

RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS EN TRABAJADORES INFORMALES EN LA
CIUDAD DE BOGOTÁ

Valentina García Tafur. Cód. 2163545
Natalia Gómez Suárez. Cód. 2163946
Marcela Gutiérrez Gil. Cód. 2168568

Asesora
María Constanza Aguilar Bustamante

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Facultad de Psicología
División de Ciencias de la Salud
Bogotá, Colombia, febrero de 2019

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Problematización	7
Planteamiento del problema	7
Justificación	12
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Marcos de referencia	15
Marco epistemológico	15
Marco disciplinar	16
Marco interdisciplinar	20
Marco legal	23
Antecedentes investigativos	27
Método	29
Diseño	29
Muestra	30
Variables	30
Instrumento	31
Procedimiento	38
Consideraciones éticas	40
Resultados	42
Discusión de resultados	64
Conclusiones	64
Aportes y limitaciones	66
Referencias	67
Anexos	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Procedimiento frente a la aplicación de prueba. Elaboración propia.38*

Figura 2. *Proceso estadísticos utilizados para el análisis de datos. Elaboración propia.49*

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Diferentes tipos de contrato</i>	9
Tabla 2. <i>Abordaje Interdisciplinar de la Informalidad.</i>	20
Tabla 3. <i>Abordaje Interdisciplinar Factores de Riesgo.</i>	22
Tabla 4. <i>Abordaje Interdisciplinar Estrés.</i>	23
Tabla 5. <i>Compuestos del cuestionario de Factores Intralaborales. Datos tomados de la Bateria de Riesgo Psicosocial.</i>	31
Tabla 6. <i>Compuestos del cuestionario de Factores Extralaborales. Datos tomados de la Bateria de Riesgo Psicosocial.</i>	34
Tabla 7. <i>Compuestos del cuestionario de Factores de Estrés. Datos tomados de la Bateria de Riesgo Psicosocial.</i>	36
Tabla 8. <i>Compuestos características socio-demográficas. Datos tomados de la Bateria de Riesgo Psicosocial.</i>	36
Tabla 9. <i>Coeficiente de Cronbach por constructo. Elaboración propia.</i>	39
Tabla 10. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores informales</i>	42
Tabla 11. <i>Resultados de nivel de riesgo del constructo intralaboral.</i>	46
Tabla 12. <i>Resultados de nivel de riesgo extralaboral.</i>	47
Tabla 13. <i>Resultados de nivel de estrés.</i>	48
Tabla 14. <i>Resultados de relación entre factores de riesgo intralaborales y estrés</i>	50
Tabla 15. <i>Ítems que mejoran la confiabilidad Intralaboral vs estrés</i>	50
Tabla 16. <i>Resultados de relación entre factores de riesgo extralaborales y estrés.</i>	51
Tabla 17. <i>Ítems que mejoran la confiabilidad Extralaboral vs estrés</i>	51
Tabla 18. <i>Pruebas de normalidad de factores intralaborales. Elaboración SPSS</i>	53
Tabla 19. <i>Pruebas de normalidad de factores extralaborales. Elaboración SPSS</i>	53
Tabla 20. <i>Pruebas de normalidad de factores de estrés. Elaboración SPSS</i>	53
Tabla 21. <i>Análisis factorial entre factores intralaborales y estrés. Elaboración propia.</i>	53
Tabla 22. <i>Correlación de factores intralaborales con estrés. Elaboración propia.</i>	55
Tabla 23. <i>Correlación de factores extralaborales con estrés. Elaboración propia.</i>	58

Resumen

Esta investigación abordó el fenómeno del trabajo informal, partiendo de la premisa que el “trabajo”, es un factor que determina el bienestar, la estabilidad y las condiciones de otras esferas vitales para una persona y su grupo social. El objetivo general fue analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés en los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional mediante la aplicación de la prueba Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de salud y Protección Social, 2010) adaptada; esta prueba mide los factores de riesgo de manera intralaboral y extralaboral, además de niveles de estrés. Por medio del software SPSS para el acopio y facilidad en el manejo de datos, se realizó la calificación de los ítems, un análisis de Alfa de Cronbach, análisis factorial, prueba de normalidad y prueba de correlación de Spearman; esto arrojó como resultado un nivel muy alto en factores de riesgos intralaborales, extralaborales y estrés. Los resultados sociodemográficos analizados evidenciaron que los trabajadores informales se encuentran dentro de la economía media del país refutando el imaginario social desfavorable que se tiene frente a su calidad de vida, además de existir una relación en cuanto a los síntomas psicoemocionales y relaciones sociales de manera positiva.

Palabras clave: Trabajo informal, estrés, factores de riesgos psicosociales

Abstract

This research addressed the phenomenon of informal work, based on the premise that "work" is a factor that determines the well-being, stability and conditions of other vital spheres for a person and their social group. The general objective was to analyze the relationship between psychosocial risk factors and stress in informal workers in the city of Bogotá. A quantitative, descriptive, correlational study was carried out through the application of the Battery of instruments test for the evaluation of psychosocial risk factors (Ministry of Health and Social Protection, 2010) adapted, this test measures the risk factors in an intralaboral and extra-labor way, besides of stress levels. Through the SPSS software for the collection and ease of data handling, the items were rated, an analysis of Cronbach's alpha, factor analysis, normality test and Spearman correlation test, resulting in a very high level high in intralaboral, extralaboral sociodemographic risk factors analyzed showed that informal workers are within the average economy of the country refuting the unfavorable social imaginary that is faced with their quality of life, in addition to a relationship in terms of psycho-emotional symptoms and social relations in a positive way. It is and stress. The results analyzed sociodemographic evidence that informal workers are within the average economy of the country refuting the unfavorable social imaginary that you have against their quality of life, in addition to a relationship in terms of psycho-emotional symptoms and social relationships in a positive way.

Keywords: Informal work, stress, psychosocial risk factors

Introducción

El trabajo informal en Colombia de acuerdo con el DANE – Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2017), se encuentra presente en 13 ciudades y 23 y áreas metropolitanas con un porcentaje de personas desarrollando labores de esta manera en un 47,2% y 48,4% respectivamente; las modalidades incluidas en estos porcentajes fueron: independientes, oficios varios, entre otros. El Departamento Nacional de Planeación – DNP, en (2002), plantea que el sector del trabajo informal, además de sus características sociodemográficas y sus actividades productivas, permanecen fuera del plan de alcance de políticas tributarias del Estado; como consecuencia, existe dificultad en las acciones por parte del Estado frente a las mejoras de políticas públicas contra la pobreza y el desempleo. De esta manera, la informalidad ha sido abordada desde diferentes áreas como la economía, la administración, la seguridad pública y las entidades encargadas del trabajo como la OIT – Organización Internacional del Trabajo -, y la OMS – Organización Mundial de la Salud -, que serán expuestas a lo largo de esta investigación.

Si bien, de acuerdo con Malvezzi y Rentería (2008), el trabajo ha cambiado a lo largo del tiempo en cuanto a sus prácticas y modelos, esto debido a los avances tecnológicos y la globalización generando nuevas formas de empleo; para Rodríguez y Arias (2016), algunas de estas modalidades son el trabajo independiente, tercerización, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales y freelances, entre ellos el trabajo informal.

Las personas que se dedican a un tipo de empleo informal, ya sea por la dificultad de adquirir una oferta laboral formal, por falta de estudios, vacantes en trabajos formales o simplemente por una decisión personal de dedicarse a un empleo informal, se ve en la necesidad de subsistir a través de esta modalidad, viéndose expuestos a riesgos, incertidumbre frente a políticas gubernamentales, inequidad, esfuerzo laboral versus compensación y deterioro físico.

Para Rodríguez (2006), estas nuevas modalidades de empleo implican un cambio frente al acompañamiento y control del proceso laboral al igual que un ajuste psicosocial de las personas; generando así la necesidad de hablar de nuevos repertorios y posicionamientos adecuados a las nuevas exigencias laborales; al revisar la literatura, no se evidencian estudios concluyentes acerca de la informalidad abordada desde la psicología de las organizaciones.

Problematización

Planteamiento del problema

En la vida de las personas, el trabajo es un factor que determina su bienestar, su estabilidad y las condiciones de otras esferas vitales para sí mismo y su grupo social. Al revisar la literatura científica se encuentran definiciones de lo que es el trabajo y el empleo; algunos autores como Agulló (2001), Beck (2003), Malvezzi (2014), Ovejero (2001), y Peiró (1996), entre otros, utilizan de manera indiscriminada los dos términos. Sin embargo, en este trabajo se tomará el término que plantea Luque et al. (2000), según Blanch (2011), es considerado una actividad donde se da un estado ideal para la persona, es decir, proporciona una identidad al individuo ya sea de manera positiva o negativa, lo cual implica un pago por la realización de dicha actividad.

Como se mencionó anteriormente, la definición del concepto de trabajo dentro de este proyecto es el trabajo informal y los riesgos psicosociales que pueden desarrollar los trabajadores a la hora de llevar a cabo labores mediante esta modalidad de empleo. Marrau, Archina, Luquez y Godoy (2007), mencionan que es imposible no relacionar al hombre con el trabajo, porque es este el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad laboral. Por esto, el trabajo informal y los riesgos psicosociales se abordan teniendo en cuenta las dos posturas que rigen actualmente la economía, la economía formal y la economía informal.

Este proyecto aborda las dos posturas mencionadas anteriormente y que rigen actualmente, la economía, la formal y la informal (Belausteguigoitia, Patlán, Compeán. 2009), también, Maruani (2010), entiende el empleo como aquella actividad con respecto a la producción de bienes, servicios y las condiciones que implica dicha actividad profesional y el trabajo entendido como “el conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de empleo” (Maruani, 2010, p. 10). El Departamento Nacional de Planeación en (2002), plantea que el sector informal, además, de sus características socio-demográficas, sus actividades productivas permanecen fuera del plan de alcance de políticas tributarias del Estado; como consecuencia, dificultad una acción por parte del Estado frente a las mejoras de políticas públicas contra la pobreza y el desempleo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2015, existen dos formas de empleo, el informal y el formal; el empleo formal, consiste en incluir a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos

laborales como lo son la seguridad social, beneficios no salariales de liquidación; y, el empleo informal, se define desde los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales; es decir, el empleo informal, con respecto al acercamiento que hace la OIT, se entiende desde sus características como falta de protección, ausencia de pago de salarios, el manejo de horarios y turnos extraordinarios, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios de salud y pensiones. Además, Arias, Fajnzylber, Maloney, Mason, Perry y Saavedra (2007), mencionan dos razones para adquirir un trabajo informal, la primera, parte de la idea de una exclusión por parte del Estado o bien la economía misma frente a los beneficios que las personas necesitan; la segunda, se basa en una perspectiva de escape, frente a las normas institucionales y los costos-beneficios que trae consigo un trabajo formal en comparación al trabajo informal, el cual, muchas veces se mantienen en la posición de trabajo informal.

Dado los diferentes términos y características que surgen frente al trabajo y el empleo, surge la duda de por qué trabaja la gente; en este caso, qué lleva a las personas a optar por un trabajo informal, al ser el trabajo y el empleo, definiciones que han venido evolucionando, de acuerdo con Veleda da Silva (2004), el empleo informal surge como una puesta diferente a las necesidades de las personas frente a la exclusión del Estado como se mencionó anteriormente.

Ahora bien, el Ministerio de Comercio Industria y Turismo en 2006, considera que los asalariados tienen un empleo informal siempre y cuando, su relación con su trabajo no esté sujeta a la legislación laboral nacional, impuesto sobre la renta, protección social o bien, un contrato como se mencionó anteriormente. Teniendo en cuenta esto, el trabajo informal surge como una herramienta de las nuevas modalidades de empleo para el cumplimiento de las necesidades básicas y sustento de las personas.

Frente al surgimiento de las nuevas modalidades de empleo (Bello, 2016), menciona que la virtualización, outsourcing y teletrabajo de las organizaciones y del empleo informal, rompe con la tradición de lo que se definía como empleo y trabajo, y esto obliga a un cambio a nivel discursivo y de accionar, siendo hechos que exigen replantear por parte de la psicología organizacional la relación hombre-trabajo y sus implicaciones.

Así, al estar enmarcados en un proceso de globalización (Zubero, 2005), plantea que no existe una transformación de la visión lineal de la realidad, pero que cuando se realiza un análisis más complejo y dinámico, se observan las desigualdades existentes entre las diferentes

modalidades de empleo, pero, aunque son un producto del desarrollo económico de cada país influyen de manera directa al estilo de vida de las personas y sus necesidades.

Es por esto, que en un contexto como América Latina como menciona (García, 2007), los cambios económicos, políticos e institucionales han influenciado fuertemente al empleo, debido a la desigualdad existente y los constantes cambios políticos en el continente americano. En un país como Colombia, la disminución de empleos a nivel formal y las migraciones en aumento, según (Antunes, 2000), generan un crecimiento en los factores de empleo informal, que directamente se ve reflejado en los estilos de vida de las personas, dificultando la restauración de los mecanismos del mercado (Guevara, 2003).

Además, la informalidad hace que, en el mercado laboral, este fenómeno sea crucial para un país como “Colombia”, pues va en alto crecimiento, y desde el punto de vista de la seguridad social, las altas tasas de informalidad no garantizan que se genere el flujo de recursos para hacer sostenible el sistema pensional. Por otro lado, una mayor incidencia de la informalidad se puede asociar con menos ingresos para los hogares, lo que afecta el bienestar general de la sociedad (Galvis, 2012).

Es válido aclarar, que, frente al tema laboral, existe el concepto de contrato denominado por el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (2010), como *“todo aquel trabajo por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”* (Art. 22).

Tabla 1. *Diferentes tipos de contrato*

TIPOS DE CONTRATO	DEFINICIÓN
Contrato Psicológico	Conjunto de creencias y expectativas acerca de los compromisos y obligaciones percibidas en una relación, más allá de los acuerdos formales manifiestos. (Vesga, 2011).

TIPOS DE CONTRATO	DEFINICIÓN
Contrato a Término Fijo	Límite temporal con cierta especificación. Se puede clasificar en: a), contrato con vencimiento igual o superior a un año. b), vencimiento menor a un año. (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002).
Contrato a Término Indefinido	No tiene una fecha límite de terminación, puede hacerse por escrito o de forma verbal (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo).
Contrato de Obra o Labor	Por una labor específica y termina en el momento en el que la obra llegue a su fin. (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo).
Contrato de Aprendizaje	Forma de vinculación a una empresa; este tipo de contrato está enfocado a la formación de los practicantes del SENA. (Art. 30 de la Ley 789 de 2002).
Contrato Temporal, Ocasional o Accidental	Trabajo de corta duración y no mayor a un mes, que implica labores distintas de actividades normales del empleador; este tipo de contrato puede hacerse por escrito o verbalmente. (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo).

De acuerdo a las estadísticas dadas por el DANE (2017), la ocupación informal de Colombia en las 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas fue de un 47,2% y 48,4% para cada una; las modalidades incluídas en estos porcentajes fueron: independientes, oficios varios, entre otros.

Por otro lado, la OIT (2014), en su evaluación del empleo informal en Colombia, mencionan que el trabajo informal no agrícola en el periodo del 2009 al 2013 estuvo en un

55%, periodo en el cual se desarrollaron varias estrategias para impulsar la formalidad laboral y tratar de regular los riesgos del trabajo informal.

Vásquez (2015), plantea que se ha incrementado la oferta laboral y que, por ende, han bajado las tasas de desempleo en los últimos años, pero que estos empleos se han dado en el sector informal, incumpliendo con los estándares de la calidad del empleo que dicta la OIT; dando como resultado inestabilidad en ingresos dignos, estables y poco acceso a la seguridad social.

Adicionalmente, el DANE (2017), habla sobre *La Gran Encuesta Integrada de Hogares*, en donde se muestra una caracterización acerca de la población colombiana y el tipo de empleabilidad que se manejan en los hogares; arrojando que de las 23 ciudades y áreas metropolitanas del país; las que manejan mayor nivel de informalidad son: Cúcuta (70,4%), Sincelejo (65,2%), y Florencia (63,0%); y las de menor, Manizales (40,0%), Bogotá D.C. (40,1%), y Medellín. (41,5%). Por esto mismo, alrededor de este trabajo, encontramos la importancia que tiene la informalidad en Colombia y cómo este tipo de empleo afecta la calidad de vida de las personas que lo ejercen.

También, Garzón, Gómez y Rodríguez (2014), expone la situación de la modernidad industrial como una forma de organización de las relaciones sociales, a través del trabajo, que permite la integración a una sociedad; así el empleo, al ser remunerado da un status, una identidad social y muchas veces, un sentido de pertenencia; ahora bien, Barattini (2009), menciona que al surgir estos diferentes modos de empleo existe una influencia entre el individuo y la organización, generando una transformación y una oportunidad de estudio frente a cómo el empleo informal está influenciando a la sociedad, ya que estos son los principales individuos en generar nuevas oportunidades de empleo, fuera de los regímenes de las políticas públicas.

Partiendo de esta idea, (Peralta, 2011), plantea que tener un empleo informal genera mayor vulnerabilidad en las personas debido a (como se mencionó anteriormente), que no existe un cubrimiento en cuanto a los derechos laborales y seguimientos que se pueden encontrar en una organización formal. Al existir una vulnerabilidad, se habla de factores de riesgo psicosocial, desde la postura de Gil-monte (2012), estos se encuentran presentes en alguna situación a nivel laboral relacionada con el trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, y su entorno, lo cual en alguna medida repercute en el desarrollo del trabajo que la

persona realiza y la salud de esta, es decir, los factores psicosociales pueden beneficiar o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas (Gil-monte 2012).

Por esto, Gómez y Leguizamón (2002), menciona que la salud en el trabajo no solo involucra un nivel psicológico, sino también un ámbito físico, es por esto la importancia del manejo del estrés; Para la OIT(2016),y la OMS(2004), el estrés está asociado con una respuesta física y emocional causado por un desequilibrio, entre los recursos que tiene una persona y sus capacidades para poder superar los diferentes problemas que se le presentan en la vida cotidiana, el estrés constantemente se relaciona con un entorno laboral.

Al comprender que el trabajo es inherente al empleo y que surgen nuevas modalidades de empleo como una manera de solución frente a las diferentes situaciones socioeconómicas y políticas del país, se puede evidenciar entonces que la informalidad no se ha estudiado lo suficiente por parte la psicología organizacional, lo cual genera para las personas con un empleo informal, que no existe un seguimiento frente a su trabajo y lo que esto implica en la persona; de esta manera surge la pregunta ¿Qué relación existe entre los factores de Riesgos Psicosociales y los niveles de estrés presentes en los Trabajadores Informales de Bogotá?

Justificación

De acuerdo con la revisión teórica realizada se ha evidenciado que este tema en específico no se ha estudiado en la población correspondiente en los trabajadores informales, se tuvo respuesta por parte de la Alcaldía de la Localidad de Suba, acerca de informes de estudios sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores informales, manifiestan que en la base de datos del instituto para la Economía Social IPES, no se encuentran estudios al respecto, con lo cual se busca desarrollar un estudio que brinde un nuevo conocimiento a la disciplina como tal.

Ya que este tema del trabajo informal y los riesgos psicosociales han tenido un incremento a nivel nacional, estos temas por separado se han trabajado desde diferentes disciplinas tales como: la economía, publicidad, políticas públicas, entre otras; apuntando los estudios hacia lo que implica este tema a la ciudad y a otros ámbitos. Desde la disciplina psicológica, la corriente más cercana a este tema es la Psicología Ocupacional, ya que esta se encarga de mejorar la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova 2009).

Este trabajo apunta más que nada a entender cómo al ser un trabajador informal se está expuesto a diferentes factores y aspectos que pueden llegar a alterar el desarrollo del trabajo y la persona como tal. Se pretende dejar beneficios a los mismos trabajadores para lograr una visión más amplia de su labor y sus implicaciones; también, ayudará a las demás disciplinas y entidades públicas que quieran tener una visión más amplia esta población.

Marrau, Archina, Luquez y Godoy (2007), mencionan que es imposible no relacionar al hombre con el trabajo, porque es este el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad laboral. A su vez la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2014), afirma que el “desarrollo viene con el empleo”, donde al existir una vinculación se da un sentido de pertenencia frente a la sociedad y su comunidad, comprendiendo la importancia de la economía en su diario vivir y la contribución productiva que dan tanto a la sociedad, como a su eje central, la familia.

A su vez el análisis realizado por Rodríguez y Rozó (2014), se plantea que los trabajadores informales presentan condiciones socioeconómicas, ocupacionales y familiares desfavorables, debido a su forma de “trabajo”, en esta investigación se hizo énfasis en vendedores de calle, por lo cual es importante el desarrollo de políticas públicas para la prevención y manejo de estos riesgos laborales.

Por otro lado, Bumol, Lucan, Maroko, Schechter, Torrens y Varona (2014), mencionan que los vendedores informales de “comida rápida”, debido a su fácil desplazamiento de un “punto a otro”, pueden generar diversos ingresos, que muchas veces se ven influenciados de acuerdo a la época del año; pero que estos desplazamientos pueden generar daños en la salud de los compradores si no se tiene la higiene adecuada para este tipo de ventas.

De igual manera, Banquez, Castillo, Castro, Gómez, y Lara (2012), mencionan que la salud del trabajador influye en el desarrollo de sus actividades, pero, al estar sobreexpuesto a condiciones ambientales inadecuadas, lo cual sumado a extensas jornadas laborales y a la inseguridad y delincuencia del sector en el que laboran, indican un riesgo para la salud y se ven reflejados en síntomas como: dolor de espalda, cabeza, piernas, cansancio visual y cansancio físico.

Ahora bien, uno de los acontecimientos en donde se genera mayor informalidad, es la migración, según Castañeda (2014), las estadísticas descriptivas muestran que los migrantes recientes (con menos de un año, y entre 1 y 5 años de haber migrado), tienen menores tasas de

desempleo que los nativos, pero mayores niveles de informalidad. Por un lado, los patrones de migración hacia Bogotá han estado cambiando en los últimos años y hubo un aumento considerable en el año 2017, según Migración Colombia, para ese año se registraron la entrada de 796.000 ciudadanos venezolanos con pasaporte, de los cuales 552.000 de ellos se quedaron legalmente, mientras que 374.000 se encuentran ilegalmente asentados en ciudades como Bogotá, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Maicao entre otras.

A pesar de las diferentes campañas que la Alcaldía ha implementado en la ciudad de Bogotá, sigue existiendo el trabajo informal, puesto una investigación realizada anteriormente (Descripción de los elementos psicosociales en trabajadores informales de la ciudad de Bogotá, 2017), arrojó que muchas personas no desean dejar el rol de trabajo informal porque, con este medio pueden acceder de manera más práctica, independiente y autónoma a los ingresos necesarios para el mantenimiento de sus hogares, es decir, concuerdan con la segunda razón de adquirir un trabajo informal y es la de escape.

Por otro lado, cabe resaltar que este trabajo se relaciona directamente con la línea de investigación de la universidad Santo Tomás: “*Psicología y Desarrollo social de las organizaciones y el trabajo*” ya que se busca comprender el fenómeno al estudiar un entorno laboral y generar un nuevo conocimiento con una mirada crítica, ética y creativa; al igual que se desarrolla un interés por comprender la calidad de vida y las exigencias a nivel social dentro del contexto laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés en los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Identificar las variables sociodemográficas de los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá.

Describir los factores de riesgos psicosociales y los niveles de estrés de los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá.

Relacionar los factores de riesgos psicosociales con los niveles de estrés de los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá.

Marcos de referencia

Marco epistemológico

El presente trabajo de grado se basa en una postura empírico-analítico dentro de su corriente cuantitativa, donde menciona que la realidad se da de manera objetiva y con una realidad única, donde su meta es dominar la naturaleza y establecer leyes generales para dar una explicación causal a los hechos de la realidad (Pasek de Pinto y Matos de Rojas, 2006).

Según Baptista, Fernández y Hernández (2006), esta postura surge el positivismo-lógico, basado en la verificación y un método hipotético-deductivo, lo cual permite considerar como verdad todo lo que sea percibido por los sentidos y se pueda demostrar de manera empírica (Rodríguez, 2010).

Ahora bien, esta corriente de pensamiento se adapta de manera lógica a la metodología cuantitativa, lo cual indica que para este trabajo se tendrá un epistemología empírica-analítica como se mencionó anteriormente, (Mardones y Ursua 1982), plantean que existen tres principios claves para un ejercicio con esta metodología.

El primer principio, es el de no fundamentación última de la ciencia, entendida como el rechazo a cualquier teoría que abarque una supuesta revelación de la realidad y un desarrollo

de afirmaciones las cuales siempre se deban poner a prueba; el segundo, es el de la objetividad, el estudio siempre debe estar parado desde una postura crítica y tener una coherencia lógico-deductivo como se mencionó anteriormente con la finalidad de resistir a los intentos de refutación; por último, las teorías o hipótesis siempre deben ser verdades, las cuales se les califica por su resistencia a los intentos de falsificación o falsación.

Por último, maneja una coherencia con los supuestos básicos, tales como, Tamayo y Tamayo (2004), menciona que la recolección de información debe permitir centrar la información de los datos para así poder generalizar, con interés por lo repetitivo, lo frecuente y lo “normal”, donde se da un proceso deductivo y analítico donde se enfoca en los resultados más que en los procesos y se parte de hipótesis para intentar verificarlas (Inche, Andía, Huamanchumo López y Flores, 2003).

Ahora bien, al ser un estudio correlacional, Hernández, Fernández, y Baptista (1991), lo definen como la medición de dos o más variables en donde muestra sí están o no relacionadas entre sí para luego analizarlas y poder determinar si existe una relación entre los factores intralaborales-extralaborales y el estrés, además de poder identificar el nivel de riesgo de las mismas. En este caso, las variables para Núñez (2007), las variables son definidas como los factores que adquieren un valor y su variación es susceptible a la medición, las variables a tener en cuenta son Estrés, Riesgos psicosocial y variables sociodemográficas las cuales se correlacionan y se obtendrán datos que permitirán los resultados.

Marco disciplinar

Se debe tener en cuenta el papel que cumple la psicología organizacional frente al tema del trabajo informal; por lo cual es indispensable mencionar la diferencia que existe en los términos de trabajo y empleo. Para García, Rentería, Restrepo y Riascos (2007), el trabajo es entendido como toda acción de carácter productivo que ejecutan las personas aportando recursos propios para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial, mientras que para Blanch (2006), el empleo se define como aquella actividad donde se da un estado ideal para la persona, es decir, proporciona una identidad al individuo ya sea de manera positiva o negativa, lo cual implica un pago por la realización de dicha actividad.

Aamodt citado en Gómez (2007), afirma que “la psicología organizacional pretende mejorar la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores”.

De acuerdo a García, Ortiz y Uribe (2007), la informalidad se encarga de hacer las mediciones con respecto a la baja calidad desde un punto de vista de la demanda del trabajo, es decir, la comparación que se tiene frente a la baja productividad del trabajo con respecto a la productividad del área formal. Por esto, Enciso y Perilla, (2004), mencionan que la psicología organizacional tiene en cuenta tanto como las ciencias sociales, políticas y administrativas para la evaluación de los empleados sin ser esta su objeto de estudio, por lo cual se da un vacío de información frente a este tema.

Frente a este tema de la informalidad, se puede observar que Castañeda (2014), lo definen como las dinámicas frente a las organizaciones y el trabajo han variado, así mismo, se van generando nuevas formas de empleo y contextos laborales lo cual da paso a la informalidad. Mientras que el DANE (2008), clasifica como informales a aquellos empleados y obreros que laboran sin remuneración; a los empleados domésticos; a los trabajadores por cuenta propia.

Por último, Hernández (2012), menciona que dentro de cualquier organización bien sea grande o pequeña, inclusive las denominadas formales o las agrupaciones informales, tienen un componente formal, el cual es dado por las relaciones propiamente laborales, dando una estructura preestablecida y una dinámica organizacional; y otro componente informal, que proporciona las relaciones personales entre los miembros de manera más autónoma/ espontánea.

Los factores psicosociales en la organización han tomado en los últimos años gran relevancia en la parte organizacional ya que estos tienen relación con la salud y bienestar del trabajador. Es por ello, que los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otras.

Bajo esta perspectiva, los factores que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, o por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, en cuyo caso, son considerados factores de riesgo psicosocial; la exposición a estos últimos riesgos, se han presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos,

controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral. (EU-OSHA, 2007).

Este tema lo define Villalobos (2010), como las situaciones que se encuentran presentes en algún nivel laboral relacionado con el trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, y su entorno, lo cual en alguna medida repercute en el desarrollo del trabajo que la persona realiza y la salud de esta.

Con el fin de comprender más acerca de los factores de riesgo psicosocial, se deben tener en cuenta cuatro modelos diferentes que explican este fenómeno, el primero de ellos es el modelo del ambiente social planteado por French y Kahn (1962), el cual tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales los cuales son: las condiciones físicas y sociales objetivas de cada persona, percepción subjetiva del contexto, repertorio de respuestas del trabajador y por último las consecuencias en la salud física y mental derivadas del estrés.

El modelo del estado completo de salud mental de Keyes (2005), en el cual se tiene en cuenta que la salud y la enfermedad siempre están relacionadas y se encuentran en una misma dimensión ya que el hecho de no presentar ningún trastorno implica que tengamos salud y viceversa, en segunda instancia para entender este modelo se debe tener en cuenta que al tener salud mental funcionamos bien socialmente puesto que eso nos hace tener metas, resiliencia buenas relaciones sociales; lo cual genera menores niveles de estrés.

El modelo de desbalance, esfuerzo y recompensa planteado por Siegrist (1996), el cual tiene en cuenta el rol que el trabajador tiene dentro de la organización, la importancia que los demás ven de su labor y como la organización busca darle recompensas no solo de tipo monetario si no en reconocimientos de sus compañeros y jefes en su buen desempeño como trabajador lo cual nos permite ver en qué momentos el trabajador se siente incómodo y necesita un mayor reconocimiento por la organización.

Por último tendremos en cuenta el modelo demanda y control planteado por Karasek (1979), ya que este es el modelo que más se ajusta a nuestra investigación debido a los cambios que se le hicieron a la batería, este explica el estrés laboral y las incidencias que tiene en la persona a lo largo de su vida laboral; con el fin de establecer un balance entre las demandas laborales y el control que cada trabajador tiene sobre estas, desde este modelo se explican las demandas como las situaciones laborales diarias que generan altos niveles de

estrés en los trabajadores las cuales se unen con el control que cada trabajador tiene sobre estas situaciones.

Por otro lado, dentro de las variables que se van a evaluar, se encuentra el estrés, se considera que el gran promotor del concepto de estrés fue el médico Hans Selye, de acuerdo con Cruz (2003), este modelo se centra en los correlatos biológicos, fisiológicos y psicosomáticos de la respuesta ante el estrés, sin embargo, existen diferentes modelos frente al estrés. En este caso, el modelo de Lazarus y Folkman (1984), denominado “modelo cognitivo-transaccional” o “modelo interactivo del estrés”, se centra básicamente en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación estresante. Para el autor la experiencia estresante resulta de las transacciones entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen del impacto del estresor ambiental, impacto mediatizado en primer lugar por las evaluaciones que hace la persona del estresor y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales disponibles para hacer frente a la situación de estrés.

Ahora bien, Lazarus en (1999), un modelo de clara índole cognitiva, debido al valor que otorgan los sujetos, mediante cogniciones a través de las evaluaciones de los sucesos. Generando una atribución como consecuencia de un proceso acumulativo, en el que intervienen desde el aprendizaje temprano de patrones de evaluación de relaciones sociales hasta la inteligencia social.

Se da un estado de estrés psicosocial según Contreras, Gutiérrez, Hernández y Molina (2008), cuando una serie de demandas inusuales o excesivas amenazan el bienestar o integridad de una persona. En el intento de dominar la situación se corre el peligro de que los recursos de afrontamiento se vean superados, llevando a una perturbación en el funcionamiento, dolor, enfermedad o incluso, muerte. En el caso del estrés ambiental, López y García (2006), mencionan que se trata de una reacción de la persona ante una situación concreta en la que se presenta un conjunto de variables ambientales cuya disposición e intensidad hace que sean percibidas como aversivas para la persona. En esta reacción están implicados: componentes fisiológicos, cognitivos, afectivo-emocionales, comportamentales y componentes socioculturales.

Por otro lado, se puede entender como la respuesta física y emocional causado por un desequilibrio, entre los recursos de la persona y sus capacidades para poder superar algunas exigencias. (OIT, 2016). Mientras que para la OMS (2004), es la reacción la cual tiene la

persona ante exigencia y presión de tipo laboral, la cual se genera porque las capacidades de las personas no pueden enfrentar dicha exigencia, al estar expuestos a las nuevas modalidades de empleo, no se tiene información clara frente a su nivel de estrés.

Marco interdisciplinar

Los factores de riesgo psicosocial desde la psicología son entendidos como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están relacionadas directamente con condiciones ambientales, la organización, los procedimientos, los métodos de trabajo, entre otros. Por dichas características, esta disciplina se encarga de prevenir y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y que estos se sientan satisfechos en el ámbito laboral (Garrido et al., 2011).

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial se encuentran inmersos en un contexto de informalidad, es importante evidenciar como otras disciplinas definen este término y cómo lo abordan, según se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2. *Abordaje Interdisciplinar de la Informalidad.*

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
Alejandro Portes William Haller (2004)	ANTROPOLOGÍA	La informalidad es una modalidad urbana que se caracteriza por: la carencia de ingreso al capital y a la organización; la propiedad familiar de las empresas; lo reducido de la escala de operaciones; la existencia de mercados no regulados y competitivos. Acciones de los agentes económicos que no se adhieren a las normas institucionales establecidas.

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
Luis Guillermo Gómez Naranjo (2007)	ECONOMÍA	En esta disciplina no se encuentra un concepto unánime acerca de lo que es la informalidad, por lo cual se habla del sector informal, economía informal, economía no regulada, economía marginal; sin embargo, las ganancias que se tienen de este modo, son producto de un devenir económico y social de actividades desempeñadas que no se ajustan a unos parámetros formalmente definidos por la sociedad y el Estado.
Rafael Hurtado (2011)	SOCIOLOGÍA	Este concepto nace a partir de las transformaciones de la economía, donde la necesidad de competir para obtener más ganancias y reducción de costos, produce una descentralización del trabajo. Todos estos cambios son producto del avance o retroceso de las economías internas de cada uno de los países. Desde esta perspectiva se propone la utilización del término Sistema Social, para agrupar las diferentes modalidades de economía.

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
Luis Enrique González (2002)	ADMINISTRACIÓN	La Informalidad es omnipresente ya que no depende de una organización para poder funcionar, también se puede dar en cualquier lugar y con cualquier actividad, se fundamenta en la colaboración y no posee una estructura de mando y control.

Por otro y teniendo en cuenta las variables a trabajar en el trabajo podemos encontrar que los Riesgos Psicosociales se entienden de manera diferente dependiendo de la disciplina que la esté estudiando, como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3. *Abordaje Interdisciplinar Factores de Riesgo.*

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
<i>EU- OSHA</i>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Se entiende como las causas que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo.
<i>López (2015)</i>	DERECHO	Lo enmarca dentro de una sociedad de riesgo que tiene mucha legislación para prevenir y promover el cuidado, lo cual convierte el riesgo en una orden.

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
<i>Castro et all (2015)</i>	ANTROPOLOGÍA	Se entiende como las características individuales, sociales o familiares con las cuales se aumenta una situación de dificultad social

Por último, tenemos las diferentes posturas que se encuentran sobre el estrés, y que se encuentran en la Tabla 4.

Tabla 4. Abordaje Interdisciplinar Estrés.

AUTOR	DISCIPLINA	DEFINICIÓN
Guerrero y Rubio (2005)	PEDAGOGÍA	Las cargas académicas pueden generar en los docentes disminución en sus actividades, procesos somáticos.
Domínguez (2012)	TRABAJO SOCIAL	Desgaste físico y emocional que ocasiona pérdida de la calidad de vida, por los procesos interventivos que se realizan en el área.

Marco legal

Al ser el trabajo informal el tema de investigación, es importante reconocer el contexto legal frente a este y los derechos de los participantes para esta investigación; se tuvieron en cuenta la Constitución Política de Colombia, el pacto por los derechos económicos, sociales y

culturales y el Código Sustantivo del Trabajo. A continuación, se mencionan los artículos abordados.

Constitución política

Frente al tema, la Constitución Política de Colombia menciona los derechos que tienen las personas respecto al trabajo y así se ven reflejados en la población con la que se trabajará.

Art. 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Art. 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Art. 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 25-53).

Por lo anterior, se puede dar cuenta de las falencias que cumplen los trabajadores informales con respecto a los derechos que están estipulados para todos los habitantes del país

Colombia y se encuentren con nacionalidad colombiana. Al mencionar el libre ejercicio sin embargo mencionar el riesgo social, está implícito la manera de cómo se estaría viendo el trabajo informal si realmente existen condiciones dignas y justas para las personas que tomaron la decisión bien sea por escape o por exclusión por parte del Estado.

Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Art. 6: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Resolución 2200 A (XXI), 1966, Art. 6)

Código sustantivo del trabajo

Por otro lado, para enriquecer más lo que es el significado de trabajo debemos conocer los tipos de trabajo que existen y se tendrán en cuenta los Artículos 6, 7, 8, 9 y 10 del Código Sustantivo del Trabajo (2018), entendiéndolo el Artículo 6, como el del trabajo ocasional accidental o transitorio, este tipo de trabajo es no mayor a un mes, el cual se enfoca en labores distintas, por consiguiente el Artículo 7, está enfocado a la obligatoriedad del trabajo tomándolo como un acto socialmente obligatorio, el Artículo 8, es la libertad de trabajo, lo que implica que nadie puede impedir que otra persona trabaje ni que no pueda dedicarse a su profesión escogida, el Artículo 9, es la protección al trabajo lo que significa que se tiene protección por parte del Estado, como lo plantea la Constitución como una adecuada protección ante alguna situación problema y la protección de los derechos de los trabajadores, y por último, el Artículo 10, que plantea la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, lo que implica que trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, por lo cual se prohíbe cualquier tipo de distinción a nivel intelectual, material de labor, retribución, y género.

Art. 5: Definición de trabajo, mencionada anteriormente; para esta investigación es de suma importancia tener claro este concepto, por las diferencias con respecto al trabajo informal.

Art. 8: Libertad de Trabajo. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Art. 11: Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 8-11)

Dentro de las normativas legales del tema a investigar se encuentra la Ley 1562 Del 2012 del Congreso de Colombia, se menciona el *Sistema de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional*, en donde se mencionan los siguientes Artículos:

Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Artículo 4: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Artículo 8: La entidad Administradora de Riesgos Laborales – ARL -, deberá presentar al Ministerio de Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de Sus medidas de prevención.

Artículo 66: Las entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio encargado, supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las medidas especiales de promoción y prevención.

Proyecto de ley número 23 de 2012, Senado

Artículo 1: *Definición de vendedor informal.* Para los efectos de la presente ley, las personas que se dediquen voluntariamente al comercio de bienes o servicios en el espacio público, como medio básico de subsistencia, se denominará vendedores informales.

Artículo 2: *Clasificación de vendedores informales,* vendedores ambulantes informales, informales semiestacionarios, estacionales, ocasionales o de temporada, periódicos.

Artículo 3: *Organización de los vendedores informales.* Los vendedores informales podrán organizarse en cooperativas, asociaciones, fundaciones, empresas comunitarias,

Organizaciones No Gubernamentales – ONG -, e instituciones privadas o cualquier forma de organización que propendan por su progreso, desarrollo y por el mejoramiento de su nivel de vida.

Artículo 4: *Registro del vendedor informal.* Para ejercer la actividad de vendedor informal, se requiere registro en el respectivo municipio o Distrito.

Artículo 7: *Deberes y responsabilidades de los vendedores informales.* El ejercicio de la venta informal genera deberes y responsabilidades.

Artículo 9: *Garantías del vendedor informal.* Las autoridades de policía, sin que medie orden de autoridad competente, no podrán suspender las actividades de los vendedores informales que cuenten con registro vigente, levantar puestos de ventas autorizados ni aprehender sus mercancías, salvo cuando encontrasen sustancias o bienes ilícitos.

Antecedentes investigativos

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado este trabajo se enfoca en medir los riesgos psicosociales a los que día a día los trabajadores informales están inmersos por medio de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social, y también se tendrá en cuenta que existen varios significados y formas de entender al trabajador informal.

Inicialmente según Palacios (2011), el trabajo informal se relaciona con formas que tienen las personas para subsistir en los sectores informales, y su causa es la cantidad de mano de obra por empleo que existe, debido a la falta de regulación de las condiciones laborales por parte del Estado, esto quiere decir, que no necesariamente la informalidad se da por la pobreza.

Como lo menciona Ferreira (2014), el tema de la informalidad se puede entender desde cuatro escuelas del conocimiento, la primera, es la dualista, la cual menciona que la informalidad es un sector inferior dentro del mercado laboral, la segunda, es la escuela estructuralista, que plantea este tema como una manera de empleo que tiene mano de obra barata debido a la demanda y ofertas de las grandes empresas; la tercera, es la escuela legalista, que la plantea como la unión de personas que trabajan de una manera distinta para evitar ciertos costos que tienen las grandes empresas; y por último, la cuarta, se encuentra el enfoque integrado, el cual reúne las tres ideas anteriores acerca de este tema.

Por último, se tendrá en cuenta el significado que la OIT le dio a la informalidad en el año de 1970, como un sector de la economía el cual está compuesto por pequeñas empresas, las cuales no se encuentran registradas ante la ley; en el año de 2002, la OIT amplió este concepto a todas las actividades que no se encuentren cubiertas por unas disposiciones institucionales formales.

Así, se llevó a cabo la búsqueda y revisión de artículos científicos que incluían el uso de la batería de riesgos psicosociales del (Ministerio de Salud, 2010), identificando otras variables psicológicas asociadas y las población enmarcadas en una organización y un sector económico específico; Charria , Sarsosa y Arenas (2011), hacen una revisión acerca de los instrumentos que miden los riesgos psicosociales en la mayoría de países; en cuanto a Colombia, se tienen en cuenta dos, la primera, es el instrumento Bocanument desarrollado por Bocanument y Berjan en el año de 1993 el cual consta de 47 preguntas enmarcadas en lo psíquico, y biológico, pero este instrumento no tiene ningún indicador de confidencialidad ni validación, por otro lado se encuentra, que en el año 2007 se realizó la Primera Encuesta Nacional Sobre las condiciones laborales y se encontró un alto nivel de estrés y la exposición a los factores de riesgo psicosocial, por esto mismo, en el año 2010, el Ministerio de la Protección Social junto con la Universidad Javeriana crearon la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual tiene en cuenta al individuo, el trabajo y el entorno, consta de 251 ítems; esta batería tuvo una validez por contenido por medio de expertos y una prueba piloto aplicada a 2.360 empleados afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales de Colombia.

Ortiz y Jaramillo (2013), hicieron una aplicación de la batería con un abordaje cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional; en un solo momento, se recolectó la información, teniendo una población de 111 participantes a los cuales solamente se les aplicó la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral que hace parte de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. La batería tuvo que someterse a una evaluación ya que al no aplicarse completa la batería, puede existir una variación en la confiabilidad y la validez de la misma, la validación se realizó por medio de jueces expertos.

Rosero y Álvarez (2012), realizaron una investigación de carácter exploratorio, descriptivo, tipo mixto, con aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas, con un diseño

metodológico no experimental transversal; el cual buscaba describir e identificar factores de riesgo psicosocial, para esto realizaron una selección de ítems de la batería para realizar un cuestionario con 319 docentes de las áreas de salud, ingeniería, arquitectura y ciencias sociales; Para esto se realizó una prueba piloto con 78 docentes con el fin de ajustar el cuestionario y evaluar la confiabilidad aplicando los métodos de Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman.

Método

Diseño

Esta investigación se enmarco desde un método descriptivo-correlacional buscando analizar y describir las variables del trabajo que son los datos sociodemográficos, factores de riesgo psicosocial y estrés presentes en los trabajadores informales, por medio de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales adaptada.

Este tipo de investigación describe una situación relacional entre las variables de investigación. En este caso, los factores de riesgos psicosociales y el estrés presentes en los trabajadores informales (Ibáñez y Marín, 2008)

Al ser un estudio descriptivo, se realizó una descripción de los datos sociodemográficos de los trabajadores informales debido a la ausencia de conocimiento que existe frente al trabajo que ellos realizan.

Se tuvo un corte no experimental, es decir, no probabilística, puesto que los participantes debían cumplir con ciertas características específicas para que pudieran entrar dentro de la investigación (Sousa, Driessnack y Costa, 2007), en este caso ser vendedor/a de calle.

Según López (2004), la población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. En este trabajo, el universo de los trabajadores informales de acuerdo a una noticia de W Radio (2017), en “Colombia solo 7,8 de los 22 millones de trabajadores ocupados está vinculado al Sistema de Seguridad Social, lo que supone que la informalidad laboral llega al 65%”, de acuerdo a un boletín del Observatorio de Desarrollo Económico del 2015, en Suba 35,2% de los trabajadores están en un trabajo informal.

Muestra

La muestra es entendida como un subconjunto de la población caracterizado por ser un reflejo de la población (Jiménez, 1983). De esta manera, se realizó un muestreo representativo de la población de los trabajadores informales de la Localidad de Suba específicamente con un error máximo del 5% se utilizó la distribución muestral de proporciones para poblaciones finitas cuyo valor máximo de P equivale al 50%, entendida esta como la característica que se cumple en la población (Martínez, 2012); se utilizó una fórmula para el cálculo de la muestra, arrojando como valor de muestra 350 personas, a la cual se le aplicó la adaptación de la Batería de Riesgos Psicosociales.

De acuerdo a los rasgos particulares y al número de vendedores en la ciudad de Bogotá obtenidas en Consejo de Bogotá 20018. Que corresponden a un total de 25260 vendedores informales. Se empleó la fórmula para el cálculo proporciones para una población finita. (Lind, Marchal y Wathen, 2012).

$$n_{\text{óptimo}} = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * P * Q}$$

Donde se definen las siguientes características de las variables

Z = puntaje estandarizado de acuerdo al nivel de confianza

N = Tamaño conocido de la Población

e = Error de muestreo

P = proporción en la población que cumple con la característica

Q = proporción en la población que no cumple con la característica

Empleamos un nivel de confianza del 95% para un valor de Z equivalente a 1,96 con error (e) máximo permitido del 5.2%. Utilizamos el valor máximo de P = 0.5

$$n_{\text{óptimo}} = \frac{1,96^2 * 25260 * 0.5 * 0.5}{(25260 - 1) * 0.052^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \cong 350 \text{ individuos}$$

Variables

Dentro de la prueba utilizada para este trabajo se manejan unas variables de tipo Likert que se identifican con rangos de respuesta en sus ítems desde siempre, casi siempre, algunas

veces, casi nunca y nunca las cuales a su vez se transforman en unos valores que clasifican los ítems en los niveles de riesgo que se manejan para cada escala (Intralaboral, Extralaboral y Estrés). Esto indica que las variables son de tipo ordinal ya que nos permiten categorizar los resultados según unos rangos de medición. Además de usar los datos sociodemográficos que plantea la prueba.

Instrumento

La medición es una actividad fundamental, que busca que el proceso de observación de personas, objetos, entre otros aspectos de la realidad, tenga sentido. Para lograr esto, es necesario medir y cuantificar los aspectos de interés científico (Mendoza y Garza, 2009). Para esta investigación se realizará la aplicación de una versión modificada de la Batería de Riesgos Psicosociales.

La Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, creada por el Ministerio de Protección social en compañía del equipo de profesionales de la disciplina de la Universidad Javeriana, evalúa el constructo de riesgo psicosocial, midiéndola en tres dimensiones: factores de riesgo intralaboral, factores de riesgo extralaboral, estrés y la recolección de datos sociodemográficos, dividida en dos formatos. La primera donde se tiene en cuenta el nivel ocupacional de los trabajadores, el formato A, este se aplica para personas con cargos de jefes y profesionales o técnicos, mientras que el formato B es aplicado para auxiliares y operarios.

Tabla 5. *Compuestos del cuestionario de Factores Intralaborales. Datos tomados de la Batería de Riesgo Psicosocial.*

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
<i>Factores intralaborales</i>	<i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	Características del liderazgo	13	13

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
		Relaciones sociales en el trabajo	14	12
		Retroalimentación del desempeño	5	5
		Relación con los colaboradores	9	No aplica
	<i>Control sobre el trabajo</i>	Claridad del rol	7	5
		Capacitación	3	3
		Participación y manejo del cambio	4	3
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
		Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
	<i>Demandas de trabajo</i>	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
		Demandas emocionales	9	9
		Demandas cuantitativas	6	3
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
		Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
		Demandas de carga mental	5	5
		Consistencia del rol	5	No evalúa
		Demandas de la jornada de trabajo	3	6
	<i>Recompensa</i>	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
		Reconocimiento y compensación	6	6
<i>TOTAL INTRALABORAL</i>			<i>123</i>	<i>97</i>

1. Factores intralaborales

De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010), los factores de riesgo intralaborales entendidos como características del trabajo que influyen en la salud y el bienestar del individuo, integrada por cuatro dominios donde los definen como:

1.1 Demandas del trabajo: Entendidas como aquellas exigencias que el trabajo le impone al individuo de manera cognitiva, emocional, responsabilidad, ambiente físico etc.

1.2 Control sobre el trabajo: Evalúa los niveles en que el trabajo favorece o permite la toma de decisiones frente a los diversos aspectos como lo son la iniciativa, autonomía, desarrollo de habilidades, participación, claridad de rol etc.

1.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Como su nombre lo indica, es la relación social que se genera entre pares y las características que inciden en la forma de trabajar y en el ambiente laboral.

1.4 Recompensa: Aquella retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus quehaceres o esfuerzos laborales.

Tabla 6. *Compuestos del cuestionario de Factores Extralaborales. Datos tomados de la Batería de Riesgo Psicosocial.*

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	CANTIDAD ÍTEMS
Factores extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	CANTIDAD ÍTEMS
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda	4
TOTAL EXTRALABORAL		31

2. Factores extralaborales

Con respecto al constructo de factores de riesgo extralaborales la Batería los comprende como aquellos aspectos del entorno familiar, social, económico y condiciones de vivienda, que podrían afectar la salud y el bienestar del individuo; al igual que el intralaboral este posee siete dimensiones.

2.1 Tiempo fuera del trabajo: Tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales.

2.2 Relaciones familiares: Acciones que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

2.3 Comunicación y relaciones interpersonales: Comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos

2.4 Situación económica del grupo familiar: Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador atiendan sus gastos básicos

2.5 Características de la vivienda y de su entorno: Condiciones de infraestructura y entorno del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

2.6 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Influencia de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y actividad laboral del trabajador.

2.7 Desplazamiento - vivienda - trabajo - vivienda: Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Tabla 7. Compuestos del cuestionario de Factores de Estrés. Datos tomados de la Batería de Riesgo Psicosocial.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	CANTIDAD ÍTEMS
Estrés	Síntomas fisiológicos	8
	Síntomas de comportamiento social	4
	Síntomas intelectuales y laborales	10
	Síntomas psicoemocionales	9
TOTAL ESTRÉS		31

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones frente al estrés, arrojando como resultado los niveles de muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, al igual que los factores de riesgo intralaboral y extralaboral de los trabajadores.

Tabla 8. Compuestos característicos socio-demográficas. Datos tomados de la Batería de Riesgo Psicosocial.

CONSTRUCTO	VARIABLES
Información socio-demográfica	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o arriendo)
	Número de personas a cargo (dependen económicamente del trabajador)

La recolección de las características propias de cada trabajador, permite manejar la percepción y la influencia de los factores de riesgo intralaborales- extralaborales y el estrés.

La Batería de Riesgos Psicosociales tiene un modelo de puntuación tipo Likert con 5 opciones de respuesta, donde se califica invirtiendo los valores de acuerdo al constructo y la dimensión, para luego sumar los resultados generando un puntaje en bruto que se compara con la tabla de baremos para identificar el nivel de riesgo en la que se encuentra el trabajador.

Procedimiento

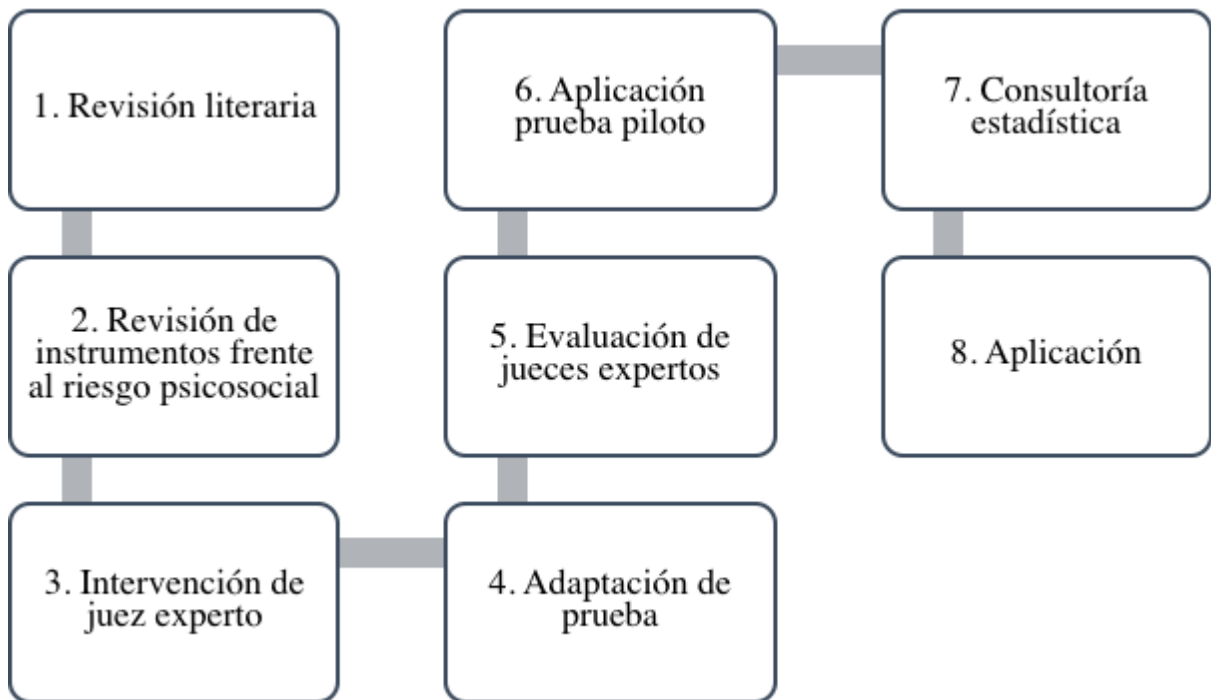


Figura 1. Procedimiento frente a la aplicación de prueba. *Elaboración propia.*

Fase 1. Para esta investigación se realizó como primera fase la revisión de la literatura, por medio de bases de datos, libros, boletines Estatales y un marco legal en donde se encontró el vacío del conocimiento frente al manejo del trabajo informal por parte de la psicología de las organizaciones.

Fase 2. Se exploró el instrumento más adecuado para cumplir con los objetivos de la investigación, la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, se estudió todos los ítems y la forma de aplicación.

Fase 3. Donde se tuvo contacto con un juez experto de la prueba y con licencia en seguridad y salud en el trabajo.

Fase 4. Se realizó una modificación de redacción y eliminación de algunos ítems en la escala de Factores Intralaborales, esto con el fin de adaptar la prueba teniendo en cuenta los ítems que se evalúa en el formato original y que no aplican a la muestra por sus modalidades y dinámicas de trabajo, esta modificación paso por evaluación de jueces expertos y consultoría de estadística para corroborar la validez del instrumentos, esto se explicará en la fase 5, 6 y 7. Esta modificación se realizó en este constructo debido a su significado en la aplicación; se

tomó entonces el formato B de la prueba original que en total cuenta con 97 ítems, dejando al final 18 que integraban las dimensiones de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control Sobre el Trabajo y Demandas de Trabajo; con respecto a las demás constructos de factores de riesgos extralaborales y el estrés, se realizaron modificaciones en cuanto a redacción del ítem, no se eliminó ninguno como en el caso de los factores intralaborales, dejando un total de 92 ítems para aplicar. ([Anexo 1](#)).

Fase 5. Después de la eliminación de los ítems se replanteó la redacción de los 18 ítems dejados para el constructo de factores intralaborales, pasando por la evaluación de cinco jueces expertos, dos expertos en cuanto al manejo de estadística mientras que los otros tres expertos en riesgos psicosociales, donde por medio de un formato se realizó la calificación con respecto a la claridad en la redacción, relación interna, inducción a la respuesta, lenguaje indicado con el nivel del informante y medición pertinente, de acuerdo a la calificación las respuestas que tuvieran un 100% de aprobación se quedarían, mientras que las restantes se modificarían. ([Anexo 2](#))

Fase 6. Se realizó entonces una prueba piloto con 50 personas para identificar el comportamiento de los ítems y las características de nuestra población para dar paso a la siguiente fase.

Fase 7. Con respecto a los datos obtenidos en la fase anterior, se buscó el asesoramiento por parte de la Facultad de Economía de la Universidad Santo Tomás en el consultorio estadístico, donde con los datos de la prueba piloto se realizó un proceso multivariado, con el propósito de evaluar la confiabilidad estadística de las preguntas incorporadas en cada una de las tres dimensiones propuestas, se observó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual busca evidencia de que las escalas en preguntas analizadas están relacionadas y apuntando hacia la misma dirección, es decir, que las preguntas estén contribuyendo en la explicación de la categoría observada. (Sijtsma, 2009)

El Alfa de Cronbach se obtiene a partir de la covarianza entre ítems de una variable, la varianza total de la variable, y el número de reactivos que ítems la escala. A partir de lo anterior se encontraron los siguientes coeficientes para las dimensiones mencionadas:

Tabla 9. *Coficiente de Cronbach por constructo. Elaboración propia.*

Constructo	Alfa de Cronbach
Intralaboral	0.7294
Extralaboral	0.9314
Estrés	0.6728

Con los resultados obtenidos de los coeficientes de Cronbach por dimensión se concluyó que la batería de preguntas del constructo intralaboral con un coeficiente de 0.7294 es aceptable y fiable para determinar los aspectos intralaborales con las modificaciones realizadas.

Fase 8. Después de comprobar la validez y confiabilidad de la prueba adaptada se realizó la aplicación a las 350 personas arrojadas por el proceso de muestreo con el fin de cumplir los objetivos de la investigación, es importante mencionar que las aplicaciones se diligenciaron en formato manera virtual por medio de la aplicación Typeform, es decir, se les leía la pregunta y la persona respondía, esto pensando en la comodidad de las personas y evitar interrumpir sus actividades laborales.

Consideraciones éticas

Dentro de la psicología existen ciertas leyes y temas éticos los cuales deben ser tenidos en cuenta dentro de la investigación, puesto que se debe tener claro que esto incluye el acercamiento con una población que tiene derechos, para conocer de estos debemos tener en cuenta la Resolución 8430 de 1993 del ministerio de salud en la cual encontramos normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación, la primera de ellas es la encontrada en el capítulo I Artículo 5, donde se menciona que en cualquier investigación se debe prevalecer el respeto, la dignidad, la protección de los derechos y el bienestar de la población, esto se complementa con el Artículo 6, ítem, donde se menciona que se debe contar con un consentimiento informado el cual como en el Artículo 14, se plantea es un acuerdo por escrito en donde el sujeto autoriza su respectiva participación en la investigación con los

respectivos lineamientos que aparecen en el Artículo 15; Complementando estos ítems en cuanto al Artículo 11, se utilizará el ítem el cual implica una investigación sin riesgo, ya que no se va a realizar ninguna intervención o modificación de variables biológicas, fisiológicas psicológicas y sociales de la población.

Por otro lado, se debe tener en cuenta en las consideraciones éticas la Ley 1090 de 2006 empezando por el Artículo 2, el cual menciona que los psicólogos deben implementar el derecho de confidencialidad de la población y solo se revelará información con el consentimiento del sujeto o no se podría hacer si la información obtenida le haga un daño evidente a la persona; el psicólogo tiene el deber de comentarle a los participantes las limitaciones legales que se tienen, también se debe tener presente el Artículo 29, el cual menciona que cualquier información de tipo oral, audiovisual u otra deberá tener su respectivo consentimiento, puesto que como lo menciona el Artículo 36, los psicólogos tienen el deber de relacionarse con las personas pero siempre con un consentimiento autorizado del usuario o si es menor de edad de su representante legal.

En cuanto a la investigación la Ley 1090 plantea en el Artículo 49 que los profesionales que se dedican a la investigación son responsables de la metodología y los materiales que se usan en esta, y un respectivo análisis de los resultados así como de la devolución de estos; en cuanto a esto se encuentra el Artículo 50, el cual tiene determina que cuando se realiza la investigación se debe tratar a la población con los principio de respeto y dignidad; Por último, se debe tener en cuenta el Artículo 55, en el cual los psicólogos deben tener cierta transparencia con los resultados obtenidos en las investigaciones.

Por último, se consideran importantes los cinco principios éticos que debe tener un psicólogo en su ejercicio profesional planteados por el Colegio Colombiano de Psicólogos, Ascofapsi y la Universidad del Rosario; el primero, es el principio de beneficencia, que implica que los psicólogos se esfuerzan por beneficiar a aquellos con los quienes trabajan; el siguiente, es el de no maleficencia, que busca que el psicólogo se esfuerce activamente en evitar causar daño en su ejercicio profesional; luego, está el principio de justicia, que busca reconocer que todas las personas tienen el derecho equitativo a los beneficios de la psicología, por lo que se procura brindar de forma equilibrada la misma calidad en los procesos, procedimientos y servicios, también se tiene en cuenta el principio de autonomía, que se refiere al derecho de las personas a su privacidad y autodeterminación; por último, se

encuentra el principio de integridad, que lleva a los psicólogos a que se esfuercen por hacer lo correcto en el cumplimiento de sus deberes profesionales.

Resultados

En este apartado se realizó el análisis de los datos obtenidos de la adaptación de la batería de riesgos psicosociales cumpliendo con los objetivos, en primer lugar, se dará a conocer los datos sociodemográficos de las 350 aplicaciones realizadas.

Tabla 10. Datos sociodemográficos de los trabajadores informales

	Variable	Número de personas	%
<i>Sexo</i>	<i>Femenino</i>	121	34,57%
	<i>Masculino</i>	229	65,43%
<i>Edad</i>	<i>20-30 años</i>	147	42,00%
	<i>30-40 años</i>	163	46,57%
	<i>40-50 años</i>	39	11,14%
	<i>Más de 50</i>	1	0,29%
<i>Estado civil</i>	<i>Soltero</i>	63	18,00%
	<i>Unión libre</i>	113	32,29%

	Variable	Número de personas	%
	<i>Casado</i>	157	44,86%
	<i>Separado</i>	15	4,29%
	<i>Viudo</i>	2	0,57%
	<i>Primaria completa</i>	31	8,86%
	<i>Primaria incompleta</i>	1	0,29%
	<i>Bachillerato completo</i>	158	45,14%
<i>Último nivel de estudio</i>	<i>Bachillerato incompleto</i>	77	22,00%
	<i>Técnico</i>	59	16,86%
	<i>Tecnólogo</i>	2	0,57%
	<i>Profesional</i>	22	6,29%
<i>Lugar de residencia</i>	<i>Suba</i>	291	83,14%
	<i>Chapinero</i>	18	5,14%

	Variable	Número de personas	%
	<i>Otro</i>	<i>41</i>	<i>11,71%</i>
	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0,29%</i>
<i>Estrato socioeconómico</i>	<i>2</i>	<i>203</i>	<i>58,00%</i>
	<i>3</i>	<i>142</i>	<i>40,57%</i>
	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>1,14%</i>
	<i>Arriendo</i>	<i>144</i>	<i>41,14%</i>
<i>Tipo de vivienda</i>	<i>Familiar</i>	<i>88</i>	<i>25,14%</i>
	<i>Propia</i>	<i>118</i>	<i>33,71%</i>
	<i>2-4</i>	<i>2</i>	<i>0,57%</i>
<i>Horas trabajadas</i>	<i>4-6</i>	<i>156</i>	<i>44,57%</i>
	<i>6-8</i>	<i>168</i>	<i>48,00%</i>
	<i>Más de 8</i>	<i>30</i>	<i>8,57%</i>

	Variable	Número de personas	%
<i>Trabajado de manera formal</i>	<i>Sí</i>	270	77,14%
	<i>No</i>	80	22,86%
<i>Última vez de trabajo formal</i>	<i>Más de un año</i>	150	42,86%
	<i>Menos de un año</i>	120	34,29%
	<i>No aplica</i>	80	22,86%
<i>Personas dependientes económicamente</i>	<i>Entre 1-5</i>	312	89,14%
	<i>Más de 5</i>	38	10,86%

La descripción de la tabla de datos sociodemográficos (tabla 10), se puede evidenciar que el 65,43% corresponde al género masculino y el 34,57% restante al género femenino, el rango de edades que corresponde al 88,57% se encuentran entre 20 y 40 años.

De acuerdo al estado civil se observa que esta muestra de trabajadores informales 77,15% se encuentra conviviendo en pareja; con respecto al último nivel de estudio alcanzado el 45,14% de la muestra tienen bachillerato completo.

El 98,57% de los trabajadores informales se ubican en el estrato socioeconómico 2 y 3, lo cual se ve reflejado en el tipo de vivienda ya que el 41,14% viven en arriendo, una característica observada con respecto a su última vez como trabajadores informales permite ver que el 42,86% trabajo de manera formal hace más de un año, teniendo en cuenta que el 89,14% de las personas tienen entre 1-5 personas que dependen económicamente de ellos.

Para dar respuesta al segundo objetivo, se realizó la transformación de las calificaciones de las respuestas, donde se debía invertir el valor de puntuación de ciertos ítems, obteniendo el nivel de riesgo de los factores intralaborales, extralaborales y estrés.

Tabla 11. *Resultados de nivel de riesgo del constructo intralaboral.*

CONSTRUCTO INTRALABORAL			
Dominio	Dimensión	Puntaje bruto dimensión	Puntaje transformado dimensión
Demandas del trabajo	Demandas esfuerzo físico	5624	117,2
	Jornadas del trabajo	1970	82,1
	Influencia del trabajo entorno al exterior	1104	69,0
Control sobre el trabajo	Control y autonomía	1898	158,2
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	1250	26,0
		11846	30,5

En el proceso de comparación de los puntajes brutos obtenidos en la aplicación de la adaptación de la Batería de riesgos psicosociales con los baremos del constructo de factores intralaborales da como resultado que los trabajadores informales poseen un riesgo demasiado

alto con respecto a las dimensiones de demandas esfuerzo físico con 117.2, jornadas del trabajo con un puntaje de 82.1, influencia del trabajo entorno al exterior con 69.0 y el control de autonomía de 158.2, aunque la dimensión de relaciones sociales en el trabajo no puntúa como riesgo demasiado alto, sin embargo tiene un riesgo alto de 26,0.

Tabla 12. *Resultados de nivel de riesgo extralaboral.*

CONSTRUCTO EXTRALABORAL		
Dimensión	Puntaje bruto	Puntaje transformado
Tiempo fuera del trabajo	2397	149,8
Relaciones familiares	1753	146,1
Comunicación y relaciones interpersonales	3166	158,3
Situación económica del grupo familiar	2959	246,6
Características de la vivienda y de su entorno	4387	121,9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1437	119,8
Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda	2458	153,6

CONSTRUCTO EXTRALABORAL		
Dimensión	Puntaje bruto	Puntaje transformado
Total	18557	149,7

A diferencia de los factores de riesgos intralaborales, el constructo de factores de riesgo extralaborales puntúa en todas sus dimensiones nivel de riesgo muy alto; la dimensión que más se encuentra en riesgo es la de situación económica del grupo familiar con 246,6 y la menor es la de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 119.8

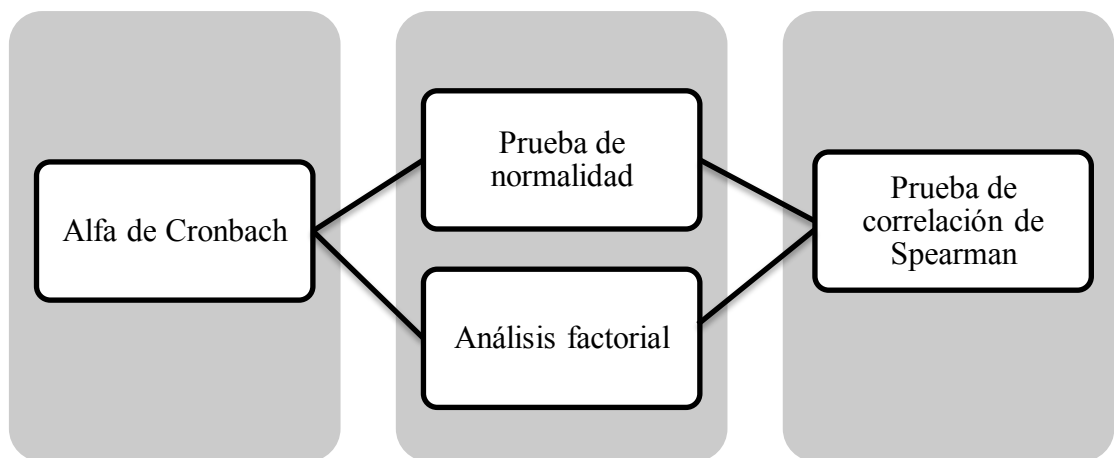
Tabla 13. Resultados de nivel de estrés.

ESTRÉS	
Dimensión	Puntaje bruto
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	6
Síntomas intelectuales y laborales	4
Síntomas psicoemocionales	2
Total	20
Transformación	32,7

El constructo estrés se evalúa a nivel general, los trabajadores informales de esta muestra se encuentran en un riesgo muy alto con 32,7 donde demuestra la cantidad de síntomas y su frecuencia indica que puede darse una respuesta de estrés severa que afecta a la salud de las personas.

Ahora bien, para establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés, se llevó a cabo un proceso exploratorio estadístico dividido de la siguiente manera:

Figura 2. *Procesos estadísticos utilizados para el análisis de datos. Elaboración propia.*



Para el proceso estadístico se llevó a cabo la relación entre los factores intralaborales y extralaborales con los datos obtenidos de estrés, cabe aclarar que la técnica de Alfa de Cronbach tiene como objetivo medir la fiabilidad del instrumento a través de un conjunto de ítems (Supo, 2014), la prueba de normalidad hace referencia a la distribución de las respuestas dentro del conjunto de la muestra (Elorza y Medina, 1999), de acuerdo a Barraza (2007), el análisis factorial es una técnica de simplicación que permite encontrar en un conjunto de datos, un grupo representativo de variables con características homogéneas y la prueba de correlación de Spearman según Barrera (2014), es una técnica que se emplea para observar la información y así establecer similitudes o diferencias entre las variables y la muestra.

A continuación, la información se organizará mostrando en primera instancia los resultados de la relación entre factores de riesgo intralaborales y estrés, posteriormente los resultados entre factores de riesgo extralaborales y estrés.

Tabla 14. *Resultados de relación entre factores de riesgo intralaborales y estrés*

Constructo	Alfa de Cronbach
<i>Intralaboral</i>	0,725
<i>Estrés</i>	

La relación entre factores de riesgo intralaborales y estrés arrojó un resultado de 0,725 donde se afirma que existe una relación aceptable y fiable frente a la influencia de los factores de riesgos intralaborales con el estrés.

Sin embargo, se encontraron los Ítems que mejoran la confiabilidad y que en futuras implementaciones pueden ser reconsideradas para reevaluar el instrumento son:

Tabla 15. *Ítems que mejoran la confiabilidad Intralaboral vs estrés*

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En el lugar donde trabajo hace mucho frío:	99,45	137,468	-,171	,736
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	99,99	136,650	-,140	,733
Trabajo en horario de noche	99,53	141,373	-,297	,748
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	99,95	138,078	-,209	,737
Deseo de cambiar de empleo.	100,96	136,188	-,143	,730

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	99,45	136,569	-,138	,733
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	99,06	138,526	-,217	,739
Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".	99,54	139,516	-,305	,739

Tabla 16. Resultados de relación entre factores de riesgo extralaborales y estrés.

Constructo	Alfa de Cronbach
<i>Extralaboral</i>	0.881
<i>Estrés</i>	

Por otro lado, la relación frente a los factores de riesgo extralaborales y el estrés arrojó una relación más fuerte con 0.881 lo cual indica que los aspectos extralaborales y el estrés tienen mucha relación con respecto al nivel de riesgo que puede presentar los trabajadores informales.

Tabla 17. Ítems que mejoran la confiabilidad Extralaboral vs estrés

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	114,16	336,960	,279	,883
Deseo de cambiar de empleo.	117,49	360,617	-,084	,882
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	115,99	360,793	-,073	,883
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	115,59	366,460	-,239	,886
Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".	116,07	368,189	-,341	,886
Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	115,88	356,731	,053	,883
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	117,02	355,937	,056	,883
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	117,15	355,296	,085	,883

Para la relación extralaboral vs estrés, se encontraron los Ítems que mejoran la confiabilidad y que en futuras implementaciones pueden ser reconsideradas para reevaluar el instrumento.

El segundo proceso de los análisis de datos, se da poniendo a prueba un estadístico de normalidad donde se tomaron los datos del promedio de los factores intralaborales, extralaboral y estrés. De acuerdo a Supo (2014), para escoger la prueba de normalidad adecuada se tiene en cuenta el número de participantes, para muestras superiores de cincuenta se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov-smirnov.

Tabla 18. Pruebas de normalidad de factores intralaborales. Elaboración SPSS

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores intralaborales	,115	350	,000

Con base en este resultado se puede ver que existe un p valor menor 0,05 lo cual indica que los datos no se comportan de manera normal.

Tabla 19. Pruebas de normalidad de factores extralaborales. Elaboración SPSS

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores extralaborales	,074	350	,000

Al igual que los factores intralaborales, los datos arrojaron un p menor a 0,05, lo cual indica que los datos no se comportan de manera normal.

Tabla 20. Pruebas de normalidad de factores de estrés. Elaboración SPSS

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores estrés	,148	350	,000

Los datos del estrés tampoco se comportan de manera normal, por esto, se llevo a cabo un análisis factorial para facilitar el diseño en el análisis de las variables representativas que explican el modelo del objeto de estudio, es decir, los factores de riesgos intralaborales-estrés organizadas en 49 variables y 15 factores.

Tabla 21. Análisis factorial entre factores intralaborales y estrés. Elaboración propia.

CONSTRUCTO INTRALABORAL-ESTRÉS		
Dominio	Dimensión	Factores que integran cada dimensión
Demandas del trabajo	Demandas esfuerzo físico	Factor 2 y 12

CONSTRUCTO INTRALABORAL-ESTRÉS		
Dominio	Dimensión	Factores que integran cada dimensión
	Jornadas del trabajo	Factor 10
	Influencia del trabajo entorno al exterior	Factor 4
Control sobre el trabajo	Control y autonomía	Factor 1 y 6
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Factor 7
	Síntomas de comportamiento social	Factor 12
	Síntomas fisiológicos	Factor 5
	Síntomas intelectuales y laborales	Factor 3, 9 y 14
	Síntomas psicoemocionales	Factor 8 y 15

Los datos se distribuyeron en dimensiones teniendo en cuenta los ítems que evalúan el factor intralaboral y el extralaboral, de esta manera se obtuvieron valores que más adelante nos permite analizar los resultados más representativos de la prueba de correlación de Spearman, ya que es la prueba que se aplica a aquellos estudios en los que no se cumple el supuesto de normalidad en los datos, donde permite conocer si existe una relación entre las variables. (Cánovas, Martínez, Pérez y Tura, 2009) además de ser la que mejor se adaptaba a las variables por ser ordinales y al tipo de investigación, para aplicar esta prueba se definió la hipótesis nula y la hipótesis alternativa

$H_0 \rightarrow \rho = 0$ no hay asociación o interdependencia entre las variables

$H_a \rightarrow \rho \neq 0$ sí hay asociación o interdependencia entre las variables

De acuerdo a esto sí el p-valor (sig.) es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alternativa, sí el p-valor (sig.) es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula, en este caso nuestra hipótesis es que existe una relación entre los factores de riesgos intralaborales y extralaborales con el estrés de las personas que se dedican a un trabajo informal, teniendo en cuenta esto se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 22. *Correlación de factores intralaborales con estrés. Elaboración propia.*

FACTORES INTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem intralaboral	Factor de correlación estrés	Coefficiente de relación	Sig.
Ruido del trabajo molesto	Deseo de cambiar de empleo	0,903	0
Lugar de trabajo muy frío	Disminución del rendimiento en el trabajo	-0,828	0,001
Lugar de trabajo muy caliente	Dolores en el cuello, espalda o tensión muscular	0,924	0
La luz del sitio del trabajo es agradable	Disminución del rendimiento en el trabajo	0,8	0,001
Espacio del lugar cómodo	Dificultad para concentrarse y olvidos	0,924	0
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Deseo de cambiar de empleo	0,927	0
	Sensación de aislamiento y desinterés	0,841	0,001
Trabajo en horario de noche	Aumento en el número de accidentes de trabajo	0,903	0

FACTORES INTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem intralaboral	Factor de correlación estrés	Coefficiente de relación	Sig.
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	-0,572	0,003
Discuto con mi familia o amigos a causa de mi trabajo	Dificultad para tomar decisiones	0,846	0,027
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Dolores de cabeza	-0,756	0,029
	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-0,588	0,027
Puedo decidir cuanto trabajo hago en el día	Deseo de no asistir al trabajo	0,788	0,001
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Dolores de cabeza	0,927	0
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	-0,791	0,028
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	-0,856	0,027

Se evidencia que existe una relación significativa moderada con el ruido del trabajo y el deseo de cambiar de empleo, esto significa que a mayor ruido en el trabajo, aumenta el deseo de cambiar del mismo, al ser trabajador informal en calle se está más expuesto a generar efectos negativos, ya sea enfermedad o bien una desmotivación a nivel personal y laboral, siguiendo con esta línea se analiza que al estar en un ambiente con cambios de clima que afecta

directamente al trabajador existe una relación frente a dolores en el cuello, espalda o tensión muscular además de los dolores de cabeza, reflejando así un riesgo muy alto en cuanto al dominio de síntomas fisiológicos.

En cuanto a las condiciones de seguridad, existe una relación de los accidentes del trabajo con la jornada laboral nocturna, al estar sobreexposados a la inseguridad, aumentan la sensación de aislamiento, desinterés y deseo de cambiar de empleo, en un 0,927, 0,841 y 0,903, son corroborados por estudios anteriores donde se tiene una percepción desfavorable del trabajo informal pero esto es dado por las condiciones en las que se encuentran, ya que como se puede observar en los resultados existen síntomas psicoemocionales reducidos, es decir, que ciertas condiciones del trabajo en vez de afectar o considerarse negativos los participantes puntuaron como una reducción, un ejemplo de esto es el sentimiento de que no vale nada o no sirve para nada con un -0,588, el de sentimiento de angustia o preocupación con un -0,791.

dando como resultado una reducción en estos síntomas psicoemocionales, donde al existir una vinculación se da un sentido de aceptación frente a la sociedad y su comunidad.

También, se identificó una relación en cuanto a la toma de decisiones frente a las horas que hace la persona al día y el deseo de no asistir al trabajo con un 0,788 se evidencia que el trabajo no es molesto en sí, ya que tienen la oportunidad de escoger sus horarios, diferente a que existiera un tipo de contrato regulado por una la empresa; en cuanto a sus relaciones sociales se ve que existe una reducción en el comportamiento social rígido, obstinado o terco con un valor de -0,856 ya que la persona siente que puede confiar en sus compañeros de trabajo, esto se corrobora en la toma de decisiones de no abandonar el trabajo informal por las diferentes relaciones sociales que se manejan de manera positiva.

Tabla 23. *Correlación de factores extralaborales con estrés. Elaboración propia.*

FACTORES EXTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem extralaboral	Factor de correlación con estrés	Coefficiente de relación	Sig.
Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	-0,584	0,031
	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	-0,968	0
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-0,903	0
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0,879	0
Paso mucho tiempo trasladándome de ida y regreso al trabajo	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0,696	0,029
La zona donde vivo es segura	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	-0,81	0,001
	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-0,983	0,001
Las condiciones de mi vivienda son buenas	Dolor de cabeza	-0,558	0,033

FACTORES EXTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem extralaboral	Factor de correlación con estrés	Coefficiente de relación	Sig.
En mi vivienda hay servicios de agua y luz	Deseo de no asistir al trabajo	0,537	0,004
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	Consumo de drogas para aliviar tensión o los nervios	-0,945	0
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	Consumo de drogas para aliviar tensión o los nervios	-0,785	0,001
Las condiciones de mi vivienda son buenas	Sensación de aislamiento y desinterés	-0,507	0,005
Me queda tiempo para actividades de recreación	Deseo de no asistir al trabajo	0,638	0,003
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	0,678	0,007
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	0,633	0,007
Tengo buena comunicación con las personas cercanas	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	-0,751	0,028

FACTORES EXTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem extralaboral	Factor de correlación con estrés	Coefficiente de relación	Sig.
Las relaciones con mis amigos son buenas	Sensación de aislamiento y desinterés	-0,697	0,001
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-0,878	0
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	Dificultad en las relaciones familiares	0,903	0
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	Deseo de no asistir al trabajo	0,97	0
	Consumo de drogas para aliviar tensión o los nervios	-0,938	0
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	0,799	0,001
	Dificultad en las relaciones familiares	0,879	0
	Dificultad en las relaciones con otras personas	0,763	0,003

FACTORES EXTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem extralaboral	Factor de correlación con estrés	Coefficiente de relación	Sig.
	Sentimiento de frustración, de no haber hecho que se quería en la vida	0,966	0,246
	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0,845	0,001
La relación con mi familia cercana es cordial	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-1	0
	Consumo de drogas para aliviar tensión o los nervios	0,968	0
	Problemas gastrointestinales	0,783	0,003
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	0,949	0
	Deseo de cambiar de empleo	0,843	0,001
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	Dificultad en las relaciones con otras personas	0,74	0,003

FACTORES EXTRALABORAL-ESTRÉS			
Ítem extralaboral	Factor de correlación con estrés	Coefficiente de relación	Sig.
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0,923	0
	Dificultad para tomar decisiones	0,872	0
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	-0,929	0
	Deseo de cambiar de empleo	0,973	0
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	Sentimientos de que no vale nada o no sirve para nada	-0,921	0
	Cansancio o desgano	0,769	0,028
	Dolores en el cuello, espalda o tensión muscular	0,869	0
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	Deseo de cambiar de empleo	0,957	0

Con base en los resultados las correlaciones más significativas son: la percepción de la facilidad de transporte entre la casa y el sitio de trabajo con la dificultad para permanecer quieto o iniciar actividades tuvo un valor de -0,581 lo cual tiene una relación significativamente moderado y a su vez reduce los sentimientos de angustia, preocupación o tristeza. En la medida que los trabajadores informales tengan que tomar varios medios de transporte para llegar a su lugar de trabajo incide en la percepción de aumento de la poca creatividad y rendimiento en el trabajo pero a su vez en algunas ocasiones baja la sensación de que no sirven para nada.

Al percibir que la zona donde vive es segura, genera en los trabajadores una disminución en el sentimiento de angustia y de que no vale para nada y no sirve para nada, lo cual a pesar de que en su trabajo exista un riesgo más alto, el lugar donde viven muestran la recompensa del trabajo permitiendo así que la persona se siente tranquila después de llegar de

su lugar de trabajo, además de que sus síntomas psicoemocionales no se ven alterados al tener a su núcleo familiar en la localidad donde vive, lo cual se relaciona con que al tener condiciones en su vivienda de calidad o buenas, el dolor de cabeza se disminuye en $-0,588$ que aunque la relación es moderada se puede inferir que en su lugar de trabajo reduce los malestares causados por el trabajo, rompiendo con el imaginario social que se tiene la deficiente calidad de vida de los trabajadores informales.

Por esto, se ve la relación entre tener condiciones en la vivienda que permitan descansar cuando la persona lo necesite, influye en la disminución del consumo de drogas para la tensión o los nervios y reducción de la sensación de aislamiento y desinterés con un coeficiente de relación $-0,945$ y $-0,785$.

Sin embargo, entre más asuntos personales y del hogar tengan pendientes los trabajadores informales más sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse y olvidos frecuente perciben, esta relación se ve también reflejada en los ítems de relación de los problemas personales que afectan la relación con otros, una disminución del rendimiento y poca creatividad y dificultad para tomar decisiones, es entonces que vemos que los contextos de la casa pueden afectar significativamente su desempeño laboral y a la persona.

Es en estos resultados donde se evidencia que tener el apoyo de las personas a su alrededor y una buena comunicación disminuyen el sentimiento de angustia, preocupación y tristeza, en este caso la relación es de $-0,751$ lo cual indica que su correlación es positiva alta; por esto, entre mejor sean las relaciones y comunicación con los amigos tengan los trabajadores informales, menor son las sensaciones de aislamiento y de interés que presenten los mismos, esto se puede ver reflejado en un coeficiente de correlación de $0,903$ es decir positiva muy alta.

En cuanto a nivel económico, cuando en el hogar se tienen deudas difíciles de pagar, se sienten más deseos de cambiar de trabajo según las percepciones que tienen los trabajadores informales, sin embargo el hecho de que el dinero que ganan los trabajadores informales alcance para cubrir los gastos básicos, desata dos sentimientos. Por una parte se tiene una disminución de sobrecarga de trabajo y en otras situaciones cuando esto no se da de manera favorable, se tiene mayor deseo de cambiar de trabajo.

Discusión de resultados

Al analizar los resultados obtenidos dentro de nuestra investigación y al compararlos con la teoría previa sobre el tema de trabajadores informales, encontramos congruencia con muchos artículos e investigaciones, pero a su vez se identificó que algunos de ellos no representaban la realidad de esta población, ya que no brindan un panorama general de las situaciones por las cuales a diario tienen que pasar y afrontar debido a las particularidades del País.

El trabajo informal es considerado como un tipo de empleo que ha surgido debido a las diferentes necesidades tales como las ofertas laborales restringidas, necesidad de autonomía para los trabajadores y muchas más; de acuerdo a la particularidades que se evidencian en el desarrollo de este tipo de trabajo se evidencia que, genera en las personas riesgos físicos y psicológicos; esto se puede evidenciar en los puntajes que arroja la medición de estos riesgos arrojando muy alto en la parte de estrés y enfermedades físicas ya que a diario se encuentran expuestos a diferentes situaciones ambientales vulnerables en su entorno físico.

Por otro lado, también se evidencio que el imaginario social de que el trabajo informal lo realizan personas con muy bajos recursos o que no han podido realizar estudios no es del todo cierto; debido a que en la encuesta sociodemográfica realizada en esta investigación se muestra que la mayoría de las personas que realizan este tipo de trabajo han culminado su bachillerato completo y buscan tener una mayor autonomía en la cantidad de trabajo diario que realizan a diario, en qué momento del día desean salir a trabajar y cómo manejan sus ingresos diarios.

También se evidencio que este fenómeno va en crecimiento por la situación crucial por la que pasa Colombia, debido a que se encontró que los trabajadores anteriormente habían tenido un empleo formal y lo dejaron para buscar mejores oportunidades laborales, y tener mayores ingresos.

Conclusiones

De acuerdo al objetivo general de este trabajo que era analizar los factores de riesgo psicosocial y estrés en los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá y el respectivo análisis de datos se evidencia que los trabajadores informales están en permanente contacto

con situaciones y artefactos externos e internos que generan un riesgo alto en el desarrollo diario de sus actividades económicas.

Según al imaginario social que se tiene de la calidad de vida que tienen los trabajadores informales los resultados sociodemográficos analizados, las personas que desarrollan este tipo de trabajo se encuentran dentro de la economía media del país; esto se evidencia en el nivel de estudios alcanzado, tipo de vivienda y estrato socioeconómico en que se encuentra la mayor parte de la muestra.

En cuanto al análisis de riesgo de los factores intralaborales, se evidencia que los trabajadores informales tiene un riesgo demasiado alto con respecto a las dimensiones internas escogidas para esta prueba (Demandas esfuerzo físico, Jornadas del trabajo, Influencia del trabajo entorno al exterior y Control de autonomía, Relaciones sociales en el trabajo); esta última dimensión a pesar de tener riesgo alto su puntaje no es tan significativo como el de las otras, esto puede derivar de que el tipo de trabajo de las personas evaluadas no demuestra un entorno laboral establecido organizacionalmente, por lo cual sus relaciones se basan más en la cotidianidad del desarrollo de las labores y no en una organización jerárquica y estable.

Por otro lado los factores extralaborales muestran que las situaciones familiares, personales y el entorno social afectan directamente al trabajador informal debido a que este tipo de trabajo es más permeable y susceptible al cambio ocasionado en cualquier eje que integre su funcionalidad, los cambios generan un impacto directo pues llegan al colaborador de manera inmediata y no existe un filtro o ente regulador organizacional que lo amortigüe.

El estrés que manejan estos trabajadores es muy alto y se ve reflejado en su mayoría en aspectos fisiológicos como dolor de cabeza, acidez estomacal y dolores musculares. Dentro de este aspecto cabe resaltar que la población maneja en su gran mayoría una jornada laboral que dura de 6 a 8 horas diarias, la cual es muy parecida a la que se desarrollada dentro de las organizaciones.

Por último, se evidencia que la modificación de la batería de riesgos psicosociales realizada para esta población genera un análisis de los resultados de manera confiable, teniendo en cuenta que varios de sus ítems originales en una de sus escalas fueron eliminados por no ajustarse a la particularidad de la población. Generando como evidencia que ambos factores (Intralaboral y Extralaboral), se encuentran conectados y relacionados con los niveles de estrés que se maneja en el desarrollo de labores por parte de los trabajadores informales.

Aportes y limitaciones

Una de las limitaciones presentes en este trabajo fue, la aplicación de la batería solamente a los trabajadores informales que se encontraban ubicados en la localidad de Suba, puesto que varios de ellos tuvieron que reubicarse por movimientos de la alcaldía de la localidad y la recuperación del espacio público; por otra parte también consideramos como limitación el hecho de que en varios momentos de la aplicación de la batería el trabajador informal debía pausar la aplicación del instrumento puesto que debía realizar alguna venta o labor en sus labores, lo cual generaba algunos retrasos en el tiempo estipulado de las aplicaciones.

Por otro lado, consideramos que esta investigación sirve como aporte al reconocimiento de las necesidades específicas que presenta esta población y se pueda realizar una caracterización que permita emplear a un futuro medidas mejoras o planes de contingencia para mitigar estos factores de riesgo presentes. En cuanto a los entes gubernamentales, esta investigación puede servir de muestra para desarrollar nuevas mediciones en las otras nuevas formas de empleo que surgen día a día y que no se encasillan dentro de los parámetros legales de trabajo existentes, esto a su vez pueda generar un cambio en el apoyo y reconocimiento dentro de las diferentes entidades como los son las eps, fondo de pensiones, cesantías y caja de compensación.

Referencias

- Amaya, L., Berrio, G., y Herrera, W. (2015). *Principios éticos*. Recuperado de <http://eticapsicologica.org/wiki/images/1/1b/1410-Principios-eticos.pdf>
- Antunes, R. (2000). *La metamorfosis en el mundo del trabajo*. Ed. Nómadas, núm. 12. pp. 28-37. ISSN 0121-7550
- Arias, O., Fajnzylber, P., Maloney, W., Mason, A., Perry, G. y, Saavedra, J. (2007). *Informalidad: Escape y exclusión. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y Caribe*. Recuperado de: <http://www.worldbank.org/en/research>
- Arenas, O., y Jaramillo, V. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement), con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. Acta Colombiana de Psicología, 16 (1), 43-56. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/798/79829185005/>
- Banquez, A; et all. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2012.v14n3/448-459/#ModalArticles>
- Barattini, M. (2009). *El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?* Ed. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, 8 (24), pp. 1-14. ISSN 0717-6554
- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad*. En: *Investigación educativa*. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es
- Barrera, M. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Batista, L, Fernández, C. y, Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw-Hill
- Belausteguigoitia, I; Patlán, J; Compeán, G. (2009). *Creación y marcha de negocios en la economía formal e informal en México*. XIV Congreso Internacional de Administración, Contaduría e Informática. México. Recuperado de: <http://cedef.itam.mx/sites/default/files/u489/creacionymarchadenegocioseneconomiaformalinformalunamedimpresa.pdf>

- Bello, A. (2016). *Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado*. Ed. Revista Multidisciplinaria Dialógica. Vol. 13 (1). ISSN: 2244-7662
- Blanch, J. (2011). *La psicología del trabajo ante la crisis del empleo*. Ed. Infocop, núm. 55., pp. 7-13. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/128099>
- Cánovas, A., Martínez, R., Pérez, A. Y, Tuya, L. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Ed. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8, 0 – 0. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Castañeda, W. (2014). *Migración interna y mercado laboral en Bogotá: 1986-2011. Un estudio de la incidencia del estatus migratorio en las posibilidades de acceso al empleo y al sector informal*. Ed. Universidad Santo Tomás (Facultad de Economía). Trabajo de grado. Recuperado de: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/267>
- Castro, L; Rincón M; Gómez D. (2015). *Educación para la salud: Una mirada desde la antropología*. Rev. Cien Salud. pp-145-163. Doi: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/5387>
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (2010). Bogotá D.C.: Legis Editores S.A.
- Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2011; 29(4): 380-391
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>
- Colegio Colombiano de Psicólogos (2006). Ley 1090: Código Deontológico y Bioético y Otras disposiciones. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>
- Consejo de Bogotá (2018). *Situación de los vendedores informales en Bogotá*. Recuperado de: <http://concejodebogota.gov.co/situacion-de-los-vendedores-informales-en-bogota/cbogota/2018-08-14/141318.php>
- Contreras, C., Gutiérrez, A., Hernández, L. Y Molina, T. (2008). *Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales*. Anales de Psicología, 24 (2), 353-360.
- Constitución Política (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_constitucion_politica.pdf

- Cruz, C. (2003). *Estrés: un modelo para la psicología de la salud*. Psicología Médica. Pp (267-278). DOI: 10.13140/RG.2.1.1778.8880.
- DANE. (2017). *Empleo Informal y Seguridad Social*. Colombia. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- DANE. (2017). *Medición de empleo informal y seguridad social*. Boletín Técnico. Bogotá. Colombia. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_mar17_may17.pdf
- Domínguez, J. y Jaureguibehe, V. (2012). *Trabajo social y Síndrome de Burnout: reflexiones sobre intervención profesional actual*. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, 51 (1), 140-144. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4642155>
- Elorza, H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University.
- Enciso, F., E., y Perilla, T., L. E. (2004). *Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional*. *Acta colombiana de Psicología*, (11). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/798/79801102/>
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Annual report 2007*. EU-OSHA. Recuperado de https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/issue_annual_report_2007
- Ferreira, M. T. (2014). *Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia*. *Revista Lebret* (6), Bucaramanga, Colombia: Universidad Santo Tomás, pp. 29-58. ISSN: 2145-5996. Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/LEBRET/article/view/1449/1147>
- Folkman, S. y Lazarus, R. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Ed. Martínez Roca.
- French, JR y Kahn, RL (1962), Un enfoque programático para estudiar el entorno industrial y la salud mental. *Revista de asuntos sociales*, 18, 1-47. Recuperado de [https://translate.google.com.co/translate?hl=es-419&sl=en&u=http://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx%3FReferenceID%3D1348606&prev=search](https://translate.google.com.co/translate?hl=es-419&sl=en&u=http://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx%3FReferenceID%3D1348606&prev=search)

- Garrido, P. J., Uribe, R. A. F., y Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. Acta Colombiana de psicología, 14(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/798/79822611003/>
- Galvis, L.A. (2012). *Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia*. Coyuntura económica. (164). pp. 152. Recuperado de: <http://www.banrep.gov.co/es/dtser-164>
- García, N. (2007). *Empleo y globalización en América Latina*. Ed. Revista de Economía Mundial. Núm 17. pp. 51-75. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601703>
- Garzón, M., Gómez, R., y, Rodríguez, F. (2014). *Indicadores y condiciones de salud en un grupo de trabajadores informales "venteros" del centro de Medellín (Colombia), 2008-2009*. Revista investigación andina. 16 (28). Pp. 932-948. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=239030490007
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_mar17_may17.pdf
- Gómez, L. (2007). *La informalidad en la economía, algo incuestionable*. LA INFORMALIDAD ECONÓMICA. Medellín. Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462007000100004
- Gómez V., y Leguizamón, L. (2002). *Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 2, 173-182. ISSN 1576-7329
- González, L. (2002). *El poder de la organización informal en la gestión administrativa*. Revista Educación 27(1): 187-195, 2003. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/3813/3686>
- Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. Salud Mental, 28(5),1-7. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2005/sam055d.pdf>
- Guevara, F. (2003). *Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral*. Ed. Reflexión Política. Vol. 5(10). pp. 102-114. ISSN: 0124-0781

- Haller, W; Portes, A. (2004). *La economía informal*. Políticas Sociales. CEPAL. Santiago de Chile. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6091/1/S0411855_es.pdf
- Hernández, A. (2012). *El tejido interactivo de la Organización laboral. La dualidad formal-informal*. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. C. Habana, Cuba. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120827035902/cips4-1.pdf>
- Hirata, H., y Zariffian, P. (2007). *El concepto de trabajo*. Revista de trabajo, 4, 33-3. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Horbath, J. (2006). *La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992*. Ed. Red Papeles de Población. <https://ebookcentral.proquest.com/>
- Hurtado, R. (2011). *Hacia una mirada de la informalidad laboral desde sus matices. Departamento de Sociología. Bogotá. Colombia*. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/6508/tesis240.pdf>
- Ibáñez, C; Marín, A. (2008). *Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas* Revista Escuela de Administración de Negocios. núm. 64, septiembre-diciembre, 2008, pp. 5-18 Universidad EAN Bogotá, Colombia Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002.pdf>
- Inche M., J., Andía C., Y., Huamanchumo V., H., López O., M., Vizcarra M., J., y Flores C., G. (2003). *Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico*. Industrial Data, 6 (1), 23-37.
- Jiménez Fernández, C. (1983). *Población y muestra. El muestreo*. Jiménez Fernández, C., López-Barajas Zayas, E. Y Pérez Juste, R.: Pedagogía Experimental II, 1, 229-258.
- Karasek, R. 1979. "Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign". Administrative Science Quarterly 24:285-308.
- Keyes, C. (2005). *Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73, 539-548
- Kucera, D. y Roncolato, L. (2008). *Trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos*. Ed. Revista Internacional del Trabajo, vol. 127(4). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/>

- Ley 1090 de 2006. Ministerio de la Protección Social. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>
- Ley 1562 del 2012. Congreso de Colombia. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Lind, D., Marchal, W. Y, Whaten, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. Ed. Mc Graw Hill.
- López, G., y García, Q. (2006). *Una aproximación a la psicología ambiental*. Fundamentos en Humanidades, VII (13-14), 157-168.
- López, L; (2004). *Población Muestra y Muestreo*. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, O. (2015). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible*. Recuperado de: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>
- Lucan, S. C., Maroko, A. R., Bumol, J., Varona, M., Torrens, L., y Schechter, C. B. (2014). *Mobile food vendors in urban neighborhoods—Implications for diet and diet-related health by weather and season*. Health y place, 27, 171-175. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1353829214000306>
- Marrau, M; Archina, T; Luquez, S; y Godoy, P. (2007). *El Hombre en relación con su trabajo: Incumbencias con el proceso de selección*. Fundamentos en Humanidades. Universidad de San Luis. Argentina. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2484050.pdf>
- Malvezzi, S. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Ed. Bonaventuriana. Recuperado de: http://www.ascofapsi.org.co/wp/wp-content/uploads/2013/10/Libro_Psicologia-de-las-Organizaciones-y-del-Trabajo-Nodo-POT_Noviembre-2014-1.pdf
- Malvezzi, S., Peiró, J. M., Périlleux, T., Antón, M. C., Gamboa, J. P., Reis de Araújo, A., y Mesa, F. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Recuperado de: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4493/1/Psicolog%C3%ADa_organizaciones_trabajo..pdf#page=133

- Malvezzi, S. y Rentería, R. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Ed. Universidad del Valle. Vol. 7 (2), pp. (319-334). Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Mardones, J.M. y Ursúa, N. (1982). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Fontamara. Colección Logos. Barcelona. Recuperado de <http://josemramon.com.ar/wp-content/uploads/manual-MARDONES-Filosofia-de-Las-Ciencias-Humanas-y-Sociales-1.pdf>
- Maruani, M. (2010). *De la sociología del trabajo a la sociología del empleo*. Política y sociedad. (34), 9-18.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Ed. Ecoe.
- Mendoza, J; Garza, J. (2009). *La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad*. Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/6.1/A2.pdf
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2006). *La política de desarrollo empresarial y la formalización del empleo*. Recuperado de: <http://www.mincit.gov.co/descargar.php?id=18792>
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., y Giner, V. (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ceil-Piette Conicet. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K.Y Willemsen, M. (2009). *Understanding the factors that promote employability orientation*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82, 233-251. Recuperado de: <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Núñez, M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. Ed. Investigación Educativa. Recuperado: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/

- Observatorio de Desarrollo Económico. (2015). Boletín Localidades. No. 11. Recuperado de: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/publicaciones.php?tipoPublicacion=4>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2002). *Effect to be given to resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session*, (b), Resolution concerning decent work and the informal economy. Ginebra: OIT.
- OIT. (2007). *La economía informal. Consejo de Administración*, 298.ª Reunión, 2007. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb298>
- OIT. (2014). *Evolución del empleo informal en Colombia: 2009 – 2013. Programa de promoción para la formalización en América Latina y El Caribe*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Laborsta internet*. Obtenido de Main Statistics - Economically Active Population: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1e.html>
- OIT. (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
- Ortiz F, Jaramillo V. (2013) *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement), con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. Acta Colombiana de Psicología; 16(1): 43-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1996). Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Palacios, R. (2011). *¿Qué significa "trabajador informal"? Revisiones desde una investigación etnográfica / What does being an "informal worker" mean? Revisions from an ethnographic research project*. Revista Mexicana De Sociología, 73(4), 591-616. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/23075420>
- Pasek de Pinto, E. y Matos de Rojas, Y. (2006). *Cinco paradigmas para abordar lo real*. Telos, 8(1), 106-121. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318655008>.
- Panigo, Pérez y Persia (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Centro de Estudios e Investigaciones.
- Peralta, M. (2011). *Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad*. Ed. Pensamiento Psicológico, Vol. 9(16), pp. 107-124.

Proyecto de ley 23 de 2012. Senado. Recuperado de http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=618yp_numero=23yp_consec=36385

Rodríguez, A. U., y Rozó, A. M. (2014). *Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga*. Informes Psicológicos, 14(1),91-108.Recuperado:

<http://web.b.ebscohost.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4ysid=42c5e6e5-3b02-4267-a7d0-2046b993c194%40sessionmgr101>

Rodríguez, P. (2010). *El positivismo y el racionalismo no han muerto*. Educere, 14(48), 63-71. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32231/1/articulo6.pdf>

Rodríguez, S. (2006), *Relación asociados–trabajadores y su organización cooperativa de trabajo asociado a partir de los sistemas de mediación simbólica*. Disertación de Maestría. Maestría en Psicología. Instituto de Psicología. Cali, Colombia: Universidad del Valle. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/handle/10893/8468>

Rosero, T., y Álvarez, B. (2012). *Riesgos psicosociales intralaborales en docencia*. Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología, 5(2), 95-106. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250>

Rodríguez, D. C., y Arias, L. A. (2016). *Legislación laboral y nuevas formas de trabajo*. Principia Iuris, 13(26), 11-34.Recuperado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1134/1099>

Rentería, E., García, A., Restrepo, L. y Riascos, W. (2007). *Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo*. Perspectivas en Psicología, 10,127-151.Recuperado de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3223333/Sentidos del trabajo a p artir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3AyExpires=1528565437ySignature=CBuHArAAN2WqFyynW987q14%2F4uY%3Dyresponse-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSentidos del trabajo a partir de Trayect.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3223333/Sentidos_del_trabajo_a_p artir_de_trayectorias_y_recursos_personales_para_afrontar_el_mundo_del_trabajo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3AyExpires=1528565437ySignature=CBuHArAAN2WqFyynW987q14%2F4uY%3Dyresponse-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSentidos_del_trabajo_a_partir_de_Trayect.pdf)

Resolución 8430 de 1993. Ministerio de Salud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional. Aspectos conceptuales de la Psicología de la Salud Ocupacional.* (Ed), Síntesis. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicología-de-la-Salud-Ocupacional.pdf
- Siegrist J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psycho.* 1(1):27-41. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/fulltext/1996-04477-003.html>
- Sousa, V; Driessnack, M; Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa.* Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica.* Ed. Limusa. Recuperado de: <http://virtual.udabol.edu.bo/mod/url/view.php?id=49057>
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., y García, G. A. (2007). *La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa.* *Revista de economía institucional*, 9(16). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/419/41991608/>
- Vásquez, H. (2015). *El trabajo informal y precario domina el mercado laboral en Colombia.* Ed. (464). Colombia. Recuperado de: http://viva.org.co/cajavirtual/svc0464/pdfs/Articulo439_464.pdf
- Veleda da Silva, S. M., y Garcia Ramón, M. D. (2004). *Trabajo informal, género y cultura.* Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4955/smvs1de1.pdf?sequence=1>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). *Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico.* *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012
- Villalobos, G. (2010). *Batería de Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial,* Colombia. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- W. Radio. (2017), *Informalidad laboral en Colombia llega al 65% según estudio Universitario.* <http://www.wradio.com.co/noticias/economia/informalidad-laboral-en-colombia-llega-al-65--segun-estudio-universitario/20170430/nota/3450711.aspx>

Zapata Rotundo, G. J., y Canet Giner, M. T. (2012). *Tipos de trabajo y la formación de la especialización de tareas en la organización*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 18(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022785005>

Zubero, I. (2005). *Trabajo y globalización*. Ed. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Núm 12. pp. 83-102. ISSN 1575-7048

Anexos

1. Adaptación de la batería de riesgos psicosociales.

CONSENTIMIENTO INFORMADO			
<p>Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en la siguiente encuesta; La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.</p> <p>Si tiene alguna duda sobre este proceso, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.</p>			
ACEPTA	SI		NO
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	RESPONDER		

Nombre completó					
Sexo					
Edad					
Estado civil					
Último nivel de estudios que alcanzó					
Lugar de residencia actual					
Seleccione el estrato de los servicios públicos de su vivienda					
Tipo de vivienda					
Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)					
Ha trabajado en empresa					
Cuanto tiempo ha pasado desde su ultimo trabajo formal:					
Indique cuántas horas diarias de trabajo realiza					
FACTORES INTRALABORALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
En el lugar donde trabajo hace mucho frío:					
En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
La luz del sitio donde trabajo es agradable					
El espacio donde trabajo es cómodo					
El trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
Trabajo en horario de noche					
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
En mi trabajo puedo descansar fines de semana o días de dentro mes					

Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
FACTORES EXTRA LABORALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo					
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
Paso mucho tiempo trasladándome de ida y regreso al trabajo					
Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
La zona donde vivo es segura					
En la zona donde vivo se presentan hurtos o delincuencia					
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
Las condiciones de mi vivienda son buenas					
En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					

Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
Me queda tiempo para actividades de recreación					
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
Las relaciones con mis amigos son buenas					
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
La relación con mi familia cercana es cordial					
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					
ESTRÉS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					

Problemas gastrointestinales, úlcera, acidez, problemas digestivos o del colon.					
Problemas respiratorios.					
Dolor de cabeza.					
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.					
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.					
Cambios fuertes del apetito.					
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).					
Dificultad en las relaciones familiares.					
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.					
Dificultad en las relaciones con otras personas					
Sensación de aislamiento y desinterés.					
Sentimiento de sobrecarga de trabajo.					
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.					
Aumento en el número de accidentes de trabajo.					
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida					
Cansancio o desgano.					
Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.					
Deseo de no asistir al trabajo.					
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.					
Dificultad para tomar decisiones					
Deseo de cambiar de empleo.					

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (SI DEBE ELIMINARSE O MODIFICARSE UN ÍTEM POR FAVOR INDIQUE)	
	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA (SESGO)		LENGUAJE INDICADO CON EL NIVEL DEL INFORMANTE		MIDE LO QUE PRETENDE			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	cuando estoy en casa											
14	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día											
15	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo											
16	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal											
17	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo											
18	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa											
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación												
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir												
VALIDEZ												
APLICABLE								NO APLICABLE				

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES
	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA (SESGO)		LENGUAJE INDICADO CON EL NIVEL DEL INFORMANTE		MIDE LO QUE PRETENDE		(SI DEBE ELIMINARSE O MODIFICARSE UN ÍTEM POR FAVOR INDIQUE)
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
VALIDADO POR											
FECHA											