



Una mirada al Impacto que Genera el Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en las Trabajadoras
Domésticas en la Ciudad de Bogotá y Cali

Johana Marivel Pozo Gonzalez

Angie Paola Barrera Diaz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Virtual

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo



Una mirada al Impacto que Genera el Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en las Trabajadoras

Domésticas en la Ciudad de Bogotá y Cali

Johana Marivel Pozo Gonzalez

Angie Paola Barrera Diaz

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialización En Gestión

Psicosocial En Contextos De Trabajo

Asesor(a)

Cristian Camilo Osorio Ordoñez

Psicólogo, Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, Profesional en Salud Ocupacional.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Virtual

Programa Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo

Febrero 2025

Dedicatoria

Queremos dedicar nuestro trabajo de grado a Dios quien hizo posible que con esfuerzo y dedicación lográramos superar todos los obstáculos en el camino, a nuestros padres y familiares quienes nos han brindado todo su constante apoyo a lo largo de este proceso que es una meta para todos, toda la confianza que depositaron en nosotras fue esencial para culminar este proyecto, también queremos agradecer a nuestros docentes por su orientación, sabiduría y paciencia en momentos de duda.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios nuestro padre, quien nos ha dado la vida, salud, sabiduría y fortaleza para superar cada desafío en este camino. Agradecemos por ser nuestra guía y sus bendiciones han sido fundamentales para llegar a este momento tan importante en nuestras vidas.

A nuestros padres y familiares, nuestro más sincero agradecimiento por su incondicional apoyo y la confianza que depositaron en nosotras. Sus consejos y aliento fueron esenciales para alcanzar esta meta, que también es suya.

Agradecemos profundamente a nuestros docentes, quienes con su orientación, paciencia y conocimiento nos guiaron para culminar una etapa académica más en nuestras vidas. Su compromiso y dedicación fueron de gran importancia para culminar con éxito este proceso.

Contenido

| | |
|--|--------------------------------------|
| Lista de tablas | 7 |
| Lista de figuras | 8 |
| Lista de anexos..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Resumen | 9 |
| Abstract..... | 10 |
| Introducción..... | 11 |
| CAPÍTULO I | 13 |
| Planteamiento del problema | 13 |
| Pregunta de investigación..... | 14 |
| Objetivos | 14 |
| Objetivo general..... | 14 |
| Objetivos específicos | 14 |
| Estado del arte | 14 |
| CAPÍTULO II | 17 |
| Marco Teórico..... | 17 |
| Estrés laboral: | 17 |
| Síndrome de burnout:..... | 18 |
| Relación con el trabajo doméstico:..... | 19 |
| Importancia del Trabajo Doméstico | 20 |
| Salud Laboral y salud mental: | 20 |
| Hay tres efectos básicos que conectan las interacciones complejas entre empleo y salud mental de forma circular, tanto positiva como negativamente. Estos son: | 20 |
| CAPÍTULO III | 23 |
| Aspecto metodológico | 23 |
| Enfoque..... | 23 |
| Tipo de estudio | 24 |
| Instrumentos implementados para obtener resultados..... | 24 |
| Cuestionarios sociodemográficos | 24 |
| Fuente: autoría propia 2024 | 25 |

| | |
|--|--------------------------------------|
| Entrevistas Semiestructuradas | 25 |
| Maslach Burnout inventory MBI | 26 |
| Recolección de información a muestra seleccionada..... | 28 |
| Descripción del análisis cualitativo | 29 |
| Análisis de la información Modelo Maslach – Modelo Karasek | 30 |
| Resultados Maslach burnout inventory – MBI | 47 |
| Agotamiento emocional..... | 47 |
| Referencias..... | 57 |
| Anexos..... | ¡Error! Marcador no definido. |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Preguntas sociodemográficas | 24 |
| Tabla 2 Perfil de expertos | 25 |
| Tabla 3 Rangos de Puntuación MBI | 27 |
| Tabla 4 Rangos de valores para definir afectación | 27 |
| Tabla 5 Clasificación de Información..... | 28 |
| Tabla 6 Descripción del análisis cualitativo..... | 29 |
| Tabla 7 Agotamiento emocional – Modelo Maslach 1 | 31 |
| Tabla 8 Agotamiento emocional – Modelo Maslach 2 | 32 |
| Tabla 9 Despersonalización – Modelo Maslach 1 | 33 |
| Tabla 10 Despersonalización – Modelo Maslach 2 | 35 |
| Tabla 11 Realización personal – Modelo Maslach 1 | 36 |
| Tabla 12 Realización personal – Modelo Maslach 2 | 37 |
| Tabla 13 Demanda psicológica – Modelo de Karasek 1..... | 39 |
| Tabla 14 Demanda psicológica – Modelo de Karasek 2..... | 40 |
| Tabla 15 Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek 1 | 41 |
| Tabla 16 Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek 2 | 42 |
| Tabla 17 Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek 1..... | 44 |
| Tabla 18 Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek 2..... | 45 |
| Tabla 19 Rangos de puntuación a las preguntas formuladas..... | 52 |
| Tabla 20 Preguntas en el instrumento PSS14..... | 53 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Análisis Agotamiento emocional</i> | 47 |
| Figura 2 <i>Rangos de Medición Agotamiento emocional</i> | 48 |
| Figura 3 <i>Análisis de Realización personal</i> | 49 |
| Figura 4 <i>Rangos de medición Realización personal</i> | 50 |
| Figura 5 <i>Análisis de Despersonalización</i> | 51 |
| Figura 6 <i>Rango de medición Despersonalización</i> | 52 |
| Figura 7 <i>Análisis PSS14-Nivel de estrés percibido</i> | 54 |
| Figura 8 <i>Rango de medición PSS14-Nivel de estrés percibido</i> | 54 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo evaluar los niveles de estrés laboral y el síndrome de burnout en trabajadores domésticos de Bogotá y Cali, se ha empleado un enfoque mixto con herramientas cuantitativas y cualitativas. Que a través del instrumento **Maslach Burnout Inventory (MBI)** donde se realiza un estudio descriptivo incluye una muestra de 16 trabajadoras domésticas. para medir la frecuencia e intensidad del síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas. Por otro lado, el enfoque cualitativo donde se emplea una entrevista

Las entrevistas son estructuradas para explorar de manera más profunda los factores de riesgo asociados al estrés laboral y al síndrome de burnout, desde la perspectiva del participante, en el antecedente revela que las trabajadoras domésticas, en la gran parte son mujeres, quienes enfrentan condiciones laborales precarias marcadas por largas jornadas, bajos salarios y falta de garantías legales, a pesar de la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de Colombia en 2014. Se siguen presentando falencias en el entorno laboral de las empleadas domésticas.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Empleo Domestico, Estrés laboral, Despersonalización

Abstract

The objective of this research is to evaluate the levels of work stress and burnout syndrome in domestic workers in Bogotá and Cali, using a mixed approach that uses quantitative and qualitative tools. Through the Maslach Burnout Inventory (MBI) instrument, where a descriptive study is carried out, a sample of 16 domestic workers is included. to measure the frequency and intensity of burnout syndrome in domestic workers. On the other hand, the qualitative approach uses structured interviews to explore in greater depth the risk factors associated with work-related stress and burnout syndrome, from the participant's perspective, The background reveals that domestic workers, most of whom are women, face precarious working conditions marked by long hours, low wages and lack of legal guarantees. despite the ratification of ILO Convention 189 by Colombia in 2014.

Keywords:

Burnout Syndrome, Domestic Employment, Work Stress, Depersonalization

Introducción

Colombia ha experimentado grandes cambios en la demanda laboral debido a la globalización y a la diversidad de las condiciones laborales en dos de las grandes ciudades de Colombia como lo son Cali y Bogotá, siendo esta la capital del país genera bastante empleo anualmente abriendo sus puertas a personas provenientes de todo el país

Como afirma Raija Kalimo los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador consideramos ahora que en la actualidad el estrés laboral, va en aumento y no solo lo se puede decir que se aborda en la industria o en una oficina si no también se ve reflejado en el trabajo que día a día realizan mujeres y hombres que se dedican al trabajo doméstico (Kalimo, 1988). El síndrome de burnout, caracterizado por el bajo rendimiento laboral, la desconexión emocional con el entorno laboral representa un desafío aún más en el contexto en empleadas domésticas en muchos casos por su nivel de escolaridad por las culturas y los miedos en hablar lo que sucede en su vida cotidiana, lo que dificulta la toma de medidas específicas

De acuerdo con Osorio, CC, Pacheco, CA, Velandia, Y. del C., y Bohórquez, LC (2024), a pesar de los esfuerzos de los gobiernos por mejorar las políticas laborales, persiste una notable desigualdad en las condiciones de empleabilidad en América Latina. Esta situación se traduce en bajas garantías y estructuras de gestión humana débiles, lo que ha generado un aumento en el estrés laboral, especialmente en las empleadas domésticas. En su estudio, los autores analizan el síndrome de burnout en los trabajadores domésticos de Colombia, destacando que este sector enfrenta barreras relacionadas con el género, el perfil del puesto y las condiciones impuestas por los trabajadores (Osorio et al, 2024). Todo esto ocurre

en un contexto global donde se prevé que las desigualdades y el desempleo se agraven, afectando en su entorno económico, salud física y mental.

En este contexto, el estudio busca comprender las dinámicas específicas que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en este grupo laboral, ofreciendo una perspectiva crítica sobre las políticas actuales y planteando posibles soluciones para mejorar sus condiciones.

Se debe agregar que el trabajo doméstico es una actividad fundamental en los hogares tanto colombianos y del mundo en general, son quien sustenta el funcionamiento del cuidado del hogar entre ello esta cuidar a niños y/o adultos mayores, la limpieza y los que oficios varios de un hogar, a pesar de todo el esfuerzo que realizan en la actualidad enfrentan desafíos que limitan su reconocimiento. La realidad de las trabajadoras domésticas se caracteriza por tener condiciones precarias una de ellas salarios bajos, sin prestaciones de seguridad social. Estos factores no solo afectan su bienestar económico, sino su salud física y mental, otro de los factores son largas jornadas de trabajo sin descansos.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

Los trabajadores domésticos realizan tareas de cuidado o mantenimiento como lo son limpieza de cocinas, limpieza general, limpieza en casas y muchas veces también deben realizar el cuidado de personas ya sean adultos mayores o niños en sus primeras etapas de vida, el desarrollo de estas actividades conlleva una gran responsabilidad, esta actividad económica es fundamental para el desarrollo económico a nivel mundial.

Teniendo en cuenta que esta actividad laboral es poco valorada, vive una desigualdad constante las condiciones laborales muchas veces pueden ser precarias falta de reconocimientos, falta de incentivos, falta de bonificaciones, falta de protección social, falta de políticas laborales y salarios bajos. Carga laboral excesiva, disminución en las horas de descanso y por ende disminución en horas para compartir con sus familias.

Muchos de los trabajadores domésticos viven en donde trabajan, pasan sus 24 horas del día en la misma residencia no cuentan con un entorno laboral adicional o un desplazamiento a este, dependiendo netamente de los acuerdos/contratos tiempo completo, por horas o medio tiempo y del nivel socioeconómico del empleador.

Todo este panorama mencionado puede conllevar a los trabajadores domésticos a experimentar una serie de efectos nocivos en la salud afectando la parte física y mental como lo son el estrés, Desinterés laboral, Actitudes negativas, Desmotivación, Impaciencia, Agotamiento emocional, Frustración, Agotamiento físico, Irritabilidad, Fatiga mental, Menor rendimiento, Riesgo de obesidad, Temor, Afecciones del sistema locomotor, Problemas cardiovasculares, Afecciones a la piel, por mencionar algunos.

Desencadenando el síndrome del trabajador quemado o síndrome de burnout que se presenta más en mujeres con un 55% frente a un 46% para el caso de hombres (Mendoza, 2021) este se

caracteriza porque el colaborador siente frustración, despersonalización y agotamiento emocional. Teniendo repercusión en la vida laboral, aspecto físico y emocional de la persona.

Pregunta de investigación

¿De qué manera el estrés laboral y el síndrome de burnout afectan la salud mental en las trabajadoras domésticas en la ciudad de Bogotá y Cali?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los niveles de estrés laboral y síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas.

Objetivos específicos

Emplear las entrevistas establecidas para evaluar las condiciones laborales que puedan desencadenar estrés laboral y síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas.

Explorar las causas principales que generan el estrés laboral y el síndrome de burnout que afectan a las trabajadoras domésticas.

Estudiar la presencia y actitudes en las trabajadoras domésticas que contribuyen al estrés laboral y síndrome de burnout.

Estado del arte

La finalidad de este escrito es revisar y analizar las investigaciones existentes sobre el estrés laboral y síndrome de burnout en empleadas domésticas, con el fin de identificar falencias que se presentan en cuanto a términos laborales entre patrón – empleada, que hacen que se lleguen a presentar el estrés en las empleadas, en los últimos años se habla que es un tema que requiere de atención urgente, a pesar de que existan leyes que amparen a las empleadas que deben tener un contrato laboral que debe

cubrir su seguridad social de ley, en muchos caso y se puede decir que en la gran mayoría no tienen el beneficio de sus prestaciones, habría que mencionar también que las largas jornadas laborales, salarios precarios, también abusan de las empleadas cuando llegan de pueblos, son problemas que son recurrentes y hacen que se genere un estrés laboral. Aun que en los últimos años se han promulgado leyes en Colombia e internacionalmente que buscan proteger a las empleadas domésticas, no han sido suficientes para que se del cumplimiento.

Desde el punto de vista de Blandon I, el trabajo doméstico tiene una gran relevancia social. Las estadísticas muestran que este tipo de trabajo está altamente feminizado y menudo exponen a quienes lo desempeñan a maltratos y violan derechos laborales. Sin embargo, el autor destaca que en la última década se han implementado reformas legales orientadas a brindar mayor protección jurídica. Estas reformas buscan garantizar condiciones laborales más justas y el reconocimiento de sus derechos fundamentales, marcando un avance significativo en la lucha contra la precariedad que históricamente ha afectado a este sector servicios generales

Es relevante destacar la investigación de Blandón (2023), quien resalta un hito importante en la regulación del trabajo doméstico en Colombia. El 9 de mayo de 2014, el Gobierno de Colombia depositó ante la (OIT) Oficina Internacional del Trabajo el instrumento de ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). De esta forma, Colombia es el decimocuarto Estado Miembro de la OIT y el octavo Estado de América Latina en haber ratificado este Convenio que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de trabajadores domésticos en el mundo. La legislación laboral de Colombia no contempla ninguna regulación especial en materia de trabajo doméstico. El régimen que se aplica es el que dicta la norma general, sin embargo, en la práctica no siempre se aplica”

Con base en las investigaciones de Caicedo A, Fandiño L, Soto M señalan que el trabajo doméstico es considerado una actividad informal que está relacionado a ser desarrollado solo por mujeres que vienen de zonas marginales y migrantes, de acuerdo a los investigadores es por ellos que se presentan condiciones precarias que aunque se presente y evaluaciones la normatividad se siguen evidenciando pocas garantías para las empleadas, por otra parte la investigación se basa en que actualmente se conocen empresas que están tercerizando estos trabajos, se conoce que las empleadas pueden trabajar un mismo día para varios hogares de acuerdo a los turnos u horas de trabajo que lo requieran, se puede decir también que no solo es para hogares sino también ofrecen los servicios de aseo para empresas que desean de un tercero para que les cubra la necesidad, para estas empleadas se presentan índices de estrés laboral por tener que trabajar en diferentes lugares

También mencionan en el estudio realizado las mujeres que ejercen esta actividad suelen tener entre 30 y 50 años, ser jefas de hogar y contar con un bajo nivel educativo. Muchas de ellas son desplazadas por el conflicto armado y, en busca de oportunidades, se ven obligadas a migrar hacia otras ciudades. Esta realidad refuerza las dificultades de acceso a condiciones laborales dignas, perpetuando su situación

A nivel internacional Larrañaga I, Arregi B, Arpal plantean que con el pasar de los años se han impulsado propuestas políticas y legales para un reparto equitativo del trabajo doméstico, aunque sigue recayendo principalmente en las mujeres las actividades domesticas que se presentan en el hogar. Las organizaciones y movimientos sociales buscan ser respaldados por foros como la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) han instalado a los gobiernos a desarrollar indicadores que integran el trabajo reproductivo en la

contabilidad nacional. En España, instituciones han realizado encuestas para medir el tiempo dedicado a estas tareas, buscando su reconocimiento social y económico.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Estrés laboral:

De acuerdo con Robles (2023), dentro de los factores sociales relacionados con el estrés laboral se encuentra el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional. Este concepto “aparece en la literatura mundial a mediados de los años 70 para describir, en forma coloquial, la actitud de ciertos trabajadores de la salud hacia su labor cotidiana

Por su parte, Patlán (2023), en su investigación, señala que el estrés es una respuesta adaptativa que se origina a partir de las cogniciones que una persona formula sobre su entorno. Este proceso implica una preparación biológica para el ejercicio cuando el entorno es percibido como una amenaza. Patlán destaca tres perspectivas principales del estrés: como estímulo y como respuesta.

En cuanto a la respuesta fisiológica al estrés, explica que el organismo reacciona ante la presencia de estresores mediante diversas respuestas fisiológicas. Estos son resultado de la activación del eje hipofiso-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo. Un aporte relevante de este autor es que las organizaciones, para ser más productivas, competitivas y exitosas, requieren que sus trabajadores cuenten con mayores capacidades físicas, mentales, cognitivas y emocionales. En este contexto de los entornos laborales, los profesionales de la psicología juegan un papel fundamental para garantizar que los trabajadores disfruten de una buena calidad de vida laboral y personal.

Síndrome de burnout:

El síndrome de burnout, también conocido como "síndrome del trabajador quemado", se define como una respuesta al estrés laboral crónico que se mantiene en el tiempo. Este trastorno se caracteriza por un agotamiento físico, emocional y mental que impacta negativamente en la personalidad de cada una de las personas que la experimentan, autoestima y desempeño del trabajador. A medida que avanza, el empleado pierde progresivamente el interés en sus responsabilidades, experimenta una desconexión emocional con su entorno laboral y desarrolla actitudes negativas hacia sus tareas y compañeros de trabajo.

Lovo (2021) analiza cómo el ser humano moderno enfrenta altos niveles de activación emocional debido a las condiciones laborales actuales, que generan una constante sensación de lucha o huida. En este contexto, el síndrome de burnout se muestra como un trastorno adaptativo crónico, resultado del manejo inadecuado de las exigencias psicológicas del trabajo. Este síndrome no solo afecta el ámbito laboral, sino también la calidad de vida en general, ya que el individuo se ve sobrepasado por situaciones que agotan su capacidad de reacción y adaptación. Se considera el resultado final de un proceso acumulativo de tensión y estrés prolongados que el trabajador no ha logrado gestionar adecuadamente. El término "quemado" ilustra esta agitación extrema, el cual puede ser causado por factores laborales (como una carga de trabajo excesiva o falta de reconocimiento), cuando se presentan situaciones familiares (problemas personales o responsabilidades domésticas) o sociales (presión del entorno). Estas condiciones, si no se manejan de forma oportuna, pueden desencadenar problemas físicos, emocionales y sociales, como enfermedades cardiovasculares, ansiedad, depresión y aislamiento. Es importante la prevención y Tratamiento Para abordar el síndrome de burnout, es fundamental implementar estrategias preventivas y de tratamiento que fomenten el bienestar integral de los trabajadores. Las medidas propuestas incluyen: Apoyo Emocional, Crear un entorno laboral

donde se fomente la confianza, el respeto y el reconocimiento. Es crucial que los líderes muestren empatía hacia los empleados, promoviendo la comunicación abierta y el sentido de pertenencia.

Relación con el trabajo doméstico:

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Garduño (2021) El trabajo doméstico se caracteriza por ser una actividad esencial para la subsistencia de los individuos en cualquier sociedad, ya que produce bienes y servicios destinados al consumo inmediato. Estas tareas se centran en el mantenimiento, la reposición y la reproducción de las personas, incluyendo la reproducción ampliada, porque "se crea y recrea lo esencial humano en la familia y sus miembros; Las categorías de trabajo productivo e improductivo permiten dar algunas explicaciones de la desvalorización del trabajo doméstico y desde luego de comprender por qué se considera un trabajo femenino por excelencia. Si la generación de valor es el sentido del trabajo en el capitalismo se entiende que será llamado productivo, en un sentido positivo, el que tenga equivalente en dinero, el que sea creador de capital. Estrictamente solamente las actividades que valoriza al capital son reconocidas socialmente como trabajo, sin embargo, esta significación positiva se amplía a los que se relacionen con la rentabilidad del capital, o que son intercambiados por un salario. Entre estos se puede situar a un tipo de trabajo doméstico, el que se intercambia por una renta, o sea el que es pagado al servidor por el usuario, en este caso se trata de un intercambio de valores de uso, pues en las relaciones del servicio doméstico no se intercambia fuerza de trabajo por dinero, no se valoriza el dinero invertido, sino que se consume la riqueza particular, no se recupera, ni mucho menos se incrementa (En resumen, el trabajo doméstico tiene características que parecen contradictorias, pues al ser un trabajo indispensable para la sobrevivencia debería ser valorado socialmente, sin embargo es considerado secundario e incluso quienes lo realizan son relegadas a la condición de servidumbre

Como cualquier otro trabajo, el doméstico implica un esfuerzo físico y mental, consumiendo energía del cuerpo y requiriendo habilidades que las personas desarrollan a lo largo de su vida. Sin embargo, en el caso de las mujeres, este proceso de aprendizaje se confunde con su educación y roles asumidos desde la infancia. Las actividades domésticas, aunque sean necesarias, no generan bienes que puedan ser comercializados como mercancías, lo que contribuye a su desvalorización.

Importancia del Trabajo Doméstico

El trabajo doméstico es fundamental para el funcionamiento de los hogares y la economía en general. Incluye tareas como el cuidado de niños y ancianos, limpieza y otros trabajos esenciales. A pesar de su importancia, las trabajadoras domésticas a menudo son invisibilizadas y enfrentan condiciones laborales precarias. La falta de reconocimiento y la escasa protección legal contribuyen a perpetuar un ciclo de vulnerabilidad y estrés.

Salud Laboral y salud mental:

Hay tres efectos básicos que conectan las interacciones complejas entre empleo y salud mental de forma circular, tanto positiva como negativamente. Estos son:

los efectos del empleo/desempleo sobre la salud mental.

los efectos de la enfermedad mental sobre el empleo.

los efectos de otros factores que influyen en ambas variables, como el estatus marital, la existencia de hijos en el hogar y la clase social, los cuales deben ser controlados simultáneamente

En términos generales, tener un empleo protegido la salud mental de hombres y mujeres, salvo en situaciones de sobrecarga laboral o conflicto de roles entre empleo y familia. Incluso los pacientes con esquizofrenia que logran mantener un empleo presentan menores niveles de ansiedad y mayores niveles de iniciativa.

El trabajo puede actuar como causa o agravante de problemas de salud mental a través de tres factores fundamentales: las condiciones del medio ambiente material, el medio ambiente psicológico y el medio ambiente socioeconómico. Según Mur de Viu et al. (2011), las enfermedades relacionadas con el trabajo se derivan de dos factores principales: uno individual, relacionado con la predisposición constitucional, y otro profesional, vincula estos factores que destacan la importancia de considerar el empleo como un determinante clave de la salud mental, tanto desde la perspectiva preventiva como terapéutica, y subrayan la necesidad de diseñar políticas laborales y de salud que promuevan ambientes de trabajo saludables y sostenibles.

Marco conceptual

Carga Emocional:

La carga emocional en el trabajo es un concepto que tiene relevancia en los entornos laborales en especial en la psicología laboral. Según Puelles (2009), los conceptos de exigencias y carga emocional del trabajo se alinean para realizar estudios de factores cognitivos de una tarea en el trabajo donde la persona tiene “exigencias y carga mental”. La carga mental se define como el costo cognitivo en el que se incurre al tratar de afrontar las demandas cognitivas de una tarea, este concepto es fundamental para entender como las diferentes tareas y profesiones que desempeña cada persona puede afectar el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, es muy importante conocer que cada profesión o desarrollo de actividad tienen exigencias mentales, de concentración diferentes unas con mayor exigencia que otras.

Agotamiento:

En la actualidad el agotamiento es llamado como síndrome de burnout, también conocido como agotamiento profesional, se define como un estado de desgaste emocional, despersonalización y baja

realización personal experimentado principalmente por trabajadores en contextos de estrés laboral crónico. Este fenómeno es particularmente prevalente en profesiones orientadas a la prestación de servicios que requieren contacto directo con personas, como el sector educativo, sanitario y asistencial. El burnout se origina debido a una exposición prolongada a factores estresantes dentro del entorno laboral. Según Jácome et al. (2017), las variables organizacionales que contribuyen significativamente a su aparición.

Trabajo doméstico:

Según Vega (2007), el trabajo doméstico se define como el conjunto de actividades realizadas en el ámbito doméstico para satisfacer las necesidades básicas de los miembros de la unidad familiar. Estas actividades tienen un carácter obligatorio y gratuito, ya que están orientadas a garantizar el consumo individual, asegurar la reproducción y reposición de la fuerza de trabajo, y dignificar la calidad de vida de las personas.

A pesar de su importancia, el trabajo doméstico ha sido históricamente invisibilizado. Al no ser considerados en los indicadores de desarrollo económico, se ha excluido a las mujeres que lo realizan de las estadísticas micro y macroeconómicas. Esto ha perpetuado un modelo de explotación, degradación y exclusión, que ha violado sus derechos a lo largo de la historia. Sin embargo, existe otra perspectiva sobre este tema: la percepción positiva que muchas amas de casa tienen de su trabajo. Esta valoración se basa en la función social que cumple el trabajo doméstico, aunque su reconocimiento es muy mínimo en algunos casos con bajos salarios en los hogares que contratan una empleada doméstica.

Clima organizacional.

Domínguez (2013) define el clima organizacional como un conjunto de percepciones individuales que reflejan los patrones periódicos de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la

vida dentro de una organización. Este concepto se relaciona directamente con las situaciones presentes en una organización, así como con las interacciones entre grupos de trabajo, empleados y su desempeño laboral. diferencia de la cultura organizacional, el clima puede ser manipulado más fácilmente por la gerencia para influir de manera directa. Domínguez también señala que el concepto de clima organizacional fue introducido en el campo de la psicología industrial por Germann en 1960.

Apoyo Social.

De acuerdo a (Beltran, et al 2004) Se refiere al apoyo social a las interacciones entre personas dentro de una red de apoyo, en las que se brinda ayuda mutua para satisfacer necesidades básicas. El concepto de apoyo social incluye conductas como las de demostrar afecto, escuchar, ofrecer consejos, prestar objetos, ayudar económicamente y mostrar empatía hacia las personas que están a su alrededor. A diferencia del compañerismo o la interacción social, el apoyo social implica una intención manifiesta de buscar y ofrecer ayuda. En el ámbito laboral, el conocimiento de apoyo social puede reducir los efectos negativos del estrés y prevenir el burnout. Por el contrario, la falta de apoyo, combinada con relaciones tensas o conflictivas, puede incrementar la sensación de agotamiento emocional y laboral.

CAPÍTULO III

Aspecto metodológico

Enfoque

Se realiza un enfoque mixto porque permite explorar la investigación de manera cuantitativa con el instrumento MBI Maslach Burnout Inventory, y cualitativo con entrevistas estructuradas, en las trabajadoras domésticas para medir los factores de riesgo asociados al estrés laboral y síndrome de burnout.

Tipo de estudio

El tipo de estudio que se maneja para analizar los factores de riesgo asociados al estrés laboral y síndrome de burnout será el descriptivo ya que se observaran y analizaran ciertas características de un grupo de personas mediante encuestas que determinan los factores psicosociales que afectan o presenta cada individuo.

Instrumentos implementados para obtener resultados

Estos instrumentos serán aplicados a 16 personas (muestra seleccionada) de manera voluntaria, que desempeñan sus labores como empleados domésticos en las ciudades de Bogotá 9 personas y Cali Valle del cauca 7 personas, las personas responderán o clasificarán diferentes preguntas según sus vivencias diarias en el ambiente laboral.

Cuestionarios sociodemográficos

Esta herramienta permite recolectar datos fundamentales de las personas entrevistadas para comprender las características y el entorno de cada una como el género, edad, nivel educativo, número de hijos y personas a cargo.

Tabla 1

Preguntas sociodemográficas

Nombre:

Ciudad - departamento, donde usted se encuentra:

Género:

Edad:

Estado civil:

Personas que tiene a cargo (¿cuántos?, hijos, padres u otros):

Nivel de estudios (primaria, secundaria, pregrado, posgrado):

Modalidad de contrato- situación laboral (contrato fijo, indefinido, verbal, por horas):

Horario de trabajo:

Experiencia laboral como trabajador (a) doméstico/a:

Zona donde vive (rural o urbana) tipo de vivienda (arrendada, propia, otra):

Fuente: autoría propia 2024

Entrevistas Semiestructuradas

Para esta entrevista se cuenta con una lista de preguntas previamente establecidas y aprobadas por siete expertos para abordar el tema de manera ordenada, flexible y fluida dando cobertura a la información necesaria para que el entrevistado se siente seguro y así pueda brindar respuestas sinceras, indicando su punto de vista frente a la situación que se encuentra experimentando y así obtener información cualitativa.

Tabla 2

Perfil de expertos

| | |
|-----------|---|
| Experto 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. |
| Experto 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, Magister 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, Docente Investigador Programa de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, Docente Orientador Institución Educativa Carlos Castro Saavedra, Par CONACES, Ministerio de Educación para Registros calificados de programas, Miembro Consejo Académico Red Encuentra tu Par, Miembro Comité Académico Congreso Civenidu 2020 – 2023, Líder Grupo de Investigación Educación, Sujeto y Cultura. Categoría C, Ministerio de Ciencia de Colombia, Líder semillero de Investigación Estrés Laboral, Líder Semillero de Investigación Praxis Psicoeducativa, Par Evaluador de diversas revistas de psicología y educación, 12 artículos científicos, 10 capítulos de libro, 45 ponencias, 2 libros, 10 años docentes de filosofía, 10 años docente, universitario, 12 años como psicólogo. |
| Experto 3 | Psicóloga – Magister en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional |
| Experto 4 | Psicóloga, Msc. Prevención de riesgos laborales, Phd(c) Modelado en política y gestión pública. |
| Experto 5 | Psicóloga – Magister en Prevención de Riesgos Laborales |
| Experto 6 | Psicóloga, Especialista en Psicología organizacional y ocupacional, Magister 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. |
| Experto 7 | Psicólogo, Magister en Salud ocupacional |

Fuente: Apoyo de studio 2024

Maslach Burnout inventory MBI

Este instrumento fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1980, fue diseñado para medir o evaluar el síndrome de Burnout, cuenta con 22 preguntas para evaluar la frecuencia y la intensidad del síndrome, con tres variables como lo son agotamiento emocional, cuenta con 9 preguntas, realización personal cuenta con 8 preguntas y despersonalización cuenta con 5 preguntas.

Tabla 3*Rangos de Puntuación MBI*

| Variables | Rango de preguntas | Indicios de Burnout | Puntaje máximo |
|-----------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Agotamiento emocional | 1-2-3-6-8-13-14-16-20 | Más de 26 | 54 |
| Realización personal | 4-7-9-12-17-18-19-21 | Menos de 34 | 48 |
| Despersonalización | 5-10-11-15-22 | Más de 9 | 30 |

Altas puntuaciones en agotamiento emocional, despersonalización y bajo en realización personal indican indicios de burnout

Cansancio emocional. Evalúa el nivel de fatiga y estrés emocional que siente el colaborador

Despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce el y distanciamiento

Realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo

Tabla 4*Rangos de valores para definir afectación*

| ITEM | BAJO | MEDIO | ALTO |
|-----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Cansancio emocional | 0 – 18 | 19 – 26 | 27 – 54 |
| Despersonalización | 0 – 5 | 6 – 9 | 10 – 30 |
| Realización personal | 0 – 33 | 34 – 39 | 40 – 56 |

Fuente: Autoría propia 2024

Rango de escala

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 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Recolección de información a muestra seleccionada

Estos instrumentos serán aplicados a 8 personas (muestra seleccionada) de manera voluntaria, que desempeñan sus labores como empleados domésticos en las ciudades de Bogotá 4 personas y Cali Valle del cauca 4 personas, se llevaran a cabo de manera presencial e individual en lugares previamente pactados por cada una de las personas para mayor comodidad, antes de iniciar las entrevistas se brinda información sobre el objetivo del estudio y dando alcance al manejo de información y confidencialidad de cada individuo se hace entrega de un consentimiento informado para su verificación, aprobación y respectiva firma, 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). .

Se inicia con la aplicación de los distintos instrumentos mediante un enlace para su respectivo diligenciamiento, posteriormente se recolecta toda la información suministrada para generar el respectivo análisis y resultados.

Tabla 5

Clasificación de Información

| ITEM | INTERPRETACIÓN |
|---------------------|-----------------------|
| EB1, EB2, EB3, EB4. | Entrevistado Bogotá 1 |
| EC1, EC2, EC3, EC4. | Entrevistado Cali 1 |

Fuente: autoría propia 2024

Clasificación del personal entrevistado en la ciudad de Bogotá y Cali Valle del cauca

Descripción del análisis cualitativo

Tabla 6

Descripción del análisis cualitativo

| Modelo de Maslach | | | Modelo de Karasek | | |
|--|--|--|---|---|---|
| Agotamiento emocional: | Despersonalización | Realización personal: | Demanda psicológica: | Control sobre el trabajo | Apoyo social en el trabajo |
| ¿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 | ¿Cómo se siente en su labor diaria como empleada doméstica cuando no es tratada de manera amable por su empleador? | ¿Con que frecuencia piensa en la posibilidad de cambiar de trabajo, y cuáles son sus razones para hacerlo? | ¿Cómo cree que pueden mejorar las condiciones de trabajo para las empleadas domésticas? | 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? | ¿Siente que tiene a alguien a quien acudir (dentro de su trabajo) en situaciones difíciles o estresantes relacionadas con su trabajo? |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| dificultad para concentrarse) | | | | ¿Puedes compartir ejemplos que ilustren tu respuesta? |
| | | ¿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? | ¿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? | |
| ¿Se siente obligada(o) a realizar determinadas labores en su trabajo que le suponen carga emocional? | ¿Existen circunstancias específicas que provocan o aumentan su tendencia a adoptar una actitud distante? ¿Cuales? | | | ¿Considera que recibe apoyo social en el trabajo que fortalezcan su calidad de vida y satisfacción laboral? |
| | | | ¿Puede decidir la forma en que lleva a cabo sus tareas, o sigue instrucciones estrictas? | |

Análisis de la información Modelo Maslach – Modelo Karasek

Información obtenida luego de realizar las entrevistas a 16 personas, 9 de la ciudad de Bogotá y 7 de la ciudad de Cali.

Tabla 7*Agotamiento emocional – Modelo Maslach 1*

| Agotamiento emocional – Modelo Maslach | |
|---|--|
| Pregunta: ¿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) | |
| Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7. | |
| EB1 | Si, me genera cansancio físico |
| EB2 | No |
| EB3 | No |
| EB4 | Si, uno sale cansado de aquí todos los días |
| EB5 | No, nada |
| EB6 | Jamás |
| EB7 | Me siento cansada físicamente |
| EB8 | Si, este trabajo cansa |
| EB9 | No |
| EC1 | Si, cansancio físico |
| EC2 | Si, cansancio físico y falta de motivación, los fines de semana son días donde hay más trabajo se descansa un día en la semana, la falta de motivación es porque los jefes siempre dicen que el que no haga bien las cosas le buscan reemplazo |
| EC3 | Si, cansancio físico |
| EC4 | Si, cansancio |
| EC5 | cansancio físico, se llega cansado del trabajo |

EC6 Algunas veces, más que todo el cansancio físico por todas las actividades diarias

EC7 Más que todo el cansancio físico por todas las actividades diarias

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados

EB1, EB4, EB7, EB8, EC1, EC3, EC4, EC5, EC6 Y EC7 evidencian cansancio físico.

Los entrevistados EB2, EB3, EB5, EB6, Y EB9 No presentan sobrecarga emocional

El entrevistado EC2 manifiesta desmotivación, cansancio y agotamiento emocional.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 8

Agotamiento emocional – Modelo Maslach 2

Agotamiento emocional – Modelo Maslach

Pregunta: ¿Se siente obligada(o) a realizar determinadas labores en su trabajo que le suponen carga emocional?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

EB1 No, me gusta realizar mi trabajo de buena manera

EB2 No

EB3 No, nunca

EB4 No

EB5 Nunca

EB6 Nunca

EB7 No

EB8 No

EB9 No

| | |
|-----|--|
| EC1 | No, con las personas que trabajo lo hago a gusto |
| EC2 | Si, cuando toca trabajar junto con compañeros que se quejan de las actividades que toca hacer y no las hacen y lo dejan a uno solo |
| EC3 | No |
| EC4 | No hasta el momento |
| EC5 | Ninguna |
| EC6 | En algunas ocasiones |
| EC7 | No |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que el entrevistado EC2 Y EC6 manifiestan sentirse obligados a realizar sus actividades y la de sus compañeros, aquello genera agotamiento emocional.

El resto de entrevistados no manifiesta agotamiento emocional

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 9

Despersonalización – Modelo Maslach 1

Despersonalización – Modelo Maslach

Pregunta: ¿Cómo se siente en su labor diaria como empleada doméstica cuando no es tratada de manera amable por su empleador? Comparte ejemplos o vivencias.

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

| | |
|-----|--------------------|
| EB1 | Frustrada |
| EB2 | Siento desigualdad |
| EB3 | Frustrada |

| | |
|-----|---|
| EB4 | Nada |
| EB5 | Frustrada |
| EB6 | Siempre trato de hacer bien mi trabajo |
| EB7 | No pongo atención |
| EB8 | Ninguno |
| EB9 | Mal |
| EC1 | Con baja autoestima, cuando le dicen que lo que se realizó o el almuerzo no estaba bien uno se siente mal |
| EC2 | Me siento mal, que no valoran lo que uno hace |
| EC3 | Con Malgenio |
| EC4 | Triste, porque uno espera ser tratados bien de las personas con las que convive |
| EC5 | Con la persona que trabajo siempre trata amablemente |
| EC6 | Ninguno |
| EC7 | Me siento frustrada, porque estudie un técnico en enfermería y no he podido conseguir empleo trabajo cuidando a un adulto mayor |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB1, EB2, EB3, EB5, EC1, EC2, EC3, EC4 y EC7 manifiestan frustración, baja autoestima, desigualdad y mal humor al no recibir un buen trato por parte de los empleadores e incluso personas ajenas a este rol

El entrevistado EB4, EB7, EB8 y EC6 manifiesta no haber experimentado esta vivencia.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 10*Despersonalización – Modelo Maslach 2*

| Despersonalización – Modelo Maslach | |
|--|---|
| Pregunta: ¿Existen circunstancias específicas que provocan o aumentan su tendencia a adoptar una actitud distante? ¿Cuales? | |
| Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7. | |
| EB1 | Ninguna |
| EB2 | Nada |
| EB3 | Ninguna |
| EB4 | No, nada |
| EB5 | Ninguno |
| EB6 | Ninguno |
| EB7 | No |
| EB8 | Si, dura de corazón |
| EB9 | Ninguno |
| EC1 | No, los jefes saben hacer las recomendaciones con respeto |
| EC2 | Si, cuando entre compañeros echan la culpa de las cosas que no se hicieron prefiero trabajar sola, alistar habitaciones sin ayuda |
| EC3 | cuando los jefes le hablan mal haciendo sentir menos valioso |
| EC4 | No hay circunstancias |
| EC5 | Ninguna |
| EC6 | Nunca |

EC7 Cuando me menosprecian y me tratan como que uno por ser afro no tiene derecho a progresar

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB8, EC2 Y EC3 manifiestan actitudes distantes en su jornada laboral.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 11

Realización personal – Modelo Maslach 1

Realización personal – Modelo Maslach

Pregunta: ¿Con qué frecuencia piensa en la posibilidad de cambiar de trabajo, y cuáles son sus razones para hacerlo?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

| | |
|-----|---|
| EB1 | No, no he pensado en la posibilidad |
| EB2 | Si, he pensado en cambiar de trabajo porque me gustaría superarme |
| EB3 | No |
| EB4 | No |
| EB5 | Es algo en lo que no pienso |
| EB6 | Nunca |
| EB7 | Si, buscar trabajo en lo que estudie |
| EB8 | Todos los días, buscar un mejor empleo |
| EB9 | No lo pienso |
| EC1 | Por el momento no pienso en cambiar de trabajo, estoy cómoda |

-
- EC2 Si, varias veces he pensado de cambiar de trabajo, quiero compartir los fines de semana con mi hija, en este trabajo es esclavizante no hay días de fiestas para uno.
- EC3 No, por el momento no
- EC4 No tengo contemplado cambiar de trabajo
- EC5 Estoy a gusto en mi trabajo no pienso cambiar
- EC6 Por el horario y el salario
- EC7 A menudo, pienso en cambiar de trabajo una de mis razones por que quiero desempeñar mi carrera como enfermera, otra que quiero cambiar de trabajo es porque tengo una dolencia en la espalda que me impide levantar al adulto que yo cuido tengo que hacer esfuerzo
-

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB2 Y EC2 han contemplado la idea de cambiar de trabajo para tener una realización personal o por falta de tiempo con sus seres queridos.

El restante de entrevistados no manifiesta querer cambiar de trabajo.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 12

Realización personal – Modelo Maslach 2

Realización personal – Modelo Maslach

Pregunta: ¿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?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

- EB1 Si he tenido muchas cosas gracias a este trabajo
-

| | |
|-----|--|
| EB2 | Si, siento que por los horarios rotativos podemos estudiar |
| EB3 | No, porque los horarios no se acomodan para poder estudiar, deberían darnos los sábados |
| EB4 | No, por los horarios |
| EB5 | Ninguno |
| EB6 | Ninguno |
| EB7 | No, uno sale ya muy tarde |
| EB8 | No las conozco |
| EB9 | No |
| EC1 | Si gracias al trabajo tengo mi casa y ayudo a mi esposo e hija |
| EC2 | No, por el horario no se tiene tiempo |
| EC3 | Si, poco a poco se van consiguiendo las cosas y sacar a la hija adelante |
| EC4 | Si, con el ingreso logre tener mi casa propia saque a mi hija adelante y ahora le colaboro para mis nietas |
| EC5 | Si, tengo mi casa propia, en lo familiar les brinde educación a mis 2 hijos son profesionales |
| EC6 | Ninguno |
| EC7 | Con el empleo que tengo si, puedo pagar mis gastos personales y arriendo |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados

EB1, EB2, EC1, EC3 Y EC4 manifiestan experimentar una realización personal.

Los entrevistados EB3, 3B4 Y EC2 manifiestan no cumplir con sus necesidades básicas

Tabla 13*Demanda psicológica – Modelo de Karasek 1*

| Demanda psicológica – Modelo de Karasek | |
|--|---|
| Pregunta: ¿Cómo cree que pueden mejorar las condiciones de trabajo para las empleadas domésticas? | |
| Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7. | |
| EB1 | Con más capacitaciones |
| EB2 | Brindándonos atención |
| EB3 | Que nos cuenten que beneficios tenemos porque nosotras nunca sabemos |
| EB4 | Que nos cuenten que beneficios hay porque solo trabajamos y no sabemos más |
| EB5 | Dando más capacitaciones |
| EB6 | Paso |
| EB7 | Ninguna |
| EB8 | Ninguna |
| EB9 | Capacitaciones, brindando cosas para el bienestar |
| EC1 | El pago |
| EC2 | Si |
| EC3 | Pagos más justos y horarios |
| EC4 | De estudiar |
| EC5 | Con apoyos educativos |
| EC6 | Nunca |
| EC7 | Brindando un trato digno tratando con amabilidad y no menospreciar por ser afro, indígena o del estrato económico que venga |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB1, EB2, EB3, EB4, EC2 y EC4 Indican que las condiciones laborales pueden mejorar si se les brinda más beneficios, más formación y atención.

Los entrevistados EC1 Y EC3 Consideran que las condiciones laborales pueden mejorar si cuentan con un salario digno.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 14

Demanda psicológica – Modelo de Karasek 2

Demanda psicológica – Modelo de Karasek

Pregunta: ¿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?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

| | |
|-----|---|
| EB1 | Ninguna |
| EB2 | A veces con algunas compañeras |
| EB3 | No |
| EB4 | A veces hay discusiones con las compañeras |
| EB5 | Con algunas compañeras, pero eso va con la comunicación |
| EB6 | Nunca |
| EB7 | Ninguna |
| EB8 | Algunas compañeras |
| EB9 | A veces algunas compañeras |
| EC1 | Mis jefes nos tratan bien, son muy queridos |

- EC2 En ocasiones los compañeros mandan, pero tampoco colaboran
- EC3 No
- EC4 No se presentan
- EC5 No
- EC6 Nunca
- EC7 No, que sean tratos muy malos no en alguna ocasión un comentario que para eso son las negras para servir a los blancos

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB1, EB3, EC3, Y EC4 indican no haber experimentado actitudes hostiles por parte de sus empleadores.

Los entrevistados EB2 Y EB4 Manifiestan experimentar actitudes hostiles provenientes de sus compañeras.

Los entrevistados EC1 Y EC1 Manifiestan trato cordial por parte de sus jefes.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 15

Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek 1

Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek

Pregunta: 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?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

- EB1 Puedo tomar mis propias decisiones
- EB2 Yo puedo decir como iniciar mis labores

| | |
|-----|--|
| EB3 | Si, puedo elegir |
| EB4 | Puedo controlar el trabajo |
| EB5 | Aquí se pueden tomar decisiones |
| EB6 | Yo decido |
| EB7 | Puedo tomar decisiones |
| EB8 | Sí |
| EB9 | Sí |
| EC1 | Siento que tengo la capacidad de tomar mis decisiones |
| EC2 | Algunas veces |
| EC3 | Si, tengo mi experiencia y responsabilidad |
| EC4 | Si, puedo controlar mi trabajo, por ejemplo, cuando tengo que ayudar en tareas a los niños |
| EC5 | Si puedo tomar decisiones en los deberes que tengo que cumplir |
| EC6 | Yo decido |
| EC7 | Sí |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que el entrevistado EC2 en algunas ocasiones puede tomar decisiones sobre el orden de las actividades.

El resto de los entrevistadores Indican que pueden tomar decisiones sobre sus actividades diarias.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 16

Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek 2

Control sobre el trabajo – Modelo de Karasek

Pregunta: ¿Puede decidir la forma en que lleva a cabo sus tareas, o sigue instrucciones estrictas?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

| | |
|-----|--|
| EB1 | Puedo elegir como realizar mi trabajo |
| EB2 | Yo puedo decir como iniciar mis labores |
| EB3 | Elijo como llevar el día laboral |
| EB4 | Si |
| EB5 | Si |
| EB6 | No hay que seguir instrucciones, solo hacer el trabajo |
| EB7 | Sí |
| EB8 | Si, manejo mi tiempo |
| EB9 | Puedo decidir |
| EC1 | Sigo tareas |
| EC2 | Debo seguir instrucciones |
| EC3 | En algunas casas me dejan que tome las decisiones de cómo se va a trabajar |
| EC4 | No sigo instrucciones, yo soy quien veo como organizar mis tareas |
| EC5 | También puedo decidir cómo hacer las tareas |
| EC6 | No hay que seguir instrucciones, solo hacer el trabajo |
| EC7 | Sí |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EC1 Y EC2 no pueden tomar decisiones, deben seguir las indicaciones ya establecidas, aquello los conlleva a experimentar agotamiento emocional

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 17*Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek 1*

| Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek | |
|--|---|
| Pregunta: ¿Siente que tiene a alguien a quien acudir (dentro de su trabajo) en situaciones difíciles o estresantes relacionadas con su trabajo? | |
| Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7. | |
| EB1 | Depende de la compañera |
| EB2 | No |
| EB3 | Depende de la compañera con la que me toque dividirme las tareas |
| EB4 | Según la compañera |
| EB5 | Sí |
| EB6 | No |
| EB7 | No |
| EB8 | Depende con quien hable uno |
| EB9 | No |
| EC1 | No dependo de nadie |
| EC2 | No |
| EC3 | Si, cuando trabajo con otro compañero si |
| EC4 | En el trabajo no a veces a la patrona le cuento como estuvo el día, en mi casa si |
| EC5 | Sí |
| EC6 | No |
| EC7 | Sí |
| Análisis: | |

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB1, EB2, EB3, EB4, EC1, EC2 Y EC4. Indican no contar con alguien a quien acudir en situaciones estresantes, esto los conlleva a sentir falta de apoyo, desmotivación y agotamiento emocional. El entrevistado EC3 manifiesta que puede acudir a su red de apoyo y así comentar situaciones difíciles o estresantes que pudieron tener lugar en su jornada laboral.

Fuente: autoría propia 2024

Tabla 18

Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek 2

Apoyo social en el trabajo – Modelo de Karasek

Pregunta: ¿Considera que recibe apoyo social en el trabajo que fortalezcan su calidad de vida y satisfacción laboral?

Respuestas: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9. - EC1, EC2, EC3, EC4, EC5, EC6, EC7.

| | |
|-----|---|
| EB1 | No, o quizá no sé si existen |
| EB2 | Ninguno |
| EB3 | No de ningún tipo |
| EB4 | No |
| EB5 | No |
| EB6 | No |
| EB7 | No |
| EB8 | No |
| EB9 | No |
| EC1 | Sí, por parte de los patrones están pendiente de mi familia, me hacen recomendaciones |
| EC2 | No, en el trabajo no se da un apoyo o poder conversar con alguien para mejorar |

| | |
|-----|---------------------|
| EC3 | En algunos momentos |
| EC4 | Algunas veces |
| EC5 | Si siempre |
| EC6 | No |
| EC7 | Sí |

Análisis:

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se puede inferir que los entrevistados EB1, EB2, EB3 EB4 Y EC2 Manifiestan no recibir apoyo social en el trabajo y esto conlleva a que se sientan sin apoyo, no brindando valor como persona, y no sienten compromiso frente a su labor diaria. Los entrevistados EC2, EC3 Y EC4 Consideran en algún momento haber experimentado apoyo por parte de sus empleadores esto conlleva a que los colaboradores realicen sus actividades con agrado y dedicación evitando así el agotamiento emocional.

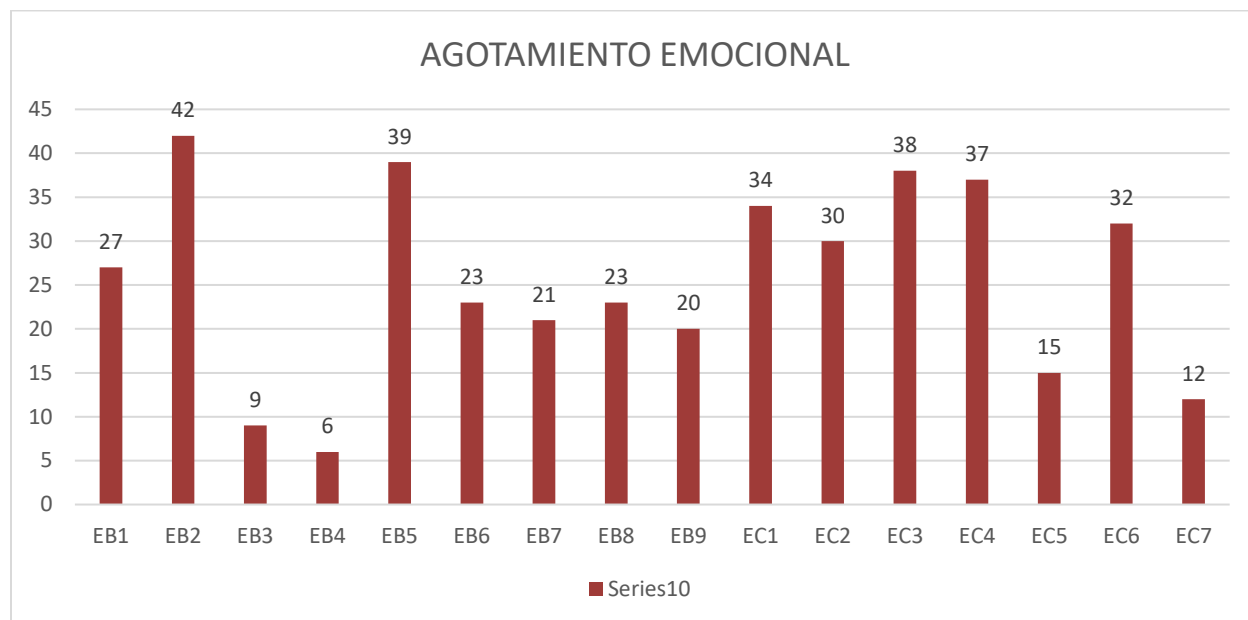
Fuente: autoría propia 2024

Resultados Maslach burnout inventory – MBI

Agotamiento emocional

Figura 1

Análisis Agotamiento emocional



Fuente: Autoría Propia 2024

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se pudo identificar que los entrevistados EB1, EB2, EB5, EC1, EC2, EC3, EC4, Y EC6 superan los niveles de indicio de burnout alto para la variable agotamiento emocional esto puede ocasionar que los entrevistados experimenten estrés, ansiedad, malas relaciones interpersonales, tristeza, cambios en su estado de ánimo y afectaciones en su estado físico, también se evidencia cuatro entrevistados con índice medio para síndrome de burnout esto indica que están propensos a experimentar este síndrome.

Figura 2

Rangos de Medición Agotamiento emocional

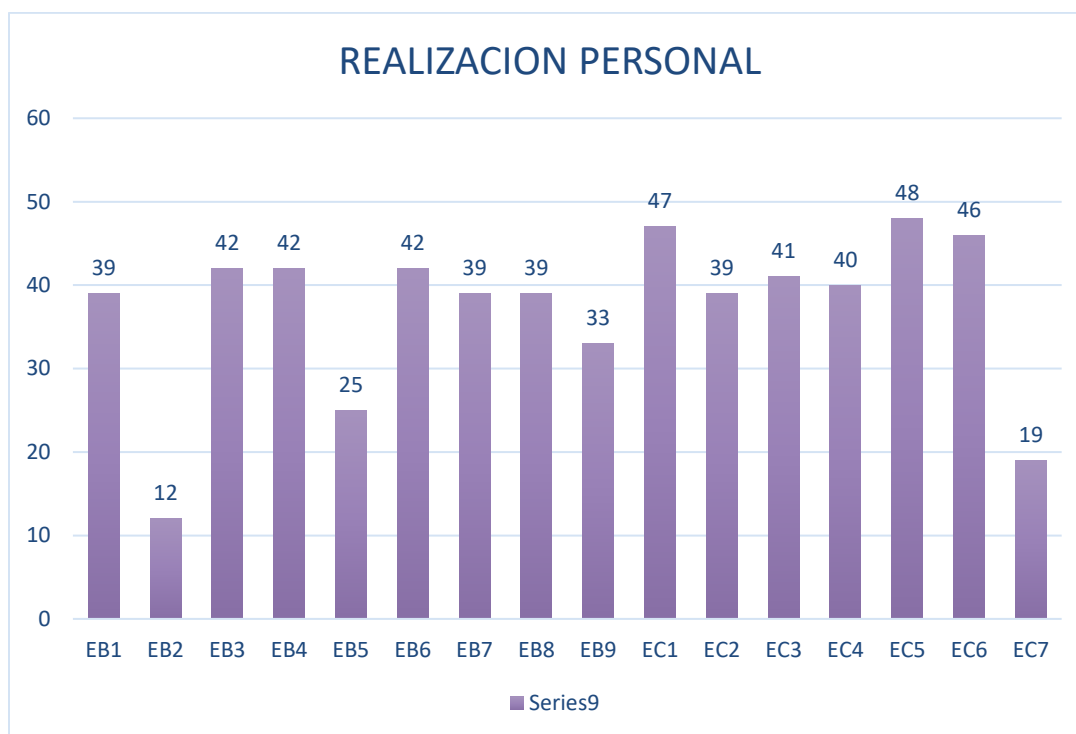
| | | |
|-----|----|-------|
| EB4 | 6 | BAJO |
| EB3 | 9 | |
| EC7 | 12 | |
| EC5 | 15 | |
| EB9 | 20 | MEDIO |
| EB7 | 21 | |
| EB6 | 23 | |
| EB8 | 23 | |
| EB1 | 27 | ALTO |
| EC2 | 30 | |
| EC6 | 32 | |
| EC1 | 34 | |
| EC4 | 37 | |
| EC3 | 38 | |
| EB5 | 39 | |
| EB2 | 42 | |

Fuente: Autoría Propia 2024

Realización personal

Figura 3

Análisis de Realización personal



Fuente: Autoría Propia 2024

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se pudo identificar que los entrevistados EB2, EB5, EB9 y EC7 superan los indicios de síndrome de burnout alto establecidos para la variable realización personal esto puede ocasionar un gran impacto en su vida laboral y personal, conllevándolos a presentar desmotivación, tristeza, frustración y desinterés por su trabajo y su desarrollo personal, no sienten realización personal en su vida, también se evidencia cuatro entrevistados con índice medio para síndrome de burnout esto indica que están propensos a experimentar este síndrome.

Figura 4*Rangos de medición Realización personal*

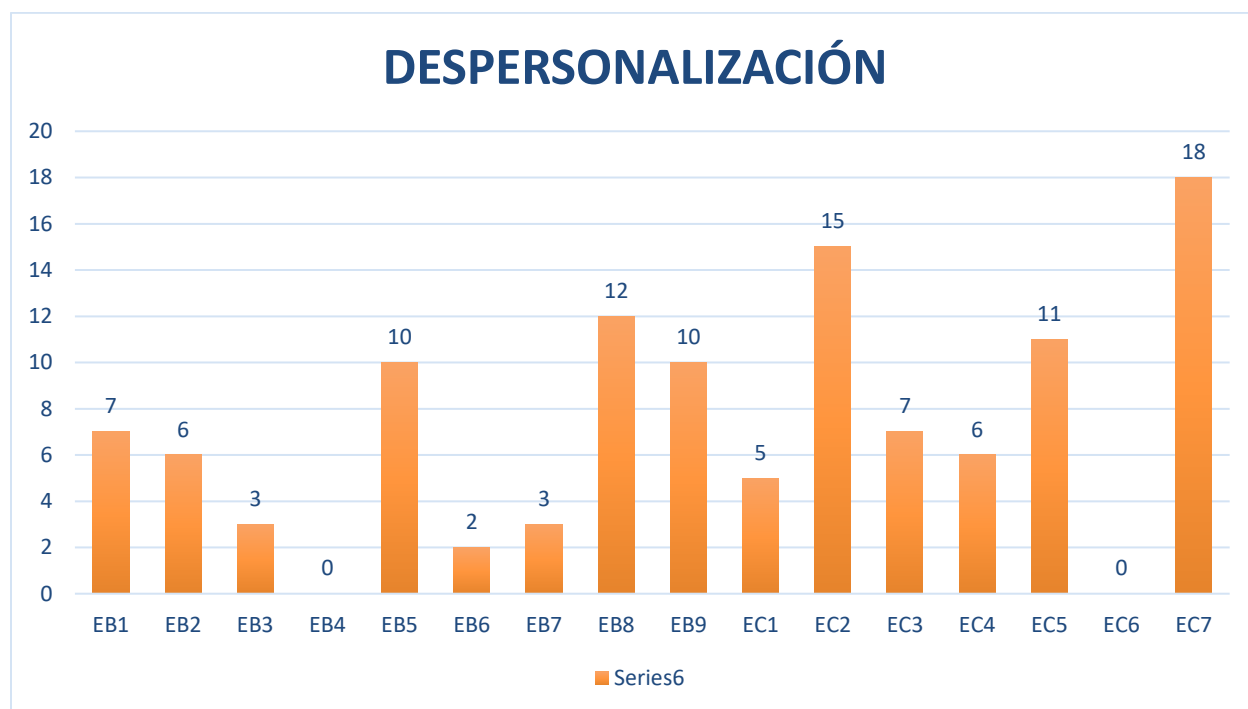
| | | |
|------------|----|--------------|
| EB2 | 12 | ALTO |
| EC7 | 19 | |
| EB5 | 25 | |
| EB9 | 33 | |
| EB1 | 39 | MEDIO |
| EB7 | 39 | |
| EB8 | 39 | |
| EC2 | 39 | |
| EC4 | 40 | BAJO |
| EC3 | 41 | |
| EB3 | 42 | |
| EB4 | 42 | |
| EB6 | 42 | |
| EC6 | 46 | |
| EC1 | 47 | |
| EC5 | 48 | |

Fuente: Autoría Propia 2024

Despersonalización

Figura 5

Análisis de Despersonalización



Fuente: Autoría Propia 2024

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se pudo identificar que los entrevistados EB5, EB8, EB9, EC2, EC5 Y EC7 superan los indicios de síndrome de burnout alto establecidos para la variable despersonalización esto puede conllevar a los entrevistados a experimentar aislamiento social, estrés, malas relaciones interpersonales, crisis de identidad y para los empleadores también representa un gran impacto negativo ya que se pueden presentar renunciaciones masivas o rotación de personal, también se evidencia cuatro entrevistados con índice medio para síndrome de burnout esto indica que están propensos a experimentar este síndrome.

Figura 6*Rango de medición Despersonalización*

| | | |
|-----|----|-------|
| EB4 | 0 | BAJO |
| EC6 | 0 | |
| EB6 | 2 | |
| EB3 | 3 | |
| EB7 | 3 | |
| EC1 | 5 | MEDIO |
| EB2 | 6 | |
| EC4 | 6 | |
| EB1 | 7 | |
| EC3 | 7 | ALTO |
| EB5 | 10 | |
| EB9 | 10 | |
| EC5 | 11 | |
| EB8 | 12 | |
| EC2 | 15 | |
| EC7 | 18 | |

Fuente: Autoría Propia 2024

PSS14-Nivel de estrés percibido

Este instrumento se diseñó para medir los niveles de estrés percibido en cada individuo, este instrumento cuenta con 14 preguntas que permite identificar el estrés que se ha experimentado en cierto periodo de tiempo.

Las 14 preguntas están relacionadas con el sentir del individuo frente a su vida cotidiana o su vivir diario, evalúa el estrés diario de una persona y como enfrenta estos episodios.

Tabla 19*Rangos de puntuación a las preguntas formuladas*

| Nunca | Casi nunca | De vez en cuando | A menudo | Muy menudo |
|-------|------------|------------------|----------|------------|
| 0 | 1 | 2 | 4 | 4 |

Fuente: Autoría propia 2024

Tabla 20

Preguntas en el instrumento PSS14

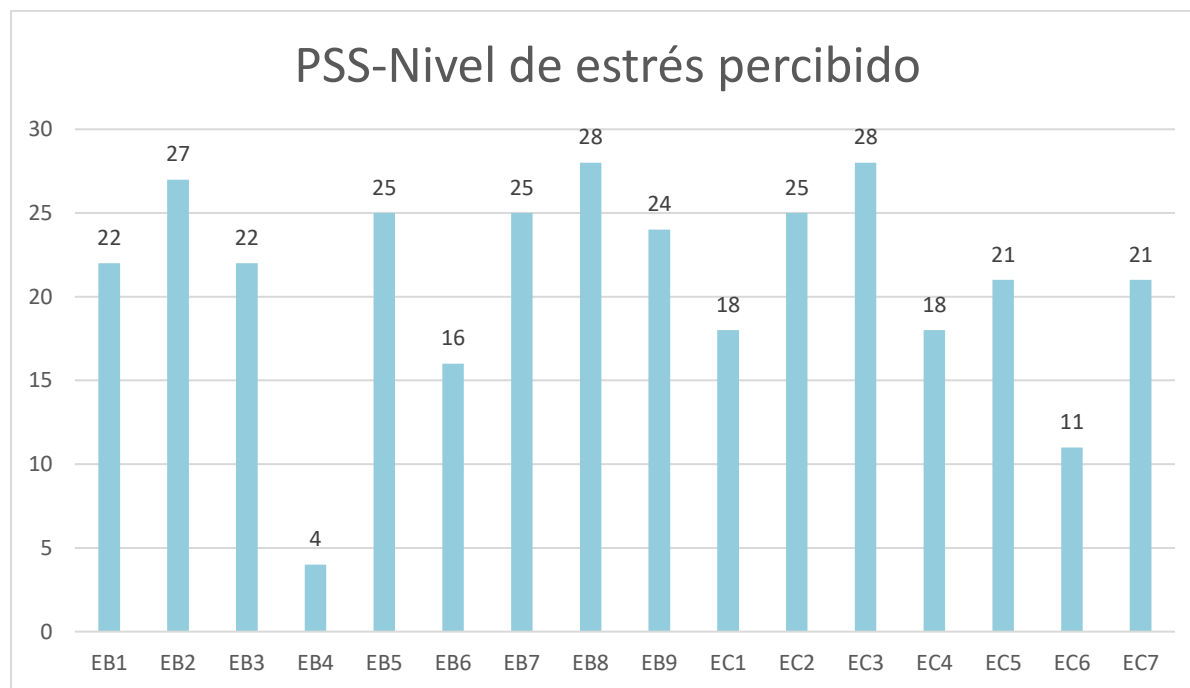
| |
|---|
| 1. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente? |
| 2. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida? |
| 3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado? |
| 4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida? |
| 5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida? |
| 6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales? |
| 7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien? |
| 8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer? |
| 9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida? |
| 10. En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control? |
| 11. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control? |
| 12. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer? |
| 13. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo? |
| 14. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas? |

Fuente: Autoría Propia 2024

Resultados PSS14-Nivel de estrés percibido

Figura 7

Análisis PSS14-Nivel de estrés percibido



Fuente: Autoría Propia 2024

Figura 8

Rango de medición PSS14-Nivel de estrés percibido

| | | |
|-----|----|-------|
| EB4 | 4 | BAJO |
| EC6 | 11 | |
| EB6 | 16 | MEDIO |
| EC1 | 18 | |
| EC4 | 18 | |
| EC5 | 21 | |
| EC7 | 21 | |
| EB1 | 22 | |
| EB3 | 22 | |
| EB9 | 24 | |
| EB5 | 25 | |
| EB7 | 25 | |
| EC2 | 25 | ALTO |
| EB2 | 27 | |
| EB8 | 28 | |
| EC3 | 28 | |

Fuente: Autoría Propia 2024

Teniendo en cuenta las respuestas de la muestra establecida se pudo identificar que los entrevistados EB2, EB8 Y EC3 manifiestan nivel de estrés percibido alto esto puede desencadenar en los trabajadores domésticos estrés, depresión, aumentando las consecuencias cardiovasculares, patologías digestivas, despersonalización, aislamiento social y desmotivación, también se evidencia un gran número de entrevistados con índice medio lo cual indica que están muy propenso a experimentar cuadros de estrés y para finalizar se encuentran dos entrevistados con índice bajo de estrés realizando sus actividades de manera muy agradable.

Los entrevistados EB2, EB8 Y EC3 que manifiestan altos niveles de estrés percibido también evidencian altos niveles de indicios de síndrome de Burnout en las variables Agotamiento emocional, Realización personal y despersonalización, esto según los resultados se debe al ambiente laboral, la falta de apoyo de los empleadores, la rutina y el no cumplir las metas de vida propuestas.

Conclusión del proyecto de grado

Dando alcance a los objetivos planteados el proyecto permitió evidenciar indicios de estrés laboral y síndrome de burnout en las trabajadoras domésticas en la ciudad de Bogotá y Cali Valle del Cauca, a través de las entrevistas realizadas en las dos ciudades en los resultados se muestran que las trabajadoras se encuentran expuestas a; altos niveles de despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal. Como también se refleja que el impacto de las condiciones laborales precarias, caracterizadas por largas jornadas, bajos salarios y protección legal condicionada, nos podemos dar cuenta que a pesar de los avances normativos no se dan un cumplimiento para garantizar un ambiente laboral y salarial digno.

Por otra parte, también se llega a la conclusión que el estudio, basado en un enfoque mixto, ha demostrado que el estrés laboral y el síndrome de burnout son problemas frecuentes en las empleadas domésticas, interviniendo negativamente en su bienestar personal, familiar y en el desempeño laboral. Con la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI) se pudo proporcionar que, al cuantificar la prevalencia del síndrome, mientras que las entrevistas cualitativas se analizaron en las experiencias individuales, revelando factores de riesgo como la sobrecarga emocional, la falta de apoyo social y la limitada autonomía en el trabajo.

En conclusión, se evidencia que de acuerdo con los resultados obtenidos resaltan la importancia de que tanto en las organizaciones, en los hogares que contratan y en el ámbito gubernamental se establezcan y se cumplan políticas que garantizan un trato y trabajo digno para los empleados domésticos, para mejorar las condiciones dignas y mejorar su bienestar físico, emocional y social. Estas acciones no solo impactarían positivamente en su calidad de vida, sino que también favorecerían el reconocimiento de su trabajo hace evidente la necesidad de crear entornos laborales más equitativos y humanos para las trabajadoras domésticas, fomentando su desarrollo integral y garantizando su protección.

Referencias

- Andrade, M. A. G. (2000). Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las mujeres (texto não publicado).
- Blandon I, (2023) EL trabajo doméstico en el derecho comparado latinoamericano
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y salud*, 14(1), 79-87.
- Caicedo A, Fandiño L, Soto M(2020) factor de riesgo psicosocial; una perspectiva crítica de la realidad del servicio doméstico bajo el modelo de tercerización en el municipio de Tabio, Cundinamarca
- Caicedo, A. M. G., & Ordoñez, C. C. O. (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20.
- Caicedo, A. M. G., & Ordoñez, C. C. O. (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928>
- Caicedo, A. M. G., & Ordoñez, C. C. O. (2024). Scientometric Review on Psychosocial Risk Factors, Stress, and Burnout Syndrome Among Workers in Different Economic Sectors Engaged in Teleworking Mode in Colombia. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(10), e08077-e08077. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n10-065>
- Casenave, C. P. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9(1), 171-196.
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud.
- Larrañaga, I., Arregui, B., & Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta sanitaria*, 18, 31-37.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Medina, R. E. R. (2023). El estrés laboral y el teletrabajo en México con la pandemia. *Estudios de derecho*, 80(176), 39-53.
- Mur de Vú, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 1
- 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>
- Ordoñez, C. C. O., & Palacio, Z. H. P. (2022). Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia" Una mirada documental". *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 4(2), 62-66. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3060>
- Ortega, M. J., & Ortega, O. J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista empresarial*, 11(41), 6-13.
- Osorio, C. (2023). Identificación del estrés laboral y niveles de burnout en trabajadoras y trabajadores domésticos del municipio de Tuluá- Colombia. En Y. Chirinos, A. Ramírez, R. Godínez, N. Barbera y D. Rojas (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria, Una Visión desde Latinoamérica* (Vol. XXII). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. <https://doi.org/10.47212/tendencias2023vol.xxii.10>
- Osorio, C. C. (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>

- Osorio, C. C., Pacheco, C. A., Velandia, Y. del C., y Bohórquez, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1300-1317. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21>
- Osorio, C., y Ponce, Z. (2024). Análisis del síndrome de burnout y satisfacción laboral en obreros de construcción en la ciudad de Medellín – Colombia. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D. (2024). (Eds.). *Tendencias en la Investigación Universitaria, Una Visión desde Latinoamérica*. Vol. XXIII. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. DOI: <https://doi.org/10.47212/tendencias2024vol.xxiii.12>
- 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/gsst.v4i5.3060>
- Osorio-Ordoñez, C. C., Pacheco-Sánchez, C. A., Velandia-Durán, Y. D. C., & Bohórquez-Tuay, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1300-1317. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21>
- Osorio Ordoñez, C. C. (2025). Estrés laboral y burnout en trabajadoras domésticas: Comparación en tres regiones colombianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(110), 1062-1082. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.110.18>
- Ramírez Campos, Á. F., García Méndez, A., & Domínguez Aguirre, L. R. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- Vega Montiel, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y cultura*, (28), 181-200.
- Vista de El trabajo doméstico en el derecho comparado latinoamericano. (s. f.). <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/156/140>