabajo de grado Univerdidad ECCI
- Chona, F; Fajardo H; Casas M (2020). Condiciones y efectos para la salud en el trabajo de ama de casa. Investigación Uniminuto
- De Ávila, U. R., Castro, L. F. T., & Zuluaga, V. C. B. (2014). Caracterización del síndrome de Burnout en amas de casa residentes en el barrio Rodrigo de Bastidas de la ciudad de Santa Marta,
- Doñé Ramírez, Ferreras y Geranny Benzan (2018). Estrés laboral en empleadas domésticas. Portal académico: Academia de investigación,38183877.

- Goyes Moreno, I., & Hidalgo Oviedo, M. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 8(2), 168-183.
- Han Shen, Chenchen Huang, Domestic migrant workers in China's hotel industry: An exploratory study of their life satisfaction and job burnout, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 31, Issue 4, 2012, Pages 1283-1291
- Hernández-Montaño, A., & González-Tovar, J. (2019). Predictores de la ansiedad en mujeres con trabajo remunerado. [Predictors of anxiety in women with paid work. Elementos que predizem a ansiedade em mulheres com trabalho remunerado.] *Informes Psicológicos*, 19(2), 11-23. doi: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n2a01>
- León, M. (2013). Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de estudios sociales*, (45), 198-211.
- Londoño, M. E. L., Gallego, E. C., & Remírez, J. R. (2015). Demandas-control y salud: El rol mediador del tiempo libre. [Demand-Control and Health: The mediator role of the free time] *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(1), 22-40. doi: <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n1a02>
- Lousada Arochena, J. F. (2018). Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT.
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.
- Sánchez, E. (2020). Impacto del trabajo doméstico en la salud mental de las trabajadoras domésticas en Colombia. *Revista de Psicología*, 25(2), 150-165.
- Pérez, A., Gómez, M., & Rodríguez, L. (2018). Condiciones laborales y derechos de las trabajadoras domésticas en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 68, 100-120.
- Trujano, R. S., & de Jesús, N. L. (2017). Estrés y apoyo social en mujeres amas de casa y empleadas domésticas. *Alternativas Psicológicas*, (38), 99-114.
- Vera Acevedo, V. (2021). Derechos individuales de seguridad social en trabajadores domésticos en Colombia (Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas).
- Xiaohong Tian, Chunqin Liu, Guiyuan Zou, Guopeng Li, Linghua Kong, Ping Li, Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: Resilience and psychological empowerment, *Psychiatry Research*, Volume 228, Issue 3, 2015, Pages 411-415,

ANEXOS

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está invitado a participar en el *CC A123-300-5324, ANALISIS DEL ESTRES LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORAS DOMESTICAS EN COLOMBIA*, que se llevará a cabo en su casa.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

El objetivo de este trabajo es efectuar un estudio de *Analizar la percepción del estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadoras domésticas en Colombia*.

Su participación es voluntaria y no tendrá ningún tipo de responsabilidad si no desea ser parte de esta investigación. Si acepta participar, se le pedirá que responda entrevista con preguntas sociodemográficas y 12 preguntas correspondientes al objeto de estudio. Su colaboración en este estudio no implica ningún tipo de riesgo y la información que usted brinde, será confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento.

Yo, _____ identificado con CC No. _____, he leído el consentimiento informado y comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Firma del participante

Fecha