

**Factores de riesgo psicosocial en trabajadores informales de la Plaza de Mercado del  
municipio de Facatativá**



**Alvarado González Andrea Kateryne**

**Arango Plazas Angie Camila**

**Universidad de Cundinamarca**

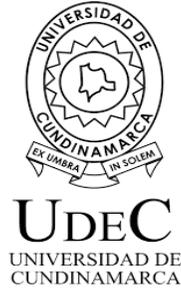
**Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas**

**Programa de Psicología**

**Facatativá**

**2020**

**Factores de riesgo psicosocial en trabajadores informales de la plaza de mercado del  
municipio de Facatativá**



**Alvarado González Andrea Kateryne**

**Arango Plazas Angie Camila**

**Monografía para optar el título de Psicólogas**

**Miguel Arturo Mora Tolosa**

**Director de monografía**

**Universidad de Cundinamarca**

**Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas**

**Programa de Psicología**

**Facatativá**

**2020**

## **Agradecimientos**

Primeramente a Dios por darme salud, inteligencia y la oportunidad de haber compartido esta experiencia junto a personas tan especiales, de las cuales me llevo lo mejor; a mi familia, quienes me brindaron en este camino apoyo y amor incondicional; a mis colegas, con quienes emprendimos esta aventura tan maravillosa como lo ha sido el estudio de la psicología, aportando a lo que nos hemos convertido como personas y profesionales; a mis maestros, de los cuales aprendí a creer en que todo es posible; a mi hija, que es el más grande motivo para seguir adelante en la lucha constante para convertirme en una profesional competente y ante todo humana, también por entender que en muchas ocasiones no pude estar cuidando de su sueño, por las extensas traspasadas dedicadas a la lucha del cumplimiento de nuestras metas.

A nuestro asesor por sus aportes llenos de conocimientos y saberes, sobre todo por su perseverancia, paciencia y apoyo incondicional; a la UdeC y al programa de Psicología por las herramientas brindadas para la construcción de conocimientos, los cuales van dirigidos a enriquecer nuestros saberes en la vida como profesionales.

Al maestro Jonatan Hans Tovar Rodríguez por la disposición para compartirnos sus conocimientos y guiarnos a la formación de un correcto y buen trabajo, sobre todo, por brindarnos tiempo.

Finalmente, agradecemos el buen trabajo en equipo, el compañerismo, la confidencialidad y el amor para la construcción de este proyecto.

¡Esto es solo el comienzo de un camino lleno de bendiciones y éxitos

### **Tabla de contenido**

Introducción.....	13
Planteamiento del problema .....	15
Pregunta problema .....	19
Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.....	20
Justificación.....	21
Línea de investigación .....	23
Marco referencial.....	25
Marco paradigmático .....	25
Marco epistemológico.....	26
Marco teórico.....	28
Marco teórico conceptual.....	28
Salud laboral.....	28
Informalidad.....	30
Riesgos psicosociales.....	40
Estrés.....	47
Marco legal .....	54

Alcance de la investigación .....	59
Diseño .....	60
Muestra .....	60
Instrumento .....	61
Análisis Psicométrico del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral. ....	62
Análisis Psicométrico del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral. ....	68
Análisis Psicométrico del Cuestionario para la evaluación del estrés. ....	71
Calificación e interpretación .....	74
Procedimiento .....	77
Lineamientos éticos .....	80
Resultados.....	81
Discusión de resultados .....	108
Conclusiones.....	117
Referencias .....	124
Anexos .....	133

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Modelos del riesgo psicosocial intralaboral .....	34
<b>Tabla 2.</b> Dominios de la dimensión intralaboral.....	36
<b>Tabla 3.</b> Dominios de las condiciones Extralaborales .....	39
<b>Tabla 4.</b> Variables Sociodemográficas y Ocupacionales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales .....	40
<b>Tabla 5.</b> Tipos de riesgos laborales.....	41
<b>Tabla 6.</b> Indicadores del riesgo psicosocial intralaboral.....	43
<b>Tabla 7.</b> Indicadores del riesgo psicosocial extralaboral .....	46
<b>Tabla 8</b> Compuestos del cuestionario de Factores Intralaborales.....	49
<b>Tabla 9</b> Compuestos del cuestionario de Factores Extralaborales.....	50
<b>Tabla 10.</b> Compuestos de Característicos Sociodemográficas .....	50
<b>Tabla 11.</b> Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	75
<b>Tabla 12.</b> Código bioético y deontológico.....	80
<b>Tabla 13.</b> Pruebas de chi-cuadrado entre género y los factores de riesgo .....	91
<b>Tabla 14.</b> Prueba U de Mann-Whitney entre Género y Factores de Riesgo.....	92
<b>Tabla 15.</b> Prueba Kruskal-Wallis entre Sociodemográfico y Factores de Riesgo.....	96
<b>Tabla 16.</b> Pruebas de Normalidad de Factores de Batería. ....	103
<b>Tabla 17.</b> Correlación aspectos sociodemográficos y ocupacionales con Intralaboral .....	105
<b>Tabla 18.</b> Correlación de factores extralaborales con factores intralaborales forma A.....	105
<b>Tabla 19.</b> Correlación de Factores Extralaborales con Factores Intralaborales Forma B. .	106

Factores de riesgo psicosocial en trabajadores informales de la plaza de mercado de

Facatativá.

7

**Tabla 20.** Correlación de estrés con factores intralaborales forma A y extralaborales ..... 107

### Lista de Figuras

<b>Figura 1.</b> Coeficientes de Correlación entre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A.....	64
<b>Figura 2.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A .....	65
<b>Figura 3.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B .....	66
<b>Figura 4.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B), extralaboral y el total general de riesgo psicosocial .....	66
<b>Figura 5.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y el cuestionario de síntomas de estrés .....	67
<b>Figura 6.</b> Coeficientes de Confiabilidad de los Cuestionarios Intralaborales .....	68
<b>Figura 7.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral .....	70
<b>Figura 8.</b> Coeficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario extralaboral, el intralaboral y el total de la evaluación de riesgo. ....	70
<b>Figura 9.</b> Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales. ....	71
<b>Figura 10.</b> Coeficientes de correlaciones entre la segunda versión del cuestionario para la evaluación del estrés y tres escalas del SF-36v2. ....	74

<b>Figura 11.</b> Calificación de las Opciones de Respuesta de los Ítems del Cuestionario Para la Evaluación del Estrés.....	76
<b>Figura 12.</b> Baremos de la Tercera Versión del Cuestionario Para la Evaluación del Estrés	77
<b>Figura 13.</b> Procedimiento .....	78
<b>Figura 14.</b> Procesos estadísticos para el análisis de datos .....	79
<b>Figura 15.</b> Género y tipo de vivienda de los trabajadores informales .....	81
<b>Figura 16.</b> Escolaridad de los trabajadores informales.....	82
<b>Figura 17.</b> Cantidad de personas a cargo y horas trabajas al día.....	83
<b>Figura 18.</b> Antigüedad de los trabajadores informales .....	84
<b>Figura 19.</b> Nivel de riesgo de estrés .....	85
<b>Figura 20.</b> Nivel de Riesgo Extralaboral .....	86
<b>Figura 21.</b> Nivel de riesgo Intralaboral Forma A .....	88
<b>Figura 22.</b> Nivel de riesgo Intralaboral Forma B .....	89
<b>Figura 23.</b> Niveles de riesgo por Género.....	93
<b>Figura 24.</b> Comparación del Nivel de Riesgo Extralaboral Por Aspectos Sociodemográfico Comparación del Nivel de Riesgo Extralaboral Por Aspectos Sociodemográficos .....	97
<b>Figura 25.</b> Comparación del Nivel de Riesgo de Estrés Por Aspectos Sociodemográficos	99
<b>Figura 26.</b> Comparación del Nivel de Riesgo Intralaboral Forma A Por Aspectos Sociodemográficos .....	100
<b>Figura 27.</b> Comparación del Nivel de Riesgo Intralaboral Forma B Por Aspectos Sociodemográficos .....	101

### **Resumen**

Las dificultades socioeconómicas a las que se exponen los trabajadores informales en Colombia representan uno de los riesgos más frecuentes en la actualidad. En Facatativá, la mayor cobertura de esta informalidad se centraliza en la plaza de mercado y dado que no existe una descripción psicosocial de la población, se propone como objetivo general caracterizar los factores de riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá. Se aplicó la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de salud y Protección Social, 2010). Se realiza bajo un paradigma postpositivista, empírico-analítico; de corte cuantitativo y diseño no experimental transversal, con alcance exploratorio - descriptivo. La muestra está compuesta por 89 trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá, su selección se efectuó mediante la técnica no probabilística por conveniencia. El análisis de datos se realizó por medio del software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), en el cual se realizaron pruebas de normalidad, pruebas chi-cuadrado, pruebas de correlación y pruebas de comparación de grupos. Los resultados arrojaron que las variables sociodemográficas cualitativas son independientes a los niveles de riesgo psicosocial y no existen diferencias significativas entre sí; las horas trabajadas al día y la antigüedad presentan correlaciones moderadas, en su mayoría positivas, con algunas dimensiones del riesgo Intralaboral. Además, se evidencian correlaciones moderadas positivas entre dimensiones de los cuestionarios Intralaboral, Extralaboral y Estrés.

**Palabras Clave:** Trabajo informal, riesgos psicosociales, estrés.

### **Abstract**

The socio-economic difficulties to which informal workers in Colombia are exposed represent one of the most frequent risks today. In Facatativá, the largest coverage of this informality is centralized in the market square and there is no psychosocial description of the population, therefore, the overall objective is to characterize psychosocial risk factors in a group of informal workers of the market square of Facatativá. The test was the Battery of Psychosocial Risk Factors (Ministry of Health and Social Protection, 2010). It is performed under a postpositivist, empirical-analytical paradigm; quantitative and nonexperimental transversal design, with exploratory - descriptive scope. The sample is composed of 89 informal workers of the market square of Facatativá, their selection was made through the non-probabilistic technique for convenience. Data analysis was performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software, in which normality tests, chi-square tests, correlation tests and group comparison tests were performed. The results showed that the qualitative socio-demographic variables are independent of the levels of psychosocial risk and there are no significant differences between them; the hours worked per day and the age have moderate correlations, mostly positive, with some dimensions of intra-occupational risk. Also, there are moderate positive correlations between the dimensions of the Intrawork, Extrawork and Stress questionnaires.

**Key Words:** Informal Work, Psychosocial risks, Stress.

### **Resumo**

As dificuldades socioeconómicas dos trabalhadores informais na Colômbia representam um dos riscos mais frequentes atualmente. Em Facatativá, a maior cobertura desta informalidade centraliza-se na praça de mercado e dado que não existe uma descrição psicossocial da população, propõe-se caracterizar os fatores de risco psicossocial num grupo de trabalhadores informais da praça de mercado de Facatativá. Foi aplicada a Bateria de Instrumentos para a avaliação de fatores de risco psicossocial (Ministério da Saúde e Proteção Social, 2010). Realiza-se sob um paradigma pós-positivista, empírico-analítico; de corte quantitativo e desenho não experimental transversal, com alcance exploratório - descritivo. A amostra é composta por 89 trabalhadores informais da praça de mercado de Facatativá, a sua seleção foi efetuada através da técnica não probabilística por conveniência. A análise de dados foi realizada por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), no qual foram realizados testes de normalidade, testes chi-quadrado, testes de correlação e testes de comparação de grupos. Os resultados mostraram que as variáveis sociodemográficas qualitativas são independentes aos níveis de risco psicossocial e não existem diferenças significativas entre si; as horas trabalhadas ao dia e a antiguidade apresentam correlações moderadas, na sua maioria positivas, com algumas dimensões do risco Intralaboral. Além disso, são evidenciadas correlações moderadas positivas entre dimensões dos questionários Intralaboral, Extra Laboral e Estresse.

**Palavras-chave:** Informalidade, Riscos psicossociais, Stress.

## **Introducción**

El comercio informal puede considerarse un fenómeno en el que se realizan actividades que reflejan las condiciones económicas y sociales en las cuales se encuentra el País, tales como el bajo poder adquisitivo, desplazamientos forzados masivos y el incremento inusual en las tasas de desempleo (Botero, Grey y Herrera, 2008). En Colombia, la informalidad es una práctica común que denota situaciones sociales, culturales y económicas, a las cuales no se les brinda la atención suficiente.

La Plaza de Mercado de Facatativá es uno de los epicentros de la informalidad del municipio. En el 2019, Chiviri realizó una aproximación con esta población implementando una política pública y si bien identificó algunas generalidades, no existe una precisión descriptiva que permita establecer el riesgo psicosocial al cual puedan estar expuestos los trabajadores informales de Facatativá, lo que sustenta la necesidad de caracterizar esta población a través de análisis univariados y bivariados de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y del cuestionario para la evaluación del estrés de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de salud y Protección Social, 2010), la cual identifica datos sociodemográficos y ocupacionales de la población laboralmente activa y determina el nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Para ello, se problematiza la situación de la informalidad en Colombia y en el municipio, estableciendo como objetivo general caracterizar los factores de riesgo psicosociales de un grupo de trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá,

justificando la necesidad a nivel disciplinar de identificar los riesgos psicosociales con el fin de proponer planes de acción que permitan su mitigación.

Posteriormente, se define el marco referencial identificando el paradigma bajo el cual se orienta el presente estudio -el postpositivista-, se explica el marco epistemológico - empírico-analítico-, se abordan las teorías que sustentan la investigación, se presentan las investigaciones enfocadas en esta área y se especifican los lineamientos legales.

Se establece el diseño metodológico de la investigación, definido desde el enfoque cuantitativo con un alcance exploratorio - descriptivo y un diseño no experimental. Se especifica que el tamaño muestral está compuesto por 89 trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá y se explica la técnica de selección de la muestra efectuada -no probabilística por conveniencia-. Se especifican las características psicométricas de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se describe el procedimiento implementado para dar respuesta al objetivo general.

Finalmente, se postulan los lineamientos éticos que rigen la investigación y se presentan los resultados obtenidos de los análisis univariados y bivariados, comparando dichos hallazgos con revisión literaria e identificando aspectos a favor de lo encontrado, atípicos y no reportados, para reconocer los aportes y limitaciones que brinden posibilidades de conocimiento futuro.

### **Planteamiento del problema**

Colombia se caracteriza por inconmensurables riquezas culturales, tropicales y ambientales que, a simple vista, supondrían utópicamente tranquilidad y satisfacción en sus habitantes. Sin embargo, también es conocida por altos índices de violencia, pobreza, desigualdad social y centralizaciones económicas en determinados sectores que revelan las distribuciones poco aprovechables de los recursos patrios. Como país que aún se encuentra en desarrollo, ostenta exuberantes deficiencias en varios aspectos. Uno de los más críticos es el social, el cual se deriva principalmente del económico.

Existen diversas dificultades económicas en Colombia, pero la que se ha ganado el protagonismo en la actualidad gracias a la emergencia sanitaria por Covid-19, es el desempleo (El tiempo, 2020). El desempleo siempre ha representado un problema, dado que para evadirlo es necesario tomar medidas o la pobreza y la desigualdad social seguirán acentuándose. Así, las oportunidades que tiene en Colombia una persona de clase media baja, que por distintas circunstancias no culmina sus estudios y no ha podido ser parte de una empresa legalmente constituida, son escasas.

Una de las soluciones más ejercidas por quienes pretenden huir del desempleo y no cuentan con oportunidades es la informalidad. El Ministerio del Trabajo define a los informales como los ocupados que no cotizan a pensiones. A nivel nacional, de un total de ocupados de 20.696.418, el 32,6% son ocupados formales, mientras que el 67,4% restante trabajan en la informalidad. La situación particular para el departamento de Cundinamarca es cercana a la proporción a nivel nacional puesto que, del total de ocupados que

corresponde a 1.285.824, el 35,3% son trabajadores formales, mientras que el 64,7% se encuentran en la informalidad (MinTrabajo, 2014).

En los reportes del 2014, más de la mitad de los trabajadores activos correspondían al sector informal. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, al año 2018 Colombia contaba con un 60,7% de trabajo informal de la población laborante (DANE, 2018), y en un reporte del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y la Universidad EAI de Medellín se calcula que el 66,3% de la población económicamente activa corresponde al grupo de personas que trabajan de manera informal en el País (El Tiempo, 2020).

Como puede evidenciarse, las cifras superan el 50% de la población y la tasa de informalidad aumenta con el paso del tiempo demostrando “la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población. Dicho impedimento se deriva de varios problemas que están afectando nuestra economía, como lo son: la disminución de la inversión en nuestro país, tanto nacional como internacional” (Ochoa y Ordoñez, 2004, p.107).

Adicionalmente, los requisitos para acceder a la formalidad, el desconocimiento de los beneficios de una vinculación laboral y la dificultad para adaptarse a las normativas empresariales de algunas personas conlleva al crecimiento de los ocupantes informales.

Se ha identificado que tener un empleo informal genera mayor vulnerabilidad debido a la inexistencia de un cubrimiento en cuanto a los derechos laborales y seguimientos de una organización formal (Peralta, 2011). Dicha vulnerabilidad representa situaciones de riesgo que requieren atención especial, dada la gran proporción de trabajadores que pertenecen al sector informal.

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones que se relacionan con el contenido de las actividades y la organización del trabajo, las cuales se convierten en estresores porque demandan un esfuerzo mayor que puede generar daño en la salud física, mental y social, dependiendo del nivel de exposición a estos factores en el trabajo (Gutiérrez, 2016), de modo tal que se convierte en una problemática de interés puesto que las organizaciones velan por la salud de sus colaboradores, evaluando los riesgos psicosociales que puedan presentar para atenuarlos con programas de prevención, pero el sector informal no cuenta con este sistema de control.

Se han elaborado algunos aportes investigativos en esta área. Palomo *et al.*, (2015) identificaron factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de Chile estableciendo que dichos factores afectan la salud y el bienestar de los trabajadores; Barreto *et al.*, (2017) evaluaron las condiciones laborales en los trabajadores de la plaza de mercado en Cúcuta, concluyendo que tales condiciones son un punto indispensable en el desarrollo y su abandono genera más vulnerabilidad a los cambios económicos; Fajardo *et al.*, (2018) caracterizaron el riesgo de los vendedores informales de las plazas de mercado de Bogotá, determinando que la mayoría de los trabajadores informales de las plazas de mercado son personas mayores que realizan largas jornadas laborales y tienen niveles académicos precarios o no tienen estudio; por último, Tafur *et al.*, (2019) identificaron los riesgos psicosociales y el estrés en trabajadores informales de Bogotá, evidenciando que tienen un riesgo demasiado alto con respecto a las dimensiones internas, se ven afectados por las situaciones familiares, personales y el entorno social y el alto estrés que manejan se refleja en aspectos fisiológicos como dolor de cabeza, acidez estomacal y dolores musculares.

En Cundinamarca, Rodríguez *et al.*, (2018) realizaron un análisis comparativo entre los niveles de ansiedad y estrés en vendedores autorizados y no autorizados del municipio de Mosquera identificando que, aunque los vendedores ambulantes perciben beneficios que no encuentren en la formalidad -flexibilidad de horario, ausencia de un supervisor y en algunos casos aumento de los ingresos económicos-, presentan síntomas relacionados al trabajo; además Herrera (2019), efectuó una caracterización de los vendedores informales de la zona urbana de Madrid evidenciando vulnerabilidad y necesidad de programas de reubicación o alternativas de empleo formal.

De modo similar, Castro y Ramírez (2018) estudiaron la ocupación del espacio público por vendedores informales en la zona centro de Facatativá refiriendo que una de las principales causas de la informalidad en el Municipio se da por falta de alternativas laborales, altos niveles de desempleo y barreras para el acceso a créditos. Adicionalmente, Chiviri (2019) implementó una política pública en redes de apoyo para vendedores informales de Facatativá, donde observó que la problemática radica en la dificultad de lograr un cupo de afiliación en círculos sociales, entidades educativas o en sistemas de seguridad social.

Si bien se han abordado en distintas zonas los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores informales, en Facatativá no existe una descripción precisa del nivel de riesgo que permita identificar las condiciones que afectan la salud de los trabajadores informales, para proponer estrategias de mejora. Por lo anterior, se hace necesario identificar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá.

Para dicha identificación, la Batería de riesgos psicosociales resulta un instrumento adecuado, debido a que posee cuestionarios de factores de riesgo intralaboral, extralaboral, de estrés y una ficha de aspectos sociodemográficos. Si bien identifica y evalúa el factor de riesgo, Tafur *et al.* (2019) relacionaron algunos ítems de sus cuestionarios mediante el coeficiente de correlación de Spearman, asegurando que existe una relación positiva moderada entre el ruido del trabajo con el deseo de cambiar de empleo y los accidentes de trabajo con la jornada laboral nocturna, además evidenciaron una relación positiva alta entre las condiciones en la vivienda que permiten descansar con la reducción de la sensación de aislamiento y el apoyo de las personas a su alrededor con la disminución del sentimiento de angustia. Resulta evidente que las correlaciones brindan un análisis más específico y permiten abordar de forma sustancial los riesgos psicosociales.

De acuerdo con lo anterior, se plantea:

### **Pregunta problema**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general.**

Para la presente investigación, como objetivo general se propone caracterizar los factores de riesgo psicosocial de un grupo de trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá.

**Objetivos específicos.**

Se plantean 4 objetivos específicos para resolver el objetivo general: 1) describir las características sociodemográficas y ocupacionales de un grupo de trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, 2) identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés del grupo de trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, 3) comparar el nivel de riesgo psicosocial según las características sociodemográficas y ocupacionales y 4) identificar la relación entre el nivel de riesgo de las dimensiones de los cuestionarios intralaboral, extralaboral y de estrés.

### **Justificación**

En Colombia, si bien las organizaciones velan constantemente por el bienestar de sus colaboradores, los entes gubernamentales encargados de garantizar el bienestar del sector informal no realizan este seguimiento de forma sistemática. Además, los trabajadores que pertenecen a las actividades económicas del sector informal no gozan de las mismas garantías laborales con respecto a reglamentaciones del trabajo formal como: 1) prestaciones sociales -cesantías, intereses de cesantías, prima y vacaciones-, 2) seguridad social -afiliaciones a la Entidad Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL)- y 3) auxilios, entre otros beneficios.

La precariedad de los trabajadores informales frente a los derechos de una persona que está vinculada a una empresa bajo modalidad de contrato laboral es evidente. Sin embargo, los trabajadores informales no sólo carecen de disposiciones legales referentes a la contratación laboral. Las condiciones de salud de los trabajadores del comercio informal se caracterizan por: dolor de cabeza, ardor o irritación de ojos, fatiga, pérdida de la audición, pies hinchados, dolor bajo de la espalda y alteración de la voz (Gómez *et al.*, 2012). En este orden de ideas, la informalidad expone a riesgos físicos y desventajas sociales que, si no se mitigan, acentuarán dificultades en quienes se dedican a esta modalidad de empleo.

De acuerdo con la Gobernación de Cundinamarca, en el Municipio se han reportado 11.057 casos de accidentes de trabajo y posibles enfermedades laborales, de los cuales un 8,8% son del sector informal. Dicha situación está ligada al incremento en los índices de informalidad del trabajo, que se registra en un 64,7% (Plan de Desarrollo de Cundinamarca,

2014). Si bien los índices de accidentalidad laboral han permitido generar reportes de la evaluación de las afectaciones físicas dadas por la informalidad, resulta oportuno identificar los índices de riesgo psicosocial en los trabajadores informales de las diferentes entidades territoriales del país.

Se ha identificado que la exposición a factores psicosociales de riesgo laboral deteriora la salud de los trabajadores y afecta su calidad de vida (Saldarriaga *et al.*, 2016). Según la Gobernación de Cundinamarca (2014), “se requiere intervención integral con programas, estrategias y recursos asignados para lograr que la población en condición de vulnerabilidad acceda a los derechos económicos, sociales y culturales” (p.140). Por lo tanto, mediante la caracterización de los factores de riesgo psicosocial se espera identificar las condiciones que afectan la salud de los trabajadores del sector informal, puesto que su conocimiento permite direccionar planes de trabajo alineados a la atenuación de los efectos negativos para la salud y seguridad de los trabajadores y la fomentación de medidas preventivas que garanticen un trabajo digno y seguro en quienes se encuentran más expuestos a condiciones de vulnerabilidad, es decir, el sector informal.

Particularmente, en el municipio de Facatativá se desconoce el nivel de riesgo de los factores psicosociales que puedan presentar los trabajadores informales, impidiendo la delimitación de las condiciones desfavorables para su seguridad y salud laboral. Dado que la mayor proporción de facatativeños que se dedican a la informalidad están ubicados en la plaza de mercado, se hace necesaria la caracterización de los factores de riesgo psicosocial.

Por ende, la pertinencia de llevar a cabo esta investigación se fundamenta en el vacío existente con respecto a la identificación de los factores de riesgo psicosocial,

constituyendo su caracterización en un aporte, ya que al conocer el nivel de riesgo se tiene una base para las intervenciones integrales que velen por las condiciones dignas de los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá.

La Psicología como disciplina encargada de estudiar el desarrollo humano y sus interacciones con el ambiente, tiene un papel fundamental en la investigación ya que permite apreciar críticamente una realidad sociocultural. Resulta relevante ejecutar el estudio desde el ámbito organizacional porque este enfoque, además de velar por los intereses institucionales, inspecciona las condiciones de salud y seguridad laboral garantizando mejoras continuas en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Así, brinda una mirada más objetiva del fenómeno y visibiliza los riesgos que pueden existir ante un equipo interdisciplinar, aportando a la construcción del conocimiento y de la sociedad, mediante planes de mejora.

Finalmente, es relevante para la comunidad facatativeña identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores informales de la plaza de mercado, dado que ofrece una mirada integral con respecto a las consecuencias en su salud producidas por las condiciones laborales. Por lo tanto, se entregará un reporte de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores informales a la empresa Emdesarrollo de la Alcaldía municipal de Facatativá para socializar con el gremio los resultados y construir, en conjunto, planes de acción.

### **Línea de investigación**

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Desarrollo Humano de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Políticas, la cual es una de las dos líneas de investigación que posee el programa de Psicología de la Universidad de

Cundinamarca. Es elegida para llevar a cabo el presente estudio puesto que toma en consideración una aproximación laboral en la cual se generan cambios que pueden ser de tipo psicobiológicos, entendiéndose estos como cambios neurobiológicos, cognitivos, lingüísticos, emocionales, conductuales y psico-socioculturales, debido a la interacción del profesional en formación con los diferentes grupos y prácticas que se generan a raíz de la cultura, así como la parte socioeconómica (Universidad de Cundinamarca, 2016).

Se asume el abordaje de esta línea puesto que el estudio se aproxima a las dinámicas de los conflictos del desarrollo humano. En este caso, se enfoca en los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá, e indaga dimensiones psico-culturales, sociopolíticas y socioeconómicas que puedan estar relacionadas con dicha población informal.

## **Marco referencial**

### **Marco paradigmático**

El paradigma bajo el cual se orienta la investigación es el post-positivista, el cual maneja la premisa de que el mundo es independiente de los individuos y se conoce a través del modo empírico, mediante métodos y procedimientos adecuados libres de juicios de valor. Dicho conocimiento es objetivo, puesto que mide y cuantifica los fenómenos observables que son susceptibles de análisis matemáticos, por lo tanto, se deben eliminar sesgos y compromisos de valor para reflejar una realidad auténtica y acceder al conocimiento (Ricoy, 2006). Enmarcado en lo anteriormente expuesto, resulta ajustado usar este paradigma puesto que se propone caracterizar el nivel de riesgo psicosocial mediante análisis estadísticos libres de juicios, que expongan la realidad particular de los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá.

Cabe resaltar que su pregunta ontológica respecto a la naturaleza de la realidad responde al realismo crítico, es decir, hay una realidad objetiva pero sólo puede ser comprendida de forma probabilística y no como una ley, de modo tal que los resultados deberán considerarse como probablemente verdaderos y la posibilidad de falsación debe estar presente (Guba y Lincoln, 2002). Una ventaja de implementar esta corriente de pensamiento es mantener, hasta cierto punto, la objetividad en la recolección e interpretación de la información, puesto que no se pretende instaurar respuestas generalizables a todos los trabajadores informales, sino explorar y describir de forma particular los factores de riesgo psicosocial en los 89 trabajadores informales de la plaza de

mercado de Facatativá que participaron, teniendo en consideración las limitaciones y la posibilidad de error en el diagnóstico establecido.

### **Marco epistemológico**

El paradigma empírico-analítico infiere que existe una realidad objetiva y única, por lo tanto, las afirmaciones sobre los hechos deben comprobarse empíricamente para asegurar la exactitud y rigurosidad de los resultados como garantías de las observaciones y valoraciones realizadas, las cuales deben tratar de aproximarse a la realidad, dado que nunca es posible llegar a conocerla completamente (Guba y Lincoln, 2002; Pasek y Matos, 2006; Arellano, 2013). Tomando en consideración lo mencionado, para la correcta ejecución de esta investigación resulta óptimo utilizar estrategias empíricas que permitan comprender de manera más precisa la realidad en cuanto a los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores informales, siendo conscientes de la imposibilidad de llegar a conclusiones generalizables.

Por lo tanto, el enfoque de la investigación es el cuantitativo, definido como un conjunto secuencial y probatorio de procesos ordenados estructuradamente que permite la redefinición de las fases de investigación; dado que el estudio se delimita, surgen los objetivos y preguntas que se comprobarán empíricamente para el análisis posterior desde un método estadístico y finalmente, proporciona las conclusiones correspondientes de la ejecución (Baptista *et al.*, 2014). Con respecto al diseño de la investigación, se asume el exploratorio – descriptivo, puesto que se espera identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial y desde este tipo de diseño, el objetivo se orienta a la caracterización de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores informales de la plaza de mercado del

municipio de Facatativá. Para ello, se implementan los métodos estadísticos y psicométricos para establecer el nivel de riesgo, desde análisis univariados de los datos sociodemográficos y ocupaciones -frecuencias absolutas y relativas- y bivariados -tablas de contingencia con los aspectos sociodemográficos y los factores de riesgo psicosocial, coeficientes de correlación de Spearman entre los factores de riesgo psicosocial y comparación del nivel de riesgo entre los aspectos sociodemográficos mediante U de Mann-Whitney y H de Kruskal – Wallis-.

### **Marco teórico**

A continuación, se exponen los sustentos teóricos más relevantes para la investigación, partiendo desde la definición de salud laboral, para comprender sus implicaciones y consecuencias; posteriormente, se aborda el concepto de informalidad y se describen los factores psicosociales, con el fin de ahondar en los factores de riesgo psicosocial.

#### **Marco teórico conceptual**

##### **Salud laboral.**

Los factores de riesgo psicosocial hacen parte de la cotidianidad en la que el ser humano está inmerso y por tal motivo, en la actualidad se ha vuelto relevantes. Las primeras evidencias de la aparición de dichos riesgos datan en contextos organizacionales, en los cuales la salud del trabajador se ha visto afectada de manera física y/o psicológica, teniendo relación directa con la falta de productividad laboral, calidad laboral y ausentismo, siendo producto de problemas inherentes al trabajador. Parte de un desarrollo óptimo en cualquier contexto se debe al bienestar del ser humano y por ende la salud laboral juega un papel importante en la productividad de las organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, Barreto *et al.*, (2017) refieren que la salud es: “un elemento indispensable para el desarrollo del individuo y la sociedad, ya que su estado óptimo permite que el sujeto se involucre en actividades que le competen y asuma los roles que hacen parte de su vida” (p.101). En este orden de ideas, un estado de salud óptimo permitirá que el ser humano mejore su desempeño en diferentes contextos, entre los cuales destaca el laboral, estableciendo una relación bidireccional entre salud y trabajo que se traduce en el concepto de salud laboral.

En el campo aplicado, “la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores” (Jaramillo y Gómez, 2008, p.11). En consecuencia, las organizaciones están en la obligación de brindar a los colaboradores condiciones de trabajo favorables, garantizando su permanencia en la misma y brindando la seguridad de tener calidad de vida.

Según la Organización Internacional de Trabajo, “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores” (OIT, 2003). Por ello, en Colombia se iniciaron investigaciones guiadas a la salud laboral, donde se evidenciaron situaciones desfavorables que promovían accidentalidad laboral, baja productividad, desmotivación, abandono del lugar de trabajo, etc.

De ahí que, en Colombia, con la resolución 2646 de 2008, el Ministerio de Protección Social dispuso:

Establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional (p.1).

Por lo tanto, a través de los años la salud en el trabajo se ha convertido en un factor de gran importancia en las organizaciones para propiciar el bienestar y calidad de vida de los trabajadores a través de la mejora continua en la prevención de los riesgos psicosociales

### **Informalidad.**

El concepto de informalidad es el conjunto de actividades económicas que ignoran las leyes comerciales, laborales y/o fiscales, incluye toda actividad con poco o escaso capital físico y humano, bajo nivel tecnológico y poca contratación, además, este sector no se encuentra regulado por la legislación laboral o protegido por la misma (Ferreira, 2014; Rodríguez, 2017). Como en diferentes países de América Latina, en Colombia la informalidad laboral es una realidad permanente que, según Rodríguez (2017), oscila en una tasa entre un 50% y un 60% de la población en las décadas de los ochentas y de los noventas del siglo pasado. Entre los principales problemas de la informalidad en Colombia, se encuentran la no existencia de un marco de regulación jurídica que determine la protección del trabajador y sus derechos, la baja demanda de mano de obra y la existencia de vacíos legales (Rubio, 2014).

Existen características que describen al trabajador informal de acuerdo con su actividad económica y operación comercial que permiten clasificaciones estructuradas para un mejor análisis. Según el DANE (2009), operativamente los trabajadores informales se caracterizan por ser: 1) empleados particulares y/u obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas, 2) trabajadores familiares sin remuneración, 3) empleados domésticos, jornaleros o peones, 4) trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales y 5) empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos (Rodríguez, 2017). Para complementar esta clasificación, la Organización Internacional del Trabajo añade categorías como: 6) miembros de cooperativas de productores informales, 7) asalariados que tienen empleos informales –sin seguridad social–, y 8) trabajadores por

cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso de su hogar (Rubio, 2014).

El sector formal se caracteriza por un capital amplio, productivo y la generación de empleos de calidad, mientras que el sector informal no requiere de un gran capital humano y existe una baja capacitación laboral, por lo que no hay barreras de entrada y la productividad resulta ser baja. De acuerdo con Rodríguez (2017), se plantean dos explicaciones desde el sistema económico: los aspectos estructurales y los aspectos institucionales. El aspecto estructural plantea que el tamaño de los sectores y la existencia del sector formal inciden sobre la informalidad, en donde también influye la productividad y el salario. Según esta explicación, el capitalismo lleva a la informalidad puesto que incide en la provisión de bienes y servicios de bajo costo para los trabajadores.

Por otro lado, el aspecto institucional considera que el centro de la informalidad son las instituciones, ya que son quienes generan incentivos que inciden directamente sobre las elecciones de los sujetos entre el sector formal e informal. Por ende, es aquí donde los individuos basados en los incentivos y las preferencias toman la decisión entre pertenecer al sector formal o informal (Rodríguez, 2017). Los anteriores enfoques resultan ser opuestos, en el sentido en que uno alude a la elección por parte del sujeto y el otro se basa en un proceso involuntario donde el sujeto se ve obligado a la informalidad.

### **Factores psicosociales.**

Partiendo de la necesidad por comprender los factores psicosociales, Ortiz y Jaramillo (2013) mencionan que: “hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente el

bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores” (p.101). De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, “los factores psicosociales están integrados por aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, a través de una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (p. 3).

Ahora bien, es pertinente ahondar en cada uno de los aspectos previamente mencionados. A continuación, se hará una breve descripción de cada uno de ellos.

#### ***Factores de Riesgo Intralaboral.***

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, las condiciones intralaborales que deben ser evaluadas por una organización, se relacionan con identificar factores de riesgo y factores protectores para garantizar el bienestar del trabajador. Los aspectos a tener en cuenta son en general, todo lo relacionado con la organización: gestión de procesos de administración del recurso humano, características de la organización, clima organizacional e interacciones laborales, condiciones de las tareas, esfuerzo físico, aspectos de infraestructura, evaluación de las competencias del empleado –si se adaptan o no a las necesidades de la empresa–, jornada de trabajo, los trabajadores que hay por tipo de contrato, beneficios recibidos y capacitación a trabajadores.

Los riesgos psicosociales intralaborales tenidos en cuenta para este estudio corresponden a las características del trabajo y de su organización, los cuales influyen en la salud y bienestar de los trabajadores informales.

Para contextualizar las condiciones intralaborales, la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social (2010) retomaron algunos modelos que ayudan a su comprensión: 1) Modelo demanda, control y apoyo social (de Karasek, Theorell de 1990), 2) Modelo desequilibrio esfuerzo recompensa (de Siegrist de 1996 y 2008) y 3) Modelo dinámico de los factores de riesgos psicosocial (de Villalobos, 2005). La *Tabla 1: Modelos del riesgo psicosocial intralaboral*, ilustra los modelos previamente mencionados, ofreciendo una breve descripción de cada uno con sus respectivas características. Con relación a lo previamente expuesto se debe tener en cuenta que, para evaluar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, es importante comprender las dimensiones que abarcan dicho concepto. A continuación, se expone la operacionalización de los diferentes dominios que componen la dimensión Condiciones intralaborales, tomando como precedente la batería de evaluación del riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010).

**Demandas del trabajo:** Exigencias impuestas al individuo de manera cognitiva, emocional, responsabilidad, ambiente físico etc., por el trabajo.

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

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Relación social que se genera entre pares y las características que inciden en la forma de trabajar y en el ambiente laboral.

**Recompensa:** Retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus esfuerzos laborales.

La *Tabla 2. Dominios y Dimensiones Intralaborales*, ilustra una síntesis de los dominios y sus características principales.

**Tabla 1.***Modelos del Riesgo Psicosocial Intralaboral*

<b>Modelo</b>	<b>Descripción</b>
<i>Modelo demanda, control y apoyo social de Karasek, Theorell (1979-1986).</i>	<p>El objetivo del modelo se enmarca en la descripción y el análisis de situaciones laborales en las cuales el estrés es crónico y se enfoca principalmente en la interacción que existe entre las demandas del trabajo y la toma de decisiones del empleado con relación a esas requisiciones; predice el riesgo de enfermedad en relación con el estrés y con el comportamiento activo/pasivo (Vega, 2001; &amp; Villalobos, 2010 citado en Ministerio de Protección Social, 2010). En cuanto a las dimensiones del modelo:</p> <p>En primer lugar, las demandas psicológicas hacen referencia a cualquier tarea, por ejemplo: qué tanto se trabaja en relación con la cantidad, volumen de trabajo, presión del tiempo, atención, interrupciones, etc.</p> <p>Por otro lado, se halla la dimensión de control, que aborda el cómo se desarrolla el trabajo teniendo en cuenta la autonomía -control de sus propias actividades-, y el fortalecimiento de habilidades –oportunidad que brinda el trabajo para su capacitación y adquisición de aprendizajes-. Además, es pertinente mencionar que el control resulta ser la dimensión central del modelo dado que el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas (Ministerio de Protección Social, 2010).</p> <p>Finalmente, el apoyo social que fue el último componente añadido en el desarrollo del modelo se refiere al clima social abordando la relación entre los diferentes individuos que componen en equipo de trabajo. Se compone de dos factores: relación emocional en el trabajo y soporte instrumental.</p>
<i>Modelo desequilibrio esfuerzo recompensa (Siegrist, 1996 y 2008).</i>	<p>Arias (2018) citado en (Ministerio de protección social, 2010) menciona que el modelo se basa en el principio de reciprocidad: “se espera una compensación equivalente al esfuerzo. Cuando la persona siente desequilibrio entre ambos elementos (recibir menos de lo aportado), pueden surgir experiencias de angustia, enojo, depresión y desmoralización conducentes al estrés y, por ende, a las enfermedades.” (p. 5).</p>

---

Según esta teoría, un desequilibrio entre ambas variables previamente mencionadas puede llevar al trabajador a experimentar sentimientos de poca valía para las demás personas y de ser tratado de manera injusta, generando reacciones de tensión y aumentando la probabilidad de enfermarse (Villalobos, 2010, citado en Ministerio de protección social, 2010).

En cuanto a las dimensiones del modelo, en primer lugar, el esfuerzo se visibiliza desde la perspectiva extrínseca e intrínseca, donde la extrínseca hace referencia al desempeño en las actividades relacionadas con el trabajo y el control que tiene el individuo sobre ellas y, la intrínseca al hecho de no poderse desprender mentalmente de las labores incluso cuando se va a dormir; y, las recompensas se representan en forma de salario, el reconocimiento a logros y el estatus.

---

Se caracteriza por ser un proceso dinámico y sistémico donde todas las partes –individual, laboral y social–, interactúan e influyen entre sí. Los componentes del modelo se estructuran en forma sistémica como fuentes de riesgo -condiciones de la organización, características de la personalidad, aspectos del entorno–, que derivan en sub-fuentes para ofrecer una visión más específica de la realidad (Villalobos, 2010, citado en Ministerio de protección social, 2010).

*Modelo dinámico de los factores de riesgos psicosocial (Villalobos, 2005).*

Los factores psicosociales que se derivan de las condiciones de trabajo, condiciones extralaborales y condiciones individuales, tienen tres componentes –hombre, entorno y trabajo–, los cuales son cambiantes al igual que las interacciones de los mismos; a su vez, estos factores derivan factores del riesgo psicosocial –malestar y desórdenes de salud– y, factores psicosociales protectores -bienestar y satisfacción- (Villalobos, 2010, citado en Ministerio de protección social, 2010).

---

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Protección Social, (2010).

**Tabla 2.***Dominios de la Dimensión Intralaboral.*

<b>Dominio</b>	<b>Definición</b>
<i>Demandas del trabajo</i>	Implicaciones laborales del trabajador que se ven representadas en diferentes tipos de demandas o exigencias dadas por el cargo que se desempeñe dentro de la compañía. En primera instancia, las demandas cuantitativas implican la exigencia requerida en las actividades del trabajo, con relación con el tiempo en el que se deben realizar; las demandas de carga mental, se relacionan con el procesamiento cognitivo para cada tarea; las demandas emocionales, implican empatía o comprensión de la emoción del otro y la regulación de emociones; en cuanto a las exigencias de responsabilidad del cargo, se refieren a las obligaciones que no pueden ser transferidas –única y exclusivamente del cargo–; las demandas ambientales y de esfuerzo físico o adaptación al entorno; las demandas de la jornada de trabajo –horarios–; consistencia de rol o adaptabilidad al cargo; y, finalmente la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, es decir, cómo el trabajo impacta en las otras esferas de su vida.
<i>Control</i>	El dominio control en general, involucra todos aquellos aspectos que permiten el desarrollo personal, laboral y profesional del trabajador en lo que respecta a la formación y fortalecimiento de habilidades, competencias y aptitudes que le permiten desempeñarse de forma acertada en un cargo determinado. En primer lugar, tener control y autonomía sobre el trabajo implica la capacidad de tomar decisiones sobre aspectos relacionados con el desempeño en las actividades propuestas; las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos involucran las posibilidades que surjan para generar y apropiarse conocimientos; en cuanto a la participación y manejo del cambio, tiene que ver con los medios que se tienen para aumentar la capacidad de adaptación del empleado a la transformación; por su parte, la claridad

---

	<p>del rol, es lo que se espera que el trabajador realice; y, finalmente, la capacitación va más hacia el entrenamiento en torno a los objetivos del trabajo.</p>
<p><i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i></p>	<p>Las dimensiones que derivan de este dominio son: en primera instancia, las características de liderazgo, que comprometen las habilidades de gestión de los jefes con la planificación y asignación de trabajo; además, la relación con los colaboradores, que implica la capacidad de ofrecer resoluciones a conflictos y problemáticas, además de una buena relación con subordinados; la retroalimentación del desempeño, da cuenta del cómo se narra un trabajador en relación con su desempeño laboral; y, finalmente, las relaciones sociales en el trabajo que enmarcan las interacciones, el apoyo social, trabajo en equipo, etc.</p>
<p><i>Recompensa</i></p>	<p>Para este dominio se abordan dos dimensiones principales, que son: en primer lugar, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza, refiriéndose a sentirse orgulloso de su trabajo en relación con la estabilidad que este le brinda, la autorrealización; y, el reconocimiento y la compensación que se refiere a las retribuciones que obtiene el individuo por el esfuerzo que hace para cumplir con las diferentes actividades asignadas</p>

---

Fuente: Min. Protección Social (2010)

### ***Condiciones Extralaborales.***

Según la resolución 2646 de 2008, las condiciones extralaborales están comprendidas por aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico que influyen en la salud y el bienestar del trabajador, tales como: la utilización del tiempo libre, el tipo de transporte utilizado para desplazarse de su casa al trabajo y en general, redes de apoyo con las que cuenta, características de vivienda y acceso a servicios de salud.

Es pertinente tener en cuenta que, para evaluar el nivel de riesgo psicosocial extralaboral, se deben comprender las dimensiones que abarcan dicho concepto. La *Tabla 3. Dominios y Dimensiones Extralaborales*, ilustra la operacionalización de los diferentes dominios que componen la dimensión *Condiciones extralaborales*, tomando como referente la batería de evaluación del riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010).

### ***Condiciones Individuales.***

La resolución 2646 de 2008, menciona que las condiciones individuales hacen referencia a los aspectos personales del trabajador, y éstos, incluyen características sociodemográficas y socioeconómicas, las cuales hacen referencia a sexo, edad, estado civil, nivel de escolaridad, etc. Cabe resaltar, que las características socio demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. A su vez, existen características ocupacionales tales como antigüedad de la empresa, el cargo, tipo de contratación, modalidad de pago, etc., que también pueden modular los factores psicosociales intralaborales y extralaborales. (Ministerio de Protección Social, 2010). La *Tabla 4*, ilustra las variables sociodemográficas y ocupacionales para la evaluación de los factores psicosociales sociodemográficos.

**Tabla 3.***Dominios de las Condiciones Extralaborales*

<b>Dominio</b>	<b>Definición</b>
Tiempo fuera del trabajo	Tiempo dedicado a descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos
Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
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. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

Fuente: Min. Protección Social (2010)

**Tabla 4.**

*Variables Sociodemográficas y Ocupacionales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores Psicosociales*

<b>Dimensión</b>	<b>Variabes</b>
Información sociodemográfica	Sexo
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
Información	Antigüedad en el cargo actual
Ocupacional	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas

Fuente: Min. Protección Social (2010).

**Riesgos psicosociales.**

Desde una perspectiva ocupacional, el riesgo es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a consecuencia de su trabajo; es decir, es un efecto negativo en la salud de un trabajador, el cual es determinado por los elementos propios del oficio. Además, los daños derivados de dicho riesgo son principalmente enfermedades o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo (Gómez, 2017).

La *Tabla 5* distingue siete tipos de riesgos laborales los cuales permiten identificar de manera más concisa la clasificación a la cual los trabajadores están expuestos.

**Tabla 5.***Tipos de Riesgos Laborales*

<b>Tipos de Riesgos</b>	<b>Descripción</b>
Riesgos físicos	Características del ruido, vibraciones, temperaturas, humedad y radiaciones ionizantes, las cuales pueden llegar a causar problemas muy graves en la salud del trabajador.
Riesgos químicos	Desencadenantes por procesos químicos, ya que la absorción, inhalación o ingestión de un producto químico genera asfixias, alergias o el desarrollo de algún virus.
Riesgos biológicos	Exposición a bacterias o virus, puede ser un desencadenante de enfermedades de diversa naturaleza.
Riesgos ergonómicos	Sobresalen los esfuerzos físicos, malas posturas y movimientos repetitivos, los cuales puede causar daños físicos molestos.
Riesgos psicosociales	Radica en cargas mentales, las cuales tienen relación estrecha con el padecimiento de estrés y fatiga laboral, monotonía, entre otros.
Riesgos mecánicos	Se caracteriza por presentar lesiones de índole corporal (quemaduras, cortes) o cualquier tipo de contusión.
Riesgos ambientales	Riesgos difíciles de tratar, ya que se presentan por catástrofes naturales o por el actuar del ser humano.

Fuente: (IMF Business School, 2020)

Estos riesgos pueden ser desencadenantes de problemáticas en la salud del trabajador y la relevancia es tan alta, que desde las directrices gubernamentales dispuestas en el Decreto

1072 de 2015, se reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los riesgos psicosociales se presentan por una combinación de factores internos y externos al ámbito laboral, son aquellos que afectan al colaborador y a las fuentes empleadoras de trabajo resultantes de la interrelación entre el contenido del cargo, la organización y la gestión del trabajo, las circunstancias ambientales y organizacionales, así como aptitudes, competencias y necesidades de los trabajadores, lo cual influye en el desempeño y calidad de vida de los mismos; además, afectan e desempeño y calidad de vida de los empleados, involucrándose con la carga física y mental que puedan llegar a presentar, teniendo gran incidencia en la aparición del estrés en el trabajo (Contreras, *et al*, 2009; & Osorio, 2011).

Para complementar este apartado y en relación con el objetivo de este trabajo, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), aborda los indicadores de riesgo por cada una de las dimensiones derivadas de los dominios abordados en las condiciones intralaborales y las extralaborales. Éstos se ilustran a continuación en las tablas 6 y 7.

**Tabla 6.***Indicadores del Riesgo Psicosocial Intralaboral*

Dominio	Dimensión	Indicadores de Riesgo
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	El tiempo con el que cuenta para ejecutar su trabajo no es suficiente para atender sus tareas asignadas y debe trabajar a un ritmo muy rápido y bajo presión.
	Demandas de carga mental	La tarea exige mucho esfuerzo de atención, memoria y concentración; la información es excesiva o compleja y debe analizarse de forma simultánea bajo presión.
	Demandas emocionales	Es expuesto a los sentimientos o trato negativo de otros; debe ocultar sus emociones y sentimientos durante la ejecución de su labor.
	Exigencias del cargo	Debe asumir la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor, etc.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Altas demandas de tiempo y esfuerzo para el empleado afectan negativamente a la vida personal y familiar del trabajador.
	Demandas de la jornada de trabajo	Si trabaja en la noche con largas jornadas o sin pausas, o si trabaja cuando se supone que debería descansar.

	Consistencia de rol	Si se le presentan exigencias imprevistas, contradictorias o incompatibles durante su trabajo; esto puede ir en contra de sus principios éticos.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo afectan la vida personal y familiar del individuo.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Poca o nula autonomía y toma de decisiones sobre su forma de trabajar.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	El trabajo no le permite al individuo adquirir, aplicar o desarrollar nuevos conocimientos o habilidades; se le asignan tareas para las cuales el trabajador no está calificado.
Control	Participación y manejo del cambio	El empleado no tiene información suficiente sobre el cambio; los cambios afectan negativamente la realización de su trabajo.
	Claridad de rol	La empresa no le brinda información clara y suficiente acerca de sus funciones y los objetivos a los cuales él debe apuntar.
	Capacitación	No tiene acceso a actividades de capacitación; las actividades de capacitación no responden a las necesidades de sus funciones laborales.

	Características del liderazgo	El apoyo social del jefe a sus colaboradores es deficiente; existen dificultades de comunicación entre el jefe inmediato y los empleados.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con colaboradores (subordinados)	La gestión y planificación de los colaboradores es deficiente; no existe buena comunicación entre el equipo de trabajo; el apoyo social es escaso o inexistente.
	Retroalimentación del desempeño	No existe una retroalimentación clara y oportuna para el desarrollo o mejoramiento del trabajo y el trabajador.
	Relaciones sociales en el trabajo	Hay una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo por parte de los compañeros de trabajo; no hay un buen trabajo en equipo; no hay cohesión e integración en el grupo.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Existe poco o nulo sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización; hay inestabilidad laboral; los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Recompensa	Reconocimiento y compensación	El reconocimiento por el esfuerzo no corresponde con lo esperado; la empresa descuida el bienestar de los trabajadores.

Fuente: Min. De Protección Social (2010).

**Tabla 7.***Indicadores del Riesgo Psicosocial Extralaboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores de riesgo</b>
Tiempo fuera del trabajo	Hay poco tiempo para descansar y recrearse; además, el tiempo es limitado para compartir con la familia y los amigos o atender situaciones personales y de la salud.
Relaciones familiares	Relaciones intrafamiliares conflictivas y poco o nulo apoyo social de los familiares al trabajador.
Comunicación y relaciones interpersonales	Comunicación deficiente con el entorno social; relaciones interpersonales conflictivas; poco o escaso apoyo social.
Situación económica del grupo familiar	Ingresos familiares insuficientes para satisfacer las necesidades básicas del hogar; muchas deudas sin esperanza de ser pagadas.
Características de la vivienda y de su entorno	Vivienda en precarias condiciones; las condiciones en las que vive no favorecen el descanso y la recreación necesaria para el empleado; la ubicación no favorece el desplazamiento al sitio de trabajo.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Las circunstancias familiares tienen influencia en el bienestar de la persona y sus relaciones con otros en el trabajo.
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	El transporte para ir al trabajo resulta ser incómodo; el tiempo de desplazamiento al trabajo es muy largo

Fuente: Min. De Protección Social (2010).

### **Estrés.**

La Organización Mundial de la Salud (2004) refiere que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción y que se deben generar en contextos saludables, en donde la promoción de la salud debe priorizarse para brindar mayor interés en la calidad de vida del trabajador. La Asociación Americana de Psicología (APA, 2019) propuso tres tipos de estrés:

1. Estrés agudo: Prepara al ser humano para desenvolverse de manera correcta ante situaciones amenazantes; sus efectos no son tan dañinos, pues sus complicaciones en la salud son de corta duración.
2. Estrés agudo – episódico: Es un tipo de estrés intenso, el cual se presenta de forma repetitiva, pero sin establecer un estrés crónico. Quienes experimentan este tipo de estrés se convierten en personas melancólicas o pesimistas y ansiosas.
3. Estrés crónico: Interviene principalmente en los cambios que pueda presentar el ser humano en los distintos contextos a los que pertenece; se trata de una combinación de los dos anteriores y con mayor duración, por ello, su efecto es bastante negativo.

De acuerdo con lo anterior, es necesario desarrollar una conceptualización más clara del estrés con relación a los factores de riesgo en contextos laborales. Según Báez y Moreno (2010), “cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan repuestas de inadaptación y tensión, las repuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés (p.8). De manera que las consecuencias negativas que se generan por el estrés laboral provocan un deterioro en la salud del trabajador, ya sea de forma psicológica o física.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) asegura que el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. De acuerdo con lo mencionado, en los últimos años se le ha brindado importancia al sector informal. En 2002, la OIT reemplazó cualquier denominación hacia dicho entorno, ampliando el término como economía informal, además, Vélez *et al.*, (2013) aseguran que el sector está integrado por trabajadores que decidieron dedicarse a actividades de subsistencia por su cuenta: vendedores ambulantes, recogedores de residuos sólidos, limpiabotas, chatarreros, trabajadores del servicio doméstico con remuneración; trabajadores a domicilio, entre otros.

Finalmente, se realiza una breve descripción de la batería para la evaluación de riesgos psicosociales (Ministerio de Protección Social y Universidad Javeriana, 2010), instrumento implementado para el desarrollo de este trabajo.

### **Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales.**

Fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana en el 2010. Tiene como objetivo la evaluación del riesgo psicosocial, el cual está dividido en tres dimensiones: 1) Factores de riesgo psicosocial intralaboral, 2) Factores de riesgo psicosocial extralaboral, 3) Cuestionario para la Evaluación del estrés. La primera dimensión está dividida en dos formas: la forma A está dirigida a personal con cargos de jefatura y profesionales o técnicos, mientras que la forma B es aplicada a auxiliares y operarios; la segunda dimensión y la escala de estrés funciona para todo el personal. Entre los dominios y dimensiones a medir de cada cuestionario, se encuentran los siguiente

**Tabla 8***Compuestos del Cuestionario de Factores Intralaborales.*

<b>Constructo</b>	Dominio	Dimensiones	Forma A	Forma B
			Cantidad de ítems	Cantidad de ítems
<b>Factores intralaborales</b>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del Liderazgo	13	13
		Relaciones sociales en el trabajo	14	12
		Retroalimentación del desempeño	5	5
		Relación con los colaboradores	9	No aplica
	Control sobre el trabajo	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
	Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
		Demandas emocionales	9	9
		Demandas cuantitativas	6	3
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
		Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No aplica
		Demandas de carga mental	5	5
Demandas de la jornada de trabajo		3	6	
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4	
	Reconcomiendo y compensación	6	6	
<b>TOTAL, INTRALABORAL</b>			123	97

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010).

**Tabla 9***Compuestos del Cuestionario de Factores Extralaborales.*

Cuestionario	Dimensiones	Cantidad ítems
Factores extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	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

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010).

**Tabla 10.***Compuestos de Características Sociodemográficas.*

Ficha técnica	Variables
Información sociodemográfica	Nombre
	Género
	Ultimo nivel de estudio alcanzado
	Tipo de vivienda
	Número de personas que depende económicamente de usted
	Hace cuantos años trabaja como independiente
	Tipo de cargo que desempeña
	Cuantas horas trabaja a diario
	Tipo de salario que recibe

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010).

### **Antecedentes de la investigación**

En el proceso de búsqueda y revisión literaria se encontraron investigaciones relacionadas con el estudio de los factores de riesgo psicosocial en distintos contextos. El contexto organizacional es el que ha brindado mayores aportes puesto que sus estudios van dirigidos al bienestar de la organización enfatizando en el trabajador. En este orden de ideas, inicialmente se presentarán los aportes más significativos de los estudios internacionales, seguido de los nacionales y para finalizar, se exponen los locales.

En México se encontró una investigación realizada por Aranda *et al.* (2013) quienes trabajaron en un estudio que tuvo como objetivo analizar los riesgos psicosociales laborales negativos y el apoyo social como incidentes del síndrome de Burnout en los médicos de familia que laboran en tres instituciones públicas de salud en Guadalajara. A partir de lo anterior, Aranda *et al.*, (2013) concluyeron que:

La percepción que el trabajador tenga sobre la presencia de los factores psicosociales (incluyendo el inadecuado apoyo social) y la exposición continua a los mismos determinará su nivel de estrés, así como de otras manifestaciones, entre las que se reporta el “síndrome de Burnout” (p. 3).

De modo similar, en Chile se encontró una investigación realizada por Palomo *et al.* (2015), donde se identificaron los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales mediante el cuestionario SUSESO ISTAS-21. A partir de su estudio, sustentan que el trabajo estacional, a pesar de representar para muchas mujeres una opción para aumentar el ingreso familiar, está ligado frecuentemente a condiciones de trabajo informales, baja remuneración, inestabilidad laboral, escaso apoyo en el cuidado infantil, problemas de seguridad social y altas tasas de desempleo durante los meses en que

disminuye la actividad agrícola. Estos y otros factores pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo que se consideran factores de riesgo psicosocial (Palomo *et al.*, 2015).

En el contexto colombiano, Palencia *et al.* (2012) trabajaron en una investigación que tuvo por objetivo determinar las condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto de Cartagena, en la que los investigadores identificaron el contexto laboral del barrio, determinando que las condiciones físicas no son adecuadas para ejercer actividades de índole económico debido a que la inseguridad y la delincuencia del sector exponen a los trabajadores a riesgos altos para la salud (Palencia *et al.*, 2012).

En la ciudad de Medellín, se encontró un estudio realizado por Garzón *et al.* (2014) en el que se indagó sobre la percepción de salud y condiciones sociodemográficas, ocupacionales y familiares de trabajadores “venteros” del centro de Medellín. A partir de allí, los investigadores concluyeron que los trabajadores presentaban condiciones socioeconómicas, ocupacionales y familiares desfavorables y al considerarlos como población vulnerable establecieron que era necesario el desarrollo de políticas públicas (Garzón *et al.*, 2014).

Siguiendo esta línea, en Cúcuta se realizó una investigación que tuvo como propósito la identificación de las condiciones de trabajo y salud del personal operativo que labora en la central de Abastos de la ciudad, se estableció que las condiciones laborales del lugar de trabajo es un punto indispensable en el desarrollo de una comunidad y región, y su abandono genera poblaciones más vulnerables a los cambios económicos e interrumpe los estilos de vida que contribuyen al mejoramiento social (Cauca, *et al.*, 2017).

Por otro lado, Fajardo *et al.* (2018) trabajaron en una investigación que tuvo por objetivo caracterizar y describir la percepción del riesgo de los trabajadores del sector informal de las plazas públicas de mercado de la ciudad de Bogotá D.C. Los investigadores hallaron que las personas que laboran en las plazas de mercado lo hacen por largas jornadas y no cuentan con seguridad social, convirtiéndose en una población desprotegida, la mayoría manifestó que percibe como seguro el puesto de trabajo, aunque el 6,8% manifestó que lo sentía poco seguro para trabajar. En general este estudio encontró una población trabajadora muy desprotegida (Fajardo *et al.*, 2018).

Tafur, *et al.* (2019) centraron su estudio en trabajadores informales, proponiendo como objetivo analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés de los trabajadores informales en la ciudad de Bogotá. Dentro de los resultados, los investigadores hallaron que los trabajadores perciben sobrecargas laborales cuando tienen asuntos personales y del hogar pendientes, presentando dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes. También se evidenció que, contar con apoyo y buena comunicación por parte de las personas que los rodean, disminuye el sentimiento de angustia, preocupación y tristeza, concluyendo que entre mejor relación y comunicación tengan los trabajadores informales con su entorno, menor son las sensaciones de aislamiento (Tafur, *et al.*, 2019)

Rodríguez y Vera (2020) describieron los riesgos comunes de los empresarios informales que trabajan en los suburbios de Alexander Mall en la ciudad de Cúcuta, planteando como objetivo la realización de un análisis comparativo entre las condiciones socioeconómicas y los riesgos a los cuales están expuestos. Hallaron que los vendedores informales ubicados alrededor del centro comercial la Alejandría (del centro de Cúcuta) se encuentran en una situación laboral caracterizada por jornadas laborales prolongadas e

ingresos fluctuantes, también estando expuestos a diferentes riesgos que pueden afectar considerablemente su salud o producir algún accidente laboral (Rodríguez y Vera, 2020).

Particularmente, en el Municipio de Facatativá se encontró una investigación realizada por Martínez *et al.* (2019) en la que se buscaba describir los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de los practicantes de Psicología de la Universidad de Cundinamarca y evidenciar la existencia de algún tipo de relación entre estos.

Como resultado, se halló que el 74% de los estudiantes presentan altos niveles de riesgo asociados al estrés, a causa de las cargas laborales que están siendo generadas en las condiciones, tanto intralaborales como extralaborales. Martínez *et al.* (2019) concluyen de su investigación que las condiciones extralaborales contribuyen al aumento de los síntomas asociados al estrés, la falta de tiempo libre para distraerse y realizar actividades que no necesariamente sean con la familia, son factores que contribuyen a la aparición y prolongación de dolores de cabeza, espalda, cuello, fatiga, cansancio, dificultad para dormir, para tomar decisiones, sintomatología relacionada directamente con el estrés.

De acuerdo con lo expuesto es posible afirmar que las investigaciones desarrolladas, bajo metodología cuantitativa, permiten una identificación precisa sobre la problemática aportando a la construcción de propuestas para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

### **Marco legal**

El trabajo informal como fenómeno de estudio de la presente investigación, debe ser reconocido a un nivel legal que permita la garantía de los derechos de los trabajadores de dicho sector. Es así como se tuvo en cuenta una serie de leyes, decretos, resoluciones y demás normas que además de estar relacionadas con la normatividad laboral, engloba el

quehacer propio de la psicología y la reglamentación para realizar la evaluación del riesgo psicosocial.

Para las actividades propias de la disciplina, el Congreso de la Republica Colombiana expide la ley 1090 de 2006 la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, que presentan los lineamientos éticos de la postura que se debe asumir en la investigación.

También se hace hincapié en los aportes que la Constitución Política de Colombia de 1991 presenta en cuanto a los derechos que tienen las personas a nivel laboral. Apartados que permiten evidenciar los derechos primarios de los trabajadores en cualquier modalidad. Se consideran los siguientes artículos.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

El Senado lanza el proyecto de ley número 23 de 2012, el cual expone de forma más concreta todo lo relacionado con el vendedor informal, contribuyendo a la comprensión, desde un aspecto legal, de algunas disposiciones de los trabajadores informales y su quehacer dentro del territorio colombiano. Se abordan los siguientes artículos pues sirven de sustento para esclarecer particularidades de la población con la cual se trabajará.

**Artículo 1.** *Definición de Vendedor Informal:* personas que se dediquen voluntariamente al comercio de bienes o servicios en el espacio público, como médico básico de subsistencia.

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

**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 encuentrasen sustancias o bienes ilícitos.

Por otro lado, dado que la caracterización del riesgo psicosocial de los trabajadores informales pretende implementar programas de salud en los trabajadores, resulta útil abordar el Decreto 614 de 1984 dispuesto por el Ministerio de Salud, el cual determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el País. Así mismo, se dispone un Decreto de Ley 1295 de 1994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Ministerio de Trabajo destaca la Resolución 2646 de 2008, la cual tiene como finalidad dar a conocer e impartir las disposiciones y así mismo definir las responsabilidades de los diferentes entes involucrados para poder identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como indagar y determinar el origen de todas aquellas patologías que puedan ser causadas por estrés laboral. Para el 2012, el Senado en sus esfuerzos por brindar mejoras a la actividad laboral del País, dispone de la Ley 1562, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, con el propósito de mejorar distintos aspectos en cuanto a la calidad de vida de los colaboradores. También se destaca el Decreto 1072 de 2015, el cual fue establecido por el Ministerio del trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, el Senado, en uno de sus más recientes aportes para el sector informal, hace hincapié en la Ley 1988 de 2019, por la cual se establecen los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.

Tener en consideración la Resolución 2646 de 2008, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1988 de 2019 es de suma importancia para llevar a cabo la investigación, debido a que va de la mano con el propósito investigativo de caracterizar la población para diseñar programas de promoción y prevención en la salud y seguridad de los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá.

Por último, teniendo en cuenta que la presente investigación se realiza en la plaza de mercado de Facatativá, es importante mencionar el Acuerdo 003 de 2014, por el cual se adopta el reglamento interno y de funcionamiento de la plaza de mercado del Municipio, el cual establece:

**Artículo 5.** La plaza de Mercado de Facatativá es un bien de uso público de propiedad del Municipio de Facatativá, administrada por las Empresas Públicas de Facatativá.

**Artículo 10.** Las instalaciones están delimitadas dentro de un predio ubicado en el costado norte de la carrera séptima A. tiene una extensión de 11.685 metros cuadrados, de los cuales 6590 metros se encuentran construidos.

## **Marco metodológico**

### **Alcance de la investigación**

La investigación se enmarcó desde el alcance exploratorio - descriptivo, puesto que se buscaba describir por medio de relaciones y comparaciones de las variables (aspectos sociodemográficos y ocupacionales, factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y estrés) los factores de riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá.

Las investigaciones de alcance descriptivo buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, es decir, describe tendencias de un grupo o población (Baptista *et al.*, 2014). Se pretende identificar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá. Sin embargo, la Bateria de Riesgos Psicosociales ofrece variables que pueden ser trabajadas a mayor profundidad; por tal motivo, no se hará únicamente una descripción de las dimensiones, sino que se evaluará si existen relaciones entre las mismas, con el propósito de establecer una caracterización más robusta.

El presente estudio se enmarca también en un alcance exploratorio, razón por lo cual no se parte de hipótesis. De acuerdo con la exhaustiva revisión literaria se establece la falta de conocimiento frente a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores informales de Facatativá, por lo cual no se parte de supuestos y se implementan métodos univariados y bivariados como respuesta al objetivo propuesto, para dar a conocer el fenómeno y aportar información útil que sirva de base en el desarrollo de futuras investigaciones e indagación de nuevos problemas relacionados (Baptista *et al.*, 2014).

## **Diseño**

Para llevar a cabo el presente estudio, se encuentra pertinente adoptar una metodología de orden cuantitativa con un alcance descriptivo - exploratorio y diseño no experimental transversal para lograr conocer los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá, por medio de la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

Esta investigación se realiza bajo un diseño no experimental dado que, según Baptista *et al.* (2014), estos diseños son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo” (p.152). Es decir, únicamente se observa el fenómeno de la informalidad como se da en su contexto natural sin ninguna modificación, con el fin de observar situaciones ya existentes que no son provocadas por la investigación.

Se usó un diseño transversal, dado que estos diseños recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; es como tomar una fotografía de algo que sucede (Baptista *et al.*, 2014).

## **Muestra**

La muestra es entendida como un subconjunto de la población caracterizado por ser un reflejo de la población (Jiménez, 1983). Se adoptó una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia la cual, de acuerdo con Otzen y Manterola (2017), “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p.230). Se elige esta técnica de selección de muestreo dadas las condiciones de acceso a los

trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, puesto que al estar condicionados a un ambiente con poca posibilidad de control, sus características de trabajo tienden a ser fluctuantes, dejando el límite de tiempo para dedicarse a actividades extralabores muy reducido.

La unidad o elemento de muestreo se autoselecciona o se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad. En ninguno de los casos se especifica claramente la población sobre la cual se ha tomado la muestra real (Tamayo, 2001). De acuerdo con lo anterior, se emplea dicha técnica por la incapacidad de acceso al número total de la población y dado que el objetivo del presente estudio no está sustentado en la generalización de datos.

#### **Criterios de inclusión.**

Se establecen como criterios de inclusión ser trabajador informal activo de la plaza de mercado de Facatativá.

#### **Criterios de exclusión.**

Ser trabajadores informales analfabetas y/o menores de edad, así como pertenecer al sector formal se consideraron criterios de exclusión.

#### **Instrumento**

La evaluación del riesgo psicosocial se realizó a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, la cual fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010). Su construcción estuvo bajo la supervisión de un equipo técnico integrado por psicólogos con experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y evaluación de pruebas psicométricas.

De acuerdo con Baptista *et al.* (2014), un instrumento de evaluación debe contar con las calidades psicométricas requeridas para que los resultados obtenidos a través de su correcta

aplicación sean lo más objetivos posibles. El proceso de construcción de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial se realizó teniendo en cuenta todos los pasos requeridos en la elaboración de instrumentos:

En primer lugar, se identificaron y definieron las variables a evaluar a través de un bagaje teórico amplio para su respectiva operacionalización; seguido de esto, se somete a proceso de validación de contenido a través de un juicio de expertos y de entrevistas cognitivas, lo cual da pie para el ajuste del pilotaje, que permitió llevar a cabo los análisis de confiabilidad y validez.

#### **Análisis Psicométrico del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral.**

En este apartado se muestran los análisis estadísticos y psicométricos de las características de validez y confiabilidad de los cuestionarios –Forma A y B– de riesgo psicosocial intralaboral.

#### **Validez**

La validez es un criterio psicométrico que evalúa que el instrumento, en efecto, evalúe lo que realmente dice medir; es un proceso continuo que se relaciona con el hecho de que las conclusiones se realicen a partir de las puntuaciones obtenidas en el test (Abad *et al.*, 2006).

Para corroborar que la validez del instrumento sea óptima, se utilizan diferentes métodos, en este caso se estima a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación (Ministerio de Protección Social, 2010).

#### **Análisis Factorial.**

En primera instancia, se realizó un análisis factorial por el método de factores principales y rotación oblicua promax, los cuales se realizan para verificar la agrupación de los ítems por dimensiones.

Para la forma A, hubo agrupación de los ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores y, para la forma B, 16 dimensiones conformadas por 22 factores. Demostrando que las dimensiones que se propusieron y sus respectivos ítems, mostraron el comportamiento esperado desde el abordaje teórico, dando indicios de validez de constructo en el test.

### *Coefficientes de Correlación*

Para corroborar la validez del instrumento, se calcularon los coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario de la forma A y de la forma B.

Los resultados de correlación entre las dimensiones, los dominios y el puntaje total del cuestionario en las formas A y B, da cuenta de que existe un constructo integrado subyacente a los instrumentos. Esto se puede afirmar dado que hubo buenos niveles de correlación entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de las dimensiones y el puntaje total, entre los dominios y el puntaje total y, entre el puntaje total del cuestionario y el puntaje general de la evaluación de factores psicosociales –sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intralaboral y extralaboral– (Ministerio de Protección Social, 2010).

La escala utilizada para el análisis de las correlaciones fue: Una correlación baja oscila entre 0,20 y 0,30; media – baja entre 0,31 y 0,40; media entre 0,41 – 0,50; media –alta 0,51 y 0,60; y una correlación alta entre 0,61 y 1,00.

### *Forma A*

De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2010), en los resultados obtenidos del análisis para la forma A, se halla que el 42% –8 de 19–, tienen alta correlación con el puntaje total del cuestionario; el 42% presentaron una correlación media – alta o media –

baja con el total; el 16% es decir, 3 de 19, presentan que las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa (Véase *Figura 1*).

Se realizó un análisis de las correlaciones del cuestionario donde se evidencia que todas las correlaciones de los 4 dominios con el puntaje total del instrumento y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales fueron altas (Véase *Figura 2*). Además, se establece que los dominios con los que más se relacionan las dimensiones son los que validan los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas.

**Figura 1.** Coeficientes de Correlación entre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A

Dimensiones forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales <sup>5</sup>
Características del liderazgo	0,76**	0,74**
Claridad de rol	0,68**	0,67**
Consistencia del rol	0,68**	0,67**
Relaciones sociales en el trabajo	0,67**	0,67**
Retroalimentación del desempeño	0,63**	0,61**
Participación y manejo del cambio	0,63**	0,63**
Reconocimiento y compensación	0,62**	0,61**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,61**	0,62**
Demandas cuantitativas	0,57**	0,57**
Demandas ambientales	0,54**	0,54**
Capacitación	0,50**	0,49**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,47**	0,48**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,45**	0,46**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,40**	0,41**
Demandas emocionales	0,37**	0,36**
Demandas de la jornada de trabajo	0,37**	0,37**
Demandas de carga mental	0,25**	0,24**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,23**	0,20**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,21**	0,18**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

**Figura 2.** Coeficientes de correlación entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Dominios forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales <sup>9</sup>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,84**
Control sobre el trabajo	0,76**	0,76**
Demandas del trabajo	0,70**	0,69**
Recompensas	0,68**	0,68**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

### Forma B

De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2010), en los resultados obtenidos del análisis para la forma B, el 31,25% –5 de 16–, tienen alta correlación con el puntaje total del cuestionario; el 56,25% –9 de 16–, presentaron una correlación media – alta o media – baja con el total; y, solo 12,5% es decir, 2 de 16, presentan que las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa (Véase *Figura 3*).

Por otro lado, las correlaciones de los 4 dominios de la forma B presentan alta correlación con el puntaje total del cuestionario y alta o media con el puntaje general de la evaluación de los factores psicosociales.

Al igual que en la forma A, en la forma B los dominios con los que más se relacionan las dimensiones son los que validan los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas.

En lo que respecta a las correlaciones entre los totales de los cuestionarios de la forma A y B y el total general de los factores de riesgo psicosocial, existe una alta relación (Véase *Figura 4*).

**Figura 3.** *Coeficientes de correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B*

Dimensiones forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales <sup>a</sup>
Características del liderazgo	0,81**	0,73**
Relaciones sociales en el trabajo	0,66**	0,63**
Retroalimentación del desempeño	0,66**	0,64**
Reconocimiento y compensación	0,65**	0,61**
Claridad de rol	0,61**	0,50**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,59**	0,55**
Participación y manejo del cambio	0,53**	0,45**
Demandas de la jornada de trabajo	0,50**	0,43**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,49**	0,47**
Demandas cuantitativas	0,42**	0,37**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,41**	0,33**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,39**	0,36**
Capacitación	0,36**	0,29**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,34**	0,28**
Demandas emocionales	0,25**	0,29**
Demandas de carga mental	0,23**	0,19**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

**Figura 4.** *Coeficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B), extralaboral y el total general de riesgo psicosocial*

Forma	Total factores de riesgo extralaboral	Total general de factores de riesgo psicosocial
Total factores de riesgo intralaboral forma A	0,45**	0,98**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	0,42**	0,96**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

Los cuestionarios de evaluación del riesgo intralaboral constatados con los resultados del nivel de estrés dan cuenta de una correlación significativa denotando que, a mayor puntuación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, mayor es el nivel de estrés (Véase *Figura 5*).

**Figura 5.** *Coeficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y el cuestionario de síntomas de estrés*

Forma	Cuestionario para la evaluación estrés
Total factores de riesgo intralaboral forma A	0,420**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	0,314**

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, que es un índice usado para estimar la confiabilidad de un instrumento que expresa consistencia interna a partir de la covariación entre los ítems del cuestionario, de manera que, cuanto mayor es la covariación entre los ítems comparada con la varianza total de la prueba, se obtendrá mayor puntuación alfa (Barrios y Cosculluela, 2013, citado en Rodríguez y Reguant, 2020). La confiabilidad se puede expresar mediante un número decimal que suele oscilar entre 0 y 1, que indica desde una falta de fiabilidad hasta una fiabilidad perfecta. Una fiabilidad adecuada oscila entre 0,70 y 0,95 (*Castañeda et al.*, 2010, citado en Rodríguez y Reguant, 2020).

Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. La forma A del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de Protección Social, 2010).

En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad (Ministerio de Protección Social, 2010).

En conclusión, se evidencia que la forma A y la forma B cuentan con excelentes indicadores de confiabilidad, probados a través de los Coeficientes Alfa de Cronbach (Véase *Figura 6*).

**Figura 6.** *Coeficientes de Confiabilidad de los Cuestionarios Intralaborales*

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad <sup>15</sup>
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

### **Análisis Psicométrico del Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral.**

En este apartado se muestran los análisis estadísticos y psicométricos de las características de validez y confiabilidad de los cuestionarios de riesgo psicosocial extralaboral.

### **Validez.**

Al igual que con el cuestionario intralaboral, la validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. A continuación, se presentarán los principales hallazgos de dichos procesamientos.

#### *Análisis factorial.*

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones. De esta manera, se ratificaron 7 dimensiones conformadas por 9 factores. Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo del instrumento (Ministerio de Protección Social, 2010).

#### *Coefficientes de correlación*

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre los puntajes de las dimensiones y la puntuación total del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento. El análisis de correlaciones entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaborales permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a este instrumento (Véase *Figura 7*). Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario. Es así como se encontró que 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio (Ministerio de Protección Social, 2010).

**Figura 7.** *Coefficientes de correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral*

Dimensiones	Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Tiempo fuera del trabajo	0,673**
Relaciones familiares	0,537**
Comunicación y relaciones interpersonales	0,660**
Situación económica del grupo familiar	0,602**
Características de la vivienda y de su entorno	0,715**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,485**
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,581**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

A través de las correlaciones también se validó la existencia de un constructo subyacente a los cuestionarios de la batería, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales. De esta manera, se encontraron correlaciones de nivel medio entre la puntuación total del cuestionario extralaboral y las puntuaciones totales de los cuestionarios intralaborales y se hallaron correlaciones altas entre la puntuación total del cuestionario extralaboral y el total general de la evaluación de factores de riesgo psicosociales (Ministerio de Protección Social, 2010).

**Figura 8.** *Coefficientes de correlación entre las puntuaciones del cuestionario extralaboral, el intralaboral y el total de la evaluación de riesgo.*

	Total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A	Total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma A) <sup>7</sup>
Puntaje total factores de riesgo extralaboral	0,447**	0,606**
	Total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma B) <sup>8</sup>
Puntaje total factores de riesgo extralaboral	0,417**	0,643**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

**Confiabilidad.**

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento -coeficiente Alfa de Cronbach igual = .88- (Ministerio de Protección Social, 2010).

Respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena.

Al tomarse los cuestionarios diseñados para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral (formas A o B) como un todo, en cuanto constituyen el conjunto de factores de riesgo psicosocial, se encontraron excelentes niveles de confiabilidad, evidenciados a través de las Alfas de Cronbach: 0,957 para la forma A y 0,944 para la B (Ministerio de Protección Social, 2010).

**Figura 9.** *Coefficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales.*

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad <sup>10</sup>
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

**Análisis Psicométrico del Cuestionario para la evaluación del estrés.**

El cuestionario para la evaluación del estrés. tiene tres versiones. La primera fue desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de Trabajo (1996); la

segunda constituyó una adaptación y validación desarrollada por Villalobos, (2005), y la tercera fue una revalidación y readaptación desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana, a través del Subcentro de Seguridad Social en 2010. La versión inicial se construyó y validó con una muestra de 172 sujetos, con edad promedio de 35 años. La segunda versión implicó cambios en el sistema de calificación de niveles de riesgo para la salud y en la baremación, gracias a un estudio de seguimiento de cohortes de trabajadores. Esta versión se validó con 2199 trabajadores de diversas actividades económicas y ocupaciones y los baremos se construyeron para cuatro niveles ocupacionales: directivo, profesional, auxiliar y operativo. La tercera versión consiste en una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior (Ministerio de Protección Social, 2010).

#### **Validez y confiabilidad.**

A partir de la revisión de literatura científica se recopilaron los síntomas principales que indican la presencia de reacciones de estrés. Con esta información más la consulta de expertos, se construyó la primera versión del instrumento.

La validez de ésta se determinó por el método de jueces. La segunda versión del cuestionario para la evaluación del estrés incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales (IPS) y a los de salud ocupacional de varias empresas, información que se recopiló mediante entrevistas con los profesionales responsables. El segundo análisis fue la validación con jueces -psicólogos y médicos del área de Salud Ocupacional- (Ministerio de Protección Social, 2010).

Se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupos de síntomas) y los puntajes totales del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento ( $r = 0,87$ ;  $p = 0,001$ ). En la tercera versión del cuestionario de estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo, y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana (Ministerio de Protección Social, 2010).

Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 -estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental- (Véase *Figura 10*). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario (Ministerio de Protección Social, 2010).

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ( $p = 0,001$ ). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión. La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de testretest y su resultado fue significativo ( $r = 0,851$ ;  $p = 0,005$ ). Los resultados de validez y confiabilidad de la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad (Ministerio de Protección Social, 2010).

**Figura 10.** *Coefficientes de correlaciones entre la segunda versión del cuestionario para la evaluación del estrés y tres escalas del SF-36v2.*

Escalas	Coefficientes de correlación con el cuestionario para la evaluación del estrés
Salud general	-0,485**
Vitalidad	-0,636**
Salud mental	-0,662**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

### Calificación e interpretación

Dado que se diagnosticarán los factores de riesgo psicosocial en la población, resulta pertinente indicar el proceso de calificación. De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2010) los ítems, dimensiones y dominios son calificados interpretando que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial.

Para facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: 1) calificación de los ítems, 2) obtención de los puntajes brutos, 3) transformación de los puntajes brutos, 4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y 5) obtención del informe individual para cada trabajador (Ministerio de Protección Social, 2010).

Es importante resaltar que el puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Además, con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos se realiza una transformación lineal de los

puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total. A continuación, se presentan los baremos para el puntaje intralaboral y extralaboral.

**Tabla 11.**

*Baremos para el Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Intralaboral Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Intralaboral Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100
Extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Elaboración propia con base en Min. de Protección Social (2010)

Cabe mencionar que, los baremos en centiles para el cuestionario intralaboral y extralaboral se obtienen a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.

La calificación del cuestionario para la evaluación el estrés varía con respecto a la anterior calificación, puesto que los ítems deben ser calificados con valores (números

enteros) que oscilan entre 0 y 9 para calcular el puntaje bruto del cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems -siempre, casi siempre, a veces y nunca- tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor la ocurrencia del síntoma (Ministerio de Protección Social, 2010). En la *Figura 11* se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem.

La obtención del puntaje bruto total implica la sumatoria de los siguientes subtotaes que corresponden a promedios ponderados:

- 1) Puntaje promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro.
- 2) Puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres.
- 3) Puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos.
- 4) Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31.

**Figura 11.** *Calificación de las Opciones de Respuesta de los Ítems del Cuestionario Para la Evaluación del Estrés.*

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en el cuestionario para la evaluación del estrés, se realiza una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100.

Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{61,16} \times 100$$

Seguidamente, se comparan los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas del puntaje total. A continuación, se presentan los baremos para el puntaje intralaboral.

**Figura 12.** Baremos de la Tercera Versión del Cuestionario Para la Evaluación del Estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Fuente: Ministerio de protección social (2010).

Finalmente, cabe aclarar que los baremos en centiles obtenidos para el cuestionario de evaluación del estrés provienen de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.

### Procedimiento

Se establece el resumen de las fases para el desarrollo de la investigación en la *Figura 13*.

1. Se realizó la revisión de literatura como primera medida, por medio de bases de datos, informes, boletines Gubernamentales y el marco legal colombiano, encontrando el vacío del conocimiento con respecto a los factores de riesgo psicosocial del trabajo informal en Facatativá.

**Figura 13.**

*Procedimiento*



Fuente: Elaboración propia

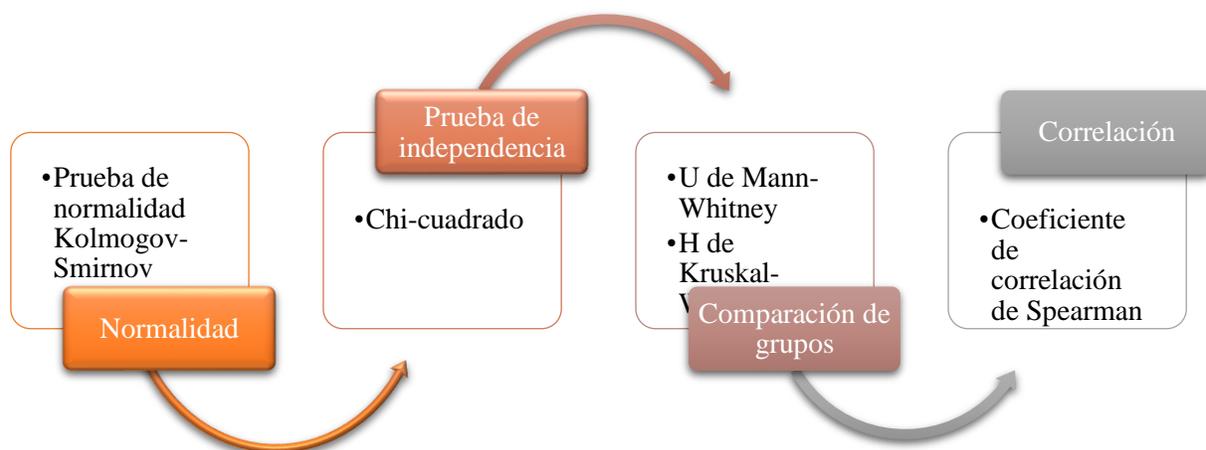
2. Se solicitó a la Alcaldía de Facatativá, mediante el radicado a la Empresa Emdesarrollo N° 436 del 28 de agosto de 2020, información con relación al número de personas que ejercen labores económicas en la Plaza de Mercado de Facatativá, obteniendo respuesta el día 2 de septiembre de 2020 (Véase el *Anexo 1*).
3. Se exploraron diversos instrumentos que evaluarán riesgos psicosociales, estableciendo la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social como el más adecuado para el propósito investigativo que rige el presente estudio por sus características psicométricas.
4. Con base en los lineamientos éticos, se diseña el consentimiento informado para los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá y se procede a su aplicación (Véase el *Anexo 2*).
5. Se aplicó el cuestionario intralaboral, extralaboral, de estrés y la ficha de aspectos sociodemográficos a 100 trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá.

Se realizó una depuración de las pruebas realizadas que no habían sido contestadas en su totalidad, estableciendo como muestra final 89 trabajadores informales.

El análisis de resultados se divide de la siguiente forma.

**Figura 14.**

*Procesos estadísticos para el análisis de datos*



Fuente: Elaboración propia.

6. De acuerdo con las puntuaciones arrojadas por la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, se establece el análisis de resultados de la caracterización de los factores de riesgo psicosocial de los 89 trabajadores informales de la Plaza de Mercado del municipio de Facatativá.

### Lineamientos éticos

Todo análisis que proponga estudiar el comportamiento humano requiere conocer y aplicar los lineamientos éticos y deontológicos propios de su disciplina y de la población para no vulnerar los derechos de quienes participan en las investigaciones. Por lo tanto, se exponen las disposiciones legales más representativas para el presente estudio.

**Tabla 12.**

#### *Código bioético y deontológico*

Marco Normativo	Disposiciones legales
Ley 1090 de 2006	Artículo 2° De los principios generales
	Confidencialidad.
	Investigación con participantes humanos.
	Artículo 36°. Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional
	Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo.
	Artículo 45°
	El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.
	Artículo 49°.
	Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.
	Artículo 50°.
Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.	

Fuente: Elaboración propia con base en Ley 1090 del 2006.

## Resultados

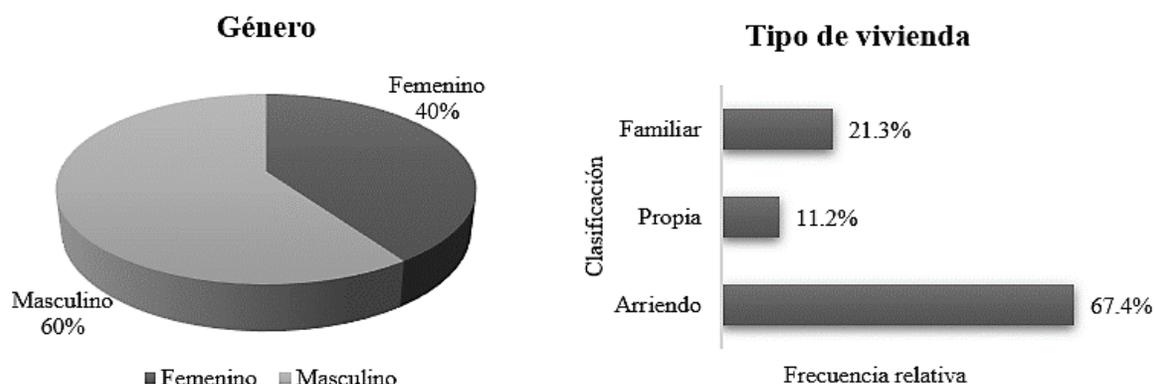
En este apartado se presentan los resultados de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en sus cuestionarios Intralaboral forma A, Intralaboral forma B, extralaboral y estrés con el fin de caracterizar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la plaza de mercado del municipio de Facatativá. Inicialmente, se describen las características sociodemográficas y ocupacionales; posterior a ello, se indican los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés; a partir de ahí, se compara el nivel de riesgo psicosocial y finalmente, se presenta la relación entre el nivel de riesgo de las dimensiones de los cuestionarios.

### Descripción sociodemográfica y ocupacional

Dando respuesta al primer objetivo específico, se genera un análisis descriptivo univariado de acuerdo con la información sociodemográfica y ocupacional. Se obtienen los siguientes resultados.

#### Figura 15.

*Género y tipo de vivienda de los trabajadores informales*

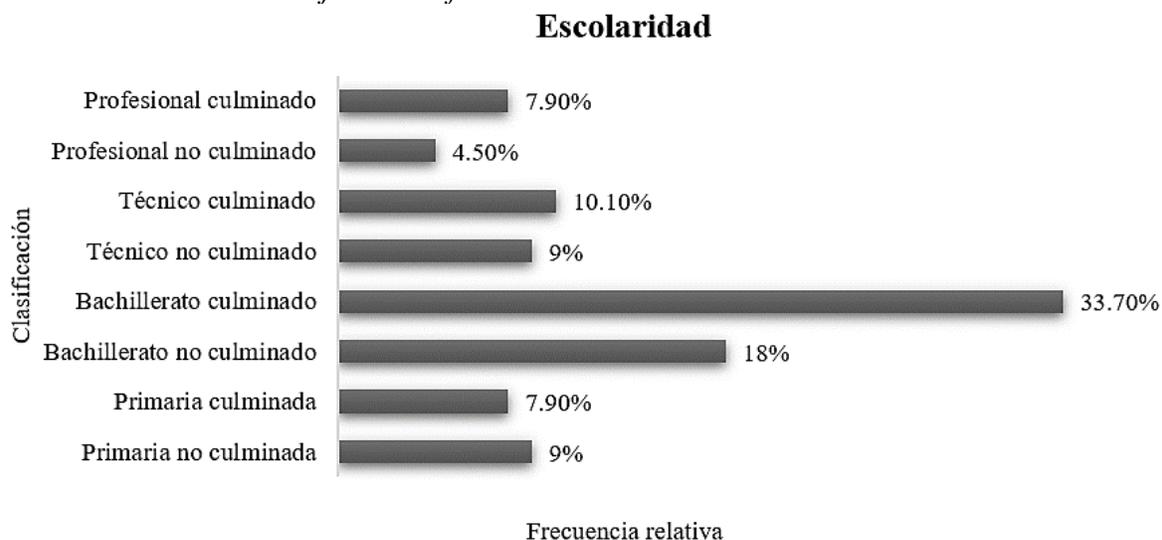


Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

Según la descripción de los datos sociodemográficos y ocupacionales, es posible evidenciar que de los 89 trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá que participaron, el 40,4% (36 casos) está compuesto por mujeres y el 59,6% (53 casos) por hombres. Si bien las diferencias en proporción no son muy elevadas, hay un porcentaje mayor de hombres debido a la condición de las funciones desempeñadas en la plaza de mercado. De acuerdo con el tipo de vivienda, se identifica que el 67,4% (60 casos) mora en vivienda arrendada; en contraste con el 11,2% (10 casos) que posee vivienda propia y el 21,3% (19) que comparte domicilio con su familia, estos resultados están alineados con la inestabilidad salarial del trabajador informal que le impide, en algunos casos, acceso a créditos o ahorros que le permitan adquirir una vivienda propia.

### Figura 16.

#### *Escolaridad de los trabajadores informales*



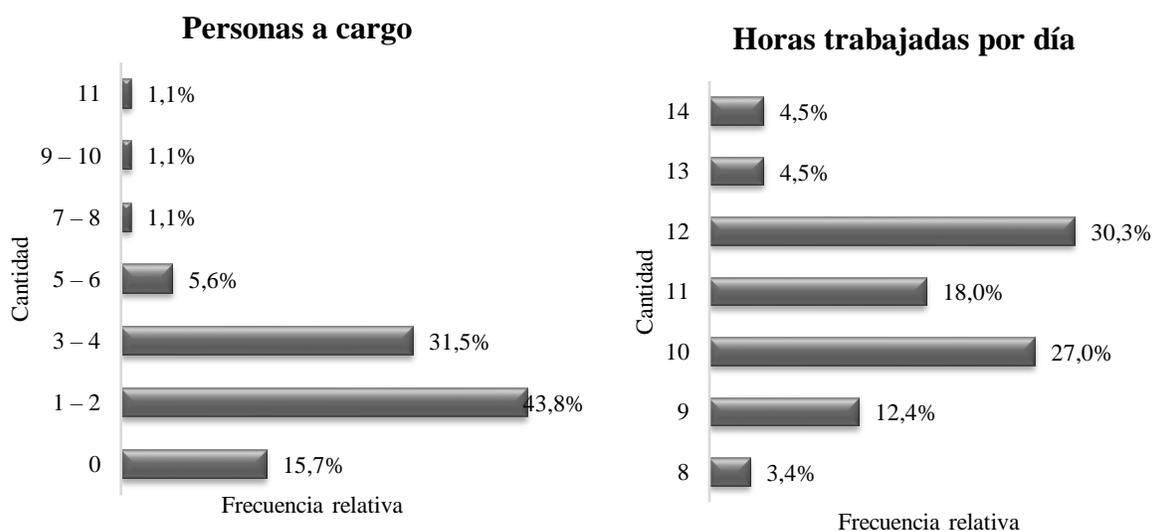
Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

Con referencia al nivel de escolaridad, se observa que un 40,5% (36 casos) de los participantes no culminó el último nivel educativo que estaba cursando; el 7,9% (7 casos) culminó su primaria, el 33,7% (30 casos) es bachiller, el 10,1% (9 casos) posee formación

técnica y el 7,9% (7 casos) es profesional. Lo anterior permite inferir que, a nivel general, el abandono de estudios -sea voluntario o por fuerza mayor- predomina sobre los niveles académicos finalizados.

**Figura 17.**

*Cantidad de personas a cargo y horas trabajadas al día de los trabajadores informales*



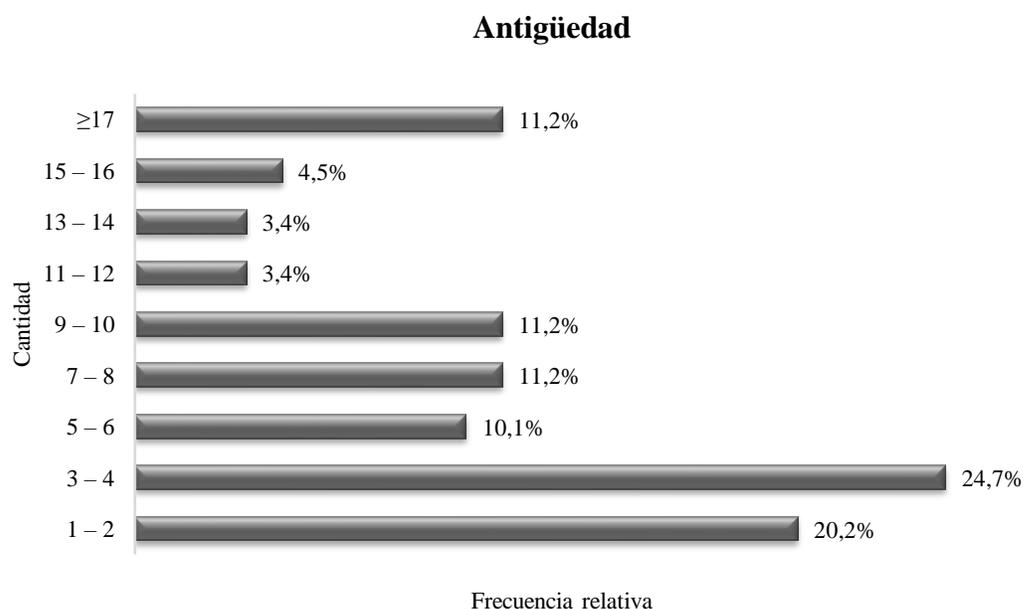
Fuente: Elaboración propia con base en SPSS

Se observa además que el 73,5% (63 casos) tienen entre 1 y 4 personas a cargo, que dependen económicamente de los ingresos que reciba; el 15,7% (14 casos) no tienen ninguna persona a cargo y el 8,9% (8 casos) tienen entre 5 y 11 dependientes económicos. Si bien la mayor parte de la población tiene menos de 5 personas a cargo, la proporción de trabajadores informales sin dependientes económicos es mayor a la proporción de quienes tienen más de 5 personas a cargo. Por otro lado, únicamente el 3,8% (3 casos) trabaja 8 horas diarias; el 57,4% (51 casos) trabaja entre 9 y 11 horas al día; el 30,3% (35 casos) trabaja aproximadamente 12 horas diarias; y el 9% labora más de 12 horas al día. Los resultados de la cantidad de horas trabajadas se relacionan con la naturaleza de las

funciones desempeñadas en la plaza de mercado, dado que sus ingresos dependerán, en el mayor de los casos, de la cantidad de tiempo que dediquen por día.

### Figura 18.

#### *Antigüedad de los trabajadores informales*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

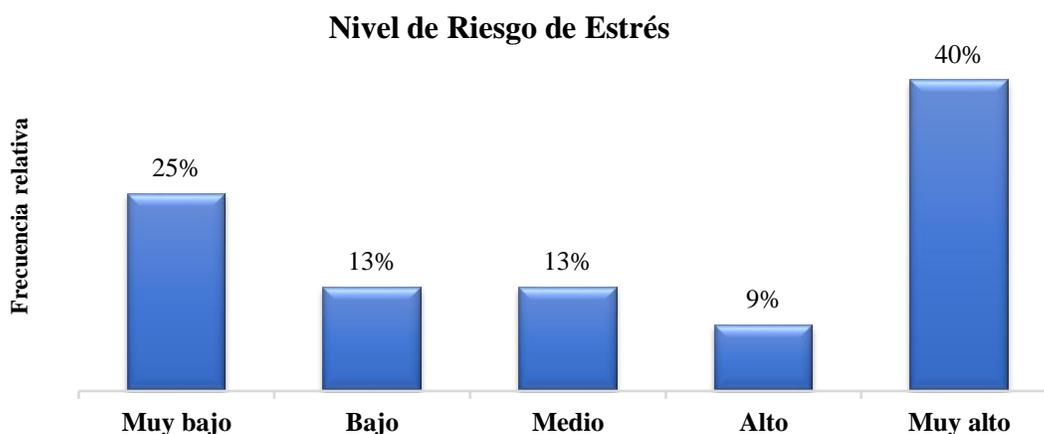
Finalmente, con respecto a la descripción ocupacional, se observa que el 44,9% (40 casos) de los participantes posee entre 1 y 4 años de antigüedad en el sector informal, el 32,5% (29 casos) lleva trabajando informalmente entre 5 y 10 años y el 22,5% (20 casos) cuenta con más de 11 años de experiencia en dicho sector. Lo anterior podría demostrar la adaptabilidad de gran parte de los trabajadores informales a su modalidad de empleo, dado que, si bien la mayor proporción se encuentra en los primeros 4 años, el 11,2% lleva trabajando 17 años o más.

### Nivel de riesgo de los factores psicosociales

A continuación, dando respuesta al segundo objetivo específico propuesto, se presentan los resultados del nivel de riesgo de cada cuestionario de la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial.

#### Figura 19.

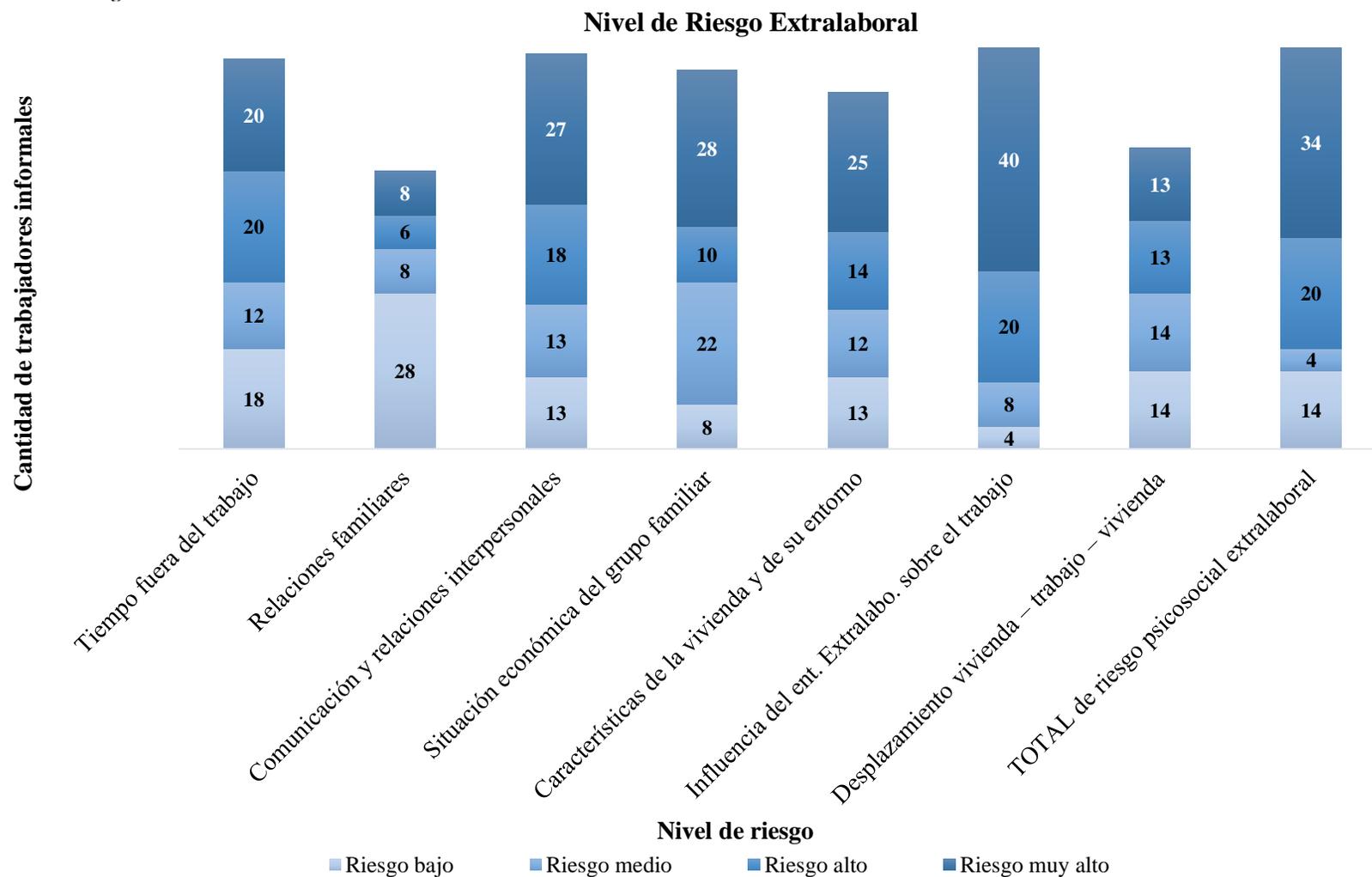
##### *Nivel de Riesgo de Estrés*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

De los 89 trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, el 40% está expuesto a un nivel de riesgo de estrés muy alto; el 9% presentan un riesgo alto; el 26% está entre un riesgo medio y bajo; y el 25% presenta un riesgo de estrés muy bajo. Es decir, que cerca de la mitad (44 casos) de los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá están expuesto a un riesgo alto y muy alto, en otras palabras, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada y de baja frecuencia en 23 trabajadores informales y para los 22 casos restantes se evidencia ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy esporádica.

**Figura 20.**  
*Nivel de Riesgo Extralaboral*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

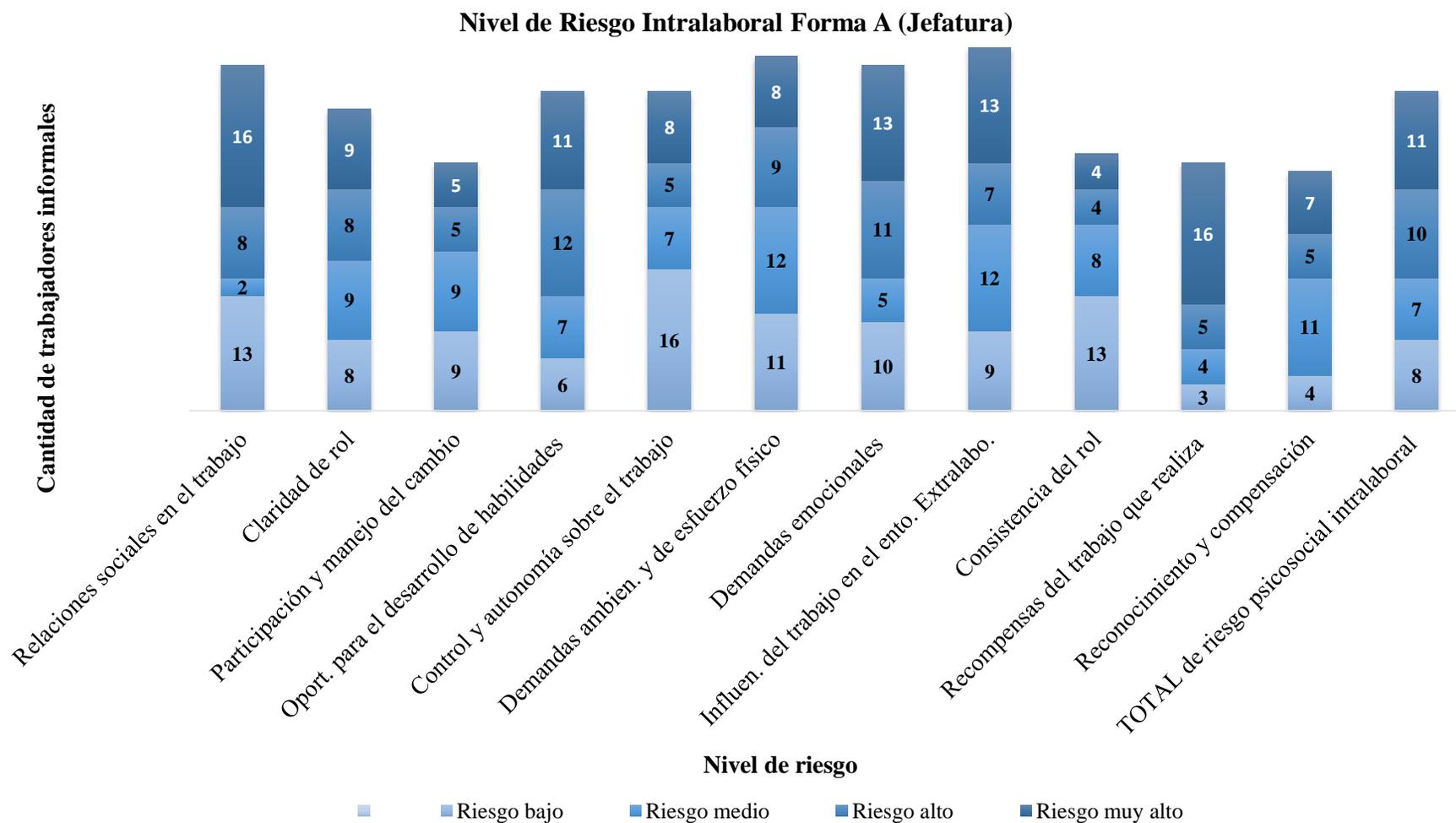
De modo similar, como se evidencia en la *Figura 20*, frente al nivel de riesgo extralaboral total, el 40% de los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá se encuentra expuesto a un nivel de riesgo muy alto; el 23% se expone a un riesgo alto; el 5% presenta un nivel de riesgo medio; el 16% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 16% restante, no presenta riesgo extralaboral. El 47% de los participantes está expuesto a un nivel de riesgo muy alto en la dimensión de influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el 33% presenta un riesgo muy alto en la dimensión de situación económica del grupo familiar. Por otro lado, el 33% presenta un nivel de riesgo bajo en la dimensión de relaciones familiares.

Cabe resaltar, que si bien el puntaje general del riesgo extralaboral indica una proporción cercana a la mitad en un nivel de riesgo muy alto, cada dimensión actúa de forma particular, por ende, los factores de riesgo extralaboral que más requieren atención son la influencia del entorno laboral sobre el trabajo, la situación económica del grupo familiar y las relaciones interpersonales, pues en tales dimensiones el nivel de riesgo alto y muy alto tiene una cantidad más significativa de trabajadores informales.

Como puede evidenciarse en la *Figura 21*, de los 48 trabajadores informales que realizaron el cuestionario de riesgo intralaboral forma A, el 23% se encuentra expuesto a un nivel de riesgo total muy alto; el 33% está entre un riesgo bajo y medio y el 21% se expone a un nivel riesgo total intralaboral alto. Ahora bien, frente a las dimensiones, resalta que el 27% se expone a un nivel de riesgo muy alto en las demandas emocionales e influencia del trabajo en el entorno extralaboral; y el 33% se expone a un riesgo muy alto en las relaciones sociales en el trabajo y recompensas del trabajo que realiza.

**Figura 21.**

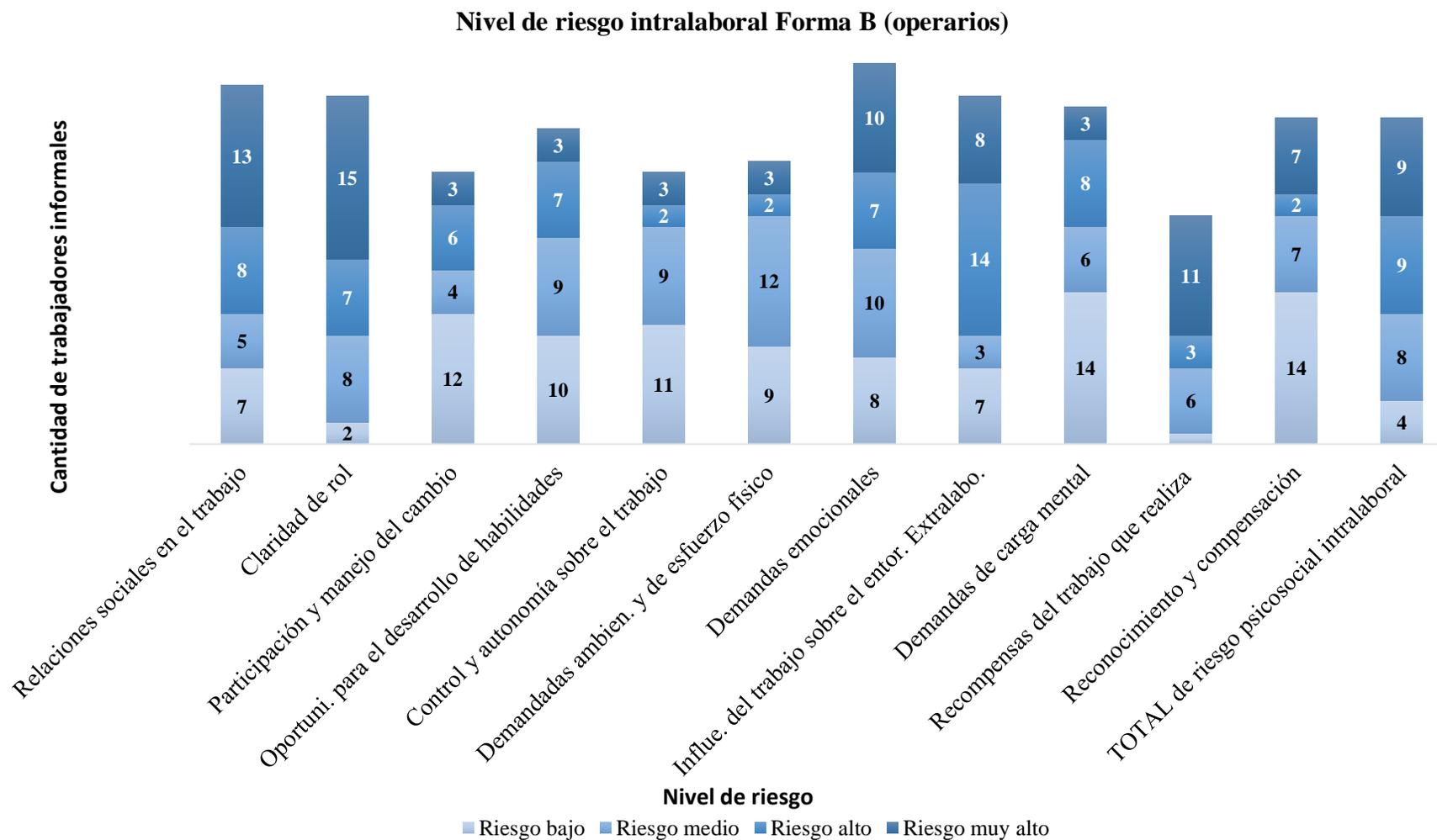
*Nivel de riesgo Intralaboral Forma A*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

**Figura 22.**

*Nivel de Riesgo Intralaboral Forma B*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

A su vez, el 48% de los trabajadores informales que contestaron el cuestionario intralaboral forma A está entre un nivel medio y bajo en las dimensiones de: control y autonomía sobre el trabajo y demandas ambientales y de esfuerzo físico, lo que supone respuestas de estrés moderadas ante tales factores, se requieren programas de intervención que mantengan el nivel de riesgo más bajo posible.

Finalmente, de acuerdo con la *Figura 10*, de los 41 trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá que respondieron el cuestionario Intralaboral Forma B, el 27% no presenta riesgo total; el 29% se encuentra entre un nivel de riesgo bajo y medio; y el 22% está expuesto a un riesgo alto y a un riesgo muy alto. Asimismo, a un nivel de riesgo muy alto está expuesto el 37% de los participantes en la dimensión de claridad del rol; y el 32% en la dimensión de relaciones sociales en el trabajo. Por otro lado, el 34% de los participantes presenta un riesgo bajo en las dimensiones de: demandas de carga mental y reconocimiento y compensación. A diferencia del riesgo intralaboral Forma A, en el puntaje total del factor del riesgo en su forma B se presenta una igualdad en el nivel alto y muy alto, infiriendo que las respuestas podrían asociarse a niveles altos de estrés, por lo que se requiere una intervención inmediata para prevenir efectos perjudiciales de salud. También resulta importante prestar atención a las demandas ambientales, demandas emocionales y autonomía sobre el trabajo, dado que su mayor proporción está en el riesgo medio y de no ser trabajado, podría resultar en un nivel alto o muy alto.

### **Comparación de nivel de riesgo por grupos**

Para dar respuesta al tercer objetivo fue necesario aplicar, inicialmente, la prueba chi cuadrado, la cual “es una prueba de libre distribución (no paramétrica) que mide la discrepancia entre una distribución de frecuencias observadas y esperadas” (Mendivelso y

Rodríguez, 2018, p.93). Una vez obtenido el nivel de independencia entre las variables, se eligió el estadístico para su comparación. Así pues, se presentan los resultados de la prueba de independencia Chi cuadrado.

**Tabla 13.***Pruebas de Chi-cuadrado Entre Género y los Factores de Riesgo*

Sociodemográfico	Factor de riesgo	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Género	Extralaboral	5,614	4	0.230
	Estrés	3,071	4	0.546
	Intralaboral Forma A	2,304	4	0.680
	Intralaboral Forma B	4,880	4	0.300
Tipo de Vivienda	Extralaboral	10,728	8	0.218
	Estrés	4,285	8	0.831
	Intralaboral Forma A	11,045	8	0.199
	Intralaboral Forma B	8,231	8	0.411
Escolaridad	Extralaboral	38,061	28	0.097
	Estrés	18,711	28	0.907
	Intralaboral Forma A	29,078	28	0.409
	Intralaboral Forma B	26,850	28	0.526

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

En vista de que la significancia es superior al nivel crítico trabajado, el  $\alpha$  de significación (0,05) es muy alto para rechazar la  $H_0$ , con un 95% de confianza se concluye que no hay indicios de una relación de dependencia entre las variables y, por lo tanto, el género, el tipo de vivienda y el nivel de escolaridad no están relacionados con el riesgo de los factores psicosociales en los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá.

Dado que no hay suficiente evidencia para concluir relaciones de dependencia entre las variables, se hace uso de pruebas de comparación de grupos para muestras independientes. Para el caso particular del género, se usó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney (puesto que no se cumple con los requisitos para aplicar una prueba paramétrica) con el propósito de establecer si existen diferencias significativas entre las medianas del nivel de riesgo de los factores psicosociales entre hombres y mujeres. Por lo tanto, se propone el siguiente juego de hipótesis:

H<sub>0</sub>: Las medianas del nivel de riesgo entre hombres y mujeres es igual.

H<sub>1</sub>: Las medianas del nivel de riesgo entre hombres y mujeres es diferente.

**Tabla 14.**

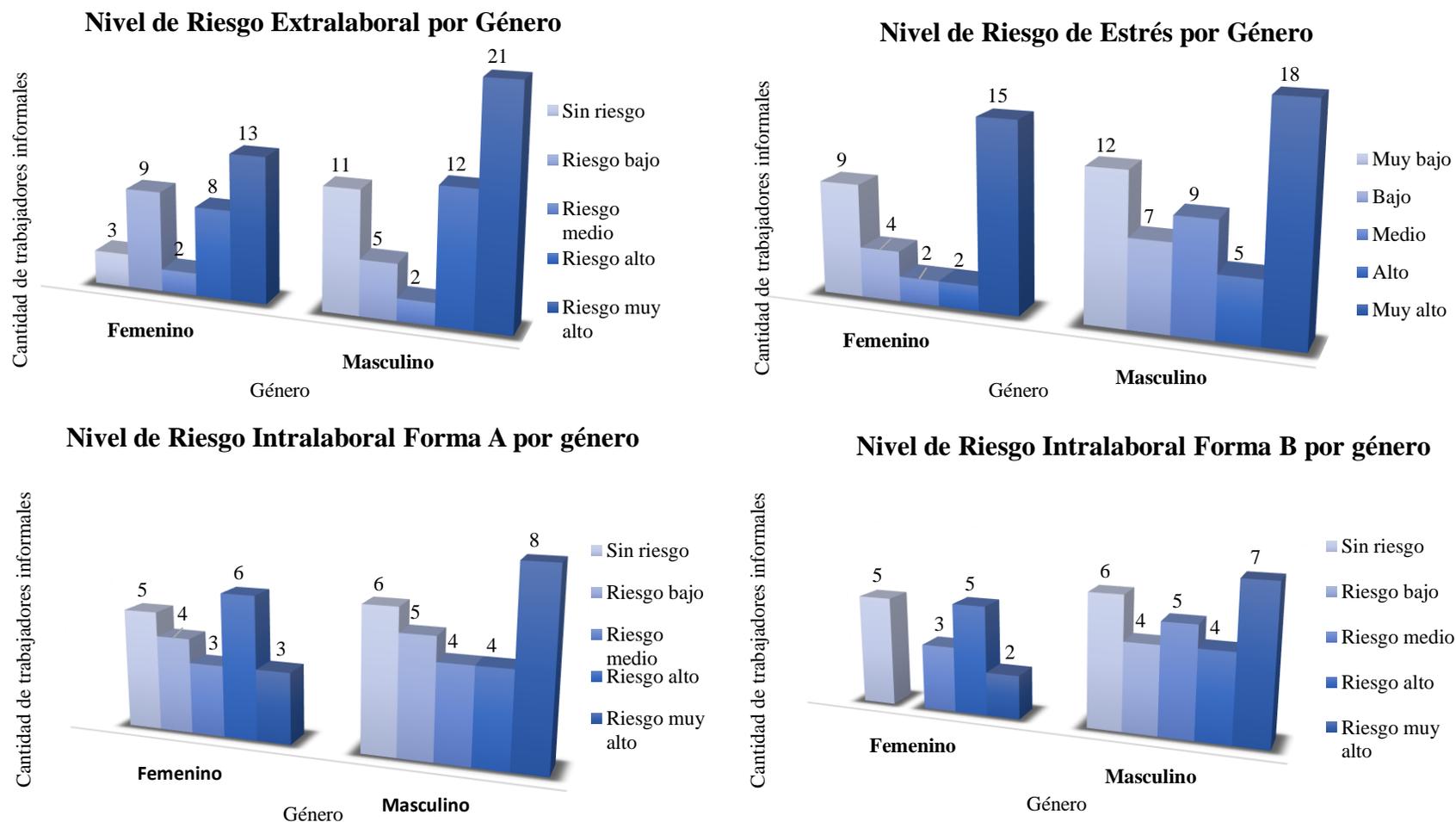
*Prueba U de Mann-Whitney entre Género y Factores de Riesgo.*

Factor de riesgo psicosocial	Estadísticos de prueba		
	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica(bilateral)
Estrés	774.5	-0.388	0.698
Extralaboral	819.5	-0.642	0.521
Intralaboral Forma A	275.500	-0.166	0.868
Intralaboral Forma B	189.000	-0.162	0.871

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

De los resultados se evidencia que el valor de  $p$  (Sig. asintót. (bilateral)) es mayor al alfa aceptado -Estrés:  $Z = -.388$ ,  $p = .698$ ; Extralaboral:  $Z = -.642$ ,  $p = .521$ ; Intralaboral Forma A:  $Z = -.166$ ,  $p = .868$ ; e Intralaboral Forma B:  $Z = -.162$ ,  $p = .871$ - por lo tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula y con un 95% de confianza se puede concluir que las medianas del nivel de riesgo de los factores psicosociales son iguales entre el género de los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá.

**Figura 23.**  
*Niveles de riesgo por género*



Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

De acuerdo con los resultados de la *Figura 12*, se puede evidenciar que el 41,2% de los hombres y el 37,1% de las mujeres se encuentran expuestos a un nivel de riesgo extralaboral muy alto; el 23,5% de los hombres y el 22,9% de las mujeres están en un nivel de riesgo alto; y el 21,6% de los hombres y el 8,6% de las mujeres, no presentan ningún riesgo de tipo Extralaboral. Por otro lado, es posible inferir que el 46,9% de las mujeres y el 35,3% de los hombres presenta un nivel de riesgo de estrés muy alto; el 41,1% de los hombres y el 25,1% de las mujeres presentan niveles de estrés bajo, medio y alto; y el 23,5% de los hombres y el 28,1% de las mujeres presenta un nivel de estrés muy bajo. De acuerdo con lo encontrado, cerca de la mitad de la muestra presentó niveles altos y muy altos de riesgo extralaboral y de estrés, si bien en el riesgo extralaboral muy alto hay una mayor proporción de hombres y en el estrés la mayoría son mujeres, el comportamiento se presenta muy similar tanto en hombres como en mujeres, demostrando la falta de relación de dependencia entre las variables.

A su vez, de los 48 trabajadores informales que diligenciaron el cuestionario de riesgo intralaboral forma A, el 29,6% de los hombres y el 14,3% de las mujeres se encuentran expuestos a un nivel de riesgo muy alto; el 28,6% de las mujeres y el 14,8% de los hombres están en un nivel de riesgo alto; la misma proporción (33,3%) de hombres y mujeres están expuestos entre los niveles de riesgo medio y bajo; y el 23,8% de las mujeres y el 22,2% de las mujeres no presenta ningún riesgo Intralaboral de Forma A. Adicionalmente, de los 41 trabajadores informales que respondieron el cuestionario intralaboral forma B, el 26,9% de los hombres y el 13,3% de las mujeres se encuentran expuestos a un nivel de riesgo muy alto; el 33,3% de las mujeres y el 15,4% de los hombres está en un nivel de riesgo alto; el 34,6% de los hombres y el 20% de las mujeres se encuentran expuestos entre los niveles de

riesgo medio y bajo; y el 23,1% de los hombres y el 33,3% de las mujeres no presentan ningún riesgo Intralaboral Forma B.

Es decir, la cantidad de hombres que presentan riesgo intralaboral muy alto dobla la cantidad de mujeres, así como la cantidad de mujeres expuestas al nivel de riesgo alto es el doble de la cantidad de hombres. La proporción para los riesgos medio y bajo difiere entre forma A y B, si bien las cantidades no doblan el resultado del otro género, en la forma A, la misma cantidad de hombres y mujeres se expone a niveles de riesgo medio y bajo, mientras que en la forma B, hay mayor proporción de hombres. Finalmente, hay mayor cantidad de mujeres que no se expone a nivel de riesgo intralaboral.

Para comparar el riesgo de acuerdo con los demás aspectos sociodemográficos, resulta necesario aplicar otra prueba puesto que la U de MannWhitney es específica para comparar dos muestras independientes, pero si se trata de tres muestras o más, deberá utilizarse la prueba de Kruskal-Wallis y si se trata de dos muestras relacionadas, la de Wilcoxon; para más de dos muestras relacionadas, la prueba idónea es la de Friedman (Rivas, Moreno y Talavera, 2013).

Por lo anterior, para comparar el tipo de vivienda y el nivel de escolaridad con los factores de riesgo psicosocial, se aplicó la prueba Kruskal-Wallis, también conocida como test H, es la alternativa no paramétrica al test ANOVA de una vía para datos no pareados. Se trata de una extensión del test de Mann-Whitney para más de dos grupos. Por lo tanto, emplea rangos para contrastar la hipótesis de que k muestras han sido obtenidas de una misma población. A diferencia del ANOVA en el que se comparan medias, el test de Kruskal-Wallis contrasta si las diferentes muestras están equidistribuidas y que por lo tanto pertenecen a una misma distribución (Amat, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, se presentan los resultados obtenidos, de acuerdo con el juego de hipótesis establecido:

H<sub>0</sub>: Las diferencias entre algunas de las medianas son estadísticamente significativas

H<sub>1</sub>: Las diferencias entre las medianas no son estadísticamente significativas.

**Tabla 15.**

*Prueba Kruskal-Wallis entre Sociodemográfico y Factores de Riesgo.*

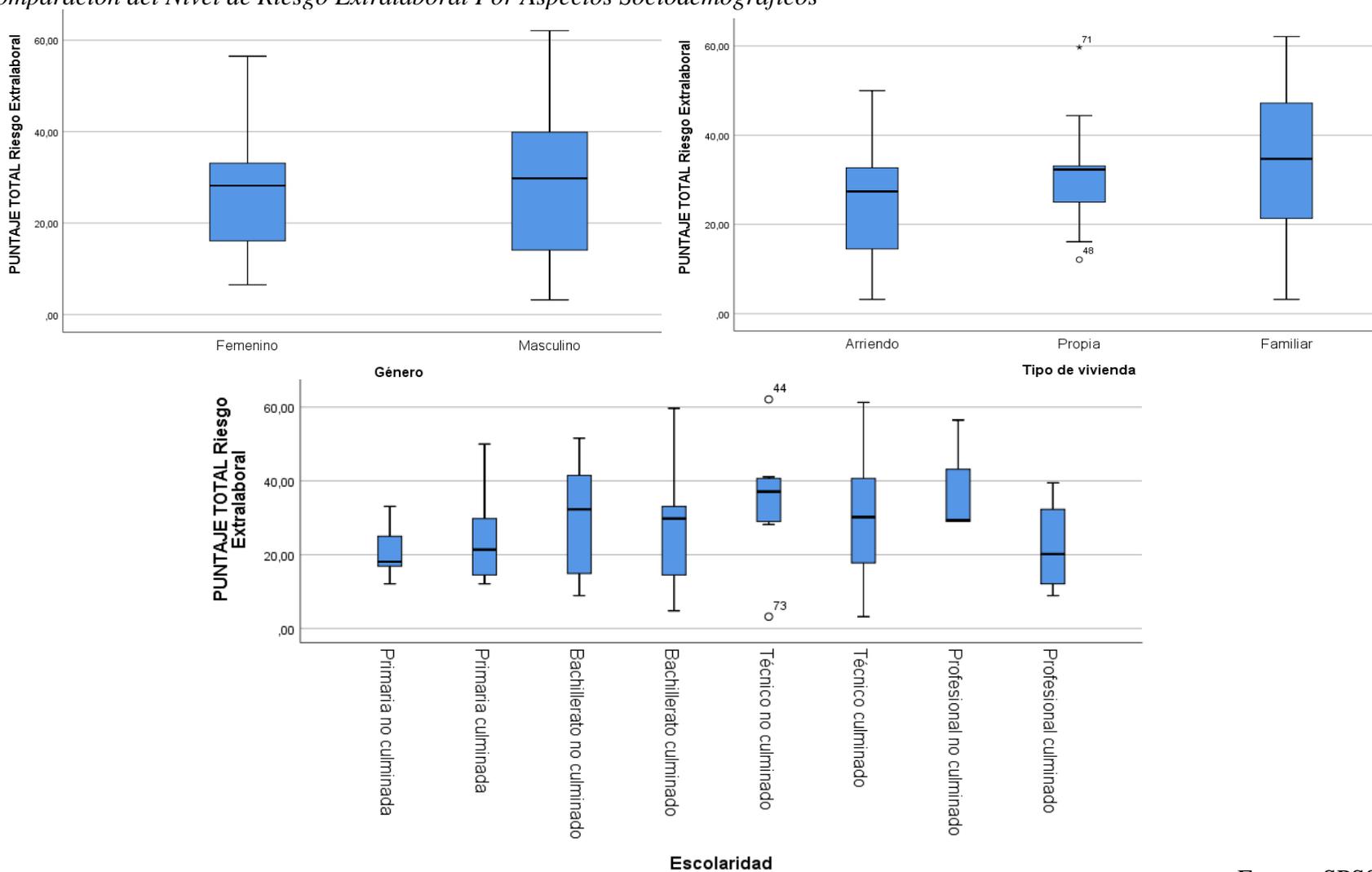
Sociodemográfico	Factor de riesgo	Estadísticos de prueba		
		H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica
Tipo de vivienda	Extralaboral	5.274	2	0.072
	Estrés	1.883	2	0.390
	Intralaboral Forma A	2.621	2	0.270
	Intralaboral Forma B	6.058	2	0.058
Escolaridad	Extralaboral	6.729	7	0.458
	Estrés	10.290	7	0.173
	Intralaboral Forma A	9.352	7	0.228
	Intralaboral Forma B	5.807	7	0.562

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

En la *Tabla 4* se observa que el valor p es mayor que el nivel de significancia tanto en las categorías del grupo de tipo de vivienda como en las categorías de escolaridad y no se cuenta con suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que las medianas de los factores de riesgo psicosocial son diferentes en las variables contrastadas – tipo de vivienda y escolaridad- por ende, en los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá el tipo de vivienda y la escolaridad no representan diferencias significativas frente al nivel de riesgo psicosocial.

Para complementar la conclusión anterior, se presentan los siguientes gráficos:

**Figura 24.**  
*Comparación del Nivel de Riesgo Extralaboral Por Aspectos Sociodemográficos*



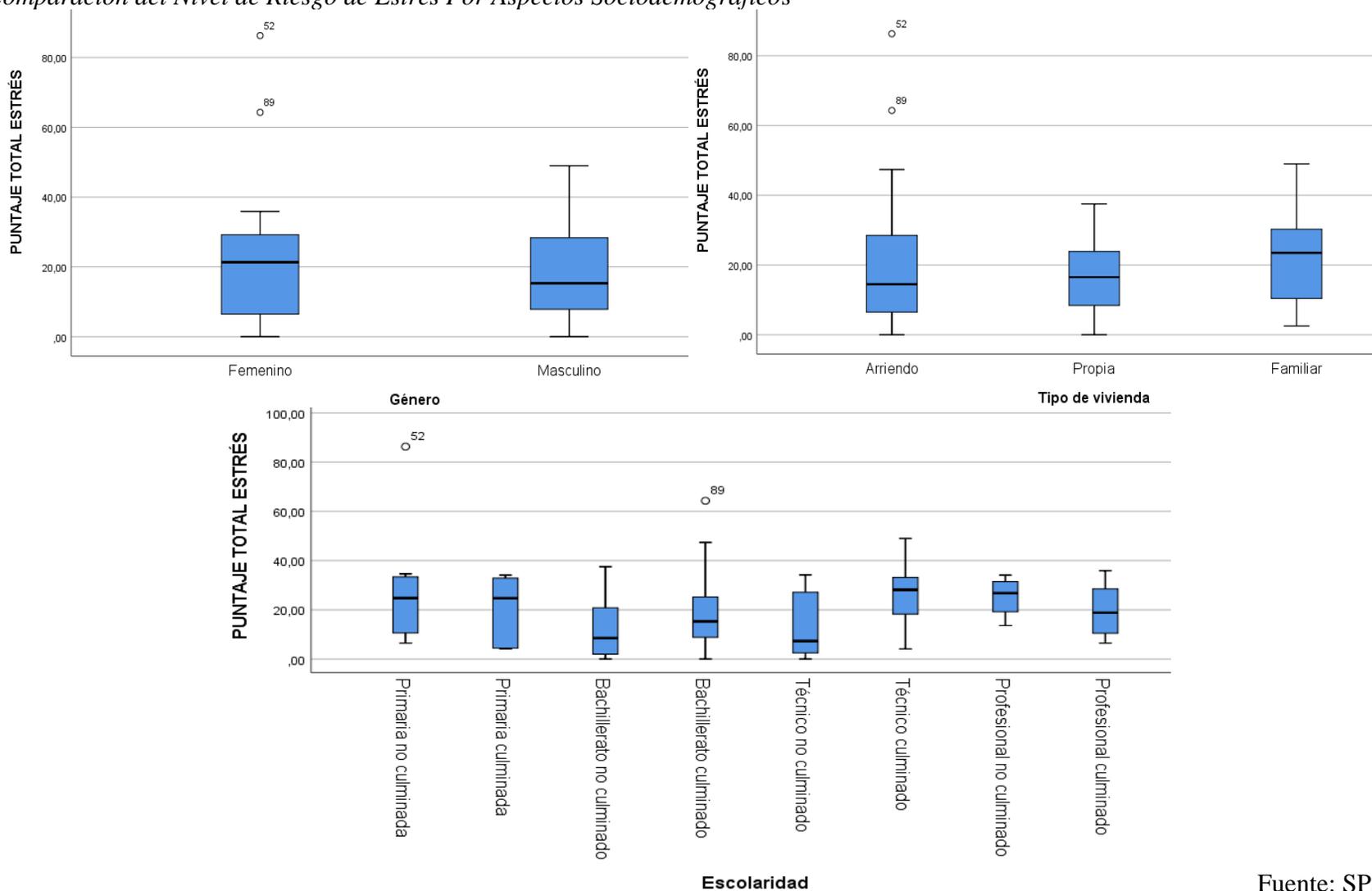
Fuente: SPSS.

De la Figura 24 se pueden interpretar varios aspectos referentes al puntaje total transformado del factor de riesgo extralaboral. Las características que más llaman la atención se relacionan con la mediana, la cual no varía por género, aunque pareciera aumentar según el tipo de vivienda y se mantiene fluctuante con respecto al nivel de escolaridad. De modo que, si bien las medianas no son diferentes significativamente para el grupo de trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá, la distribución de los cuartiles varía entre categorías permitiendo identificar las puntuaciones transformadas máximas y mínimas de cada factor de riesgo. Se evidencian casos atípicos en la vivienda propia y en el técnico no culminado, debido a la distribución de los rangos, pues en esas categorías el cuartil 1 y 3 se encuentra muy cercano a los datos máximos y mínimos, con relación al resto de categorías.

Del mismo modo, en la Figura 25 se evidencia la comparación del puntaje total transformado del cuestionario para la evaluación del estrés, con respecto a los aspectos sociodemográficos. Se rescatan los siguientes aspectos. El género femenino presenta dos casos atípicos y aunque la puntuación mínima es la misma con el género masculino, este último presenta puntuaciones máximas más elevadas. En cuanto al tipo de vivienda, se evidencian dos casos atípicos en los trabajadores informales que viven en arriendo. Además, la mediana del factor de riesgo de estrés es un poco más alta que las otras categorías, aunque su diferencia no es significativa. Existe un caso atípico en quienes no culminaron su primaria y en los bachilleres.

Al comparar el comportamiento del riesgo extralaboral y de estrés, se establece que, en términos generales, hay puntuaciones máximas más altas en el riesgo extralaboral que el riesgo de estrés.

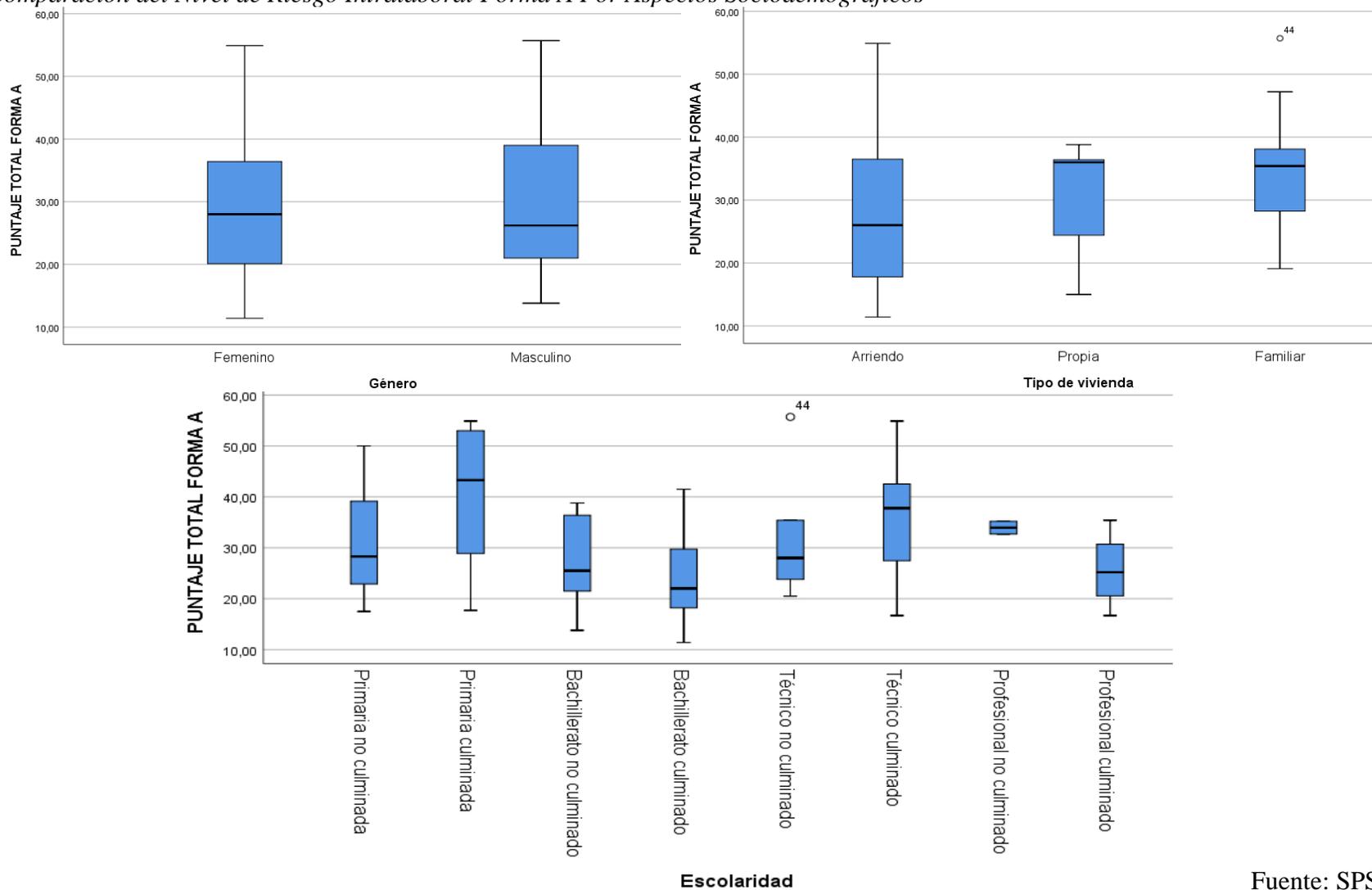
**Figura 25.**  
*Comparación del Nivel de Riesgo de Estrés Por Aspectos Sociodemográficos*



Fuente: SPSS

**Figura 26.**

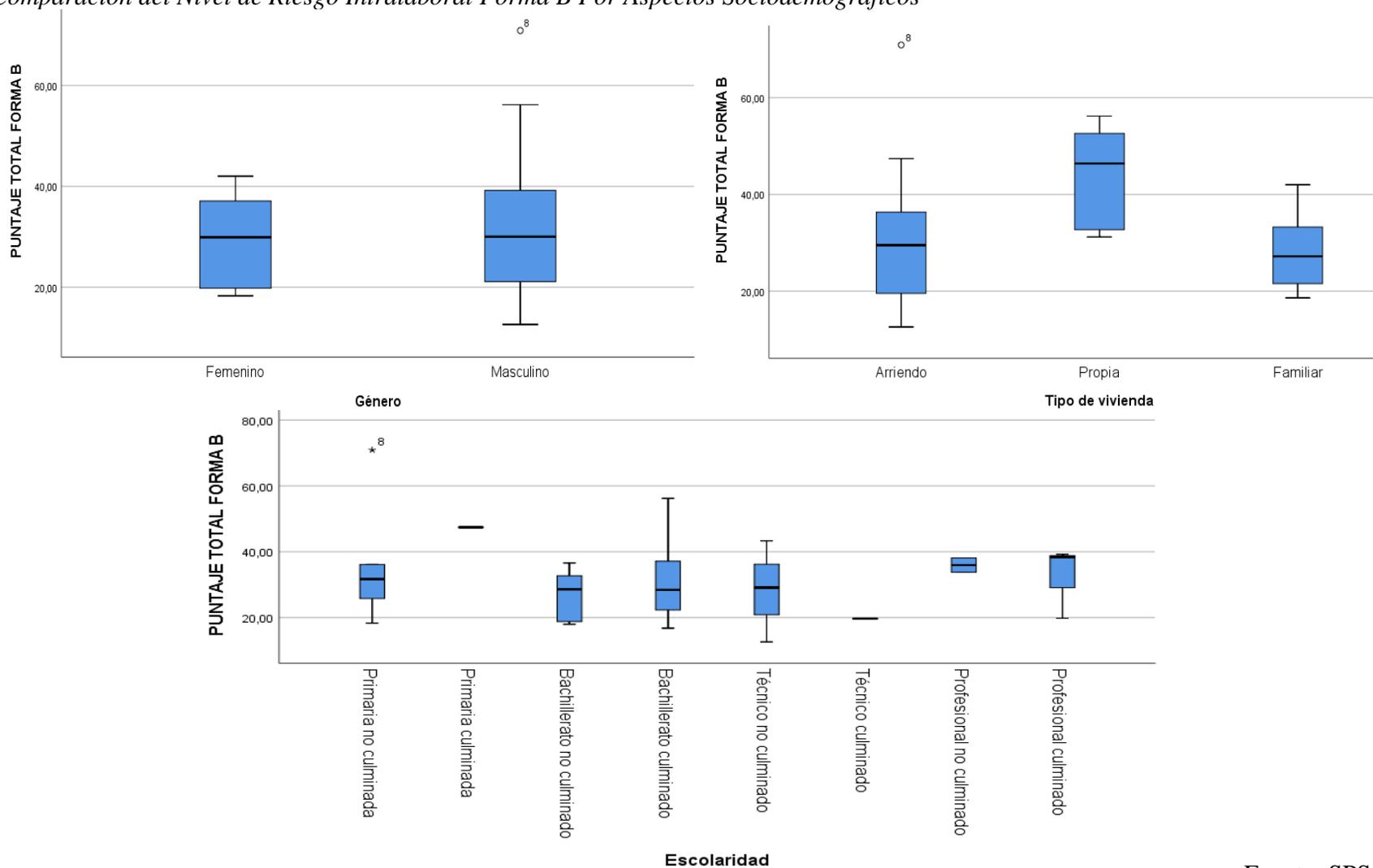
*Comparación del Nivel de Riesgo Intralaboral Forma A Por Aspectos Sociodemográficos*



Fuente: SPSS.

**Figura 27.**

*Comparación del Nivel de Riesgo Intralaboral Forma B Por Aspectos Sociodemográficos*



Fuente: SPSS.

Ahora bien, respecto a la comparación del nivel de riesgo intralaboral forma A (*Figura 26*) por género, se puede evidenciar que en las mujeres el límite inferior varía con respecto a la puntuación mínima de los hombres, sin embargo, su puntuación máxima es similar. Los límites de los trabajadores informales que viven en arriendo son mayores que los de vivienda propia y familiar, en esta última categoría se evidencia un caso atípico y el cuartil 2 y 3 del nivel de riesgo intralaboral forma A en quienes tienen vivienda propia es muy cercano. Respecto a la escolaridad, los límites más extremos están en los técnicos y en quienes culminaron su primaria y se evidencia un dato atípico entre quienes no culminaron su educación técnica.

Finalmente, de la comparación entre las puntuaciones del nivel de riesgo intralaboral forma B (*Figura 27*) se puede rescatar que, respecto al género, los hombres presentan datos más extremos que las mujeres, aunque su proporción entre el cuartil 1 y 3 y su mediana no varía significativamente. Hay un caso atípico entre quienes viven en arriendo y no culminaron su primaria.

### **Relación entre cuestionarios de factores de riesgo psicosocial**

Dando respuesta al último objetivo propuesto, se hizo uso de diseños bivariados numéricos donde se relacionaron las dimensiones y los dominios de cada cuestionario mediante un coeficiente de correlación.

Para determinar el coeficiente más adecuado según la distribución de los datos de las variables, es necesario aplicar una prueba de normalidad. De acuerdo con Rivas *et al.*, (2013) “se usa la prueba de Kolmogórov-Smirnov si la población es mayor de 30 o Shapiro-Wilk cuando la muestra es igual o menor de 30” (p.416). En este orden de ideas, se

aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño muestral. Se estableció el siguiente juego de hipótesis para la prueba de normalidad:

H<sub>0</sub>: La distribución se comporta bajo un modelo normal

H<sub>1</sub>: La distribución no se comporta bajo un modelo normal.

**Tabla 16.**

*Pruebas de Normalidad de Factores de Bateria.*

Factores	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Extralaborales	0.101	83	0.036
Estrés	0.105	83	0.025
Intralaboral Forma A	0.091	44	,200*
Intralaboral Forma B	0.096	41	,200*
Personas a cargo	0.177	89	0.000
Antigüedad	0.216	89	0.000
Cantidad horas trabajadas	0.175	89	0.000

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

De acuerdo con el resultado, se evidencia que los cuestionarios de riesgo extralaboral, de estrés y de aspectos sociodemográficos -cantidad de personas a cargo, antigüedad y cantidad de horas trabajadas- no son significativos (Extralaboral:  $KS = .101$ ,  $p = .036$ , Estrés:  $KS = .105$ ,  $p = .025$ , Personas a Cargo:  $KS = .177$ ,  $p = .000$ , Antigüedad:  $KS = .216$ ,  $p = .000$  y Horas trabajadas:  $KS = .175$ ,  $p = .000$ ), razón por la cual se rechaza la H<sub>0</sub> y a un 95% de confianza concluye que la distribución de los datos no se comporta de manera normal en dichas variables. En el cuestionario Intralaboral Forma A y B, (Intralaboral forma A:  $KS = .091$ ,  $p = > .200$  e Intralaboral forma B:  $KS = .096$ ,  $p = > .200$ ), con un 95% de confianza se concluye que la distribución de los datos de esas variables sí se comporta

de manera normal. A partir de los anteriores resultados, se considera más apropiado usar un coeficiente de correlación no paramétrico (el coeficiente de correlación de Spearman), debido a la escala de medición de las variables y a su comportamiento de normalidad.

Para una eficaz aplicación del coeficiente de correlación se define el siguiente juego de hipótesis bilateral.

H<sub>0</sub>: No hay asociación entre las variables.

H<sub>1</sub>: Hay asociación entre las variables.

De la Tabla 17, se observa que existe una correlación moderada y negativa entre la antigüedad de los trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá con el factor de riesgo intralaboral Forma A: control y la autonomía sobre el trabajo. En otras palabras, a menor cantidad de años laborando, existirá un riesgo mayor de control y autonomía en su entorno laboral.

Por otro lado, de la correlación entre factores extralaborales con intralaborales en su forma A (*Tabla 18*), la cantidad de horas laboradas diariamente por los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá se relaciona moderada y positivamente con las demandas ambientales y de esfuerzo físico y con las demandas generales del trabajo. Lo que indica que, a mayor cantidad de horas trabajadas, hay mayor riesgo de demandas ambientales (como: ruido, iluminación, temperatura, etc.) y de esfuerzo físico. Se evidencia una relación moderada y positiva entre la comunicación y las relaciones interpersonales con la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; dicho de otro modo, si el trabajador informal de la Plaza de Mercado de Facatativá tiene buenas interacciones sociales, tendrá más oportunidades de desempeñar correctamente sus habilidades en el entorno laboral.

A su vez, la situación económica del grupo familiar está relacionada de manera moderada y positiva con las recompensas derivadas del trabajo realizado. En este sentido, si la situación económica familiar del trabajador informal de la Plaza de Mercado de Facatativá es suficiente, la percepción de estabilidad laboral será adecuada.

**Tabla 17.***Correlación Aspectos Sociodemográficos y Ocupacionales con Intralaboral Forma A y B*

Sociodemográfico	Factor Intralaboral Forma A	Coefficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Antigüedad	Control y autonomía sobre el trabajo	-,387**	,007
Ocupacional	Factor Intralaboral Forma B	Coefficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Cantidad de horas trabajadas al día	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	,403**	,009
	Demandas del trabajo	,344*	,028

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS

**Tabla 18.***Correlación de Factores Extralaborales con Factores Intralaborales Forma A*

Factor Extralaboral	Factor Intralaboral Forma A	Coefficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Comunicación y relaciones interpersonales	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	,398**	,006
Situación económica del grupo familiar	Recompensas derivadas del trabajo que se realiza.	,453**	,002

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

**Tabla 19.***Correlación de Factores Extralaborales con Factores Intralaborales Forma B.*

Factor Extralaboral	Factor Intralaboral Forma B	Coefficiente de Correlación	Sig. (bilateral)
Tiempo fuera del trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	,353*	,025
Comunicación y relaciones interpersonales	Relaciones sociales en el trabajo.	,401*	,010
Situación económica del grupo familiar	Relaciones sociales en el trabajo.	,417**	,007
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	,498**	,001
	Demandas emocionales	,456**	,003

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

De modo similar, hay relaciones moderadas y positivas entre el tiempo fuera del trabajo con las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; en este orden de ideas, si el trabajador informal dedica una cantidad sustancial de tiempo a sus actividades extralaborales, tendrá más oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos en actividades laborales.

A su vez, las relaciones sociales en el trabajo se relacionan moderada y positivamente con las relaciones interpersonales externas al trabajador y con la situación económica del grupo familiar. Dicho de otro modo, si el trabajador no posee relaciones interpersonales favorables fuera de su jornada laboral, o si su familia está pasando por una crisis económica, no tendrá interacciones adecuadas con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se relaciona moderada y positivamente con las demandas emocionales y las demandas ambientales. Es decir, a

mayor influencia extralaboral sobre el entorno laboral de los trabajadores de la plaza de mercado de Facatativá, se verá expuesto a mayores demandas emocionales y exigencias ambientales.

**Tabla 20.**

*Correlación de Estrés con Factores Intralaborales Forma A y Extralaborales*

<b>Puntaje total</b>	<b>Factor Intralaboral Forma A</b>	<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
	Demandas emocionales	,304*	,045
<b>Estrés</b>	<b>Factor Extralaboral</b>	<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	,373**	,001

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS.

Por último, se evidencia una relación moderada y positiva entre el estrés con las demandas emocionales y con la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual significa que a mayores demandas emocionales ocasionadas en el entorno laboral existirán mayores niveles de estrés. Del mismo modo, entre más influencia ejerza el entorno extralaboral sobre el trabajo, los trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá se verán más expuestos a niveles de estrés.

### **Discusión de resultados**

De manera general, los resultados indican que más del 20% del grupo de trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá que participaron del estudio presentan niveles de riesgo psicosocial muy altos. Estos resultados son similares con lo encontrado por Tafur *et al.* (2019), donde los trabajadores informales de la localidad de Suba presentaban un riesgo muy alto en factores de riesgo extralaborales, intralaborales y de estrés.

#### **Descripción sociodemográfica**

Con respecto a las variables sociodemográficas, se encontró mayor predominancia de hombres (59,6%) resultado alineado con Gómez *et al.* (2012) quienes evaluaron las condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto (Cartagena) y encontraron predominio del sexo masculino en esta labor. Así como Acosta y Alcalá (2019), mediante un estudio transversal con trabajadores informales de diferentes ciudades y municipios de la región caribe colombiana, evaluaron los indicadores de salud y bienestar, encontrando que la mayoría de la población corresponde al género masculino. La predominancia masculina en algunas investigaciones podría explicarse por medio de las concepciones culturales de índole patriarcal acentuadas en zonas más rurales, las cuales determinan que, dadas las características del componente físico que requiere el trabajo realizado en la informalidad, tradicionalmente se deben asignar en mayor medida a los hombres.

Sin embargo, en otros estudios, como el de Viveros *et al.* (2012) quienes desarrollaron un estudio descriptivo y transversal con comerciantes informales de cinco plazas de mercado de la ciudad de Popayán (Colombia) y para Vásquez y Garzón (2019), quienes

mediante un estudio descriptivo y transversal evaluaron las condiciones laborales de los trabajadores de la Plaza de Mercado del municipio Ciudad Bolívar (Atlántico) la mayor parte de la población estudiada era de género femenino. Esta discrepancia puede explicarse con la diversidad cultural de cada región. En el último reporte de La Gran encuesta integrada de hogares realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se establece una tasa de informalidad femenina mayor (DANE, 2020). Así, aunque a nivel nacional el porcentaje femenino sea mayor, puede que en determinado grupo de trabajadores informales exista una mayor proporción masculina, dependiendo de la cultura y la naturaleza de las tareas del grupo poblacional estudiado.

Adicionalmente, el 40% de los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá no concluyó sus estudios y el 33,7% es bachiller. Este hallazgo se relaciona con lo encontrado por Meza *et al.* (2015) donde, el 41% no pudo culminar sus estudios, el 27% terminó la primaria y abandonó sus estudios y el 18% es bachiller. Adicionalmente, de los trabajadores evaluados por Viveros *et al.* (2012), cerca del 80% no han completado el nivel de formación. Para León y Caicedo (2011), el nivel de escolaridad de los trabajadores informales correspondió al 48,2% con estudios secundarios, 22,2% de primaria, 11,4% de estudios técnicos 14,3% con carreras universitarias y posgrado. Si bien los porcentajes difieren en los reportes, la proporción del nivel académico bachiller o no culminación de estudios, es mayor. Lo anterior determina que los trabajadores informales evaluados, en su mayoría, se caracterizan por contar con niveles de educación básica y secundaria, lo cual, de acuerdo con las exigencias actuales para ser vinculado por medio de un contrato laboral a una empresa legalmente constituida, se convierte en desventaja y en una posible causa para los altos índices de informalidad. En términos generales, el acceso a la educación,

aunque sea gratuita, está determinada por las condiciones socioeconómicas y culturales; de modo que, aunque no se pague por el acceso a ella, se requieren gastos en transporte, útiles y otros que, familias con ingresos exclusivos para necesidades básicas, no podrían suplir. Adicionalmente, en algunas culturas la educación no es valorada en la misma proporción que los ingresos (aunque sean mínimos) y no se sentirá la necesidad de obtener un título si no se refleja en la remuneración salarial y, como el estudio no siempre garantiza acceso a un empleo, se refuerza la percepción de que el estudio no es un requerimiento para “salir adelante”. Lo anterior daría cuenta de una de las posibles razones por las que el nivel de escolaridad es básico y/o secundario en los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá.

Por otro lado, únicamente el 3,8% de los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá trabaja 8 horas al día, el 57,4% trabaja entre 9 y 11 horas y el 39,8% trabaja 12 horas o más. Este resultado es comparable con Cagua *et al.* (2017), quienes investigaron las condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta (Cúcuta), concluyendo que el promedio de horas laboradas diariamente era de 10. Igualmente, Bejarano *et al.* (2012), en la caracterización socio económica de los vendedores informales callejeros de Fusagasugá, concluyeron que sus horarios de trabajo oscilan entre 8 y 12 horas con el 45%, y para Vásquez y Garzón (2019), que reportan que el 65,8% trabaja entre 8 y 12 horas al día y el 11,9% más de 12 horas. Lo anterior es preocupante, puesto que el Código Sustantivo del Trabajo, art. 161 (2017), establece que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y máximo cuarenta y ocho (48) semanales. Sin embargo, los trabajadores informales no cuentan con pautas legales establecidas pues dependen de factores externos

y, por ende, se ven obligados a extender su jornada laboral, volviéndose vulnerables a cierto tipo de riesgos. Adicionalmente, este tipo de trabajadores se caracteriza por preferir recompensas inmediatas, de modo que extenderán su jornada laboral con el fin de obtener la mayor cantidad de remuneración salarial.

Finalmente, con respecto a la antigüedad, se encontró que el 44,9% lleva trabajando entre 1 y 4 años y el 32,5% entre 5 y 10 años. Esto es coherente con lo observado por Bejarano *et al.* (2012), que concluyen que un 22% lleva entre 5 y 10 años, un 19% entre 1 y 5 años y un 8% de 0 a 1 año, y con Fajardo *et al.* (2018), que aseguran que el 40,1% lleva trabajando en las plazas de mercado más de 10 años, un 20,3% entre 1 a 2 años, un 13,5% entre 5 a 6 años y un 11,8% entre 9 a 10 años. Los hallazgos permiten inferir que los trabajadores informales presentan una tendencia a perdurar a través del tiempo, bien sea por falta de oportunidades o por conformismo. Es posible suponer que este patrón de estabilidad se acentuaría por indefensión aprendida y que los intentos fallidos por pertenecer al empleo formal frustran a quien espera conseguir mejores oportunidades, dando por resultado que se mantengan las estrategias informales. Por otro lado, si bien gran parte de los trabajadores informales reciben ingresos básicos, existe un grupo de trabajadores informales que perdura en su labor por gusto a lo que hace y por los altos ingresos que pueda recibir.

### **Factores de riesgo psicosocial**

Con respecto al nivel de riesgo por género, el presente estudio no encontró diferencias significativas en ninguno de los factores psicosociales estudiados -intralaboral, extralaboral y estrés-. Sin embargo, algunos reportes aseguran que las mujeres se exponen a un nivel más alto de estrés (Meza et al, 2015; Rodríguez, 2020). Esto podría suponer los síntomas

físicos -como dolores de cuello y espalda, cansancio y dolores de cabeza- y cargas laborales y emocionales -como sentimiento de soledad, angustia, preocupación y dificultad para relacionarse con otras personas- son proporcionales entre los hombres y las mujeres que se dedican al trabajo informal en la plaza de mercado de Facatativá; también podría inferirse que tanto hombres como mujeres manejan técnicas de afrontamiento ante las dificultades de forma idónea o que la muestra no fue significativa y en realidad sí existen diferencias. Por lo tanto, se sugiere ampliar el tamaño muestral y corroborar si los síntomas entre hombres y mujeres son los mismos o el resultado se debe a limitaciones metodológicas.

Frente a la distribución de la cantidad de hombres y mujeres que se encuentran en determinado nivel de riesgo, el 46,9% de las trabajadoras informales de la plaza de mercado de Facatativá y el 35,3% de los trabajadores informales presenta un nivel de riesgo muy alto, evidenciando una proporción mayor de mujeres expuestas a un riesgo de estrés muy alto, resultado un poco discrepante con lo encontrado por Rodríguez *et al.* (2018) donde el 50% de las mujeres obtuvieron puntajes muy altos y el 57,1% de los hombres presentaron una puntuación máxima en niveles muy altos. Si bien, el porcentaje de mujeres no varía considerablemente, en el estudio de Rodríguez (2018) hay una mayor cantidad de hombres expuestos a riesgo de estrés muy alto. Este resultado podría explicarse con la cantidad de mujeres reportada por el estudio, dado que -como se mencionaba anteriormente- si bien no existe evidencia suficiente para concluir que los hombres y mujeres informales de la plaza de mercado de Facatativá presentan niveles de riesgo diferentes-, la distribución entre los niveles de riesgo se dará en términos de cantidad de población estudiada. Por lo tanto, nuevamente se hace la invitación al aumento de la muestra.

El estudio de la comparación entre los factores de riesgo psicosocial con el tipo de vivienda y la escolaridad no se ha llevado a cabo de manera sistemática, evidenciando ausencia teórica que permita respaldar o contrastar los resultados encontrados.

### **Relación de aspectos sociodemográficos con niveles de riesgo psicosocial**

La antigüedad de los trabajadores informales de la Plaza de mercado de Facatativá se relaciona negativamente con el control y la autonomía sobre el trabajo. De manera que, un trabajador que lleve desempeñándose en sus labores durante un tiempo prolongado, no presentará niveles de riesgo altos en autonomía sobre su trabajo, porque la experiencia que ha adquirido con el tiempo le permite sentirse autónomo y controla las situaciones que se puedan presentar en su cotidianidad. En este orden de ideas, se encontró literatura a favor de estos hallazgos: Meza *et al.* (2015) concluyeron que los trabajadores con menor antigüedad perciben más problemas de autonomía, escasas posibilidades de desarrollo, así como también mayor interferencia del trabajo con su vida privada. Esta situación coincide con el proyecto familiar y/o independencia del grupo de menor antigüedad, lo que naturalmente se asocia con dificultad para conciliar ambas áreas en este grupo de trabajadores.

Por otro lado, si aumenta la cantidad de horas laboradas, el nivel de riesgo de las demandas mentales y esfuerzo físico se incrementará debido a la correlación moderada y positiva que hay entre las variables. Como se exponía anteriormente, el 96,2% de los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá trabajan más de las 8 horas diarias y dado que el nivel de riesgo de demandas mentales y esfuerzo físico está correlacionado con el número de horas trabajadas, se evidencia un nivel de riesgo muy alto.

Fajardo *et al.* (2018) corrobora estos hallazgos encontrados, concluyendo que trabajar una jornada extendida sin descanso genera cansancio e incluso, puede aumentar los comportamientos agresivos.

### **Relación de factores intralaborales con extralaborales.**

Los hallazgos del presente estudio sostienen que existe una correlación moderada y positiva entre las relaciones interpersonales con las oportunidades para desarrollar habilidades y con las relaciones sociales en el trabajo. Además, la situación económica del grupo familiar se relaciona de manera positiva y moderada con las recompensas derivadas del trabajo que realiza y con las relaciones sociales en el trabajo. Añadido a lo anterior, el tiempo fuera del trabajo también se relaciona positiva y moderadamente con las oportunidades para desarrollar habilidades. Finalmente, la influencia del exterior en el trabajo se relaciona con las demandas ambientales y emocionales.

En este sentido, Tafur *et al.* (2019) evidenciaron que tener el apoyo y una buena comunicación disminuye el sentimiento de angustia, preocupación y tristeza (la relación fue de -0,751, lo cual indica que su correlación es positiva y alta). Además, Torres (2018) concluye que los trabajos caracterizados por altas demandas psicológicas (en términos de carga de trabajo), bajo control sobre las condiciones laborales y falta de apoyo social en el trabajo tienen mayor riesgo de mala salud psicológica. Del mismo modo, Vásquez y Garzón (2019) aseguran que hay coherencia entre menores ingresos y mayor número de personas a cargo y un menor estrato socioeconómico se asocian a una mayor disfuncionalidad familiar. Por último, Díaz *et al.* (2016) concluyeron que alrededor de un tercio de los trabajadores declaran que en su trabajo se les exige altos esfuerzos y casi la mitad reporta que reciben por ellos escasas recompensas.

Lo encontrado permite identificar algunas generalidades: 1) el relacionamiento con los pares es un elemento importante para el desarrollo de actividades personales y laborales; en otras palabras, si el trabajador informal cuenta con una red de apoyo estable, tendrá más oportunidades de desempeñarse bien en sus labores y de crecer personalmente, 2) las necesidades económicas generan presión en el trabajador, lo que a su vez influirá en su desempeño y en sus relaciones interpersonales; aquí es importante resaltar que, como los trabajadores informales dependen exclusivamente de las recompensas monetarias que reciban con su labor, se requiere otro tipo de beneficios o recompensas que puedan mitigar la inestabilidad económica y así disminuir niveles de riesgo psicosocial, y 3) se requieren espacios de descanso y condiciones seguras para que el trabajador mejore su desempeño, pues el trabajo en condiciones desfavorables (como el agotamiento) generará problemas de salud y dificultará el desarrollo de las labores diarias del trabajador informal.

#### **Relación de factores intralaborales y extralaborales con el estrés.**

Finalmente, en los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, el nivel de estrés se relaciona positiva y moderadamente con las demandas emocionales y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Así pues, los niveles de estrés del trabajador serán mayores si aumenta la cantidad de demandas emocionales y si aumenta la influencia del ambiente extralaboral en las actividades diarias del trabajador. En concordancia con lo encontrado, Díaz *et al.* (2016) afirman que un quinto de los trabajadores experimenta simultáneamente altas demandas psicológicas y baja capacidad decisional, lo cual se relaciona con el estrés. Asimismo, uno de cada diez trabajadores experimenta estrés y a la vez reporta bajo apoyo social.

Tafur *et al.* (2019) afirman que, si existen asuntos personales y del hogar pendientes, sobrecarga de trabajo y dificultad para concentrarse, la interacción con otros se verá afectada, se evidenciará una disminución del rendimiento, poca creatividad y dificultad para tomar decisiones, lo que generará altos niveles de estrés. Adicionalmente, Vásquez y Garzón (2019) han descrito cómo las condiciones laborales adversas y de mucho estrés pueden repercutir en el desempeño del trabajador en otros ambientes.

### **Conclusiones**

El presente estudio abordó una problemática actual y de necesaria exploración que permitió establecer ciertas características en los 89 trabajadores informales de la Plaza de Mercado del municipio de Facatativá, mediante la descripción de las variables sociodemográficas, la comparación del riesgo entre grupos y la relación entre los factores de la Bateria de Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales.

Con respecto al primer objetivo propuesto, los hallazgos generales de las descripciones sociodemográficas como género, tipo de vivienda, nivel educativo, cantidad de personas a cargo, antigüedad laboral y cantidad de horas trabajadas al día son coherentes con lo observado en diversas revisiones literarias. Es decir, los trabajadores informales del estudio presentan determinadas tendencias y patrones socioeconómicos que van a reproducirse con el tiempo si no se actúa de forma eficaz para mitigar las condiciones desfavorables a las que se exponen los trabajadores informales.

De acuerdo con el segundo objetivo, el nivel de riesgo en los factores psicosociales evaluados -intralaboral, extralaboral y estrés- en términos generales demuestra la necesidad de intervención inmediata en más del 20% de la población dado su nivel de riesgo muy alto. De forma específica, cerca de la mitad de los trabajadores informales requiere programas que potencien sus técnicas de afrontamiento ante las adversidades que les generan estrés. Adicionalmente, las situaciones de la vida personal están afectando su bienestar y rendimiento, los ingresos familiares son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas y el apoyo social que el trabajador recibe es escasa; están expuestos a situaciones emocionalmente devastadoras que impiden el rendimiento adecuado en sus labores, no existen relaciones sociales pertinentes debido al nivel competitivo que implica

el trabajo en la plaza de mercado y se percibe inestabilidad laboral. Lo anterior da cuenta de las dimensiones con mayor proporción de riesgo muy alto en los factores intralaborales y extralabores y a las cuales, se les debe prestar atención oportuna.

En relación con el tercer objetivo, el género, el tipo de vivienda y la escolaridad no presentaron relaciones de dependencia con los factores de riesgo psicosocial. Además, no se pueden concluir diferencias significativas entre los grupos evaluados. Los sustentos teóricos con relación a la diferencia entre género presentan divergencias con lo encontrado, probablemente, debido al tamaño muestral o a la cultura particular de la plaza de mercado de Facatativá. Sin embargo, no existen referentes teóricos que contrasten las diferencias en términos de tipo de vivienda y nivel de escolaridad.

Para el cuarto objetivo, se encontró literatura a favor de las correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial de nivel intralaboral y extralaboral, así mismo se evidencia sustento teórico-empírico coherente con los resultados obtenidos frente a las relaciones del nivel de riesgo de estrés con niveles de riesgo de los factores intralaboral y extralaboral, lo que permite identificar que existe correspondencia entre algunos factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, trabajar en programas de determinado riesgo potenciará o mitigará riesgos relacionados.

La falta de diferencias significativas de los factores de riesgo psicosocial por género se asume como hallazgo atípico o contradictorio a las investigaciones reportadas, lo que permite plantear como hipótesis que la cultura facatativeña expone a los trabajadores informales al mismo nivel de riesgo o hay limitaciones metodológicas que impiden identificar las diferencias reales entre los grupos. Con todo, se sugiere ampliar el tamaño muestral.

A nivel general, el estudio permite confirmar que el grado de interés y preocupación por parte de los entes gubernamentales hacia los trabajadores informales no es el adecuado, puesto que se analizan aspectos sociodemográficos de la población por medio del DANE, pero no se implementan programas adecuados que mitiguen los riesgos a los que se expone esta clase trabajadora. Por lo tanto, se espera que con las caracterizaciones nacionales que se realicen de la población, se propongan planes de salud ocupacional permanente, a través de actividades de promoción y prevención, que permitan reducir los riesgos psicosociales y le garanticen los requisitos mínimos de salud y seguridad en el trabajo a quienes no pueden acceder a la formalidad. Si bien se han realizado esfuerzos por disminuir la tasa de informalidad, mientras suceda, es deber del Estado protegerlos como se protege a aquellos que sí logran tener acceso a la formalidad.

Finalmente, lo consignado en la investigación permite disponer puntos de referencia y campo de acción para que se intervenga en temas de salud mental, apoyo psicosocial y programas de seguridad y salud en el trabajo de los factores de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores informales de la plaza de mercado de Facatativá, esto con el único interés dirigido a la construcción de mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

### **Recomendaciones**

La psicología tiene un papel fundamental en la presente investigación puesto que es la disciplina que puede fortalecer las interacciones entre el individuo y su ambiente, permitiendo identificar patrones de conducta inadecuados para que se modifiquen y además se potencialicen pautas de comportamiento efectivas para una calidad de vida acorde con las expectativas de la persona. Por ende, es conveniente realizar un análisis previo en el cual se permita la identificación de la problemática para así poder implementar procedimientos que, de manera asertiva, estén orientados no sólo a la evaluación de riesgos psicosociales sino también a los conflictos y exigencias determinadas en el trabajo.

Resulta pertinente la selección del instrumento de evaluación de acuerdo con sus cualidades psicométricas, ya que se determinará el diagnóstico de la problemática identificada. Por ende, se recomienda el uso de instrumentos validados, con la finalidad de evitar sesgos en las interpretaciones y recopilar toda la información posible para tener una orientación más clara hacia las raíces del fenómeno a estudiar. A su vez, se sugiere implementar análisis multivariados que permitan apreciar el conjunto de variables de manera más holística.

Se sugiere implementar un plan de acción en el cual se establezcan actividades orientadas al manejo del estrés, que le permitan al trabajador informal de la Plaza de mercado del municipio de Facatativá sobrellevar de forma más adecuada las posibles dificultades o amenazas que se presentan en el día a día de la población; técnicas de respiración que controlen los niveles de ansiedad y cooperen con el manejo de estrés, mejorando la concentración en las actividades diarias; y capacitaciones en diversas

temáticas que ayuden al trabajador informal a identificar determinadas situaciones que podrían mejorar sus condiciones de vida, tales como: 1) Normatividad laboral, 2) Riesgos psicosociales y sus implicaciones en la calidad de vida, 3) Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo y 4) Manejo adecuado de recursos económicos.

Además, resulta práctico para la población implementar talleres en: cómo fomentar el ahorro en ingresos variables y cómo adaptarse al seguimiento de normas -para aquellos que elijan la informalidad por no adecuarse a figuras de autoridad-. A su vez, podrían implementarse programas como 1) Actividades específicas relacionadas con sus labores, mediante alianzas con el SENA o con Institutos Educativos que ayuden a potenciar sus habilidades para aumentar sus ingresos y 2) Seguimiento psicológico a los posibles conflictos de salud mental que puedan tener los trabajadores informales.

Adicionalmente, se requieren evaluaciones periódicas que determinen las condiciones laborales de la población, por lo que se sugiere continuar con estudios que identifiquen los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores informales, ya que según los resultados de la presente investigación es una población que requiere intervención, permitiendo abrir caminos a propuestas innovadoras orientadas a mejoras, tanto para el campo de la Psicología, como para la población.

También es provechoso para futuros colegas, retomar investigaciones que estén consignadas en el repositorio de la Universidad de Cundinamarca, en las cuales el estudiante pueda aportar de manera investigativa, y sobre todo propositiva, programas de intervención, en los cual se permita abordar el fenómeno de estudio con más exactitud.

Finalmente, se recomienda a los entes gubernamentales y municipales reconocer la labor que ejercen los trabajadores informales bajo las precarias condiciones de salud e higiene, para propiciarles un ambiente con las condiciones mínimas requeridas, establecidas legalmente.

### **Aportes y limitaciones**

El estudio presenta algunas limitaciones relacionadas con aspectos metodológicos y de análisis de resultados. La primera limitación se relaciona con la validez de los instrumentos utilizados, puesto que al realizar diagnósticos tomando en cuenta el riesgo en función del nivel (escala ordinal) se pierde información referente a la posición dentro del nivel, si bien la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales ofrece los baremos, se recomienda utilizar el puntaje transformado y ponderar los niveles de acuerdo a la población particular.

Por otro lado, en las revisiones teóricas no se encontró información específica de los trabajadores informales de la Plaza de Mercado de Facatativá, de modo que, las comparaciones se realizaron con trabajadores informales de otros sectores que, por diferencias demográficas, podrían afectar las interpretaciones. Del mismo modo, no todos los estudios aplicaron la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales. Otro limitante se relaciona con el nivel de correlación moderado entre los factores de riesgo psicosocial, de modo que, en futuros estudios se recomienda aumentar el tamaño muestral y explorar más dimensiones.

Por lo anterior, es necesario ahondar con mayor profundidad cada dimensión y dominio de la Batería de Instrumentos de riesgos psicosociales para establecer resultados más

concretos. Igualmente, se sugiere continuar la exploración con los trabajadores excluidos para el presente estudio (no alfabetizados) e identificar los riesgos en función de análisis de correspondencias múltiples.

### Referencias

- Acosta, V. y Alcalá, A. (2019). *Indicadores de salud y bienestar en trabajadores informales de la Región Caribe*. Universidad Simón Bolívar, Barranquilla.  
<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3172>
- Alcaldía de Facatativá (2014). Empresas Públicas de Facatativá. Acuerdo 003 del 2014.  
[http://emdesarrollo.micolombiadigital.gov.co/sites/emdesarrollo/content/files/000001/21\\_acuerdo-0032014-reglamento-de-la-plaza.pdf](http://emdesarrollo.micolombiadigital.gov.co/sites/emdesarrollo/content/files/000001/21_acuerdo-0032014-reglamento-de-la-plaza.pdf)
- Amat, J. (2016). Test Kruskal-Wallis by Joaquín Amat Rodrigo, available under a Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). *cienciadedatos.net*.  
[https://www.cienciadedatos.net/documentos/20\\_Kruskal-Wallis\\_test.html](https://www.cienciadedatos.net/documentos/20_Kruskal-Wallis_test.html)
- American Psychological Association. (2019). Los distintos tipos de estrés. Recuperado de <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Aranda, B. C., González, B. R., Hidalgo, S. G., y Pando, M. M. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29 (3), 487-500. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5812>
- Báez, C. y Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas y consecuencia, medidas y buenas prácticas. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Barreto, L. F., Villamizar, H. P., y Flórez, N. E.. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de*

*Envigado*, 11 (19), 99-119.

<http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/Psicoespacios/article/view/952>

Batista, L., Fernández, C. y, Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw-Hill.

Bejarano, L., Ramos, M. y Ávila, Y. (2016). *Caracterización socio económica de los vendedores informales callejeros de Fusagasugá*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca.

<http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/141>

Botero, M., Grey, L., y Herrera, K. (2008). Análisis psicosocial de la relación comercial entre vendedores informales y sus consumidores: un estudio en las ciudades de Neiva y Cartagena sobre el comercio informal de café. *Revista Diversitas*, 4 (1), 25-35. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v4n1/v4n1a03.pdf>

Cacua, L., Carvajal, H., Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*, 11 (19), 107-129. <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Castro, I. y Ramírez, B. (2018). Estudio sobre la ocupación del espacio público por vendedores informales en la zona centro de Girardot, barrios San Miguel Sucre y Estación. (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca.

<http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1782>

Catalán, M., & Jarillo, E.C. (2010). Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. México, D.F: Universidad autónoma metropolitana, 26(2), 165-178. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rica/v26n2/v26n2a7.pdf>

Chiviri, A. (2019). Política pública en redes de apoyo para vendedores informales del municipio de Facatativá: proyecto de pasantía. Universidad de Cundinamarca.

<http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/3087>

Código Sustantivo del Trabajo. (2017).

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Medición de empleo informal y seguridad social junio 2020. Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Díaz, X., Ansoleaga, E. y Mauro, A. (2016). Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. *Cad. Saúde Pública*, 32(7), 1-13.

<https://www.scielosp.org/pdf/csp/2016.v32n7/e00176814>

El Tiempo, (2020, 10 de junio). La realidad de los trabajadores informales durante la crisis.

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/trabajo-en-colombia-las-cifras-del-empleo-informal-durante-la-cuarentena-por-covid-19-487578>

Fajardo, A.L., Hernández, J., González, Y., y Torres, M. (2018). Caracterización y Percepción del Riesgo en Vendedores Informales de las Plazas de Mercado de la Ciudad de Bogotá, D.C. *Ciencia & trabajo*, 20 (63), 151-

154. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300151>

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. *Investigaciones Andina*, 16 (28), 932-948.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2390/239030490007>

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29 (2), 237-

241. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gómez, I., Castillo, I., Bánquez, A., Castro, A. Lara, H. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. *Rev. salud pública*. 14 (3), 448-459.

<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2012.v14n3/448-459/es>

Guba, E., y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. Por los rincones. Antología de métodos cualitativos.

[http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/MetodoLicIII/7\\_Guba\\_Lincoln\\_Paradigmas.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/MetodoLicIII/7_Guba_Lincoln_Paradigmas.pdf)

Gutiérrez, M. (2016). *Evaluación del modelo de medición de factores de riesgo psicosocial informal urbano en Bogotá* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.

<http://bdigital.unal.edu.co/54849/7/mireyaguti%C3%A9rezrobayo.2016.pdf>

Herrera, W. (2019). *Caracterización de los vendedores informales de la zona urbana del municipio de Madrid Cundinamarca, con el apoyo de la Secretaría de Gobierno y Seguridad* (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca.

<http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/3143>

IMF Business School, (2020, 18 de febrero). 7 tipos de riesgos laborales y cómo

prevenirlos. *Blog de Prevención de Riesgos Laborales*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevención-riesgos-laborales/especial-master-prevención/tipos-de-riesgos-laborales/>

Jaramillo, V. A., y Gómez, I. C. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en

Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4

(10). <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/977>

Jiménez, C., López, Z. y Pérez, R. (1983). *Población y muestra. El muestreo*. Pedagogía

Experimental II. UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

León, C. y Caicedo, H. (2011). La economía informal en Villavicencio. *Revista Finanzas y*

*Política Económica*, 3 (2), 83-103.

<https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/view/520/531>

Ley 1090 de 2006. Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones del ejercicio de la

profesión de Psicología. Colombia.

Martínez, D., Narváez, G. y Osorio, V. (2019). *Factores de riesgos psicosociales presentes*

*en practicantes de psicología de la Universidad de Cundinamarca* (Tesis de

pregrado). Universidad de Cundinamarca,

Colombia. <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1652>

Mendivelso, F. y Rodríguez, m. (2018). Prueba chi-cuadrado de independencia aplicada a

tablas 2xn. *Revista Médica Sanitas*, 21 (2), 92-95.

Meza, K., Güilgüiruca, M., Moya, C. y Góngora, R. (2015). Factores de riesgo psicosocial

y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur*

*Trab*, 61 (238), 57-67. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Trabajo (2014). Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca. Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD Colombia.

<http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/00b375db-d4c7-47e8-8071-4f253797e4bf/Plan+Dptal+Empleo+Cund.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kzdrQoW>

Moreno, B, Garrosa, E. y Rodríguez, R (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi- muestra. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 25 (2), 149-163.

Ochoa, D y Ordóñez, A. (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la Economía del rebusque. *Estudios Gerenciales*. Universidad ICESI. 90, 105-116. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v20n90/v20n90a05.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2013). Panorama Laboral 2013 - América Latina y el Caribe. Lima: OIT. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_232760/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_232760/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Ortiz, F. A., y Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11 (1), 99-113.

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1), 74-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677224>

- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35 (1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M. y Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev. Panam Salud Pública*, 37 (4/5), 301–307.
- Pasek de Pinto, E. y Matos de Rojas, Y. (2006). Cinco paradigmas para abordar lo real. *Telos*, 8 (1), 106-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99318655008>
- Peralta, M. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Ed. Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 107-124.
- Ramos, C. (2017). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23 (1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rivas, R., Moreno, J y Talavera, J. (2013). Investigación clínica XVI Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 51 (4), 414-419. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2013/im134k.pdf>
- Rivas, R., Moreno, J. y Talavera, J. (2013). Investigación clínica XVI. Diferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 51 (4), 414-419. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4577/457745490011>
- Rodríguez, D., Romero, D. y Trompa, A. (2018). *Análisis comparativo de los niveles de ansiedad y estrés entre vendedores autorizados y no autorizados del municipio de Mosquera*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca. <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1627>

Rodríguez, J. (2017) La informalidad laboral colombiana en los últimos años: Análisis y

perspectivas de política pública, *Revista de Métodos Cuantitativos para la*

*Economía y la Empresa*, 24, 89-128.

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/195383/1/1022370170.pdf>

Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala

mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i*

*Recerca en Educació*, 13 (2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Rodríguez, P. A y Vera, Y. A. (2020). *Diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud*

*en el trabajo de los vendedores informales de Cúcuta* (Tesis de pregrado).

Universidad Libre, Colombia.

Rubio, M. (2014). El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina.

Observatorio Laboral Revista Venezolana, 7 (13), 23-40.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219030399002>

Saldarriaga, J., Vélez, C. y Betancur, G. (2016). Estrategias de mercadeo de los vendedores

ambulantes. *Semestre Económico*, 19 (39), 155-172.

[www.scielo.org.co/pdf/seec/v19n39/v19n39a08.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v19n39/v19n39a08.pdf)

Tafur, V., Suarez, N. y Gil, M. (2019). *Riesgos psicosociales y estrés en trabajadores*

*informales en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de pregrado). Universidad Santo

Tomas, Bogotá, Colombia. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/16728>

Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *SEMESTRE ECONÓMICO*, 4

(7), 1-14. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>

Vásquez, D. y Garzón, M. (2019). Condiciones laborales en trabajadores de una Plaza de

Mercado; Ciudad Bolívar (Colombia). *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28, 268-277.

<http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-268.pdf>

Viveros, J., Orozco, J. y Cruz, A. (2012). Condiciones de Salud y Trabajo en el Comercio

Informal del Municipio de Popayán, Colombia. *Revista Colombiana de Salud*

*Ocupacional*, 2 (3), 5-12.

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4837](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4837)

## Anexos



Facatativá – Cund; 02 de septiembre de 2020  
Oficio EMD. No. 211-2020

Señora  
**ANGIE CAMILA ARANGO PLAZAS**  
Estudiante de Psicología UDEC  
Mail. angiecs66@gmail.com

REF. RESPUESTA RADICADO EMD N° 436 DEL 28 DE AGOSTO DE 2020

Cordial Saludo;

En virtud a la información solicitada a la Empresa **Emdesarrollo** con relación al número de personas que ejercen labores económicas en Plaza de Mercado de Facatativá, me permito informar lo siguiente:

- **Sector Mayorista:** 60 comerciantes
- **Sector Batan 1:** 12 comerciantes
- **Sector Batan 2:** 30 comerciantes
- **Artesanías:** 1 comerciante
- **Playa Tablones, pesetas 1 y 2:** 72 comerciantes (Asistencia solo día martes)
- **Mallas A:** 44 comerciantes
- **Mallas B:** 48 Comerciantes
- **Sector Coca-Cola:** 29 Comerciantes
- **Cocinas:** 22 Comerciantes
- **Locales Exteriores Bodegas, Carrera 5, Calle 7:** 43 comerciantes

Para un total de 361 comerciantes activos.

Atentamente,

**LUIS ALEJANDRO MORA CASTILLO**  
Técnico operativo Plaza de Mercado-EMDESARROLLO.

Proyectó: Luis Alejandro Mora Castillo



República de Colombia  
Departamento de Cundinamarca  
Alcaldía de Facatativá

Av. Calle 15 No. 7-73 Tels.3173962890  
Facatativá (Cund)  
e-mail:emdesarrollo@alcaldiafacatativa.gov.co



## Consentimiento informado

AÑO	MES	DIA

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN  
LOS TRABAJADORES DE LA PLAZA DE MERCADO DEL  
MUNICIPIO DE FACATATIVÁ**

En este documento usted está siendo informado del estudio cuyo objetivo es la descripción de los factores de riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral y de estrés de los trabajadores reubicados por contingencia sanitaria en la plaza de mercado. Usted hace parte de la muestra escogida para el presente estudio.

Este trabajo será realizado por las profesionales en formación, Andrea Kateryne Alvarado González & Angie Camila Arango Plazas. Toda la información que se maneje dentro de este será regida por lo establecido en el Código Deontológico y Bioético, Ley 1090 de 2006.

Si durante el proceso tiene alguna duda e inquietud, puede solicitar la aclaración de estas, así mismo, si desea no continuar con su participación, lo puede hacer en cualquier momento.

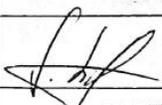
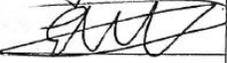
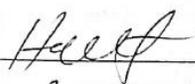
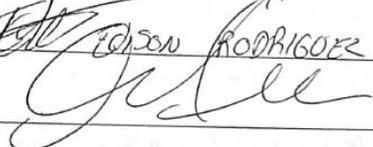
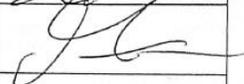
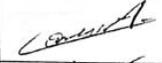
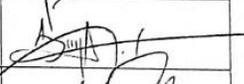
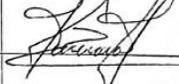
He leído toda la información que se me acaba de entregar, la cual comprendo a su totalidad y decido de forma voluntaria ser participe.

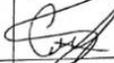
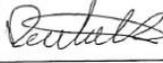
Nombres y apellidos	Nº de documento	Firma
Diana Duque	53140.786.	Diana Duque
Valer Grandos Benfios	4994.177.	[Firma]
Audrey Ramirez Castellón	1013658322	[Firma]
Rubén Darío Rodríguez	19196853	Rubén Darío Rodríguez
Carlos Espitia	1070943451	Carlos Espitia

Roba A. Ramirez	52954719	Roba Ramirez
Ne/Sm Santos	112115666	<del>Ne/Sm Santos</del>
Plancio Sacramento	11446795	<del>Plancio Sacramento</del>
Franbln Amuch Murcin	1038436827	Franbln M. H
Javier Arteaga López	1057758283	Javier
Carlos Juliá Molina Pachón	<del>11445658</del>	<del>Carlos Juliá Molina Pachón</del>
THOM FERRO	1.070.976655	THOM FERRO
Wilber S Sandoval	11411291 . Pan	<del>Wilber S Sandoval</del>
Oswaldo Cerro MARTINEZ	11435115	Oswaldo
Liny Liceth Gutierrez	1070988307	Liny Gutierrez
José G Asuaja	24.798.287	Asuajes
Claudia Abtano	35531986	Claudia
Floy Marina F	71237774	Floy Marina
José Luis Rojas	77425870	JOSE LUIS ROJAS
Nancy Johana Rojas	35-533.58	Nancy Rojas
Donia Maria Amara	35516393	Donia Maria
Giosanny Garcia	80172705	Giosanny
Carolina Cubides	35535749	Carolina

Roberth Gerardo Smith	11441491	<del>RA</del> <del>RA</del>
LORENA OSCARIO	1070975503	Lorena Oscario
Harold Gerseso	71428381	<del>H. Gerseso</del>
Francisco Lopez	17588990	Francisco
Yina Alejandra Calderon	3A112528	Yina C.
ARGEMIRO Vargas	10419563	AV
Javier Mayorga Padilla	3150765	Javier Mayorga
Dora Rodriguez	35526969	Dora Rodriguez
Sandra Garcia	35529451	<del>Sandra Garcia</del>
DIDIER VALENCIA	1032365231	<del>D. Valencia</del>
Ana Beatriz Lopez	35825331	Ana B.
Jorge Murcia	19242300	Jorge Murcia
Nehara Evelia Español Anla	41712223	Nehara Español
Hernando Javier Valencia	10065800	Hernando Valencia
Sandra Hurtos	57480681	Sandra B.
LUZ DARY GUZMAN	11223501	Luz Guzman
manuel arevalo	4282334	manuel arevalo
Anais Angede	63591795	Anais Angede
Kelly Guzman	9261876	Kelly Guzman
Claudia Plazas	11449663	Claudia A.
fanny Arango	3154017	fanny Arango
Andres Rico	1070771008	Andres Rico
Jaime Barbosa	2414416	Jaime Barbosa
Erika Castillo	3252291	Erika Castillo

Luis Antonio Holguín Pérez	11.1110.1234	Antonio Holguín
Gerson Leonel Mann Calderón	22.754.577.	Carl. Mann.
Edgar Armando Santos Riano	3143939	Edgar
Gregory Lemjua	15421523	Gregory
Eunice Janneth Hoya	36758119	Eunice
Alejandro Luque Gomez	1193091577	Alejandro
JOHN FREDDY Baniña	1070957289	JOHN FREDDY Baniña
Claudia Consuelo Hernández	168927905	Claudia Hernández
Cristian Daniel Silva Garcia	3141000369516	Cristian D. Silva G.
Juleso Ernesto Silva	79780107	Juleso 99
Juan Carlos Silva	80792382	Juan Carlos Silva
Juan Sebastian Silva	1003567260	Juan Silva
Mariana Serrano S	1072168424	Mariana
Jorge Dilando Chamorro	94287105 #05	Jorge Chamorro S
Rafael Alexander	2957335	Rafael
JHON CASTRO M.	11448775	Jhon Castro
Año Gabriela González Manu	14.614.969	Gabriela

Jibrany Jimenez	71114191	
Erika Castaños	71114460	
Hemmy León	35532591	
Lucero Pineda Alexander	24716697	Lucero Pineda
Darwin Garcia	400258861	
Karel Vasquez	1003555070	Karel
Edison RODRIGUEZ	1070613481	
	13617472	
Paola Zamudio	35536432	Paola Zamudio
Duvan Armando Quiñero	1002235190	Duvan Quiñero
Carlos Alberto Marquez Lopez	1001249197	
Andrés Mauricio CL	1090965420	
Guis Carrera Lopez	1070945243	
John Alvaro Paramo	79884581	
Dally Yveth Rojas Mancera	1070980906	Dally Rojas
Anderson Yesid Garcia Pineda	1007393893	Anderson G.
Viviana LOPEZ JIRENEZ	1070971795	VIVIANA LOPEZ

Fernando Torres		1009782122
Leopoldo Escorpetta	79723501	
Juliano Escorpetta	1007668727	Tatiana C
Sandra Carpetta	1070972147	Sandra Carpetta
Cristhian Tambiano	1070070039	
Carlos Cañon	1110563004	
Andrés Gómez	1070990563	
Ara Zamudio	1070868932	XIA Zamudio
José Carlos M	35537925	Pocoyota
Daniela Fernanda	1070988139	
Juandavid Cañon	1079694363	Juandavid
Juan Alexander Gansoa	79887121	
Ayde Gonzalez Calcedo	90927445	
Sebastian Vargas	1070977843	
Juliana Idarroya Quintero	1036401450	
Sebastian Antonio Valencia	1070986224	
Juan Jose Gonzalez Ruiz	1036401998	
Ingrid Viviana Rodriguez	1070954355	