ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESTUDIANTES COLABORADORES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

Analysis of Perceptions of Psychosocial Risks Among Students Participating in the Specialization in Psychosocial Management in Work Contexts

Naimy Tatiana Rojas Barrera

naimy.rojas@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0009-0002-1111-5455

Profesor,
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Adrian Marcel García Caicedo

agarciacaic@uniminuto.edu.co
https://orcid.org/0000-0002-7711-5004

Profesor,
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Resumen

El proyecto de investigación titulado "Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés y Síndrome de Burnout en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos que Trabajan en Modalidad de Teletrabajo en Colombia" se enfoca en analizar la percepción de los riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo.

Cita este capítulo

Rojas Barrera, N.T; García Caicedo, A.M. (2026). Análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales en estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en contextos de trabajo. En: *Tendencias de investigación en administración: del espíritu científico a la acción organizacional.* Londoño-Cardozo, J; Pineda-Henao, E.F. (Editores científicos) (pp. 239-263). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2026.

Esta investigación surge ante la falta de percepción y conocimiento sobre estos riesgos en diversos sectores laborales en Colombia. Utilizando una metodología mixta, se emplea el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) para evaluar el agotamiento, cinismo y eficacia profesional. La investigación se divide en cuatro fases: recolección de datos sociodemográficos, aplicación del MBI, intervención con los colaboradores y análisis de resultados.

Se identificaron niveles variados de Burnout entre los participantes, con factores de riesgo como la carga laboral y la falta de apoyo social. Este proyecto destaca la importancia de gestionar los riesgos psicosociales para mejorar la salud y productividad laboral en Colombia.

Palabras clave: Ambiente laboral, Burnout, Estrés, Inventario de agotamiento de Maslach, Psicología.

Introducción

El presente proyecto de investigación, titulado Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés y Síndrome de Burnout en Trabajadores de Diferentes Sectores Económicos que Trabajan en Modalidad de Teletrabajo en Colombia, como lo indica Porras (2024) es un esfuerzo por dar claridad a sus fortalezas y luchas, se centra en analizar la percepción de riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos Laborales. El proyecto pretende indagar sobre los niveles de burnout, cinismo y eficacia profesional que experimentan estos colaboradores. La investigación surge a partir de la evidencia que muestra la falta de conciencia y comprensión de los riesgos psicosociales en diversos sectores de Colombia. Su objetivo principal es evaluar cómo se perciben estos riesgos entre los estudiantes colaboradores que realizan una formación especializada en gestión psicosocial. Esta investigación de campo de finalidad aplicada, emplea un enfoque de métodos mixtos, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas, por medio de alcance descriptivo, se utilizaron entrevistas estructuradas para el levantamiento de la información, como fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) para medir los niveles de burnout en tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

La investigación está estructurada en cuatro fases distintas, recopilación de datos sociodemográficos donde se recopiló información básica de los parti-

cipantes, como edad, género, área y tiempo de trabajo, para proporcionar contexto a los hallazgos, aplicación del Inventario de Burnout de Maslach donde se suministró el cuestionario MBI-GS para evaluar los niveles de burnout y factores relacionados entre los colaboradores, una intervención destinada a mejorar la conciencia y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo basada en la retroalimentación de los participantes, y un análisis de resultados, con los datos recopilados se analizaron a través de herramientas estadísticas y cualitativas para identificar patrones y tendencias en cómo se perciben los riesgos psicosociales con base en los hallazgos, como lo indica Vargas y Londoño (2024) dejando de lado los algunos designios de la investigación organizacional, aquellos que implican el cambio del hombre por las maquinas.

Entre los hallazgos clave de la investigación se incluyen distintos niveles de agotamiento y cinismo entre los participantes, influenciados significativamente por el sector económico y la modalidad de teletrabajo. Entre los factores de riesgo psicosocial identificados se incluyen la intensidad de la carga de trabajo, la falta de apoyo social y las dificultades para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Esta investigación se presenta en la siguiente estructura: resumen, introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusión y referencias bibliográficas, dentro de las que se sustentan el análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales de los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo.

Marco teórico

La importancia de un entorno laboral saludable y seguro, se destaca por su impacto positivo en la sociedad al aumentar el rendimiento laboral, la salud y la motivación de los empleados. Además, existe la necesidad de mejorar la percepción sobre los riesgos psicosociales en Colombia. Según Pinzón et al. (2011) el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral se ven afectados por factores como el sentido de pertenencia y el tipo de contratación, especialmente en entornos hospitalarios y académicos, donde se observa una tendencia hacia trabajos mecanicistas y una pérdida de sensibilización debido a la alta demanda de pacientes y estudiantes. También se mencionan problemas como actitudes no éticas, estancamiento y comercialización de la investigación, además de una notable sobrecarga laboral en ambos grupos,

con la necesidad imperativa de trabajar más en períodos cada vez más cortos e intensos.

La percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, según Caicedo y Ordoñez (2024) se refiere a cómo las empresas pueden influir positiva o negativamente en la productividad de los empleados mediante el ambiente laboral que crean. Por lo tanto, se destaca la necesidad de que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas de los factores de riesgos psicosociales y asuman la responsabilidad de promover un entorno libre de estrés y enfermedades que afecten la salud de los trabajadores.

Dentro de los riesgos psicosociales se encuentra el Burnout, el cual según Osorio et al. (2024) presenta que Burnout en trabajadores domésticos desde una aproximación en materia de legislación y la evaluación cuantitativa, indicando que el síndrome se define como una manifestación de estrés crónico que afecta a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales. En el contexto colombiano, las leyes 1788 de 2016 y 1595 de 2012 promueven y protegen los derechos de los trabajadores domésticos, reconociendo la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas. Sin embargo, estos trabajadores enfrentan múltiples factores de riesgo en su jornada diaria que pueden desencadenar estrés, agotamiento emocional, fatiga y otras afecciones relacionadas. Su objetivo fue identificar la prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores domésticos de Colombia. Para ello, adoptó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo. Donde los resultados evidenciaron que, en la dimensión de realización personal, los indicadores del síndrome de burnout fueron bajos. Sin embargo, en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, los niveles se ubicaron en una categoría media, lo que indica una alta probabilidad de desarrollar el síndrome en el tiempo.

Dichos hallazgos resaltan la importancia de diseñar estrategias de prevención y acompañamiento dirigidas a los trabajadores domésticos, con el fin de mitigar los riesgos asociados al burnout y mejorar su bienestar emocional y laboral.

Con relación al Burnout y su relación terapéutica, Torres (2018) expone que los profesionales de la salud y la asistencia social enfrentan, en comparación con otros trabajadores, una serie de factores que los exponen constantemente a niveles elevados de estrés. Entre estas circunstancias se encuentran la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la baja remuneración, el riesgo de infecciones, los dilemas éticos, la insuficiencia de recursos, un ambiente

laboral desfavorable y la responsabilidad emocional de atender el sufrimiento ajeno. Estas condiciones incrementan el riesgo de desarrollar problemas físicos y psicosociales, entre los cuales destaca el síndrome de burnout. Este trastorno, incluye tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de baja realización personal. Es particularmente común entre profesionales que trabajan en estrecha relación con personas, como médicos, enfermeros, psicólogos y trabajadores sociales. El síndrome de burnout también se describe como una respuesta extrema y desadaptativa al estrés laboral crónico, caracterizada por sentimientos de fracaso profesional, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia los demás. Este fenómeno podría estar vinculado o ser consecuencia de la relación terapéutica entre los profesionales de la salud y sus pacientes, afectando potencialmente el logro de los objetivos terapéuticos. En este contexto, resulta relevante explorar y describir estrategias preventivas y correctivas que puedan aplicarse para mitigar estos riesgos.

El análisis de la literatura especializada resalta las afecciones psicológicas más comunes relacionadas con el estrés laboral y el síndrome de burnout. Estas no solo constituyen quejas recurrentes entre el personal asistencial y sanitario, sino que también pueden deteriorar capacidades fundamentales de la personalidad. Asimismo, se destacan fundamentos filosóficos que subrayan la importancia de que los profesionales reflexionen sobre la relación que mantienen consigo mismos, sus pacientes y, en menor medida, con sus colegas y compañeros de trabajo. Este proceso de autoconocimiento resulta esencial para el manejo adecuado de las relaciones terapéuticas. Además, se analiza el papel de las instituciones educativas y de salud en la prevención y manejo del estrés laboral y el burnout. Se evidencia que disciplinas como el psicoanálisis, la psicología y la psiquiatría incluyen en su formación advertencias tempranas para identificar y gestionar factores de riesgo inherentes a la relación terapéutica. Sin embargo, parece que profesionales de otras áreas, como fisioterapeutas, terapeutas del lenguaje y terapeutas ocupacionales, no reciben una formación similar. Esta carencia podría explicar la falta de una cultura de autocuidado psicológico a nivel individual, grupal y gremial, lo cual es crucial para prevenir y abordar posibles afecciones psicológicas relacionadas con la práctica terapéutica.

El documento se estructura en tres apartados principales. El primero aborda los riesgos psicosociales característicos de las profesiones relacionadas con la salud y la asistencia social. El segundo se enfoca en el rol del autoco-

nocimiento en la gestión efectiva de la relación terapéutica. Finalmente, el tercer apartado analiza la responsabilidad y el alcance de las instituciones educativas y de salud en el manejo preventivo y correctivo del estrés laboral y el síndrome de burnout.

La OIT define los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el ambiente laboral, el contenido del trabajo, la organización laboral y las características personales del trabajador, así como influencias externas que afectan la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Estas condiciones pueden provocar problemas de salud tanto físicos como mentales, justificando la implementación de herramientas de evaluación para mejorar la percepción y abordar estos riesgos en el entorno laboral (OIT, 2016, p. 3).

Según Martínez y Solarte (2017) la falta de conocimiento de algunas empresas respecto a los riesgos psicosociales laborales lleva a omitir responsabilidades importantes en la formación de los trabajadores. Se destaca la necesidad de reconocer estos riesgos mediante la sensibilización y capacitación de los empleados, integrando medidas preventivas que promuevan el autocuidado y la salud en el ámbito laboral. Además, se menciona en el Decreto 1443 de 2014 en Colombia, el cual establece disposiciones para implementar un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, moviéndose de simples programas hacia sistemas más integrados que mejoran la eficiencia administrativa y fomentan la promoción y prevención de la salud en los lugares de trabajo.

Existen dos definiciones clave de salud provenientes de organismos internacionales. Según la OMS en 1948, la salud se define como un estado completo de bienestar físico, mental y social, no limitándose simplemente a la ausencia de enfermedades. Por otro lado, el Convenio N.º 155 de la OIT de 1981 amplía esta definición al contexto laboral, incluyendo elementos físicos y mentales que afectan la salud y están relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Ambas perspectivas subrayan la importancia de un enfoque integral de la salud, tanto en la vida cotidiana como en el entorno laboral, para asegurar condiciones óptimas de bienestar y seguridad para los trabajadores (Hernaiz, 2021, p. 12).

El trabajo es crucial para la socialización de las personas y el desarrollo de un ambiente comunicativo y familiar. Según datos del Ministerio de Trabajo citados por Jiménez et al. (2017), en Colombia los factores de riesgos psicosociales son prominentes, ocupando el segundo lugar de exposición

después de los riesgos ergonómicos. Se destaca un aumento en los casos de acoso laboral y un incremento significativo en la identificación de trastornos mentales relacionados con el trabajo, como ansiedad y depresión. De tal modo, que se enfatiza la responsabilidad de las empresas como sistemas biopsicosociales que deben proteger y asegurar el bienestar de sus empleados, promoviendo un entorno seguro que favorezca el desarrollo y fortalecimiento de habilidades. La falta de mejoras en las condiciones laborales que reduzcan los riesgos para la salud mental y física puede tener consecuencias severas en la vida de los trabajadores.

Muchas organizaciones descuidan evaluar aspectos cruciales de seguridad en el trabajo, como los riesgos psicosociales, a menudo debido a la falta de conocimiento. En el contexto normativo colombiano, el no cumplir con la evaluación de riesgos psicosociales puede acarrear consecuencias legales según la Resolución 2404 de 2019. Esta normativa establece directrices claras para la identificación, evaluación y control de estos riesgos, obligando a las empresas a realizar evaluaciones periódicas y mantener registros actualizados. La frecuencia de estas evaluaciones depende del nivel de riesgo detectado, siendo anuales para riesgos altos y cada dos años para riesgos medios o bajos. (Mandomedio, 2022).

La importancia de la compensación psicológica en el bienestar laboral y mental de los colaboradores, según un estudio de Coronel y Loor (2022). Se identifican niveles de riesgo percibidos en diferentes dimensiones laborales, donde la falta de tratamiento justo y el apoyo insuficiente en situaciones difíciles son áreas de preocupación. Se subraya la necesidad de que los jefes y supervisores se comprometan activamente en la mitigación de riesgos psicosociales, promoviendo la participación en capacitaciones y talleres relacionados. Además, se recomienda realizar actividades continuas de sensibilización para concienciar a todos los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus repercusiones en la salud.

La necesidad de ampliar la investigación sobre riesgos psicosociales, particularmente en sectores comerciales, incorporando variables como ausentismo, rotación y satisfacción del cliente, permite un entendimiento más completo del riesgo para desarrollar estrategias efectivas. En la cual se enfatiza a la importancia de fortalecer la comunicación, sensibilización y percepción sobre riesgos psicosociales en toda la estructura organizacional. Además, se sugiere establecer medidas de rendimiento como la productividad y la ges-

tión de quejas y reclamos de los clientes para evaluar la efectividad de las acciones implementadas (Serrano, Vargas y Rueda, 2022, p. 70).

Para enfatizar la alta prevalencia de riesgos psicosociales entre los trabajadores en diversos entornos laborales. Se menciona la declaración de Osorio (2011), que subraya la importancia de que el Estado establezca leyes para abordar estos riesgos en el ámbito laboral. Se destaca la necesidad de acciones concretas a nivel organizacional para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial, que contribuyen al estrés laboral y afectan la salud de los trabajadores en Colombia.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores en Colombia, según Martínez y Solarte (2017). Se enfatiza la importancia de diagnosticar estos riesgos como lo indican Caicedo y Ordoñez (2024) quienes refieren que es establecer programas de vigilancia epidemiológica para prevenir accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, se menciona que los riesgos psicosociales pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental como estrés, ansiedad, depresión y trastornos relacionados, así como efectos físicos como problemas cardiovasculares, trastornos del sueño y fatiga crónica, según Neffa (2015). Se identifican los determinantes estructurales de estos riesgos, como las condiciones de empleo, la organización del trabajo y las relaciones sociales laborales, que influyen en el bienestar psíquico, mental, social e incluso físico de los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), dos millones de personas mueren cada año debido a accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Además, hay numerosos casos no fatales que causan ausentismo laboral y enfermedades ocupacionales, generando un impacto significativo en la salud y la productividad. Se destaca que un 8% de los trastornos depresivos globales están relacionados con riesgos laborales, subrayando la necesidad de abordar estos riesgos de manera integral para proteger la salud de los trabajadores y mitigar su impacto económico (Muñoz Rojas et al., 2018, p. 533).

La falta de percepción de los trabajadores hacia los riesgos psicosociales puede estar influenciada por diversos factores interrelacionados, según Rivas y Font (2021) el sobre involucramiento podría ser una explicación, donde los trabajadores continúan en empleos con desequilibrio entre esfuerzo y recompensa debido a su personalidad o patrones de comportamiento. Según el modelo de Siegrist, esta situación puede darse por dependencia en

un mercado laboral con pocas oportunidades, elección estratégica al considerar el trabajo como una inversión para futuras oportunidades, o sobre involucramiento, similar a una adicción al trabajo donde la persona no puede separarse del empleo debido a patrones de dependencia psicológica.

Según Neffa (2015), los trabajadores enfrentan la tarea de compensar errores y deficiencias en su trabajo según lo prescrito, y deben lidiar con riesgos y amenazas utilizando sus capacidades de adaptación y resistencia. Cuando los trabajadores perciben que no están preparados para enfrentar estos riesgos o experimentan miedo que podría impedirles realizar sus tareas, desarrollan estrategias individuales y colectivas propias de su oficio. Estas estrategias pueden incluir intentos de olvidar, no considerar o incluso negar la existencia de los riesgos laborales, como mecanismos para manejar la presión y mantener su remuneración dependiente del trabajo realizado.

Según el Banco Mundial (2016, Cómo se citó en Gómez y Calderón, 2017, p. 197), los problemas de salud mental representan una carga significativa a nivel global, siendo la depresión la principal causa de discapacidad que afecta a 350 millones de personas. Estos trastornos mentales continúan siendo estigmatizados y subestimados, a pesar de su impacto social considerable, exacerbado por la migración forzada y los conflictos mundiales. Tanto el Banco Mundial como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han intensificado sus esfuerzos para abordar esta crisis, colocando la salud mental como una prioridad en sus agendas globales de desarrollo. Han promovido eventos para involucrar a ministros de finanzas, instituciones multilaterales y bilaterales, empresas, innovadores tecnológicos y la sociedad civil en inversiones destinadas a la salud mental y el apoyo psicosocial, destacando los beneficios esperados en términos de salud, sociales y económicos.

Según una encuesta de la EU-OSHA en Europa, aproximadamente la mitad de los trabajadores percibe el estrés como un problema frecuente en el lugar de trabajo. Las causas principales identificadas por los trabajadores incluyen la reorganización laboral, la inseguridad en el empleo, largas horas de trabajo, así como el acoso y la violencia laboral (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016).

El interés de abordar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, especialmente entre los conductores, quienes enfrentan significativos desafíos debido a su extenso tiempo en el trabajo. Se enfatiza la necesidad de recomendaciones que mejoren la interacción entre la familia y el trabajo, como

la capacitación en habilidades personales para resolver conflictos y fortalecer relaciones tanto en el ámbito laboral como familiar. Además, se sugiere fomentar actividades recreativas y momentos de unión familiar para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la relación entre estos dos ámbitos. Estas acciones podrían beneficiar a los conductores, quienes experimentan largas jornadas laborales y limitados días de descanso (Suarez, Gómez, y Quiroga, 2023, p. 49).

La reducción de la afectación generada en los colaboradores por la exposición a los factores de riesgo psicosociales es uno de los propósitos de la satisfacción laboral como lo indican Ordoñez y Caicedo (2020), los aspectos intrínsecos y extrínsecos son de suma importancia para comprender el impacto que genera la satisfacción laboral en el clima organizacional propósitos claves en la salud de los trabajadores, fines específicos de la psicología organizacional.

Después de revisar el marco teórico relacionado con el análisis de la percepción sobre los riesgos psicosociales entre los estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, se destaca la complejidad y la relevancia de esta problemática, que impacta los entornos laborales de varias empresas en Colombia.

Metodología

La investigación es de tipo mixto, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es la que implica en combinar métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar, analizar e integrar datos con el objetivo de obtener inferencias comprehensivas (metainferencias) y un mayor entendimiento del fenómeno estudiado. Se centra en la percepción sobre los riesgos psicosociales entre estudiantes colaboradores de la especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo en diversas áreas de Colombia. El estudio busca explorar cómo esta percepción, o la falta de ella, afecta la salud y el bienestar e identificando barreras y desafíos de riesgos psicosociales en el entorno laboral colombiano.

Chen (2006, citado en Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 612) define la investigación mixta como la integración sistemática de métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio para obtener una comprensión más completa del fenómeno. Esta integración puede mantener las estructuras y procedimientos originales de ambos enfoques (forma pura de métodos mix-

tos) o adaptar, alterar o sintetizar estos métodos para abordar los objetivos de investigación y manejar los costos del estudio (forma modificada de métodos mixtos).

El diseño metodológico elegido es fenomenológico, como se menciona en Salas y Pérez (2016, p. 493), que busca explorar, describir y comprender las experiencias individuales relacionadas con un fenómeno específico. Utiliza el método comparativo constante para analizar la información recogida a través del cuestionario Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) y la observación directa, identificando patrones y elementos comunes en las vivencias de los participantes.

Participantes

Los participantes del estudio son estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, provenientes de diversos sectores económicos. Según el Decreto 2663 (1950), el trabajo se define como toda actividad humana ejecutada conscientemente bajo un contrato de trabajo, independientemente de su naturaleza o duración. Estos estudiantes representan diferentes etapas de desarrollo en sus carreras laborales y han sido seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia. Se les aplica un cuestionario validado para analizar su percepción sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Técnicas e instrumentos

El estudio utilizará el cuestionario *Escala Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS), acompañado de la escala de Likert, para investigar el entorno laboral y evaluar el síndrome de Burnout o desgaste ocupacional. Desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, este cuestionario fue inicialmente diseñado para trabajadores de servicios humanos en San Francisco, pero se ha adaptado para evaluar diversas ocupaciones,

incluyendo el campo educativo. La herramienta consta de 15 ítems con respuestas tipo Likert de 7 niveles y se divide en tres subescalas que evalúan el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional (Christina Maslach, 2016).

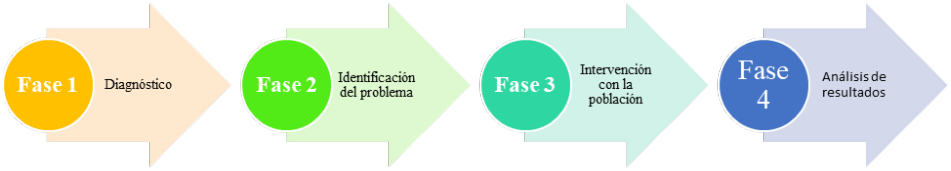
Es así, que por medio del análisis de la tabla de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach reveló un valor de 0,75981556 para el cuestionario Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS), indicando una alta confiabilidad en las respuestas obtenidas. Estos resultados refuerzan la

validez y consistencia del cuestionario, proporcionando mayor confianza en la precisión de los resultados del estudio.

Fases del trabajo de campo

Se presenta un análisis detallado del proceso de investigación centrado en la percepción de riesgos psicosociales entre estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo. Se destaca la importancia de abordar la falta de percepción y conocimiento sobre estos riesgos en diversas áreas laborales en Colombia. La investigación se fundamenta en la influencia de las interpretaciones personales de los trabajadores sobre las situaciones laborales, según Duque, Azuero y García (2014) (Cómo se citó en Parra y Vargas, 2016, p. 10). El proyecto se estructura en cuatro fases, las cuales se pueden observar en la Figura 9.1.

Figura 9.1. *Fases del procedimiento*



Nota. Esta figura muestra las fases en la que se llevó a cabo dicho procedimiento con los colaboradores de la especialización.

Fase 1: Se enfoca en investigar cómo la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales afecta la salud y el bienestar de los estudiantes colaboradores. Se busca identificar las barreras y desafíos a través de la interacción con colaboradores que laboran en distintos sectores en Colombia, con el objetivo de comprender mejor este fenómeno y sus implicaciones para diseñar estrategias adecuadas.

Fase 2: Se evaluó la situación actual de la preocupación por los riesgos psicosociales entre los colaboradores de la especialización en gestión psicosocial en contextos de trabajo. Se estableció una visión deseada para los colaboradores y se seleccionó un cuestionario específico con el propósito de mejorar su percepción sobre estos riesgos.

Fase 3: Los estudiantes colaboradores ofrecieron información valiosa que enriqueció la investigación, para mejorar la percepción de los riesgos psicosociales.

Fase 4: La intervención en la comunidad estudiantil de colaboradores produjo resultados efectivos y concretos al abordar la percepción sobre los riesgos psicosociales. Esta intervención fue efectiva en resaltar y mejorar la comprensión de estos riesgos, generando información específica para mejorar la percepción de los riesgos psicosociales en el contexto laboral colombiano.

Resultados

Resultado de la caracterización sociodemográfica

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la investigación en donde incluye la caracterización sociodemográfica de los participantes y el uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). Este cuestionario evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. La clasificación sociodemográfica se realizó como parte del análisis para extraer los resultados del estudio, el cual se centró en explorar la "relación entre la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud y el bienestar de los estudiantes colaboradores".

La Tabla 9.1 presenta la información relacionada con la caracterización de los colaboradores que en común tienen el hecho de ser estudiantes de un programa académico.

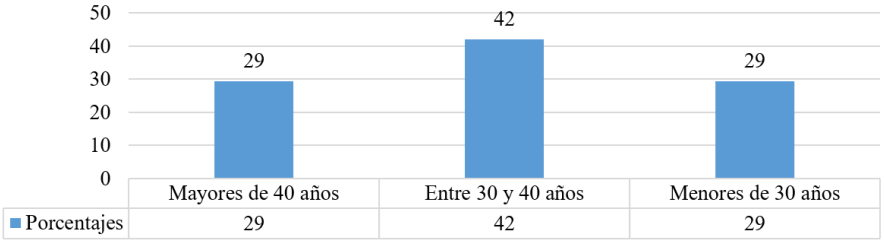
Tabla 9.1. *Ficha Sociodemográfica*

Ficha Sociodemográfica																				
Participantes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total	%
Edad	Mayores de 40 años	1			1							1					1	1	5	29
	Entre 30 y 40 años		1	1				1	1					1	1	1			7	42
	Menores de 30 años					1	1			1	1		1						5	29
Total de participantes																			17	
Género	Femenino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	16	94
	Masculino																1		1	6
Total de participantes																			17	
Área de Trabajo	Administrativa	1	1	1	1			1	1	1		1	1	1		1		1	12	71
	Operativa					1	1				1				1		1		5	29
Total de participantes																			17	
Tiempo de Trabajo	Más de 60 horas semanales				1	1													2	12
	Entre 40 y 60 horas semanales	1	1					1	1	1		1		1	1	1	1	1	11	65
	Menos de 40 horas semanales			1			1				1		1						4	23
Total de participantes																			17	

Nota. Tabla Sociodemográfica de los colaboradores de participantes en la investigación. Elaboración propia a partir de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Asimismo, dentro de la categorización sociodemográfica construida por Maslach podemos evidenciar las distribuciones porcentuales de las categorías de edad, género, área de trabajo y tiempo de trabajo. En la Figura 9.2 se aprecia la distribución porcentual por edad de los participantes integrantes del estudio realizado.

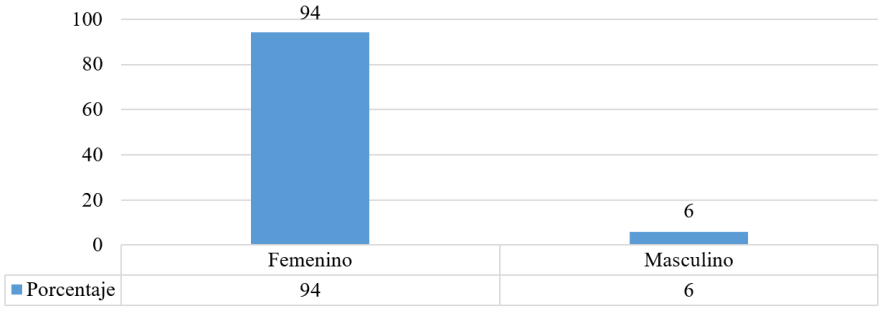
Figura 9.2. *Rango de Edad*



Nota. La figura presenta que el rango donde se presenta mayor concentración de integrantes es en el intervalo de entre 30 a 40 años.

En la Figura 9.3 se aprecia la distribución porcentual por género de los integrantes.

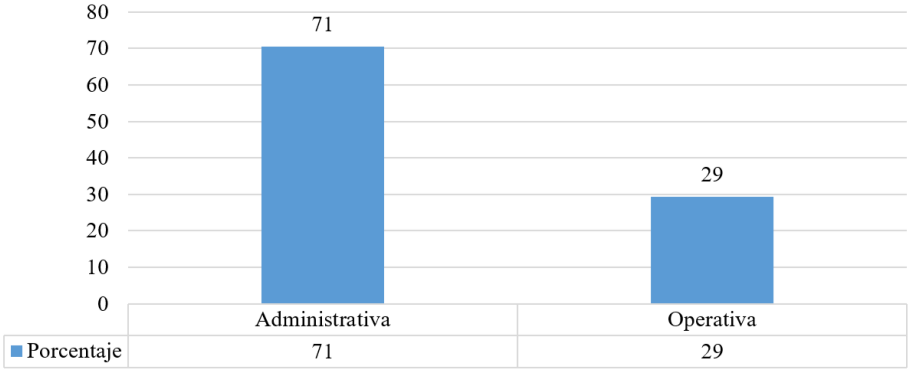
Figura 9.3. *Clasificación por Género*



Nota. La figura evidencia que, dentro de los integrantes del estudio, la mayor proporción porcentual corresponde al género femenino.

En la Figura 9.4 se distribuye porcentualmente los integrantes por área de trabajo.

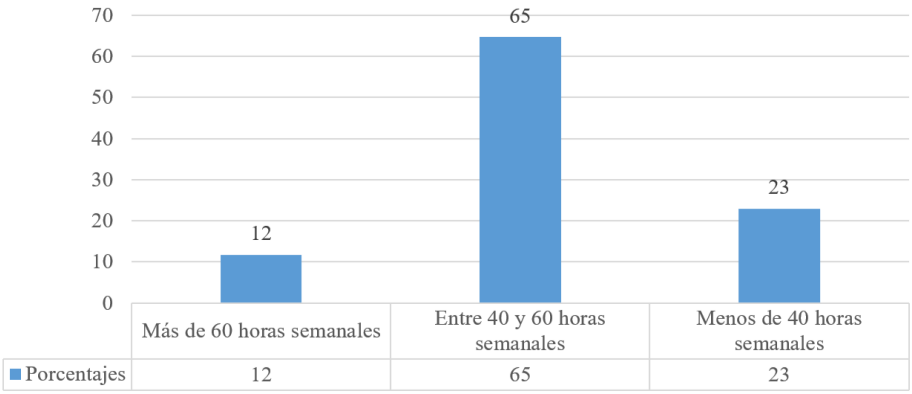
Figura 9.4. *Área de Trabajo*



Nota. La figura evidencia que la mayor proporción porcentual de integrante, se desempeñan o trabajan en áreas de función administrativa

En la Figura 9.5 en la correspondiente a la categoría tiempo de trabajo es la que permite comprender la falta de percepción sobre los riesgos psicosociales que tienen los colaboradores.

Figura 9.5. *Tiempo de Trabajo*



Nota. La figura presenta que la falta de percepción de los colaboradores sobre los riesgos psicosociales a los cuales podrían estar expuestos deriva del tiempo de trabajo.

En el estudio, se observó que el 65% de los participantes trabajan entre 40 y 60 horas semanales, lo cual representa a 11 colaboradores. Además, el 23% trabaja menos de 40 horas (4 colaboradores) y el 12% trabaja más de 60 horas (2 participantes). Estos resultados sugieren que algunos colaboradores expe-

rimentan inadaptación, tensión e incluso estrés en sus trabajos, lo cual tiene un impacto significativo en su salud física y psicológica. El exceso de trabajo y los horarios prolongados pueden ser perjudiciales para el bienestar general de los estudiantes colaboradores, afectando su percepción de los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

Resultado del instrumento Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) a estudiantes colaboradores de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, llamados también integrantes. Se enfoca en las tres subescalas del cuestionario, que evalúan agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Estas subescalas fueron analizadas para identificar las principales barreras y desafíos que enfrentan los estudiantes colaboradores en relación con el agotamiento y el cinismo en su entorno laboral. En la Tabla 9.2 se presentan las subescalas evaluadas a través del cuestionario.

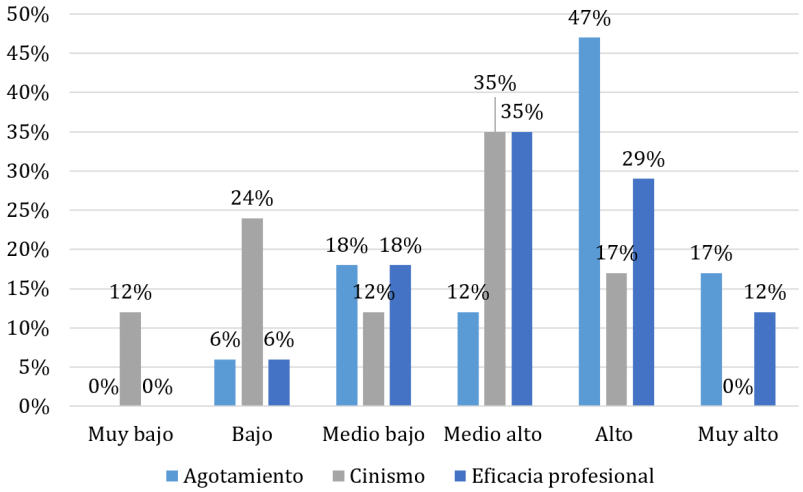
Tabla 9.2. *Valoración de subescalas del* MBI-GS

	Agotamiento		**Cinismo**		**Eficacia profesional**	
Muy bajo	de 0 a 1	0	0	2	de 1 a 15	0
Bajo	de 2 a 6	1	de 1 a 2	4	de 16 a 22	1
Medio bajo	de 7 a 10	3	de 3 a 4	2	de 23 a 27	3
Medio alto	de 11 a 14	2	de 5 a 9	6	de 28 a 30	6
Alto	de 15 a 22	8	de 10 a 16	3	de 31 a 34	5
Muy alto	de 23 a 30	3	de 17 a 24	0	de 35 a 36	2
	Total	17	**Total**	17	**Total**	17

Nota. Tabla de valoración del cuestionario de Maslach Burnout aplicado a los colaboradores de la investigación.

En la Figura 9.6 se representa la distribución porcentual de las subescalas evaluadas.

Figura 9.6. *Subescalas del Cuestionario de Maslach Burnout*



Nota. La figura presenta las subescalas del cuestionario de Maslach Burnout evidencia los resultados porcentuales que se evaluaron a los colaboradores de la investigación.

Los resultados de la subescala de agotamiento del síndrome de Burnout entre estudiantes colaboradores. Se encontró que el 47% está en un nivel alto de agotamiento, indicando signos iniciales de Burnout debido al agotamiento emocional y físico por las demandas laborales. Además, un 17% muestra un nivel muy alto de agotamiento, sugiriendo un deterioro más avanzado en su bienestar laboral. Otros porcentajes incluyen un 12% en nivel medio alto, un 18% en nivel medio bajo y un 6% con agotamiento bajo.

En la subescala de cinismo del síndrome de Burnout entre estudiantes colaboradores. Se reveló que el 17% muestra un nivel alto de cinismo, indicando posibles signos de Burnout caracterizados por actitudes de frialdad, distanciamiento, irritabilidad y falta de motivación hacia el trabajo. Además, un 35% está en nivel medio alto de cinismo, mientras que un 12% tiene un nivel medio bajo. Un 24% muestra un cinismo bajo y un 12% tiene un nivel muy bajo de cinismo en su entorno laboral.

Por último, en la subescala de eficacia profesional del síndrome de Burnout entre colaboradores. Se encontró que el 6% tiene un nivel bajo de eficacia profesional, lo cual sugiere signos de Burnout, caracterizado por sentimientos de incompetencia, autoconcepto negativo y bajo rendimiento laboral. En contraste, el 18% tiene un nivel medio bajo, el 35% un nivel medio

alto, el 29% un nivel alto y el 12% un nivel muy alto de eficacia profesional, indicando que estos colaboradores no muestran signos significativos de Burnout en esta dimensión.

En resumen, el análisis revela que existen importantes barreras y desafíos para los estudiantes colaboradores relacionados con el agotamiento, el cinismo y la eficacia profesional. Estos factores los llevan a mostrar indicios de Burnout, manifestados en baja autoestima, irritabilidad, angustia, desesperación, sentimientos de incompetencia laboral, así como conductas de aislamiento y apatía en el trabajo. Estos elementos contribuyen negativamente a su bienestar físico y emocional.

Recomendaciones para mejorar la gestión de riesgos psicosociales laborales

Para mejorar la percepción sobre los riesgos psicosociales en el trabajo en Colombia, es necesario establecer acciones específicas dentro de las organizaciones. Una de ellas es el desarrollo de programas de sensibilización que incluyan talleres y sesiones informativas con el objetivo de informar a los empleados sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud. A través de estas actividades, los trabajadores pueden identificar fuentes de estrés y aprender técnicas básicas para su manejo.

También es importante incluir políticas de reconocimiento y recompensas por logros. Estas deben complementarse con medidas que permitan ajustar las condiciones laborales a las necesidades individuales, como esquemas de trabajo flexible. Estas acciones fortalecen el compromiso del trabajador y reducen la sobrecarga.

Se recomienda aplicar evaluaciones periódicas del entorno laboral. Instrumentos como el Maslach Burnout Inventory (MBI) pueden ayudar a identificar factores de riesgo. A la par, se deben establecer mecanismos de retroalimentación anónimos para recoger opiniones y sugerencias por parte de los trabajadores.

La formación en gestión del estrés es otra acción necesaria. Las capacitaciones deben incluir técnicas prácticas, como ejercicios de respiración, atención plena y pausas estructuradas durante la jornada. Estas herramientas deben estar disponibles para todos los niveles de la organización.

También se debe brindar acceso a apoyo psicológico. Esto puede lograrse mediante programas de asistencia al empleado que ofrezcan espacios de escucha, orientación profesional y recursos específicos en momentos de crisis. Estos servicios fortalecen la respuesta institucional frente a situaciones de tensión.

Además, es clave fortalecer el liderazgo organizacional. Los responsables de equipos deben recibir formación en comunicación directa, resolución de conflictos y atención a señales de malestar. Este enfoque favorece un ambiente de trabajo basado en el respeto y la claridad.

Por último, se sugiere integrar la salud mental en las estrategias institucionales. Para esto, se pueden organizar campañas que informen sobre la importancia del cuidado psicológico y fomenten el uso de los servicios disponibles. La salud mental debe ocupar un lugar definido en los planes de salud ocupacional.

Discusión

Basado en los resultados presentados, se observa una situación preocupante respecto al trabajo excesivo y las dimensiones del síndrome de Burnout en los estudiantes colaboradores. El 65% de ellos reporta trabajar entre 40 y 60 horas a la semana, lo cual indica una sobrecarga laboral. Esta condición puede generar inadaptación y estrés, con efectos sobre la salud física y mental. La evidencia respalda la relación entre jornadas extensas y deterioro del bienestar.

En cuanto al Burnout, la subescala de agotamiento muestra que el 47% de los colaboradores presenta niveles altos, y un 17% niveles muy altos. Esto refleja un riesgo considerable de desgaste emocional, con posibles consecuencias sobre la motivación y el rendimiento. La subescala de cinismo refuerza esta tendencia: un 17% manifiesta actitudes negativas hacia su trabajo, lo cual puede agravar el agotamiento y reducir la implicación con las tareas.

A pesar de estos indicadores, la subescala de eficacia profesional aporta un matiz diferente. La mayoría de los colaboradores se ubica en niveles medios a altos, lo que indica que muchos aún se perciben capaces y funcionales en su desempeño. Esta percepción de eficacia puede actuar como un factor protector frente al desgaste, aunque no anula los efectos del agotamiento y el cinismo.

Estos resultados evidencian la necesidad de actuar sobre las condiciones laborales de los estudiantes colaboradores. Es importante diseñar estrategias que regulen la carga de trabajo y que incluyan acciones para prevenir el agotamiento. También se requiere fortalecer la cultura institucional con enfoque en salud psicológica, garantizando espacios de apoyo y herramientas para afrontar el estrés. Estas medidas pueden contribuir a preservar la eficacia profesional y reducir el impacto negativo de los riesgos psicosociales.

Conclusiones

Los resultados de la investigación muestran que una parte importante de los estudiantes colaboradores enfrenta niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, lo que señala una alta prevalencia del síndrome de Burnout en este grupo. Estos datos ponen en evidencia los riesgos psicosociales presentes en su entorno laboral, con efectos negativos sobre la salud física y el bienestar psicológico. La falta de interacción social y el aislamiento, frecuentes en contextos de trabajo remoto, aparecen como factores que agravan el agotamiento emocional y la actitud cínica hacia las tareas y los compañeros, en línea con las teorías de Maslach y Jackson.

La dificultad para separar los espacios laborales y personales, sobre todo en quienes trabajan desde casa, intensifica esta situación. Esta condición reduce el sentido de comunidad y debilita el apoyo social, lo que aumenta la carga emocional y la desconexión afectiva con el trabajo. Frente a este escenario, se hace necesaria la formulación de estrategias que fortalezcan la salud psicosocial de los colaboradores, enfocadas en el equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales. Incluir programas de manejo del estrés, desarrollo de resiliencia y políticas de trabajo flexible puede contribuir a reducir los efectos del agotamiento y crear condiciones laborales más sostenibles.

También se evidenció una baja percepción de realización personal en algunos colaboradores, asociada con la ausencia de reconocimiento y el escaso sentido de logro en sus funciones. Este hallazgo refuerza la necesidad de establecer iniciativas que promuevan la motivación, como programas de reconocimiento, espacios de participación y oportunidades de crecimiento profesional. Estas acciones pueden mejorar la autoestima laboral y consolidar un vínculo más positivo con el trabajo.

La investigación llevó además a una revisión conceptual del rol de los especialistas en gestión psicosocial. Se plantea la necesidad de diseñar inter-

venciones formativas orientadas al manejo del estrés, el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento y la adaptación de condiciones que favorezcan un mejor ajuste entre vida laboral y vida personal. Esta perspectiva amplia la función tradicional de estos profesionales e impulsa un enfoque más proactivo y preventivo frente a los riesgos psicosociales en el contexto laboral de los estudiantes colaboradores.

Referencias

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Bilbao: Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Obtenido de https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en asesores de ventas. (2022). Sociedad, Cultura Y Creatividad, 1(1), 64-71. https://doi.org/10.15765/wpscc.v1i1.3542

Caicedo, A. M. G., y Ordoñez, C. C. O. (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico. European Public y Social Innovation Review, 9, 1-20. DOI: https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928

Caicedo, A. M. G., y 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. https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n10-065

Christina Maslach. (2016, Abril 11). Estadisticando. Obtenido de Estadisticando: https://estadisticando.blogspot.com/2016/04/escala-maslach-burnout-inventory-mbi.html

Coronel, T. C. C., y Loor, K. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Revista Científica Ciencia y Tecnología, 22(36). DOI: https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544

Colombia. Presidencia de la República. (1950). Decreto 2663. Agosto 05. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. Diario Oficial No. 27.407

Garrido Pinzón, Johanna, Blanch Ribas, Josep María, Uribe-Rodríguez, Ana Fernanda, Flórez Acevedo, Johana, & Pedrozo Sánchez, Magda Carolina. (2011). El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial:: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. Psicología desde el Caribe, (28), 166-196. Retrieved July 31, 2026, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2011000200008&lng=en&tlng=es.

Vélez, M. A. G., & Calderón, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. Katharsis: Revista de Ciencias Sociales, (23), 177-201. DOI: https://doi.org/10.25057/25005731.871

Hernaiz, E. S. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista de Derecho, 7-26. DOI: https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1

Jiménez, C. A., Orozco, M. M., & Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica, 20(1), 23-32.

Mandomedio. (2022). Obtenido de Mandomedio: https://mandomedio.com/colombia/blog/articulos-blog/riesgo-psicosocial-que-pasa-si-se- incumple/

Polanco-Martínez, A. L., & García-Solarte, M. (2017). A conceptual review of psychosocial, labor risk factors and some instruments for measuring these factors in Colombia. DOI: https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett y R. J. Wood (Eds.), Evaluating stress: A book of resources (pp. 191–218). Scarecrow Education.

Muñoz Rojas, Delvis, Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21(40), 532-544. https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Nacional

de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. URI http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Obtenido de: https://www. Who. int/occupational_health/publications/pw3spf.

Ordoñez, C. C. O., y Caicedo, A. M. G. (2020). Utilización de método para determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la institución de salud nivel I en Guadalajara de Buga-Colombia para el año 2019. In Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar (p. 41). Seguridad y Bienestar Laboral SL. ISBN 978-84-09-16021-1

Osorio Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated) (Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). CES Salud Pública, 2(1), 74–79. Recuperado a partir de https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1450

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

Parra Alvarado, Y. M., & Vargas Quintero, V. M. (2016). Percepción de riesgo psicosocial en los trabajadores del nuevo modelo de atención de la corporación nuestra IPS en la ciudad de Bogotá, año 2016.

Porras Bravo, L. (2024). Empleabilidad: Inserción, Condiciones Laborales y Empleadores de los Profesionales en Trabajo Social de Cali y el Valle del Cauca en los últimos 10 años. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca. (pp. 45-67). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali. Doi: https://doi.org/10.35985/9786287604964.2

Rivas, J. G., y Font, J. L. (2021). Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosociales en el trabajo: identificación, análisis y prevención. México: CISS: CIESS: CAJS: CAPRT.

Enríquez Salas, P., & Argota Pérez, G. (2016). Descripción interpretativa para la elaboración del perfil de tesis de investigación científica con enfoque cualimétrico (mixto). https://hdl.handle.net/20.500.12727/3907

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. ISBN 978-1-4562-6096-5

Suarez Santamaría, M, Gómez Vera, J y Quiroga Nova, S. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales intra, extralaboral y de estrés en los trabajadores de una organización en Santander. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bucaramanga. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12494/52095

Torres Campuzano, J. M. (2018). Correlación entre Síndrome de Burnout y relación terapéutica en profesionales de ayuda. En: Rosero Pérez, M. y Javier Ordóñez, E. (comp.). Experiencias significativas en la psicología de hoy. Clínica, educación y ciudad. (pp. 37-55). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. DOI: https://doi.org/10.35985/9789585522343.2

Vargas-García. L. M.; Londoño-Cardozo. J.(2024). Reconstrucciones racionales sobre la organización. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. ISBN (Digital): 978-628-7770-00-3