



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

El síndrome del quemado en el trabajo doméstico remunerado

Estudiante: Ludmila Prieto

Facultad de Psicología, Universidad de la República

Montevideo, Uruguay

Trabajo final de grado

Modalidad: Monografía

Tutor: Asist Mag. Jorge Pelоче

Revisor: Prof. Adj. Dr. Daniel Fagúndez

Octubre, 2025

Resumen

El presente trabajo monográfico tiene como objetivo analizar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado y su relación con la aparición del síndrome del quemado. Esta ocupación, la cual se caracteriza por una alta feminización, precarización e invisibilización, se encuentra marcada por bajos salarios, informalidad, jornadas extensas, escaso reconocimiento social y una exposición a distintas formas de violencia, lo que incrementa la presencia de riesgos psicosociales. El síndrome del quemado está caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una escasa realización personal el cual ha sido especialmente investigado en trabajadores de la educación y de la salud, sin embargo, en lo referente al trabajo doméstico remunerado se encuentra escasa producción académica. Por este motivo la relevancia de este trabajo busca aportar para complementar la escasez de producciones en el tema. Para ello, se realiza una búsqueda de la literatura existente en base a la temática, con el fin de examinar las particularidades que atraviesa el trabajo doméstico remunerado, los principales riesgos psicosociales y la relación entre dichas condiciones y el desgaste emocional en este colectivo. Este análisis permite no sólo visibilizar ésta problemática, sino también plantear un punto de partida para la reflexión académica y social en base a la dignificación del trabajo doméstico remunerado.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado, riesgos psicosociales, síndrome del quemado, precariedad, salud mental

Índice

Introducción.....	4
Trabajo doméstico.....	6
Definición y características del trabajo doméstico.....	6
Dimensión histórica y social en Uruguay y América Latina.....	8
Marco normativo y políticas públicas.....	10
Riesgos psicosociales.....	15
Riesgos psicosociales en trabajadoras domésticas.....	17
Síndrome del quemado.....	19
Dimensiones.....	21
Síndrome del quemado en trabajadoras domésticas.....	22
Reflexiones finales.....	23
Referencias.....	27

Introducción

Esta monografía se presenta en el marco del Trabajo Final de Grado para la Licenciatura en Psicología en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. En ella se aborda la relación entre las condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado y la presencia de riesgos psicosociales asociados al síndrome del quemado en estas trabajadoras. La elección de ésta temática responde a la necesidad de contribuir a la comprensión y visibilización de los riesgos psicosociales de quienes realizan trabajo doméstico remunerado y la aparición del síndrome del quemado en este colectivo. La finalidad de este trabajo es indagar y hacer visibles las condiciones de trabajo en las que se encuentran expuestas estas trabajadoras y como esto genera consecuencias en su salud.

Se parte de considerar que, el trabajo doméstico constituye una actividad central para el mantenimiento de los hogares y la reproducción social, aunque su reconocimiento como trabajo remunerado ha sido tardío y parcial (Instituto Cuesta Duarte, 2022). En América Latina este sector presenta rasgos estructurales comunes como una alta feminización, informalidad, bajos ingresos y falta de reconocimiento social (González-Francesse *et al.*, 2021). Estas características configuran un conjunto de condiciones que incrementan la vulnerabilidad de las trabajadoras y como consecuencia se encuentran expuestas a riesgos psicosociales. En el contexto normativo uruguayo se observan avances normativos relevantes, como la ley 18.065 (IMPO, 2006) y la ratificación del Convenio 189 de la OIT (2011) , aunque esto no se traduce en mejoras concretas en la vida de las trabajadoras (Bettany 2012).

El síndrome del quemado, caracterizado por el desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal, ha sido estudiado en profesiones que se

desarrollan en las áreas de la educación y la salud. (Gil Monte, 2001 como se citó en Javier Lovo, 2021).

Sin embargo, el vínculo entre síndrome del quemado y trabajo doméstico remunerado ha recibido escasa producción de literatura (Osorio Ordoñez y Caicedo, 2024). A partir de esta constatación, se desprende la siguiente interrogante ¿por qué el trabajo doméstico remunerado, pese a su presencia como ocupación a lo largo de la historia, no ha tenido avances significativos en los planos de la producción académica, por una parte, y legislativa, por otra?. Esta ausencia constituye un vacío relevante ya que no permite dimensionar los efectos de los riesgos psicosociales que atraviesan a este sector y diseñar propuestas de prevención e intervención.

En este escenario, la presente monografía se propone aportar una mirada integradora. Para ello el objetivo general es analizar cómo las condiciones laborales se relacionan con la aparición del síndrome del quemado. A partir de este objetivo se plantean objetivos específicos: (a) describir las particularidades históricas, sociales, y normativas del trabajo doméstico en Uruguay América Latina, (b) identificar y caracterizar los riesgos psicosociales asociados a este sector, y (c) examinar mediante revisión bibliográfica e informes institucionales las evidencias que vinculan esas condiciones con indicadores del síndrome del quemado.

En cuanto a la organización del trabajo, se realiza un recorrido a través del concepto de trabajo doméstico y se abordan sus dimensiones históricas, sociales y normativas en Uruguay y América Latina, luego se expone el marco normativo uruguayo que permite identificar los avances acerca de esta profesión, para luego dar paso al concepto de precariedad e informalidad, centrales para comprender las condiciones de trabajo. Seguido de esto, se abordan los conceptos de riesgos psicosociales y síndrome del quemado (o burnout como se refiere en la literatura anglosajona) para finalmente asociarlo al trabajo doméstico remunerado. Para finalizar, se discuten los hallazgos desde una mirada integradora y reflexiva. Con ello, esta monografía busca contribuir a una comprensión crítica

y contextualizada de la realidad que atraviesan las trabajadoras en el trabajo doméstico remunerado.

Trabajo doméstico

Definición y características del trabajo doméstico

En Uruguay la ley 18.065 lo define como:

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa. No se considera trabajo doméstico el realizado por el servicio doméstico rural. Tampoco el realizado por porteros, limpiadores y ascensoristas de apartamentos y choferes particulares (IMPO, 2006)

Cabe destacar que el personal del servicio doméstico rural no se encuentra amparado por la ley 18.065, sino que se rige por la normativa específica del trabajo rural. En este sentido, tanto la ley 13.389 sobre trabajadores de los tambos y el decreto 647/978, contemplan entre las categorías laborales una denominación específica para el “servicio doméstico” (Zapirain, 2011).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) lo define como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. A su vez proporciona una definición acerca del trabajador doméstico refiriéndose a “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. Es importante destacar que para que una actividad sea considerada como tal, debe constituir una ocupación profesional ejercida regularmente. Por lo tanto las tareas realizadas de manera esporádica u ocasional no se incluyen como tal. (OIT, 2016).

Este tipo de empleo, se caracteriza por una alta feminización. Cerca del 98 % de quienes lo ejercen corresponden a mujeres. En el caso de Uruguay, los datos proporcionados por la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2023) muestran que el 4.8% de la población con empleo trabaja en el sector de trabajo doméstico. Este porcentaje se incrementa significativamente al observar la situación de las mujeres ocupadas, entre las cuales el 10,5 % se desempeña en este ámbito.

Respecto a las tareas realizadas se observa que, en los últimos años, más de dos tercios de las trabajadoras se han dedicado principalmente a los quehaceres del hogar. A su vez un 15,6% se ocupa del cuidado de niños y niñas, mientras que un 14,7 % brinda atención a personas con enfermedades, en situación de discapacidad o dependencia (BPS, 2024).

En relación con las condiciones en las que se desarrolla esta actividad, se trata de un vínculo asalariado (BPS, 2025) que se formaliza mediante un contrato mensual o por hora. La modalidad mensual como menciona Boggio (2021) implica una relación de dependencia mayor a diferencia del contrato por horas, ya que este otorga un margen de negociación y permite una mayor autonomía.

Sumado a esto, Bettany (2012) añade que este tipo de empleo presenta características que se distinguen de otras formas de trabajo asalariado. Una de las más relevantes es que se desarrolla en el ámbito privado, fundamentalmente en el hogar del empleador, e incluso, en algunos casos en residencias secundarias de descanso o temporada. La autora propone que esta condición aporta cierta particularidad ya que introduce dinámicas laborales diferentes a las de los trabajos tradicionales. A ellos, se le suma dos modalidades de contratación “con retiro” y “sin retiro”. Este último presenta un escenario extremo y presenta una situación de mayor dependencia con el empleador y en la posibilidad de negociación (Boggio, 2021).

Esta condición refuerza el carácter de proximidad y dependencia personal que caracteriza el trabajo doméstico, donde las tareas no solo abarcan el mantenimiento del

hogar, sino también labores de asistencia y cuidados que demandan un mayor grado de dedicación y compromiso. Siguiendo el planteo de Bettany (2012), elementos como la zafra, el multiempleo, la carga horaria son aspectos que influyen a la hora de pensar y que explican la informalidad, precariedad y vulnerabilidad de este tipo de empleo.

Dimensión histórica y social en Uruguay y América Latina

El trabajo doméstico constituye una de las tareas más antiguas de la historia moderna, y su recorrido histórico permite comprender porque aún ocupa un lugar subordinado en las jerarquías sociales y laborales. Sus raíces se remontan a la servidumbre pre- capitalista, en la que las tareas del hogar constituían un soporte indispensable para la vida cotidiana de los sectores privilegiados. Estas labores se desarrollaban en el ámbito privado de las familias acomodadas a cambio de un sustento y eran concebidas como una extensión natural de quienes las realizaban, sin un reconocimiento como trabajo productivo (Instituto Cuesta Duarte, 2022).

El desarrollo del capitalismo transformó profundamente el sentido y la organización del trabajo doméstico. En las sociedades precapitalistas, estas tareas formaban parte de la economía familiar donde la producción y reproducción no estaban claramente separadas. Sin embargo, con la consolidación del capitalismo industrial, esa unidad cambió y la producción pasó al ámbito público y asalariado, mientras que la reproducción se situó en el ámbito femenino y doméstico (Federici, 2010). Según Harrison, Secombe y Gardiner (1975), el capitalismo subordinó al trabajo doméstico, convirtiéndolo en una forma de trabajo que aunque indispensable para la reproducción de la fuerza laboral, quedó invisibilizada y desvalorizada.

Es por este motivo, que la forma en la que se ha organizado el trabajo doméstico, ha sido central para entender la construcción de las desigualdades de género en el sistema capitalista. En este sentido, Silvia Federici (2018) plantea que la histórica invisibilización de

este sector no es accidental, sino estructural ya que el capitalismo ha dependido de la no remuneración de este trabajo para asegurar su reproducción sin costo para el capital. Además, esta autora critica la concepción marxista tradicional que centra su análisis en el trabajo industrial asalariado, dejando de lado la importancia del trabajo reproductivo y doméstico, y en cambio propone una perspectiva feminista que visibilice y valore estas tareas esenciales (Federici, 2018, p. 30). Este planteamiento permite comprender cómo el trabajo doméstico remunerado es una continuación de la desvalorización histórica del trabajo de cuidado. Aunque la remuneración introduce un reconocimiento económico, solo perpetúa estructuras de poder, ya que las trabajadoras domésticas aún se encuentran en situación de precarización y baja valoración social.

En América Latina, esta trayectoria estuvo marcada por procesos de colonización, esclavitud y migraciones. Desde la época colonial, mujeres indígenas y afrodescendientes fueron destinadas a tareas de servidumbre o esclavitud, configurando así un campo laboral atravesado no sólo por desigualdades de género, sino también por jerarquías étnicas y raciales. En este caso, plantea Jelin (2010), que durante el siglo XIX y gran parte del XX, el trabajo doméstico se consolidó como una de las principales formas de inserción laboral para las mujeres en las ciudades latinoamericanas, especialmente aquellas provenientes de sectores populares y rurales.

Sumado a esto el siglo XX trajo consigo cambios sociales y culturales que impactaron en este sector. La creciente urbanización y la inserción de las mujeres de sectores medios y altos en el mercado de trabajo remunerado incrementaron la demanda de trabajadoras domésticas. Al mismo tiempo, se reforzó la idea de que estas tareas corresponden a una capacidad natural de las mujeres. Como sostienen Gonzalez- Francese *et al.*, (2021) ésta naturalización se apoya en una construcción cultural que asocia el cuidado y la limpieza del hogar a lo femenino. De este modo, se consolidó una doble desvalorización, por un lado se niega el carácter laboral de la actividad, por otro se

invisibiliza el aporte que realiza al sostenimiento de la vida social y económica (Gonzalez-Francese *et al.*, 2021).

La economía feminista ha aportado claves para problematizar esta situación. Bengoa (2013) señala que el cuidado es un eje central de la organización social, indispensable para la reproducción de la vida, pero al estar históricamente asociado a lo privado y femenino, ha sido excluido del reconocimiento económico y político. En la misma línea Corina Rodríguez (2021) enfatiza que la organización social del cuidado en América Latina reproduce desigualdades de género, clase y etnia, colocando a las trabajadoras domésticas en una posición de desigualdad estructural.

La configuración del trabajo doméstico remunerado también está vinculada a los procesos de transformación social que inciden en la organización familiar y la dinámica de los hogares (Burgueño, 2019). En este sentido, esta autora identifica factores que han incidido en su configuración, entre los que se encuentran las modificaciones en la estructura familiar, el desarrollo industrial y tecnológico, así como la división sexual del trabajo. A su vez, la forma en la que se organizan las sociedades condiciona quienes llevan a cabo el trabajo doméstico remunerado, en qué condiciones se realiza y con qué grado de reconocimiento se lo valora (Burgueños, 2019, p. 22).

De esta manera, desde una mirada histórica, económica y social, se puede observar cómo este empleo se ha configurado en la articulación de procesos de dominación patriarcales, coloniales y capitalistas. A lo largo del tiempo ha sido asignado a las mujeres como una tarea indispensable para el sostenimiento de la vida, pero sin el reconocimiento y valorización correspondiente. Reconocer esta trayectoria resulta fundamental para comprender la persistencia de desigualdades en el presente.

Marco normativo y políticas públicas

En Junio de 2011 durante la 100 conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra delegados de sindicatos, empleadores y gobiernos de distintos países se reunieron para la aprobación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) el cual representó un avance al establecer derechos y principios fundamentales, esto exige a los Estados a implementar políticas orientadas a la dignificación del trabajo en este sector. Esta normativa marca el compromiso internacional para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de vida en este sector de empleo (Bettany, 2012). Al siguiente año, Uruguay es el primer país en ratificar este convenio.

En este contexto es importante destacar que Uruguay ha tenido avances significativos que buscan equiparar los derechos laborales del trabajo doméstico en relación al resto de los asalariados (Bettany, 2012). En 2006 se logró la aprobación de la Ley 18.065, con la cual se logra la inclusión total del sector en los derechos de seguridad social (Bene, 2012). Sin embargo, esta ley no solo representa un avance en materia de derechos laborales y de seguridad social, sino que también potenció a la ciudadanía a través de la sindicalización y negociación colectiva. Esta autora expresa que en el año 2005 con la asunción del gobierno de izquierda fueron retomados los procedimientos de negociación colectiva realizando modificaciones de los grupos que conforman los Consejos de Salarios en los que fueron incorporados los trabajadores rurales y las empleadas domésticas. Este hecho novedoso marca un cambio significativo, dado que con anterioridad no se participaba en espacios de negociación colectiva; como señala Bettany (2012) en Uruguay la negociación colectiva involucra tres actores: trabajadores, empresarios y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). En primer lugar cada grupo define internamente sus representantes y remite al MTSS la nómina de delegados electos el cual posteriormente oficializa la designación de los delegados.

En el caso del trabajo doméstico, la dispersión y las dificultades para conformar organización sindical impidieron inicialmente su consolidación. Por este motivo, el gobierno tomó la iniciativa de impulsar la inclusión, lo cual conlleva a la reorganización y revitalización del Sindicato Único de Trabajadoras (SUTD) en 2005. Ese mismo año se conformó el Consejo de Salarios- grupo 21 un órgano tripartito encargado de negociar las condiciones de trabajo de este sector y de introducir una categoría específica para el trabajo doméstico. Sin embargo al inicio de las negociaciones la representación patronal fue objetada por no considerarse representativa.

Por este motivo, más adelante en 2008 se convoca por parte del MTSS a la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU) ya que entienden que cuentan con el perfil indicado para convertirse en representante de las trabajadoras domésticas en el consejo de salarios grupo 21 y de esta manera ese obstáculo fue superado (BPS, 2024).

Precariedad laboral e informalidad

El trabajo doméstico ha estado tradicionalmente estructurado bajo acuerdos informales lo que ha contribuido a la invisibilización de sus vínculos laborales (Durazo & De la Cruz, 2023). Esta configuración ha dado lugar a un sector caracterizado por condiciones laborales deficientes y múltiples formas de discriminación y de exclusión social, constituyendo una forma de empleo precarizada, atravesada por desigualdades de género, clase social y por las características estructurales del mismo (Francese *et al.*, 2021). Como señalan estas autoras, se trata de un sector altamente feminizado, caracterizado por bajos salarios, inestabilidad laboral y elevados niveles de informalidad. Para comprender la situación actual en el trabajo doméstico remunerado, resulta pertinente retomar los conceptos de informalidad y precariedad.

La precariedad entendida como un fenómeno multidimensional (Menendez, 2022) comprende dimensiones como la inseguridad en el empleo, relaciones de negociación individualizadas entre trabajadores y empleadores, bajos ingresos y privaciones económicas, limitaciones en los derechos laborales y protección social, así también la falta de poder para ejercer los derechos laborales.

Neffa (2021) aporta a este concepto desde otra perspectiva. Sostiene que la precariedad constituye una pérdida progresiva de los atributos históricos del trabajo asalariado, como la estabilidad, la protección social, el reconocimiento y la posibilidad de desarrollo profesional. Esta pérdida, vinculada a las transformaciones del capitalismo, genera un escenario en el que los trabajadores quedan expuestos a formas de vulnerabilidad e inseguridad. Desde su enfoque, la precariedad debe analizarse a través de las siguientes dimensiones de forma interrelacionadas: una dimensión económica, jurídica, institucional, organizacional y subjetiva o psicosocial. En esta última dimensión es en la que el autor hace mayor énfasis. En su artículo plantea que los riesgos psicosociales son una manifestación de la precariedad, ya que esta genera entornos laborales caracterizados por la inseguridad, la sobreexigencia, la fragmentación y la pérdida de sentido (Neffa, 2021). Por lo tanto, desde este enfoque, la precariedad no solo es una condición estructural, sino también una experiencia vivida que afecta la salud mental, el bienestar y salud de los trabajadores.

Por otra parte, la informalidad ha sido un fenómeno persistente en el mercado de trabajo, la cual refleja la exclusión de una gran parte de trabajadores de los sistemas de protección social. La OIT (1993) lo define de la siguiente manera:

Todo trabajo remunerado tanto autoempleo como empleo asalariado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los

trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores (OIT, 1993)

En cuanto a datos cuantitativos que reflejan ésta situación, la OIT (2025) indica que en varios países de América Latina y el Caribe, la informalidad asciende al 75% de la ocupación en el sector. Esta situación limita el acceso a derechos básicos como la cobertura de seguridad social, la protección jurídica y a condiciones laborales adecuadas. Sumado a esto, más del 35% de las trabajadoras son migrantes lo que genera un escenario marcado por una doble vulnerabilidad que deriva tanto por su condiciones laborales como del estatus migratorio (OIT, 2025). Según la OIT (2025) las condiciones en el trabajo doméstico continúan siendo precarias: la mayoría de las trabajadoras perciben ingresos por debajo del mínimo establecido y una proporción menor alcanza dicho mínimo. A ello se le suman jornadas laborales extensas, superando las 60 horas semanales, mientras que en el caso opuesto, otras trabajadoras en situación de subempleo no llegan a trabajar 20 horas semanales lo que limita su acceso a aportes contributivos, y en consecuencia, a beneficios laborales básicos. Sumado a esto, se encuentran expuestas a condiciones de violencia y acoso (OIT, 2025). Fernández Artiach y García Testal (2023) señalan a través de diversos estudios, que la violencia constituye una forma frecuente de interacción en el trabajo doméstico (pp.6). En su artículo expresan que esto se debe a que este tipo de empleo se caracteriza por relaciones marcadas asimétricamente entre trabajadoras y empleadores, en las cuales prevalece el abuso de poder y subordinación.

En este contexto, la violencia emocional y psicológica, se manifiesta a través de conductas que subordinan a las trabajadoras y generan inseguridad, como la crítica constante al desempeño, la intimidación relacionada a la permanencia del puesto de trabajo, ofensas personales, y al control del tiempo personal y en el hogar (Fernández Artiach y García Testal, 2023). Así mismo, estas autoras destacan la existencia de situaciones de violencia sexual, tales como tocamientos no consentidos, comentarios con

connotaciones sexuales o proposiciones a cambio de dinero los cuales provienen de los empleadores o integrantes del hogar. A pesar de la gravedad de estas situaciones, no son denunciadas lo que contribuye a su invisibilización y a la reproducción de dinámicas abusivas dentro del ámbito laboral de las trabajadoras domésticas (Fernández Artiach y García Testal, 2023).

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen un campo de creciente interés para la psicología, no solo por su impacto en la productividad sino por la relación con la salud mental de las personas. Neffa (2015) los define como aquellas condiciones laborales que, en un contexto económico, social, e histórico determinado, pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores. Dichos riesgos están ligados tanto al ambiente (exposición a agentes físicos, químicos o biológicos) como a las condiciones de trabajo: organización del tiempo, formas de remuneración, tecnologías, modos de gestión y relaciones laborales. Su impacto puede manifestarse en la salud individual, en el rendimiento laboral, y en consecuencia, en la productividad. De este modo, se trata de un modelo multicausal, donde interactúan múltiples factores que generan consecuencias en la salud, vida cotidiana y en el rendimiento de quienes trabajan (Neffa, 2015).

Casanova (2023) complementa esta perspectiva al señalar que los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados en la manera en la que se organiza y desarrolla el trabajo, incluyendo tanto la estructura y distribución de las tareas como la forma en la que son ejecutadas. Asimismo comprenden los aspectos organizacionales como las dinámicas interpersonales y los entornos laborales. Cuando estos elementos no son gestionados de la manera adecuada pueden convertirse en riesgos psicosociales que repercuten de manera negativa en la seguridad y salud de las personas.

La OIT (2022) ha enfatizado en que los riesgos psicosociales se encuentran entre los principales desafíos contemporáneos en el mundo del trabajo. Factores como la intensificación de jornadas, la inseguridad laboral, la ambigüedad de roles, el acoso laboral y la falta de apoyo social, aparecen de forma reiteradas vinculados al estrés, ansiedad y agotamiento. Backhaus *et al.*, (2024) han identificado el estrés crónico como uno de los riesgos psicosociales más extendidos, en tanto se relaciona con exigencias excesivas, falta de control y presión constante por alcanzar objetivos. Por su parte el síndrome del quemado, ha sido estudiado de manera significativa en sectores como la enseñanza, la salud y los servicios de cuidado (Sánchez-Pujalte y Díaz Rodríguez, 2024).

Otros riesgos psicosociales incluyen la violencia y situaciones de acoso en el trabajo, que no solo afectan la integridad física y emocional de las personas y deterioran el clima organizacional. La OIT (2022) subraya que el acoso laboral, tanto en su dimensión vertical (ejercida por superiores jerárquicos) como horizontal (entre pares), constituye un problema de gran magnitud que impacta en la autoestima, genera aislamiento y aumenta la rotación del personal.

A nivel estructural, estos riesgos se manifiestan de manera diferencial en función del género, la clase social y el origen étnico. En un estudio realizado por Ordoñez (2025) encontraron que las mujeres que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados, presentan mayores índices de sobrecarga emocional y menor reconocimiento laboral, lo que se traduce en un mayor impacto en su salud mental. De igual manera, Sanchis y Ruiz (2013) observaron que los trabajadores migrantes o pertenecientes a grupos racializados experimentan formas de discriminación y exclusión que se constituyen en riesgos psicosociales específicos, pues afectan tanto su sentido de pertenencia como sus posibilidades de desarrollo laboral. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de incorporar la perspectiva interseccional para comprender los múltiples niveles en los que los riesgos psicosociales afectan a las personas.

Desde enfoques teóricos clásicos, Karasek y Theorell (1990) propusieron el modelo demanda-control-apoyo social, que plantea que el estrés laboral se produce cuando las demandas son elevadas y la autonomía o los recursos para afrontarlos son escasos. Este modelo se complementa con el enfoque de Siegrist (1996), quien propone el modelo esfuerzo-recompensa donde el desequilibrio entre el esfuerzo realizado y el reconocimiento recibido genera una tensión emocional. Desde una mirada integradora, ambos modelos permiten comprender la relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental.

Por su parte, desde la psicodinámica del trabajo, Dejours (1998) desarrolla la noción de sufrimiento en el trabajo, entendida como el resultado del conflicto entre el deseo del sujeto y las exigencias impuestas por la organización. El trabajo, siguiendo la misma línea, puede ser fuente tanto de placer como de sufrimiento. En este caso, el sufrimiento emerge cuando las condiciones laborales impiden desplegar la creatividad, el juicio o el sentido de la tarea. Por lo tanto, como plantea este autor el sufrimiento se vuelve patológico cuando no puede ser elaborado colectivamente ni transformado en una experiencia significativa, y como consecuencia se genera malestar que afecta la identidad y el autoestima.

Riesgos psicosociales en trabajadoras domésticas

Los riesgos psicosociales inciden de manera significativa en el trabajo doméstico, tal como lo evidencia la alta prevalencia de afecciones en salud mental que supera ampliamente la de otros ámbitos de empleo (Carrasco, 2021). Es por este motivo que resulta pertinente profundizar en la identificación de los principales factores de riesgo psicosociales que inciden en este sector laboral. Según Artiach y Testal (2023) tanto la prevención y protección frente los riesgos laborales en el trabajo doméstico requieren la consideración de atender a las condiciones laborales, las cuales pueden delimitarse a través de tres criterios. El primero es un criterio locativo ya que esta actividad se desarrolla en el ámbito del hogar familiar. El segundo es un criterio subjetivo en tanto la relación

laboral se establece entre una persona trabajadora y una persona física que actúa como empleadora como titular del hogar familiar. Por último el criterio objetivo hace referencia al tipo de tareas que se deben realizar entre las que se incluyen el mantenimiento del hogar como al cuidado de personas que habitan en él (Artiach & Testal, 2023).

Carrasco (2021) menciona aquellos factores relacionados a la precariedad estructural, entre los que se destacan la inestabilidad, la temporalidad y rotación del personal. A ello se le suma la situación de pluriempleo, que incrementa la carga física y mental, dificultando el descanso y la conciliación familiar.

Casanova (2023) agrega que las condiciones de trabajo se caracterizan por una marcada incertidumbre respecto al cumplimiento de los acuerdos establecidos. Las tareas domésticas, en su mayoría repetitivas y poco estimulantes, se desarrollan con escaso grado de autonomía, lo que limita significativamente las posibilidades de desarrollo personal ya que no favorecen la adquisición de nuevas habilidades. Esta situación genera sentimientos de frustración e insatisfacción, las cuales se intensifican por la falta de reconocimiento social por el trabajo realizado. Desde la perspectiva de Dejours (2006), la ausencia de reconocimiento simbólico y social del trabajo, impide transformar el sufrimiento en placer por el trabajo bien hecho, provocando un desgaste subjetivo profundo.

El conjunto de estos elementos contribuye al desgaste emocional en las trabajadoras, y con frecuencia contribuye a la aparición del síndrome de burnout. Esta condición adquiere mayor relevancia en los casos en los que la tareas se centran en el cuidado de personas.

Por otra parte, el trabajo doméstico remunerado se caracteriza por el aislamiento social (Carrasco, 2021). Como postula este autor, muchas trabajadoras desarrollan sus actividades en soledad o conviven en el lugar de trabajo, esto dificulta la construcción de redes de apoyo, generando sentimientos de soledad y despersonalización (Carrasco, 2021). Este aislamiento, sumado a la falta de límites entre la vida personal y laboral, intensifican los riesgos psicosociales, ya que impide la desconexión del rol de trabajadora.

Dado que el trabajo doméstico es una profesión altamente feminizada resulta importante considerar los factores de riesgo psicosociales que se vinculan con el género. Uno de los aspectos principales es el concepto de “doble presencia” el cual hace referencia a la carga que asumen las mujeres al tener que continuar con las tareas domésticas y de cuidado en sus propios hogares luego de la jornada laboral (Carrasco, 2021). Por otra parte este autor plantea que otro elemento que contribuye a la presión psicológica se debe a la dificultad para compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares porque aunque el trabajo se desarrolle a tiempo parcial, los horarios están determinados por las necesidades del empleador.

Comprender estos riesgos, no solo permite visibilizar el sufrimiento al que están expuestas estas trabajadoras, sino que también permite reconocer que la salud está condicionada por las desigualdades estructurales que atraviesa este tipo de empleo.

Síndrome del quemado

Los modos de vida actuales están atravesados por una serie de factores estresantes que se sostienen en el tiempo. Dentro de estos, las exigencias vinculadas al ámbito laboral constituyen uno de los factores más frecuentes del estrés. La vivencia subjetiva de una exposición prolongada a demandas laborales excesivas propicia la aparición de estrés agudo que luego se torna crónico (Lovo, 2021). Se han identificado una serie de estresores como la escasez de personal, que supone sobrecarga laboral; trabajo por turnos, atención a usuarios problemáticos; contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte; falta de especificidad de funciones y tareas, lo que supone conflicto y ambigüedad de papeles; falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones y rápidos cambios tecnológicos se han identificado como factores de riesgo (Gil Monte, 2001 como se citó en Javier Lovo 2021).

Como consecuencia de las exigencias vinculadas al ámbito laboral se encuentra el síndrome del quemado. El término fue introducido en 1970 por Hebert Freudenberger un

psicoanalista estadounidense quien lo describió con la metáfora del “quemarse por dentro” haciendo referencia a un proceso de desgaste emocional y pérdida de motivación en personas comprometidas con su labor. En un principio el síndrome del quemado se asoció principalmente con las profesiones de ayuda o de cuidado como la docencia o el ámbito de la salud. Sin embargo estudios posteriores han evidenciado que este síndrome también puede presentarse en diversos contextos afectando a banqueros, gerentes, amas de casa, estudiantes y otras poblaciones expuestas al estrés crónico” (Rholetter, 2023).

La OMS (2019) define al Burnout como:

Resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o pérdida de energía; mayor distancia mental con respecto al propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el propio trabajo; y eficacia profesional reducida. Este síndrome ha sido incorporado en la 11 edición de Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno vinculado al ámbito laboral. No obstante no se lo conoce como una enfermedad o trastorno médico en sí mismo (OIT, 2019).

Desde el enfoque de Neffa (2015) el síndrome del quemado se manifiesta en aquellas personas que habiendo iniciado con entusiasmo su trabajo terminan atravesando una desilusión frente a este. Este autor diferencia este cuadro de otras formas de manifestación psíquica en el que señala que quienes no presentan una motivación inicial pueden experimentar estrés, alienación, depresión o fatiga, pero no propiamente el síndrome de burnout (Neffa 2015). Asimismo este autor plantea que el logro de metas laborales fortalece la percepción de autoeficacia y confianza en sí mismo, mientras que el fracaso reiterado en alcanzar los objetivos, especialmente cuando se ha invertido esfuerzo, puede propiciar en el surgimiento de este síndrome. En este sentido el síndrome del quemado implica una experiencia subjetiva de desgaste que surge cuando hay una

diferencia entre las expectativas que el trabajador tiene acerca de su tarea y las condiciones reales en las que debe desempeñarse particularmente en contextos laborales demandantes (Neffa 2015). Es importante hacer una diferenciación entre el síndrome del quemado y estrés. Este autor plantea que ambos son consecuencias de riesgos psicosociales en el trabajo, define al estrés como una fatiga psíquica, física y mental que se vivencia cuando determinadas situaciones superan la capacidad de resistencia y adaptación de la persona (Neffa, 2015, p.319). Por otra parte, el síndrome del quemado es considerado un distrés crónico mantenido en el tiempo.

Dimensiones

En 1982 Maslach publicó sus investigaciones en las que estableció los fundamentos del síndrome del quemado. En su definición identificó tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y una escasa realización personal en el ámbito laboral (Lovo, 2021). El agotamiento emocional como lo desarrolla Neffa (2015) hace referencia a la sensación de desgaste psíquico que surge cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de respuesta de la persona. Se experimenta una pérdida de energía y motivación junto con la sensación de no contar con los recursos suficientes para afrontar las demandas laborales. Por su parte la despersonalización hace referencia a una respuesta emocional que se caracteriza por el trato impersonal e insensible hacia las personas como consecuencia del cansancio extremo. En el mismo planteo de Neffa la falta de realización personal hace referencia a la evaluación negativa de la persona como del trabajo. Esta percepción se relaciona con la sensación de ineficacia para resolver los desafíos que se presenten en el trabajo, acompañado de un progresivo distanciamiento de los vínculos interpersonales y del entorno laboral. Como resultado se observa una disminución de la productividad, una menor tolerancia al estrés y pérdida del autoestima por no haber alcanzado los objetivos propuestos (Neffa 2015).

Síndrome del quemado en trabajadoras domésticas

El síndrome del quemado se manifiesta con claridad en la realidad que atraviesan muchas trabajadoras domésticas. Desde el estudio realizado por Osorio Ordoñez y Caicedo (2024) a través del modelo de Maslach (1982) se observa que las extensas jornadas y la falta de reconocimiento generan altos niveles de agotamiento emocional. En este marco el estrés es percibido como un aspecto “inevitable de la vida laboral” como es mencionado en el estudio, esto refleja la normalización de condiciones desfavorables; a pesar de esto existen distintas formas de afrontarlo ya que algunas logran equilibrar responsabilidades laborales y personales, mientras que otras se sienten sobrecargadas y desvalorizadas (Osorio Ordoñez y Caicedo, 2024). La despersonalización, se vincula además a dinámicas conflictivas caracterizada por el “maltrato de superiores y las críticas constantes de compañeros de trabajo” (p. 15), lo que genera ambientes poco colaborativos que afectan la salud emocional y disminuyen la calidad del desempeño. Finalmente en cuanto a la falta de realización personal, en este artículo se expresa que aparece como un aspecto central del síndrome, ya que mientras algunas valoran la estabilidad y flexibilidad horaria de sus empleos, otras manifiestan frustración por la escasa valoración de sus competencias y por la falta de oportunidades de desarrollo, según Osorio Ordoñez y Caicedo (2024) “subraya la urgencia de condiciones laborales más justas y oportunidades para el crecimiento personal y profesional “ (p. 15). Esto permite evidenciar que estos aspectos contribuyen e inciden de manera negativa en la salud mental y emocional en las trabajadoras domésticas.

Sumado a esto, se encuentran los factores sociales que inciden significativamente en la experiencia de las trabajadoras domésticas. En este caso Daniela et. al (2024) identificaron que la falta de relaciones interpersonales derivado del aislamiento y de las jornadas extensas de trabajo, generan sentimientos de desánimo, altos niveles de estrés y agotamiento emocional. Así mismo, la falta de apoyo social tanto en el ámbito familiar como en el laboral, aparece como un elemento que condiciona de forma negativa el bienestar

psicológico y a la capacidad de afrontamiento. A ello se le suma la escasa valoración del trabajo realizado y las limitadas instancias de comunicación, que profundizan la percepción de invisibilización y de falta de reconocimiento (Daniela et. al 2024).

Por otra parte, un estudio realizado en Hong Kong (Sumerlin *et al.*, 2024) con trabajadoras domésticas migrantes, hallaron que las malas condiciones de empleo, incluyendo jornadas de 12 horas diarias y la convivencia forzada por el empleador, se asociaron con niveles significativamente mayores de estrés percibido, síntomas depresivos y agotamiento emocional.

En Uruguay aunque la investigación entre trabajo doméstico remunerado y síndrome del quemado es casi inexistente en relación a otros países, los reportes en cuanto a la salud poblacional y los datos acerca del trabajo doméstico permiten identificar un escenario riesgoso, debido a la informalidad, precariedad e invisibilización que atraviesa este empleo.

Reflexiones finales

El presente trabajo tuvo como propósito profundizar en las condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado y en la presencia de riesgos psicosociales, particularmente con el síndrome del quemado. En el recorrido de este trabajo se ha puesto en evidencia que esta actividad, históricamente invisibilizada, permanece bajo condiciones de precariedad y desvalorización (OIT, 2019).

El modelo teórico propuesto por Maslach y Jackson (1982) permitió comprender las consecuencias emocionales y psicológicas del trabajo doméstico, en especial el agotamiento emocional y la baja realización personal. Estos indicadores se manifiestan en la vida de las trabajadoras, muchas de las cuales experimentan sentimientos de desgaste, aislamiento y desánimo. La lectura de Osorio Ordoñez y Caicedo (2024) aportó una mirada relevante al destacar la importancia en las redes de apoyo, señalando que la falta de

sostén familiar, comunitaria o laboral incrementa de forma significativa el malestar emocional.

El enfoque que propone Neffa (2021) acerca de la precariedad invita a pensar este concepto de una forma central para comprender las configuraciones del trabajo y las consecuencias en la salud. En el caso del trabajo doméstico remunerado, pensarlo de esta manera permite desnaturalizar la desigualdad, al mostrar cómo las condiciones materiales y simbólicas de la precariedad generan sufrimiento y exclusión. Por tanto, los riesgos psicosociales pueden entenderse como efecto de un modelo laboral precario, que carece de reconocimiento y estabilidad. Tal como lo plantea Neffa (2021) el trabajo degradado afecta la subjetividad, generando malestar, pérdida de autoestima y sentimientos de desprotección para el futuro. Esto se entrelaza con las experiencias que atraviesan las trabajadoras domésticas, quienes realizan jornadas extensas, realizan múltiples empleos, y están expuestas a relaciones de dependencia con sus empleadores. El análisis también permitió reconocer los avances normativos que han ocurrido en Uruguay. La OIT (2019) ha reconocido que ha sido un país pionero en la regulación del trabajo doméstico al aprobar leyes que buscan equiparar derechos y mejorar las condiciones de contratación. Sin embargo, la distancia entre la ley y la práctica sigue siendo notoria (Instituto Cuesta Duarte, 2022).

Aún persisten prácticas de contratación informal, pagos por debajo de lo estipulado y dificultades para el acceso a beneficios sociales (OIT, 2025). Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer mecanismos de fiscalización, y de transformar las representaciones sociales que siguen asociando el trabajo doméstico a una tarea “natural” de las mujeres, lo que contribuye a su desvalorización. En este punto, los aportes de autoras como Federicci (2018) y Dalla Costa (2009) sobre la economía feminista, han mostrado como el capitalismo se sostiene en buena medida en este tipo de trabajo, invisibilizado y desarrollado principalmente por mujeres. En relación al trabajo doméstico remunerado, se observa que por más que haya una remuneración, ésta es insuficiente y

socialmente desvalorizada. Sumado a esto, dado que el trabajo doméstico se desarrolla dentro del hogar privado y sin estructuras organizacionales formales, las estrategias de intervención psicológicas orientadas a prevenir el síndrome del quemado, deben de apoyarse en dispositivos comunitarios, asociativos y de acompañamiento profesional externo. Una primera línea de acción consiste en la creación de espacios grupales de contención y psicoeducación, centrados en el desarrollo de habilidades para el afrontamiento del estrés, la identificación temprana de signos de agotamiento emocional y el fortalecimiento de la identidad profesional. A su vez, resulta pertinente implementar dispositivos de consulta breve o individual que permitan a las trabajadoras recibir orientación psicológica ante situaciones de conflicto interpersonal, maltrato o sobrecarga. Otra estrategia es el desarrollo de protocolos de autocuidado adaptado al trabajo en hogares particulares, en donde se incluyan pautas para la delimitación de tareas, el manejo de expectativas para el empleador y el establecimiento de límites saludables. Así mismo, la intervención puede apoyarse en redes de apoyo entre pares, mediante encuentros periódicos o plataformas digitales con el fin de intercambiar y minimizar el aislamiento. Con estas estrategias de intervención se pretende fortalecer los recursos psicológicos y sociales que permitan reducir la vulnerabilidad al síndrome de quemado en un contexto laboral donde la fiscalización y las herramientas institucionales tradicionales son difíciles de aplicar.

Desde un aporte personal, la realización de este trabajo me permitió dimensionar la centralidad del trabajo doméstico remunerado en la vida social y económica. Como futura psicóloga, considero fundamental reconocer que la salud de estas trabajadoras no puede analizarse al margen de los determinantes sociales y económicos que configuran sus condiciones de existencia. Ello implica asumir una postura crítica frente a la reproducción de desigualdades, y contribuir, desde la práctica profesional, a visibilizar y problematizar estas realidades. Es por este motivo, que este trabajo invita a repensar el rol del psicólogo en contextos laborales no tradicionales. Ampliar la mirada hacia sectores históricamente marginados del campo laboral formal constituye un desafío y una oportunidad. La

intervención psicológica puede tener un papel fundamental tanto en la prevención de riesgos psicosociales como en espacios de contención y apoyo factor clave que desarrolla Osorio Ordoñez et al. (2024). En este sentido, considerar la interseccionalidad en este trabajo resulta fundamental, al tratarse de un trabajo feminizado y realizado en su mayoría por mujeres migrantes o de sectores populares. Esta realidad refuerza la vulnerabilidad a la que se encuentran expuestas como de género, de clase y de etnia. Por lo tanto, reconocer ésta complejidad resulta indispensable para pensar los riesgos psicosociales. Desde la psicología, incorporar estas categorías de análisis permite evitar reduccionismos que invisibilizan desigualdades estructurales (Hirata, 1998).

El trabajo doméstico remunerado es un campo en el que se entrecruzan desigualdades históricas, transformaciones sociales y desafíos actuales. Abordarlo desde la psicología, entonces, supone no sólo reconocer su centralidad en la vida social y económica, sino que también la salud de estas trabajadoras es un aspecto fundamental para el reconocimiento pleno de su dignidad y valorización social. Por lo tanto, desde este rol, implica asumir la responsabilidad de contribuir a que sea valorado, protegido y transformado en un espacio digno, donde las condiciones laborales y el cuidado de la salud constituyen fundamentos esenciales.

Referencias

Artiach, P. F., & Testal, E. G. (2023). Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8361>

Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., et al. (2024). Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24, 2477. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>

Banco de Previsión Social. (2024, agosto). *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: Avances y brechas en el acceso a la seguridad social (Actualización)* (Comentarios de Seguridad Social N° 114). Montevideo, Uruguay. <https://www.bps.gub.uy/21945/114-trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay-avances-y-brechas-en-el-acceso-a-la-seguridad-social-actualizacion.html>

Banco de Previsión Social. (2025, agosto). *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: Avances y brechas en el acceso a la seguridad social (Actualización)* (Comentarios de Seguridad Social N° 122). Montevideo, Uruguay. <https://www.bps.gub.uy/23315/libro-completo-comentarios-de-seguridad-social-n%C2%BA-126.htm>

Bene, A. (2018). *Trabajo doméstico: desafíos y evolución a nivel nacional (2.ª parte)*. Banco de Previsión Social.

- Bengoa, C. C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4198207>
- Bettany, K. (2012). *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo*.
- Boggio, K. (2021). *Trabajo doméstico remunerado y modalidades de contratación en Uruguay*.
- Burgueño, M. (2019). Apuntes conceptuales para pensar el trabajo doméstico. *Fronteras*, 12, 61–73.
- Casanova, S. (2023). Factores psicosociales en el trabajo y sus implicaciones en la salud ocupacional. *Revista Latinoamericana de Salud Laboral*, 11(2), 45–62. <https://doi.org/10.22201/rsl.2023.11.2.45>
- Correa Carrasco, M. (2021). Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 431–448. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5493>
- Dalla Costa, M., & James, S. (2009). *The work of women: Women, employment and social change*.
- Daniela, et al., (2024). Factores psicosociales en trabajadoras domésticas.
- Durazo, I. A. S., & De la Cruz, F. G. O. (2023). Las condiciones laborales de las empleadas domésticas: ¿Dignificación o precariedad? *Revista de Estudios de Género La*

Ventana, 7(58), 148–184.

<https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7671>(<https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7671>

Dejours, C. (1998). *El factor humano: Trabajo y organización*. Buenos Aires: *Lumen*.

Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social: Psicodinámica del trabajo y sufrimiento psíquico. Paidós.

Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. *Traficantes de Sueños*.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. *Traficantes de Sueños*.

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

García Caicedo, A. M., & Osorio Ordoñez, C. C. (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>

Harrison, J., Secombe, W., & Gardiner, J. (1975). *El ama de casa bajo el capitalismo*. Editorial Anagrama.

Hirata, H. (1998). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo: Contribución a la discusión sobre el concepto trabajo. *Fundación Jean-Jaurès*.

<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Relaciones-sociales-de-sexo-y-division-del-trabajo-Contribucion-a-la-discusion-sobre-el-concepto-trabajo.pdf>

IMPO. (2006). *Ley N.º 18.065 de trabajo doméstico*. <https://www.impo.com.uy>

Instituto Cuesta Duarte. (2022). *Informe sobre trabajo doméstico en Uruguay: Avances y desafíos*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte.

Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Encuesta Continua de Hogares 2023*. INE. <https://www4.ine.gub.uy/Anda5/index.php/catalog/735>

Jelin, E. (2010). *Pan y afectos: La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lovo, J. (2021). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su*

estudio. CEIL-CONICET.

Neffa, J. C. (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo* (Cuestiones de Estado). INAP.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/neffa_digital_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: Directrices para la medición del empleo informal*. Ginebra: OIT.
https://www.snieg.mx/Documentos/IIN/Acuerdo_6_V/OIT_Directrices_empleo_informal.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Medición de la informalidad y del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11): Síndrome de agotamiento ocupacional*. OMS. <https://icd.who.int>

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. *Producción Científica Luz*

Rholetter, W. (2023). Burnout (psychology). EBSCO *Research Starters*.

<https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/burnout-psycholog>

Y

Rocío González-Francese, Funcasta, L., Boggio, K., & Amable, M. (2021). La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: Aprendizajes y desafíos para la salud pública. *Saúde e Sociedade*, 30(4).

<https://doi.org/10.1590/s0104-12902021191008>

Rodríguez, L. (2021). *Economía feminista y trabajo de cuidado*. Editorial Siglo XXI.

Sanchis-Giménez, L., Tamarit, A., Prado-Gascó, V. J., Sánchez-Pujalte, L., & Díaz-Rodríguez, L. (2024). Psychosocial risks in non-university teachers: A comparative study between Spain and Mexico on their occupational health. *Sustainability*, 16(16), 6814.

<https://doi.org/10.3390/su16166814>[(<https://doi.org/10.3390/su16166814>]

Sanchis-Ruiz, A. (2013). Riesgo psicosocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Gaceta Sanitaria*, 27(3), 254-259. *SciELO España*

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.

Sumerlin, T. S., Kim, J. H., Hui, A. Y. K., et al. (2024). Condiciones laborales y salud mental de trabajadoras domésticas migrantes en Hong Kong: Un análisis de mediación paralela. *International Journal for Equity in Health*, 23(8).
<https://doi.org/10.1186/s12939-024-02098-3>

World Health Organization. (2019). ICD-11: *Burn-out an occupational phenomenon*. Ginebra: OMS.

Zapirain, C. (2011). *Trabajo doméstico rural en Uruguay: Regulación y problemáticas*. Universidad de la República.