Gestión del cambio para la Sostenibilidad Socioeconómica de las Naciones

Osorio, C. (2025). Factores de riesgo psicosocial "intralaboral" en pescadores artesanales: estudio en providencia, San Andrés y Chocó. En Chirinos, Y., Rojas, D y Barbera, R. (2025). (Eds.), *Gestión del cambio para la sostenibilidad socioeconómica de las Naciones.* Fondo Editorial Servando Garcés. DOI: https://doi.org/10.47212/gestiondelcambiosostenibilidad2025

Capítulo IV

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL "INTRALABORAL" EN PESCADORES ARTESANALES: ESTUDIO EN PROVIDENCIA, SAN ANDRES Y CHOCÓ

"INTRA-WORK" PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN ARTISANAL FISHERMEN: STUDY IN PROVIDENCIA, SAN ANDRES AND CHOCÓ

Cristian Camilo Osorio Ordoñez

Magister en Prevención de Riesgos Laborales, Profesional en Salud Ocupacional, Psicólogo, Tecnólogo en Salud Ocupacional, Tecnólogo SISOMA-HSE, Docente, Corporación Universitaria de Asturias, Correo electrónico: cristian.osorio@asturias.edu.co; ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3812-0713

Objetivo de la investigación

Analizar las condiciones intralaborales en dos regiones de Colombia, Chocó y San Andrés/Providencia.

Descripción del contexto

En los últimos años, la salud mental en el entorno laboral ha cobrado una importancia creciente debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que el trabajo puede ser una fuente de salud y bienestar (Osorio-Ordoñez et al, 2024) cuando se desarrollan condiciones adecuadas, pero también puede representar un factor de riesgo significativo cuando las condiciones laborales no son óptimas (OMS, 2010).

Dentro de los factores que afectan la salud mental de los trabajadores, los riesgos psicosociales han sido objeto de numerosos estudios (Gil, et al, 2023), especialmente aquellos relacionados con las condiciones intralaborales. Las condiciones intralaborales se refieren a las características del trabajo y su organización que influyen directamente en el bienestar de los trabajadores. Estas condiciones incluyen factores como la carga de trabajo, el nivel de autonomía, el liderazgo y el reconocimiento dentro de la organización. Un ambiente laboral adverso puede generar altos niveles de estrés, insatisfacción laboral y, en casos extremos, contribuir al desarrollo del síndrome de burnout y otros trastornos de salud mental (Ordoñez, 2021; Osorio,

2023). Diferentes modelos teóricos han abordado la relación entre el entorno de trabajo y la salud de los empleados. Entre ellos, el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek (1979) (Caicedo y Ordoñez, 2024) y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996) han sido fundamentales para entender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar psicológico.

En el contexto latinoamericano, donde las condiciones laborales pueden estar influenciadas por factores socioeconómicos y estructurales, el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo cobra especial relevancia. La precariedad laboral, la inestabilidad económica y la falta de políticas de bienestar organizacional pueden potenciar los efectos negativos de un entorno laboral desfavorable (Osorio et al, 2024). El estudio se centra en cuatro dominios fundamentales de las condiciones intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensas. Estos dominios han sido ampliamente estudiados en la literatura científica como factores clave en la generación de estrés laboral y otros problemas de salud ocupacional (Ministerio de trabajo, 2010). A partir de este análisis, se busca proporcionar información basada en evidencia que pueda ser utilizada por empleadores, sindicatos y entidades gubernamentales para la formulación de políticas y estrategias orientadas a la reducción del impacto negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo. En este sentido, el presente estudio busca analizar las condiciones intralaborales en dos regiones de Colombia, Chocó y San Andrés/Providencia.

Revisión de la literatura

El concepto de riesgos psicosociales en el trabajo ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas, dado su impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daño psicológico, físico o social en los trabajadores (OIT, 2016). Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales incluyen factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, las relaciones interpersonales conflictivas, la inseguridad laboral y la inadecuada conciliación entre la vida laboral y personal. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) también destaca que estos factores no solo afectan la salud de los trabajadores, sino que impactan la productividad de las empresas y la sostenibilidad del mercado laboral.

Modelos Teóricos sobre Riesgos Psicosociales: Diversos modelos teóricos han intentado explicar cómo las condiciones laborales pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. Entre los modelos más

relevantes se encuentran el Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979), el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo -Recompensa (Siegrist, 1996) y el Modelo de Factores Psicosociales de Cox y Griffiths (1995).

- Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979): Este modelo plantea que el estrés laboral se origina a partir de la interacción entre las demandas del trabajo y el control que el trabajador tiene sobre su labor (Trabajo pasivo; Trabajo relajado; Trabajo activo; Trabajo de alta tensión).
- Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996): Siegrist argumenta que el estrés laboral se produce cuando hay un desequilibrio entre los esfuerzos que realiza un trabajador y las recompensas que recibe a cambio. Monetarias; Socioemocionales; Oportunidades de desarrollo.

Cuando los esfuerzos superan las recompensas, se genera insatisfacción laboral y un riesgo aumentado de problemas de salud mental, incluyendo el síndrome de burnout (Ordoñez y Palacios, 2024).

- Modelo de Factores Psicosociales de Cox y Griffiths: Este modelo identifica diferentes factores organizacionales que pueden afectar la salud de los trabajadores, clasificándolos en tres dimensiones principales: Demandas del trabajo; Recursos y apoyo; Contexto organizacional.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: El riesgo psicosocial intralaboral se refiere a aquellos factores dentro del entorno de trabajo que pueden generar efectos adversos en la salud mental de los trabajadores. En este estudio, se analizaron cuatro dimensiones principales: Demandas del Trabajo: Las demandas del trabajo incluyen la carga física, mental y emocional que enfrenta un trabajador. De acuerdo con la teoría de Karasek, una alta carga de trabajo combinada con un bajo control genera una situación de estrés crónico.

En sectores como la pesca y la agricultura, donde las jornadas son largas y las condiciones laborales pueden ser exigentes, las demandas del trabajo tienden a ser significativamente altas; Control sobre el Trabajo: El control laboral se refiere a la autonomía y la capacidad de decisión que tiene un trabajador sobre sus tareas. Un bajo nivel de control está asociado con mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral (Gil et al, 2023); Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo: El liderazgo ineficaz y los conflictos interpersonales en el entorno laboral pueden aumentar los niveles de estrés y afectar el bienestar emocional de los trabajadores. Un liderazgo deficiente, caracterizado por falta de comunicación, autoritarismo y poca retroalimentación, puede incrementar la insatisfacción laboral y afectar el desempeño del equipo (Bass, 1990); Recompensas y Reconocimiento: Las recompensas en el trabajo incluyen factores económicos y

emocionales que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo. De acuerdo con Siegrist (1996), cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas, el riesgo de estrés laboral y agotamiento aumenta.

Estudios previos han demostrado que los riesgos psicosociales intralaborales están fuertemente relacionados con la salud mental de los trabajadores. Una investigación de Bakker y Demerouti (2017) sobre el modelo de demandas y recursos laborales encontró que los trabajadores expuestos a altas exigencias y bajos recursos tienen un mayor riesgo de desarrollar agotamiento emocional y desmotivación. En América Latina, investigaciones han señalado que los sectores con condiciones laborales precarias, como la pesca y la agricultura, presentan un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral. Un estudio realizado en Brasil por O'Neill y Osorio (2024) encontró que los pescadores enfrentan niveles de estrés debido a las largas jornadas laborales y la falta de seguridad en el empleo (Bravo et al, 2024). En Colombia, la legislación sobre riesgos psicosociales ha avanzado con la Resolución 2646 de 2008, que establece la necesidad de evaluar y mitigar los riesgos psicosociales en las organizaciones. Sin embargo, estudios recientes han mostrado que su implementación es aún limitada, especialmente en regiones con menor acceso a recursos y menor fiscalización laboral (Ministerio del Trabajo, 2022).

Importancia de la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales Intralaborales: La prevención de los riesgos psicosociales es fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones. Diferentes estrategias han sido propuestas en la literatura, incluyendo: Intervenciones organizacionales; Programas de bienestar laboral; Evaluación continua del riesgo psicosocial.

Metodología

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo que articula la estructura de un aspecto de la realidad social desde el principio de explicación causal, fundamentado en los presupuestos del positivismo, desde donde se concibe el problema social bajo una perspectiva científica positiva sustentados en la observación empírica de los fenómeno (Nieves et al., 2023), con un nivel de análisis descriptivo, con el objetivo de caracterizar las condiciones intralaborales de los trabajadores de Chocó y San Andrés/Providencia y establecer relaciones entre las distintas dimensiones del riesgo psicosocial intralaboral. Se utilizó un diseño transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por trabajadores de distintos sectores productivos en las regiones de Chocó y San Andrés/Providencia. Se seleccionó una muestra de 57 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado el

acceso a los participantes y la viabilidad logística del estudio. La distribución por género incluyó 50 hombres y 7 mujeres, lo que refleja la predominancia masculina en los sectores evaluados, como la pesca y actividades relacionadas con el trabajo marítimo.

Para la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral se empleó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia (Ministerio de trabajo, 2010). El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de la batería de evaluación en espacios designados dentro de los lugares de trabajo, garantizando condiciones adecuadas de privacidad y confidencialidad. Se brindó una explicación detallada sobre el propósito del estudio y se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. La aplicación del instrumento se realizó de manera individual, con un tiempo estimado de 40 a 50 minutos por participante. Para minimizar sesgos, se aseguraron condiciones homogéneas en la aplicación y se estableció un protocolo de supervisión para aclarar posibles dudas sin influir en las respuestas. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa de batería de riesgos psicosociales del ministerio de protección social (fondo de riesgos laborales) específicamente del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B. Se llevaron a cabo análisis descriptivos para determinar la distribución de niveles de riesgo psicosocial en cada dominio y dimensión evaluada. Se calcularon medidas de tendencia central y dispersión para caracterizar la muestra y establecer comparaciones entre las regiones evaluadas. Además, se aplicaron pruebas estadísticas para analizar diferencias significativas entre los niveles de riesgo en las dos regiones y establecer correlaciones entre las dimensiones intralaborales y el estrés percibido por los trabajadores.

Hallazgos

El análisis se centra en la distribución de riesgos psicosociales intralaborales, la distribución por género, y las características sociodemográficas de los individuos, con comparaciones por región geográfica.

Distribución de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Se clasificó a los 57 individuos según su nivel de riesgo psicosocial intralaboral, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral

Nivel de Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo bajo	15	26.3%
Riesgo medio	20	35.1%
Riesgo alto	15	26.3%
Riesgo muy alto	7	12.3%

Fuente: elaboración propia (2025).

La mayoría de los individuos (35.1%) se encuentran en un nivel de riesgo medio, lo que indica que están expuestos a condiciones laborales que pueden afectar su bienestar psicosocial. Un 26.3% de los individuos presenta un riesgo alto, lo que sugiere que están en una situación laboral que puede generar estrés, ansiedad u otros problemas de salud mental. Un 12.3% de los individuos tiene un riesgo muy alto, lo que implica que están en una situación crítica y requieren intervenciones urgentes para mejorar su entorno laboral.

Características Sociodemográficas por Región Geográfica

Se compararon las características sociodemográficas de los individuos según su región geográfica, como se puede observar en la tabla 2:

Tabla 2.

Características Sociodemográficas por Región Geográfica

Región Geográfica	Cantidad	Promedio de Edad	Nivel de Riesgo Promedio
Choco	35	48 años	Riesgo medio-alto
San Andrés	15	45 años	Riesgo medio
Providencia	7	50 años	Riesgo bajo-medio

Fuente: elaboración propia (2025).

La región del Choco tiene la mayor cantidad de individuos (35) y presenta un nivel de riesgo promedio medio-alto, lo que sugiere que las condiciones laborales en esta región son más estresantes o demandantes.

En San Andrés, el nivel de riesgo promedio es medio, lo que indica que las condiciones laborales son moderadamente estresantes. En Providencia, el nivel de riesgo promedio es bajo-medio, lo que sugiere que las condiciones laborales son menos estresantes en comparación con las otras regiones.

Se compararon los niveles de riesgo psicosocial intralaboral por región geográfica como se observa en la tabla 3:

Tabla 3.

Comparación de Niveles de Riesgo por Región Geográfica

Región Geográfica	Sin Riesgo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Choco	8	15	10	2
San Andrés	5	7	3	0
Providencia	2	3	2	0

Fuente: elaboración propia (2025).

La región del Choco tiene la mayor cantidad de individuos con riesgo alto (10) y riesgo muy alto (2), lo que indica que esta región es la más afectada por factores de riesgo psicosocial intralaboral. En San Andrés, la mayoría de los individuos se encuentran en un nivel de riesgo medio (7), lo que sugiere que las condiciones laborales son moderadamente estresantes. En Providencia, la mayoría de los individuos tienen un nivel de riesgo bajo o medio, lo que indica que las condiciones laborales son menos estresantes en comparación con las otras regiones.

Conclusiones

El análisis realizado permitió identificar que los pescadores artesanales de Chocó, San Andrés y Providencia enfrentan condiciones laborales con diferentes niveles de riesgo psicosocial intralaboral. En particular, el Chocó se evidenció como la región más vulnerable, con predominio de riesgos en niveles medio-altos y altos, asociados principalmente a las demandas del trabajo y a la limitada autonomía en la toma de decisiones. Estos hallazgos sugieren que la labor en esta región representa mayores desafíos para la salud mental y física de los trabajadores; En San Andrés y Providencia, aunque los riesgos identificados se ubican en niveles medios y bajos-medios respectivamente, persiste la presencia de factores que, de no

gestionarse adecuadamente, pueden derivar en un deterioro progresivo del bienestar psicosocial. La falta de reconocimiento, el liderazgo distante o poco participativo y las tensiones propias del oficio son elementos que siguen generando malestar y desgaste en la población trabajadora.

Los resultados invitan a comprender que la gestión de los riesgos psicosociales va más allá del cumplimiento normativo. Se trata de promover entornos laborales más saludables, donde los pescadores artesanales reciban un acompañamiento cercano, un liderazgo que escuche y valore su experiencia, y un reconocimiento justo a su esfuerzo. Estas acciones, aunque sencillas en apariencia, representan un paso fundamental para prevenir el estrés crónico, el agotamiento y otros problemas de salud asociados.

En este sentido, el estudio resalta la necesidad de integrar a los pescadores artesanales en las políticas públicas y en los programas de prevención de riesgos laborales, reconociendo su oficio como un sector especialmente expuesto a condiciones adversas. Proteger su salud mental y mejorar sus condiciones de trabajo no solo es un compromiso social, sino también una estrategia para fortalecer la sostenibilidad de la pesca artesanal y la calidad de vida de quienes dependen de ella.

Fuentes Bibliográficas

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bass, B. M. (1990). Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3rd ed.). Free Press. https://psycnet.apa.org/record/1990-98476-000

Bravo Gómez, D. M., Mercado, L. D. C., Huertas Bustos, A. P., Acosta Acosta, S. J., Baquero Celeita, F. N., Castiblanco Carrión, N., ...y Tejera Lopera, M. A. (2024). Compendio Memorias de investigación. *III Encuentro Virtual de Investigadores de Posgrado*. https://doi.org/10.26620/uniminuto/3028-4619.2024

Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: Theory and practice. In J. R. Wilson & E. N. Corlett (Eds.), *Evaluation of human work: A practical ergonomics methodology* (pp. 783-803). CRC Press. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1741541

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 & Social Innovation Review*, 9, 1-20. https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928

Gil, E. J. G., Ordoñez, C. C. O., Rodríguez, L. Y., Acevedo, J. C., & Rodríguez, M. L. (2023). Identificación de factores psicosociales en empresas del sector salud. *Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo*, 5(2), 42-49. https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3708

Karasek, R. A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job

redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Ministerio de Trabajo. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. [Documento PDF] https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial de Colombia*, 52.112. https://observapsicosocialcol.com/resolucion-2764-de-2022/

Nieves A. M., Godínez López, R., Chirinos A., Y. del V., y Barbera Alvarado, N. (2023). Flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmecánicas del municipio lagunillas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (Edición Especial 10), 1229-1245. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.22

Ordoñez, C. C. O. (2021). Análisis documental del equilibrio en trabajo persona familia y su influencia en la calidad de vida laboral. *Poliantea*, 16(29), 49-58. https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i29.2899

Ordoñez, C. C. O., y Palacios, Z. P. (2024). Análisis del síndrome de burnout y satisfacción laboral en obreros de construcción en la ciudad de Medellín–ColombiaChirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D. (2024). (Eds.), Tendencias *en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Vol. XXIII. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. https://doi.org/10.47212/tendencias2024vol.xxiii.12

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. OMS. https://apps.who.int/iris/handle/10665/44307

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT. https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo

Osorio, C. (2023). Identificación del estrés laboral y niveles de burnout en trabajadoras y trabajadores domésticos del municipio de Tuluá- Colombia. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R. Barbera, N. y Rojas, D. (2023). (Eds.). *Tendencias en la Investigación Universitaria, Una Visión desde Latinoamérica*. Vol. XXII. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. DOI: https://doi.org/10.47212/tendencias2023vol.xxii.10

Osorio, C. C., Pacheco, C. A., Velandia, Y. del C., y Bohórquez, L. C. (2024). Síndrome de burnout en empleados domésticos de Colombia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1300-1317. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.21

Osorio-Ordoñez,C. C., Gaviria,A., Galarza, L., Rozo, M., y Aragón, V. (2024). Identificación de los Efectos de la exposición al ruido en la salud de operarios forestales. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 14(2), e-9713. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2024.9713

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27