



CARACTERIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN VENDEDORES INFORMALES  
DE LA CIUDAD DE CALI

Karen Alejandra Correa Correa

Laura Michell Lenis Mosquera

Dania Yuliza Pantoja Morillo

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Departamento de Ciencias Sociales

Psicología Cali- 2021

CARACTERIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN VENDEDORES INFORMALES  
DE LA CIUDAD DE CALI

Karen Alejandra Correa Correa

Laura Michell Lenis Mosquera

Dania Yuliza Pantoja Morillo

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de psicólogo

Directora de trabajo de grado

Carolina Duarte Alarcón

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Departamento de Ciencias Sociales Psicología Cali- 2021

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

---

Carolina Duarte Alarcón  
Directora – Trabajo De Grado

---

Martha Patricia Romero Caraballo  
Jurado

---

Jimena Botero Sarassa  
Jurado

Santiago de Cali, 2021

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
MÉTODO .....	36
Tipo de estudio .....	36
Diseño .....	36
Participantes.....	36
Instrumento .....	37
Categorías de análisis.....	39
Procedimiento .....	40
Análisis de datos .....	41
Consideraciones éticas.....	42
RESULTADOS .....	44
DISCUSIÓN.....	51
REFERENCIAS .....	70

### ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado

Anexo B. Instrumentos

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de dominios y dimensiones de los factores psicosociales</i> .....	26
Tabla 2 <i>Factores de seguridad laboral</i> .....	31
Tabla 3 <i>Operacionalización de las variables de estudio</i> .....	39
Tabla 4 <i>Datos sociodemográficos</i> .....	45
Tabla 5. <i>Datos sociolaborales</i> .....	46
Tabla 6. <i>Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral: Demandas de trabajo</i> .....	46
Tabla 7. <i>Resultados riesgos psicosociales intralaborales del dominio Control</i> .....	48
Tabla 8. <i>Resultados riesgos psicosociales extralaborales</i> .....	49

## **RESUMEN**

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020a) cerca de la mitad de la población ocupada en Colombia son trabajadores informales, gran parte de ellos no están afiliados a la totalidad del sistema de seguridad social y presentan condiciones de trabajo precarias. A pesar de esto, se han encontrado pocas investigaciones han estudiado los riesgos psicosociales a los que se exponen los vendedores informales, por lo que en este estudio se pretende visibilizar su situación. Por tanto, se busca caracterizar los riesgos psicosociales intralaborales: demandas de trabajo y control sobre el trabajo y los extralaborales de los vendedores informales de Cali; para ello se planteó un estudio cuantitativo descriptivo con 33 vendedores informales de Cali, y se utilizaron algunas dimensiones del cuestionario B de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), que aplican a la población, y se analizaron los datos con el Software SPSS 26.0. Se encontró que existen altos niveles de riesgo psicosocial intralaboral en: demandas de la jornada de trabajo, control y autonomía y oportunidades para el uso y desarrollo de conocimientos y habilidades y en los extralaborales como relaciones familiares, comunicación económica del grupo familiar, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Finalmente, para futuras investigaciones se recomienda realizar estudios mixtos para profundizar en el significado del trabajo, las estrategias de afrontamiento, las habilidades en el manejo de emociones y las relaciones familiares, además, generar estrategias de intervención en la población informal frente a estos factores de riesgo.

## INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) a finales del año 2018 se estimaba que a nivel mundial había 7600 millones de personas, de estas, 5700 millones estaban en edad de trabajar (personas de 15 años o más); de las cuales 2200 millones de individuos están fuera de la fuerza laboral, en este grupo se incluyen estudiantes, jubilados y personas que realizan un trabajo asistencial no remunerado. Los otros 3500 millones de personas (61,4%) representan la fuerza laboral, la cual se distribuye en 94,3% aproximadamente (3300 millones) de personas empleadas (término usado por este documento para referirse a trabajadores de cualquier modalidad de básicas y la de sus familias se ponen en riesgo de contagio por el virus COVID-19; y no hacerlo implica tener consecuencias importantes que ponen en riesgo otras áreas de su vida, como lo son: la alimentación y la vivienda (OIT, 2020).

De igual manera, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y la Universidad Escuela de Ingeniería de Antioquia (EIA) de Medellín afirman que aproximadamente 14 millones de trabajadores informales se verán afectados por las medidas dictaminadas para mitigar la propagación del COVID-19; dado que estas personas tendrán reducida su capacidad para generar ingresos puesto que no tienen la posibilidad de acceder a otra forma de trabajo (el teletrabajo) y carecen de mecanismos de aseguramiento en caso de incapacidad por contraer el virus (Jaramillo, et al., 2020; Universidad del Rosario, 2020).

Estas cifras de informalidad son preocupantes debido a que la misma condición social y laboral de los trabajadores informales colombianos genera exclusión del Sistema de Seguridad Social (protección del Estado) frente a diferentes tipos de situaciones (Sánchez, 2017) tal panorama se ve reflejado en la contingencia por COVID-19. Por su parte, esta Seguridad Social según la OIT implica la prestación de servicios médicos y la seguridad de ingresos especialmente en situaciones como: el desempleo, invalidez o incapacidad para trabajar por vejez o licencia de maternidad -

paternidad, accidentes en el trabajo y enfermedades laborales; todo ello con el fin de garantizar el sustento familiar (OIT, s.f. b).

En Colombia dicha protección se garantiza a través de la cotización y afiliación de tres sistemas: salud, pensión y riesgos laborales, a los cuales generalmente están vinculados trabajadores dependientes e independientes (por ejemplo, los que trabajan por prestación de servicios y/o informales). En este sentido, es importante mencionar el panorama frente a estos tres sistemas: respecto al servicio de salud, se encontró que entre julio y septiembre del 2020 del total de la población ocupada a nivel nacional (aproximadamente 20.087.000 personas) el 90,1% se encontraban afiliadas al Sistema de Salud, de los cuales 22,9% pertenecían al régimen subsidiado (sostenido por aportes fiscales de la Nación garantizándoles el acceso a la salud gratuitamente), y un 9,9% (aproximadamente 2'000.000 de personas) sin afiliación a salud (DANE, 2020b).

Lo anterior es alarmante dado que no todos los colombianos pueden acceder a los servicios de salud, a pesar de que existe un sistema subsidiado que se enfoca en la afiliación de personas de hogares pobres (Sánchez, 2017). Por consiguiente, los ciudadanos desvinculados no podrían recibir atención frente a cualquier situación que vulnere su salud, así como tampoco tendrán acceso a una entidad que promueva una vida saludable, ni podrán participar de los diferentes programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

Se debe agregar que, esta situación es preocupante ya que el Estado debe invertir una gran cantidad de dinero en el subsidio del servicio de salud para las personas que no pueden cotizar por sus bajos ingresos y características ocupacionales. De este modo, se genera un problema de difícil control para el Estado porque tiene que aumentar -según el crecimiento de la informalidad- la inversión en subsidios de salud para los más vulnerables. Así mismo, debe costear los gastos en salud en el régimen contributivo solo con el dinero de los usuarios que aportan. Esta situación se agrava aún más dado que ante accidentes de trabajo o enfermedades laborales, la atención de los trabajadores informales será financiada por los cotizantes del sistema de Seguridad Social en lugar de ser cubiertos por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL). Por consiguiente, no podrían recibir una atención oportuna y tampoco gozarán de los beneficios que la ARL otorga a las personas vinculadas (Ocampo y Osley, 2016).

Diversos estudios han corroborado el alto porcentaje de trabajadores informales que se encuentran inscritos en la salud bajo el régimen subsidiado (León y Caicedo, 2011; Puerto, et.,

2016) evidenciando algunas percepciones, creencias y describiendo algunas razones por las cuales los trabajadores informales prefieren no cotizar en la salud. Entre estos motivos se encuentran: por los bajos ingresos y/o por la inexistencia de una cultura de ahorro (León y Caicedo, 2011); otros no lo hacen, porque sienten que lo que pagan no es directamente proporcional a la calidad en el servicio, pues han experimentado mala calidad, demoras en la atención y creen que sólo requieren asistir en situaciones donde presentan enfermedades que incapacitan sus labores diarias y de trabajo (Puerto et al., 2016). En este sentido, los trabajadores informales prefieren estar vinculados al régimen subsidiado, dado que no perciben la diferencia entre ambos (León y Caicedo, 2011).

En cuanto al sistema de pensión se encontró que para finales del año 2019 solo el 49,6% de la población ocupada estaba cotizando (DANE, 2020b). Esta cifra es preocupante dado que este servicio tiene como fin asegurar los ingresos económicos en la vejez del trabajador; por lo cual al encontrarse desvinculado al sistema de pensiones no estará protegido frente a riesgos “originados por la vejez, invalidez o muerte, reconociendo una pensión y las prestaciones determinadas por la Ley” (Ministerio Del Trabajo [MINTRABAJO], s.f.a, p. 9).

Esta situación deriva en problemáticas económicas y de salud para la población adulta mayor, es así que para el año 2015 cerca del 30% de las personas de la tercera edad no obtenían ingresos; y del 70% que sí los tenía solo el 29,1% fueron ingresos provenientes del Sistema Pensional y el 30,9% eran producto de actividades laborales (Ministerio de Salud y la Protección Social [MINSALUD], 2015). Además, el Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento también encontró que la necesidad de dinero (60%) era la principal razón por la que los adultos mayores trabajaban, en donde el 58% de ellos lo hacía en trabajos informales y la mayoría recibía ingresos inferiores al salario mínimo legal vigente. Esta realidad resulta alarmante porque en la adultez mayor las personas no tienen las mismas condiciones de salud física y mental que en otras etapas de la vida para llevar a cabo actividades laborales, más si estas no cumplen con las condiciones adecuadas para velar por el bienestar de la persona. Muestra de ello es que en 2015 el 84,4% de los adultos mayores en Colombia padecían más de una enfermedad crónica, el 17,5% reportaban deterioro cognitivo leve y el 41% reportaban síntomas depresivos (MINSALUD y Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación [COLCIENCIAS], 2015).

Ahora bien, para la protección de los riesgos laborales se reporta que en el año 2019 estaban afiliados a una ARL 10'412.328 trabajadores formales (Federación de Aseguradores Colombianos

[FASECOLDA], 2020), este dato informa que la cantidad de afiliados es pequeña si se considera la cifra de la fuerza laboral en Colombia para el año 2019 el 63,8% de los colombianos [DANE, 2020a]). Cabe anotar que los trabajadores formales afiliados a la ARL se dividen de la siguiente forma: dependientes, que son aquellos que tienen un contrato laboral; e independientes que tienen un contrato de prestación de servicios, de los cuales el 7,5% realizaban sus aportes bajo la modalidad de independientes (FASECOLDA, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede hipotetizar que parte de las personas desvinculadas de la ARL corresponden a trabajadores informales, lo cual se traduce en un riesgo para esta población en lo que respecta al impacto que el oficio que desempeñan pueda generar en su salud (Puentes et al., 2008) de igual manera al prescindir de la afiliación a la ARL implica no contar con los beneficios para asumir accidentes dentro del trabajo o enfermedades laborales, y participar en eventos o programas de promoción de la salud y prevención del riesgo laboral en el trabajo afectando no solo su salud física y/o mental, sino también sus ingresos económicos (MINSALUD, s.f.).

Cabe resaltar que, los accidentes laborales no sólo repercuten en la salud de las personas, sino que también pueden acabar con la vida del trabajador. Según estimaciones de la OIT, cada día mueren 6400 personas a nivel mundial por causa de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, lo que anualmente da un aproximado de 2,78 millones de muertes por dichas razones (OIT, 2015).

En Colombia no se han encontrado datos de accidentalidad y enfermedades de origen laboral de trabajadores informales, solo se encuentran cifras de quienes tienen contrato laboral y por prestación de servicios. Así, en este grupo de personas durante el 2019 se notificaron alrededor de 612.247 accidentes de trabajo, de las 10'412.328 personas afiliadas a la ARL (aproximadamente el 6%), 8.596 enfermedades laborales y 488 muertes laborales ocasionadas por accidentes de trabajo o enfermedad laboral. En el Valle del Cauca las cifras son similares en esta misma población, en donde se registran 1'120.844 personas afiliadas al ARL, de las cuales el 67.258 (6% aprox.) sufrieron durante el 2019 un accidente de trabajo, 1.177 alguna enfermedad laboral, y 50 fallecieron por un accidente de trabajo (FASECOLDA, 2020), cifras que sólo reflejan la realidad del sector formal.

Las anteriores cifras se toman como referencia para mostrar un panorama general y dar una idea al lector de cuál puede ser la realidad en el sector informal; aunque se reconoce que las

condiciones de trabajo no son iguales y que hasta el momento no se han encontrado cifras oficiales sobre accidentes y enfermedades laborales en trabajadores informales, se podría pensar que en este sector la cantidad de accidentes y enfermedades laborales son similares o superiores. Teniendo en cuenta que los trabajadores informales no se encuentran vinculados a una organización que vela por la prevención de los riesgos por medio de la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Además, en el sector informal hay pocos espacios adecuados para desarrollar sus actividades y de espacios de capacitación sobre temas relacionados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad relacionada con los riesgos y consecuencias de su profesión o labor.

A pesar de la falta de reportes oficiales sobre los riesgos a los que se exponen los trabajadores informales, los accidentes y enfermedades que sufren como consecuencia u ocasión del trabajo, la Segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo (MINTRABAJO, 2013) recoge las condiciones laborales de los trabajadores formales e informales en Colombia, de donde se puede evidenciar riesgos para la salud física y mental de los trabajadores y posibles consecuencias a nivel individual y familiar. Entre los pocos datos de los riesgos a los cuales los trabajadores informales están expuestos se evidencian: las largas rutinas de trabajo, cargas estáticas y dinámicas, movimientos repetitivos, y posturas prolongadas que afectan a nivel muscular (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Con respecto a las jornadas de trabajo, se encuentra que en promedio los trabajadores informales laboran de 9 a 12 (34%) horas diarias, mientras que las personas con trabajos formales laboran de 7 (40%) a 8 (70%) horas diariamente, esto quiere decir que los informales trabajan jornadas extensas (OIT, 2002). En Colombia el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (1951) establece que la jornada de trabajo debe durar máximo 8 horas diarias y 48 horas semanales y aunque permite algunas excepciones, estas se dan en casos especiales y en su mayoría deben cumplir con un promedio de 48 horas de trabajo semanales como máximo.

Para los trabajadores del sector informal en muchas ocasiones la proporción del horario laboral no es equivalente a su remuneración económica, por lo que genera impacto en la obtención de ingresos adecuados o seguridad del ingreso (OIT, 2002). Esto se evidencia en que sólo el 17% de informales colombianos tienen ingresos fijos, y el 66% dispone de una remuneración variable (MINTRABAJO, 2013).

Lo anterior, se puede convertir en un limitante a la hora de pensar en la educación no interrumpida de las nuevas generaciones puesto que es posible que, por las características de sus ingresos un trabajador informal difícilmente podrá contribuir a la educación de su hijo, de modo que, es probable que este deserte de estudiar y se vincule a la misma labor, generando así una cadena interminable, en donde la pobreza es la principal protagonista en la vida de estas personas (Puerto et al., 2016). De igual forma, otra consecuencia asociada a los bajos ingresos de trabajadores informales es una baja probabilidad de tener una casa propia y digna, dado que la remuneración que reciben, por lo general, les alcanza únicamente para satisfacer sus necesidades básicas y difícilmente podrán ahorrar para acceder y mejorar sus condiciones de vivienda (Puerto et al., 2016).

Algo semejante ocurre con la jornada laboral extensa (que supera las 8 horas diarias) que también afecta a la familia, debido a que el trabajador puede no tener el tiempo suficiente para compartir y disfrutar con su núcleo familiar; tal es el caso de la recreación, pues en diversas ocasiones recrearse el fin de semana implica perder los mejores días de trabajo y una clara disminución en sus ingresos (Puerto et al., 2016). La recreación también se ve afectada por los bajos ingresos de los trabajadores informales, dado que, por tener bajas remuneraciones no pueden destinar mucho presupuesto al ocio o entretenimiento, y tampoco cotizar en una caja de compensación familiar. En consecuencia, esta población pierde beneficios que facilitan el acceso a la recreación y otros que integran la seguridad y la protección social, por ejemplo: salud, pensiones, vivienda, nutrición, educación, entre otras (Carrasco y Farné, 2010).

Considerando lo anterior, estas características que se han evidenciado en la población informal brindan un pequeño panorama del grado de exposición de ellos a factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales desfavorables. Lo que resulta preocupante dado que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998), esto puede impactar en la salud de los trabajadores contribuyendo a causar y agravar enfermedades, así como repercutir negativamente en la curación o tratamiento de estas; mientras que unas condiciones psicosociales favorables representan un medio importante para fomentar la salud de los trabajadores.

Ahora bien, es importante conocer el estado del arte en riesgos psicosociales e investigaciones con trabajadores informales, por tal razón se describen a continuación algunos estudios que se han realizado en Colombia del sector informal, en donde se mencionan algunos

factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, como lo clasifica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010). Cabe señalar que se escogen únicamente estudios realizados a nivel nacional, debido a que la situación socioeconómica, cultural, legal, de precariedad e informalidad varía según el país.

Las condiciones intralaborales hacen referencia a los aspectos propios del trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010) que pueden afectar a la persona. Se encontró en un estudio cuantitativo con alcance descriptivo realizado con mototaxistas de Cartagena, que estos están altamente expuestos a demandas (de carga mental) de procesamiento cognitivo que implican procesos mentales superiores, dado que la mayoría requieren un alto nivel de atención y ejecutan sus actividades de forma rápida en plazos cortos y estrictos. Conviene subrayar que, aunque ellos son conscientes del riesgo siguen desempeñándose en el oficio de ofrecer servicios de transporte público individual, por la incapacidad de obtener un mejor empleo. De igual manera se evidenció que el 87,9% de ellos cambiarán de labor si tuvieran la posibilidad de hacerlo. Por otro lado, un factor protector en esta población es que pocas veces realizan varias tareas al tiempo (Castillo et al., 2013), lo cual les permite mantener el nivel alto de atención que les exige su actividad.

Otro factor importante pero poco estudiado son los sentimientos y emociones que surgen de las tareas que ejecutan los informales, en donde se encontraron dos estudios realizados en Bogotá con vendedores de la plaza de mercado. El primero con 29 participantes y enfoque cualitativo ilustra la exposición de un proceso positivo al tener relaciones de respeto y colaboración entre trabajadores informales, así como buen trato por parte de los compradores y visitantes (Puerto et al., 2016). Sin embargo, el segundo con 237 trabajadores con enfoque cuantitativo y más reciente reportó que estas personas se sienten constantemente agredidas por sus clientes (Fajardo et al., 2018). Esto quiere decir que en cuanto a las demandas emocionales a las cuales los vendedores informales están expuestos, es muy variable o fluctuante.

Ha de señalarse, que en el sector informal no se han encontrado estudios que reporten cómo es la exigencia de la cantidad de trabajo frente al tiempo que disponen para realizarlo (demandas cuantitativas). Por su parte, se ha documentado bastante sobre las demandas ambientales y de esfuerzo físico de los trabajadores del sector informal. De modo que, en cuanto a condiciones ambientales, se encontró en un primer estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal

realizado en Popayán con 186 vendedores ambulantes, en donde ellos están expuestos frecuentemente a contaminación auditiva, que les ocasiona lesiones auditivas, así como a factores del aire que generan afecciones en la función respiratoria; adicionalmente se evidenció que tienen un alto riesgo físico al utilizar y abusar de su voz, pues lo consideran uno de los principales instrumentos de trabajo (Palacios y Sierra 2014).

Resultados similares se evidenciaron en otros estudios realizados: dos en Bogotá, uno en Popayán (Viveros y Salazar, 2013) otro en Cúcuta con vendedores de productos en la plaza de mercado, de igual manera un estudio cuantitativo descriptivo con vendedores de chance y lotería de Villavicencio y Yopal (Peña et al., 2017) los cuales se encuentran en alto riesgo frente a las demandas ambientales y de esfuerzo físico. Debido a que, tienen condiciones de trabajo precarias, en donde, existe una alta presencia de moscos y roedores por la acumulación y mal manejo de las basuras, generando contaminación del aire y exponiéndose a mordeduras y enfermedades infectocontagiosas. Adicionalmente, la infraestructura no se encuentra en óptimas condiciones, dado que, su puesto de trabajo es sobre la calle a la intemperie y construido artesanalmente, por lo que no hay plena protección frente a los cambios climáticos, y donde la lluvia es el mayor limitante de sus ventas; cabe resaltar que al trabajar en la calle no tienen acceso fácil y gratuito al servicio sanitario (Cacua et al., 2017; Fajardo et al., 2018; Muñoz y Choís, 2014; Peña et al., 2017; Puerto et al., 2016; Viveros y Salazar, 2013).

Se debe agregar a las demandas ambientales y de esfuerzo físico que los estudios cuantitativos con alcance descriptivo realizados en Popayán (Viveros y Salazar, 2013) y Cúcuta (Cacua et al., 2017) con vendedores informales, reportaron que estos no hacen uso de la debida protección personal (botas, guantes, protección respiratoria, delantal, gorra, entre otros) lo cual es un factor de mayor vulnerabilidad, ya que esto puede aumentar la probabilidad de presentar una enfermedad o un accidente de trabajo.

Según los estudios realizados con vendedores informales en Popayán (Viveros y Salazar, 2013), Cúcuta (Cacua et al., 2017), Zipaquirá (Rincón, 2019), Bogotá (Fajardo et al., 2018; Puerto et al., 2016) y Medellín (Piedrahita et al., 2019) descritos anteriormente, una enfermedad o un accidente de trabajo también se pueden presentar por factores a los que se exponen la mayoría de vendedores ambulantes y estacionarios, tales como: riesgos ergonómicos como posturas incómodas, levantamiento de cargas, jornadas de trabajo extensas, efecto de posiciones sentadas o

de pie prolongadas y movimientos repetitivos riesgos físicos como ruidos fuertes, temperaturas bastante altas o bajas, vibraciones, entre otras (Fajardo et al., 2018; Piedrahita et al., 2019; Rincón, 2019); también, caídas y resbalones, movimientos repetitivos de manos, agresiones por parte de los clientes, y la monotonía y el aburrimiento (Fajardo et al., 2018) y a esto se le suma la edad, debido a que la mayoría de vendedores informales son personas mayores (Fajardo et al., 2018; Sánchez, 2017). Conviene subrayar que para las personas que laboran en las plazas de mercado de Popayán se ha encontrado que las enfermedades más comunes son: hernia discal, lumbalgias, túnel del carpo, tendinitis de manguito rotador, epicondilitis, asma ocupacional y dermatitis que se genera por la manipulación de agentes biológicos (Viveros y Salazar, 2013).

Ahora bien, las demandas de la jornada de trabajo fueron estudiadas en trabajadores informales de ciudades como: Florencia (Otálora, et al., 2017), Bogotá (Vásquez y Garzón, 2019), Popayán (Palacios y Sierra 2014), Cali (Vásquez, et al., 2015), Medellín (Garzón et al., 2018; Piedrahita et al., 2019), Cúcuta (Cacua et al., 2017), Cartagena (Castillo, et al., 2013), Villavicencio y Yopal (Peña et al., 2017). Estas investigaciones reportan que la mayoría de los trabajadores informales laboran entre 6 y 7 días a la semana, primando el trabajo los fines de semana, pues generan más ganancias. Así mismo el promedio diario de horas trabajadas es entre 9 y 12, lo cual es superior a las establecidas legalmente en Colombia.

Por su parte los trabajadores informales de productos agrícolas en Bogotá presentan pocos espacios y horarios establecidos para descansar, debido a que los vendedores informales difícilmente dejan sus puestos de trabajo, porque su actividad e ingresos depende de las ventas y la afluencia de clientes que es muy variable; cabe señalar que para ellos el descanso representa realizar una actividad distinta a la venta de sus productos, de esta manera, el hecho de sentarse o quedarse quieto durante períodos de 5 a 10 minutos en su puesto de trabajo, se considera descanso (Puerto et al., 2016).

Sin embargo, en dos estudios cualitativos realizados en Cali con 4 trabajadores informales (Vásquez et al., 2015) y con 8 manicuristas (Andrade et al., 2011) se evidenció que, aunque en su mayoría ellos tienen mayor flexibilidad y posibilidad de manejar sus propios horarios, por lo general tienen jornadas de trabajo más extensas a las 8 horas diarias legalmente establecidas. Esto se debe a que sus ganancias dependen en gran medida del tiempo que inviertan en su trabajo, de

modo que ante la necesidad económica extienden o mantienen de forma constante su jornada de trabajo más larga.

En relación con el rasgo de influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, no se encontró información exacta en el sector informal que describiera cuales eran los impactos que generaba el trabajo sobre otras áreas del individuo. No obstante, se puede decir que en el sector informal se tienen unas altas demandas de tiempo y esfuerzo por la consecución de ingresos económicos que son fluctuantes e inestables y que surgen de la necesidad de satisfacer los gastos diarios del hogar (Castillo et al., 2013; Puerto et al., 2016; Sánchez, 2017; Vásquez et al., 2015; Viveros y Salazar, 2013); estos niveles de ingresos alcanzan a cubrir difícilmente las necesidades mínimas, y por ello es complicado concebir un proyecto de vida a mediano o largo plazo (León y Caicedo, 2011).

Conviene subrayar, que aunque en muchas ocasiones sus ingresos no son suficientes, se evidenció en un estudio cuantitativo descriptivo correlacional en Manizales realizado con trabajadores informales se analizaron los determinantes sociales de la salud (características sociales en que se desarrolla la vida y el trabajo de las personas), que los trabajadores informales perciben y valoran su calidad de vida y salud positivamente, por lo cual el trabajo informal se convierte en un factor protector de la salud. Estos resultados cobran sentido al analizar la premisa que este tipo de empleo es su única opción de obtener ingresos y por ello les garantiza estabilidad y con ello bienestar y autonomía en sus contextos (cultural, historia de vida, y social) (Vélez et al., 2015).

Por otro lado, hay que mencionar que no todos los trabajadores informales obtienen bajos ingresos, como es el caso de las manicuristas en Cali, quienes en promedio por cliente obtienen un ingreso entre \$10.000 y \$13.000 (pesos colombianos) y al día atienden un promedio de 3 a 4 clientes y, aunque sus ingresos son variables, pueden llegar a tener ingresos iguales o mayores al salario mínimo legal vigente de Colombia (908.526 pesos colombianos), lo cual considera un 'buen' ingreso, según manifiestan las participantes de dicho estudio (Andrade et al., 2011) o el caso de microempresarios del sector informal en Cali, de los cuales el 54% obtienen ingresos de 0 a 30000 pesos colombianos diarios y el 26% obtiene de 50000 a 100000 diariamente (Fernández, et al., 2018).

Ahora bien, en cuanto al dominio de control y autonomía sobre el trabajo, algunos estudios realizados con diferentes tipos de trabajadores informales en las ciudades de Cali (Andrade et al.,

2011; Vásquez et al., 2015), Cartagena (Castillo et al., 2013) y Bogotá (Sánchez, 2017) muestran que los trabajadores informales perciben esto como una característica positiva del trabajo informal, puesto que, el hecho de no tener jefe ni la obligación de regirse por las normas de una empresa, les permite decidir sobre la duración de la jornada de trabajo y tener autonomía en cuanto a la toma de decisiones referentes a lo laboral. Así, trabajadores informales en varios estudios manifiestan poder organizar su jornada laboral como consideren conveniente de acuerdo a sus necesidades, no sentir presión de un jefe, poder realizar su labor como lo consideren apropiado, libertad para tomarse días libres y decidir cuándo tomar vacaciones. Estas razones hacen que algunos trabajadores escojan la formalidad como se evidencia en un estudio cuantitativo descriptivo realizado con vendedores informales de las ciudades de Riohacha y Maicao (Romero, et al., 2017).

En cuanto a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos que la labor ofrece a los trabajadores informales, se evidencia en estudios con esta población en las ciudades de Cali, Bogotá, Riohacha y Maicao, y con microempresarios del sector informal en la ciudad de Cali, que los trabajadores informales tienen un bajo nivel educativo y que esta situación influye en la elección y mantenimiento de esta labor, dado que por lo general no se requieren conocimiento o habilidades específicas o de personal capacitado para llevarlas a cabo; por dicha razón, el trabajo tampoco ha ofrecido oportunidades significativas para su desarrollo personal o para formarse laboralmente (Castillo et al., 2013; Fernández et al., 2018; Piedrahita et al., 2019; Romero et al., 2017; Sánchez, 2017). También se evidencia en estos estudios que, en el caso de técnicos, tecnólogos y profesionales, ante la falta de oportunidades de empleo, se dedican al trabajo informal de modo que no ponen en práctica los conocimientos habilidades adquiridos durante su formación ni tienen oportunidad de aprender más sobre su profesión.

Esta precariedad de oportunidades de formación y desarrollo también se ve reflejada en la falta de adquisición de conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo. Frente a esto, un estudio cuantitativo descriptivo realizado con 151 vendedores ambulantes en Zipaquirá muestra que la mayor parte de trabajadores informales encuestados (71%) no pueden acceder a cursos de prevención de riesgos laborales, y en cuanto a la actuación de estos frente a emergencias, el 67% no recuerda haber recibido capacitación sobre dicho tema (Rincón, 2019).

No obstante, en algunos casos el trabajo si impulsa a la formación y desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores informales, como es el caso de las manicuristas de

alta empleabilidad en la ciudad de Cali, puesto que estas se actualizan constantemente en técnicas y conocimientos relacionados con la labor, ya que esto les ha permitido mejorar su servicio y aumentar sus clientes e ingresos. Ha de señalarse que el trabajo de estas manicuristas crea la necesidad de aprender y actualizarse en técnicas de su especialidad y da la oportunidad de practicar, pero les exige buscar la forma de capacitarse de manera autónoma (Andrade et al., 2011).

A continuación, se mencionan algunas investigaciones que describen las condiciones extralaborales del sector informal en Colombia. En cuanto, al factor relacionado con el tiempo fuera del trabajo, se evidenció en estudios realizados en Antioquia y Barranquilla con trabajadores informales de una plaza de mercado, y un centro histórico respectivamente, que estas personas dedican poco o escaso tiempo a la recreación personal y/o familiar, e invierten poco espacio para el desarrollo de otras esfera personales, debido a que presentan extensas jornadas laborales -que superan las 8 horas diarias- (Morales, 2014; Vázquez y Garzón, 2019).

Conviene subrayar que el estudio realizado en el departamento de Antioquia muestra que el 62,4% de los vendedores informales no realizan actividades deportivas, el 52,6 % tienen como única actividad recreativa ‘ver televisión’ y el 25,8% no realizan ninguna actividad de ocio o recreación (Vázquez y Garzón, 2019). Así mismo, en la investigación realizada en Barranquilla (mencionada en el párrafo anterior) por Morales (2014) se encontraron resultados similares, reportando que el 86 % de la población no ha asistido a ningún tipo de actividad recreativa en el último semestre y aunque se ubican cerca de parques culturales, los participantes manifiestan no conocerlos y no asistir a ellos.

Ahora bien, en cuanto a la dimensión que caracteriza la interacción con el núcleo familiar del trabajador, estudios exploratorios y transversales realizados con “vendedores” y “venteros” del centro de Medellín, muestran que el 10% de los trabajadores informales estudiados presentan disfunción familiar leve y aproximadamente el 25% están en alto riesgo, puesto que hay una percepción de disfunción familiar severa (Garzón et al., 2014; Garzón, et al., 2016; ).Lo anterior significa que a los vendedores informales no les satisface la ayuda que reciben de su familia, además consideran que: primero, no se les permite participar en la toma de decisiones familiares, segundo, no hay aceptación o apoyo por parte de la familia para emprender sus deseos y nuevas actividades, y finalmente, no se sienten a gusto con la forma en que sus familias les expresan afecto y responden a sus emociones (Garzón, et al., 2016).

Por otro lado, frente al factor asociado a la comunicación y relaciones interpersonales un estudio realizado en el departamento de Antioquia con vendedores informales de una plaza de mercado muestra que el 81,4% de estas personas identifican a sus compañeros de trabajo como un apoyo en momentos de dificultad laboral o familiar. Además, para el 90,2% su trabajo se ha convertido en un soporte emocional al momento de afrontar situaciones problemáticas a nivel social y familiar. Así, el trabajo para estas personas actúa como factor protector en salud mental y también para el afrontamiento de situaciones difíciles (Vásquez y Garzón, 2019).

En relación con la dimensión de la situación económica del grupo familiar, estudios cuantitativos realizados en Medellín (Garzón et al., 2014), Popayán (Palacios y Sierra, 2014) y Bogotá (Sánchez, 2017) con vendedores ambulantes, reportan que aproximadamente el 85% de ellos pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos (uno y dos), de ahí que haya una vulnerabilidad socioeconómica tanto para ellos como para sus familias. Esta vulnerabilidad se agrava cuando estos vendedores no tienen una vivienda propia, cuando la cantidad de personas que integran su hogar es numerosa (60% de los hogares de los trabajadores ambulantes, tiene más de cuatro integrantes) y cuando carecen de acceso al sistema de seguridad social (Sánchez, 2017).

Es necesario resaltar que los ingresos familiares de los vendedores informales son bajos y, en varias ocasiones, este aspecto se convierte en un limitante para el desarrollo educativo de las nuevas generaciones. De modo que, para incrementar los ingresos, algunos trabajadores informales vinculan a sus hijos en esta labor, lo cual en muchas ocasiones dificulta el retorno al proceso educativo por el valor que pueden otorgarle a las ganancias económicas (Puerto et al., 2016). Sin embargo, otro estudio realizado en el microcentro de Florencia en Caquetá con vendedores informales concluye que, a pesar de la situación económica del grupo familiar, los padres optan por enviar a sus hijos a estudiar, en colegios y escuelas públicas gratuitas financiadas por el gobierno y no tienen interés en enseñar la labor del comercio informal a sus hijos (Otálora et al., 2017).

Por lo que se refiere a las características de la vivienda y de su entorno, estudios realizados en Medellín y en Bogotá con vendedores del sector informal, han reportado que la mayoría de sus viviendas, se encuentran ubicadas en las periferias de las ciudades en unas condiciones deficientes (Garzón et al., 2014; Puerto et al., 2016). Aproximadamente el 55% de la población dice no tener una vivienda propia por lo que deben pagar mensualmente una cuota al propietario de la casa,

(Puerto et al., 2016; Otálora et al., 2017; Viveros et al., 2013). Sin embargo, un estudio realizado en el microcentro de Florencia Caquetá con vendedores informales reportó que el 66% de las personas entrevistadas dijo tener vivienda propia, puesto que, según relatos de los mismos vendedores informales, sus casas, las han obtenido gracias a auxilios generados por el estado y también por la invasión de predios privados (Otálora et al., 2017).

Sobre las condiciones de la vivienda, los mismos estudios muestran que todos los vendedores informales que han participado en las investigaciones en diferentes ciudades (Bogotá, Florencia y Medellín) tienen viviendas ubicadas en estratos 1 y 2, siendo mayor el número de trabajadores en estrato 1 en la mayoría de los estudios (Garzón et al., 2014; Piedrahita et al., 2019; Puerto et al., 2016). Así mismo, se clasifican la mayoría de estas viviendas como lugares en condiciones regulares (Garzón et al., 2014) en obra negra o construidas en materiales diferentes al ladrillo, pero, casi todas las viviendas cuentan con acceso a los servicios públicos (Puerto et al., 2016).

Por otra parte, cabe señalar que no se han encontrado estudios que describan los impactos que genera la vida del entorno extralaboral sobre el trabajo. Sin embargo, existen factores personales como el nivel de escolaridad (niveles bajos de estudio), la edad (más de 30 años) el sexo (ser mujer) que hacen que las personas, no puedan encontrar un trabajo formal y por el contrario dediquen su vida al trabajo informal, afectando su bienestar, por las características del mismo (Puerto et al., 2016; Sánchez, 2017). Así mismo, condiciones de la misma población como las características de la vivienda y el entorno, los estratos socioeconómicos, y ser cabeza de hogar, hace que las personas no tengan otra opción que dedicarse al trabajo informal para poder satisfacer sus necesidades básicas (Sánchez, 2017).

Finalmente, en relación con la dimensión desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda, únicamente se encontró un estudio realizado en Cúcuta con trabajadores informales de una plaza de mercado, el cual muestra que los medios de transporte más utilizados para desplazarse son: transporte público (37,9%), carro particular (21,2%) y moto (18,6%) (Cacua et al., 2017).

Considerando la presente revisión de antecedentes empíricos en trabajadores informales en Colombia, se puede concluir que la mayoría de las investigaciones realizan una descripción frente a condiciones físico-ambientales de su lugar de trabajo, visibilizan la cantidad de horas y días que laboran, resaltan la posibilidad que brinda el trabajo informal de tener un control y autonomía casi

total sobre su jornada laboral y la manera en que desarrollan sus actividades. En cuanto a las condiciones extralaborales se encontró que en general los estudios describen características sociodemográficas de la población informal, como la situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda como el estrato socioeconómico y ubicación de la misma.

Sin embargo, se evidencia poca información acerca de las demandas emocionales, demandas cuantitativas durante su jornada laboral, las oportunidades de desarrollo, comunicación y relaciones interpersonales, las relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo, el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y viceversa. Esta falta de información sobre los factores de riesgo psicosociales corresponde a la población informal en general y el vacío de datos es aún mayor en lo que respecta a la población que se dedica a la venta informal específicamente. También, se encontraron pocos estudios realizados a nivel local, de modo que se tiene escaso conocimiento sobre los riesgos psicosociales a los que se exponen los vendedores informales de la ciudad de Cali.

De igual manera, la mayoría de estudios revisados utilizan un diseño cuantitativo y un alcance descriptivo, en los cuales se recolecta la información por medio de adaptaciones de instrumentos (nacionales e internacionales) como: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (Castillo, et al., 2013), SF-36 (Garzón et al., 2014; Garzón et al., 2016), APGAR Familiar (Garzón et al., 2016), el formulario de calidad de vida WHOQOL-BREF (Vélez et al., 2015). Otros utilizan la Encuesta Estandarizada a Nivel Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo del Sector del Comercio Informal del Ministerio de la Protección Social (Muñoz y Choís, 2014; Peña et al., 2017; Viveros y Salazar, 2013; Viveros et al., 2013). Por su parte, otros utilizan encuestas de elaboración propia (Cacua et al., 2017; Fajardo, et al., 2018; Morales, 2014; Rincón, 2019).

Por tal razón la presente investigación busca aportar en la construcción de conocimiento cerrando la brecha en la investigación de riesgos psicosociales en población informal, debido a que es importante conocer las diferentes condiciones psicosociales de los trabajadores, tanto en materia de factores de riesgo, como de factores protectores, pues estos influyen en la salud, la seguridad, y la calidad de vida en el trabajo (Castillo et al., 2013). Por esta razón se incluye en el artículo 9 de la Ley 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013) la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, la cual señala que la promoción de la salud

mental en el ámbito laboral es una responsabilidad compartida entre el Ministerio del trabajo, el empleador, y las ARL. Sin embargo, como ya se ha mencionado, los vendedores informales generalmente carecen de un empleador y, en su mayoría, no están afiliados a este mecanismo de protección social. Esta situación refuerza aún más las razones para detectar los factores de riesgos psicosociales que afectan a la población de vendedores informales puesto que se evidencia que, a nivel nacional, no cuentan ni con reconocimiento, ni con garantías legales claras en materia de salud mental desde el ámbito laboral.

Además, considerando que las cifras de trabajadores informales a nivel nacional son tan elevadas, las afectaciones mencionadas generan un gran impacto para los indicadores de calidad de vida, bienestar y desarrollo del país; tanto así, que el fomento del bienestar y protección de la salud de estos trabajadores informales, al igual que la de los formales, se ha convertido en un reto de la salud pública en Colombia, asumido desde el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual aborda dicha situación en el Plan Decenal de Salud Pública 2011-2021 (MINSALUD, 2013).

Los resultados del presente estudio aportarían al cumplimiento de los objetivos del mencionado plan, dado que, tres de sus componentes están relacionados con la salud en el trabajo. Particularmente, en el caso de los trabajadores informales establece que se deben realizar “programas, campañas y acciones de educación, prevención y de protección de accidentes laborales” (MINSALUD, 2013, p. 83) y fomentar estilos de vida y trabajo saludable. También, prevenir y mitigar los riesgos laborales mediante una vigilancia epidemiológica sobre los riesgos y sus consecuencias en la salud de los trabajadores, con el fin de plantear intervenciones según los riesgos prioritarios de cada actividad económica, teniendo en cuenta que en el sector comercio los riesgos prioritarios son los ergonómicos, de seguridad y psicosocial (MINSALUD, 2013).

La presente investigación contribuye al desarrollo de estas directrices pues de sus resultados se puede partir para plantear estrategias y acciones de prevención y mitigación de riesgos laborales psicosociales que estén ajustadas a la realidad de esta población y se relacionen con las condiciones del trabajo, los factores extralaborales y las características individuales. Así mismo, puede contribuir al desarrollo de proyectos que fomenten estilos de vida y trabajo saludables como “estrategias globales de promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales” de acuerdo al Plan de Acción sobre Salud Mental 2013-2020 propuesto por la OMS (2013, p. 18).

Los aportes de este estudio, junto con las estrategias, proyectos, programas, intervenciones, entre otros, que pueden surgir a partir de sus resultados, también contribuyen al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. En primer lugar, al cumplimiento del objetivo 8 que se orienta a la búsqueda de trabajo decente y desarrollo económico a nivel mundial. Entre sus metas tiene “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores incluidos (...) las personas con empleos precarios” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015, p. 22), reconociendo así la necesidad de promover la seguridad y salud en el trabajo para lograr trabajos decentes. En segundo lugar, aporta al cumplimiento del objetivo 3, planteado para garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades, este tiene entre sus metas “reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial” (ONU, 2015, p. 19). Así como, “reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar” (ONU, 2015, p. 18).

Adicionalmente, con este estudio se busca visibilizar una población cuyas problemáticas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo han sido poco abordadas. De esta forma se pueden tomar medidas que busquen dar cumplimiento a lo propuesto en la Política de Trabajo Decente de la OIT. Dicha política promueve la existencia de suficientes empleos formales y con una remuneración adecuada que garantice una calidad de vida, y que cuenten con seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres, las cuales cuidan la dignidad humana y mejoran el bienestar económico del trabajador y su familia (Ghai, 2003; OIT, 1999).

Así mismo, con los resultados del presente trabajo se realiza un aporte académico que pretende llamar la atención sobre este fenómeno que requiere más investigación. Así, a futuro se pueden impactar las políticas nacionales para que se incluya a la población de vendedores informales y se garanticen sus derechos, pues, actualmente no se los reconoce ni se los protege desde varias perspectivas. Por ejemplo, el Código Sustantivo Del Trabajo de Colombia, declara que su objetivo es “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” y describe el término “trabajo” como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad,

siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo" (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art 5). De este modo, excluye otras formas de trabajo y a las personas que no cuenten con un trabajo por contratación.

El Código Sustantivo del Trabajo (1951) fue creado con la intención de garantizar el derecho fundamental a un trabajo digno específicamente en esta forma de empleo por contratación. Por lo tanto, no es una norma que aplique al caso de quienes son informales debido a su especificidad. Sin embargo, este hecho evidencia que los órganos legislativos del país tienden a tener una visión de trabajo como empleo, y de esta forma se inclinan a tomar medidas que protejan el empleo y a los empleados, dejando de lado a trabajadores informales (como trabajadores no asalariados que trabajan en negocios familiares, amas de casa, trabajadores asalariados sin contrato de trabajo, trabajadores independientes informales, entre otros) e incluso formales no empleados como los trabajadores independientes.

De igual manera es prueba de lo anterior, lo que se establece en la Resolución 2646 del 2008 y en la Resolución 2404 del 2019. La primera, menciona que su objetivo se orienta a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales del trabajo, y en el alcance establece que sus disposiciones se extienden tanto a trabajadores dependientes e independientes (Ministerio de la Protección Social, 2008). Sin embargo, en la resolución se caracterizan los riesgos psicosociales enfocados principalmente en el contexto organizacional y se establecen obligaciones y responsabilidades dirigidas al empleador. En cuanto a la segunda resolución, se menciona específicamente en el Artículo 3° que la periodicidad de la evaluación de los riesgos depende del nivel de riesgo de las empresas (MINTRABAJO, 2019), ignorando a aquellos que no se encuentran empleados en una empresa. Así, los artículos consagrados en estas resoluciones protegen y amparan principalmente a los empleados formales de cualquier exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial, dejando vacíos en cuanto a responsabilidades y garantías de trabajadores informales e, incluso, independientes formales.

Ahora bien, el Ministerio de la Protección Social de Colombia creó una Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial que está fundamentada en la Resolución 2646 del 2008, como se ve en los casos anteriores, ésta tampoco tiene en cuenta a los vendedores informales. Por tanto, la Batería tampoco se ajusta del todo a las condiciones de estos trabajadores para hacer una medición de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar

expuestos. Esto se puede evidenciar, al revisar la población a quien va dirigida la batería: “trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia” aunque en su objetivo plantea: “identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa”, incluye a toda la población que trabaja (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.17). De ahí la importancia de que esta investigación permita visibilizar a la población y las condiciones psicosociales de su trabajo, puesto que pone en evidencia la necesidad de diseñar o ajustar instrumentos ya existentes, que puedan medir con total validez y confiabilidad los riesgos a los que están expuestos los trabajadores informales, y con ello crear estrategias o intervenciones que puedan mitigar el riesgo y contribuir con la salud y calidad de vida de la población.

Sin embargo, conviene aclarar que la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial es la herramienta de medición de riesgos psicosociales en el trabajo que permite una medición pertinente, puesto que se encuentra validada en Colombia y respaldada por el Ministerio de Salud y la Protección Social. Aunque la Batería no se ha validado en trabajadores informales y está orientada a trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, el objetivo con el que se ha diseñado (la identificación y evaluación de riesgo psicosocial en población laboralmente activa) aplica a los trabajadores informales dado que también son población laboralmente activa. Por esta razón la teoría en la que se enmarca este instrumento, es la que se tendrá en cuenta en el presente estudio.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, con esta investigación, se plantea dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales intralaborales: demandas de trabajo y control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales extralaborales a los que están expuestos los vendedores informales de Cali? y esto se logrará por medio del objetivo general: caracterizar los riesgos psicosociales intralaborales: demandas de trabajo y control sobre el trabajo y los riesgos psicosociales extralaborales a los que están expuestos los vendedores informales de Cali. El cual se alcanzará a través de dos objetivos específicos que son: 1) describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral: demandas de trabajo y control, a los cuales están expuestos los vendedores informales de la ciudad de Cali. 2) Identificar los niveles de riesgo psicosocial extralaboral, a los que están expuestos los vendedores informales de Cali. En este sentido, se tienen las siguientes hipótesis: los vendedores informales de la ciudad de Cali se

encuentran expuestos a factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales. Además, el grado de riesgo psicosocial al que están expuestos los vendedores informales en algunas dimensiones es alto o muy alto.

La presente investigación se enmarca dentro del área de la psicología de la salud y la psicología organizacional y del trabajo. En primer lugar, la psicología de la salud se interesa en aplicar los conocimientos científicos, los principios y técnicas de la psicología para la prevención, evaluación, explicación, diagnóstico y tratamiento de comportamientos relevantes para la salud y enfermedad que pueden presentarse en cualquier contexto (Oblitas, como se citó en Oblitas, 2008). De esta forma participa en los procesos de promoción de la salud, prevención de la enfermedad e intervención terapéutica en comportamientos que puedan afectar la salud del consultante (Palacios y Pérez, 2017).

De modo que la psicología de la salud se enfoca en el estudio e intervención de las conductas relacionadas con la salud y la enfermedad (Palacios y Pérez, 2017). En este sentido, la presente investigación se enmarca dentro de esta área de la psicología, puesto que se busca evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden presentar los vendedores informales de Cali. Así, por ejemplo, con los resultados del estudio se podrán identificar factores relacionados con el trabajo que influyen en el bienestar y la salud física, psicológica, social y familiar de estos trabajadores, afectando la calidad de vida de los mismos y ocasionalmente la de las personas que los rodean. De tal manera que una vez identificados y caracterizados estos posibles riesgos se puedan tomar medidas para la promoción, prevención, evaluación y tratamiento de los riesgos en esta población.

De igual manera, la presente investigación se enmarca en el área de la Psicología Organizacional y del Trabajo que según Mastretta (2006) se enfoca en el estudio de la actitud, el comportamiento, la cognición y los diferentes procesos mentales que ocurren en medio de actividades productivas. En este sentido, al evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los vendedores informales en medio de sus actividades productivas, se están analizando diversos procesos cognitivos y comportamentales en el trabajo.

A continuación, se tratarán los referentes conceptuales de la presente investigación que son: los factores de riesgo psicosocial, el constructo de: empleo, trabajo, sector informal, precariedad laboral, y los diferentes tipos de vendedores informales.

Para empezar, las condiciones de trabajo hacen referencia a todos los aspectos que se interrelacionan cuando se realizan labores de producción de conocimiento, servicios, y/o bienes, las cuales pueden ser extralaborales, individuales e intralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2008). En este sentido, en el trabajo se presentan diferentes factores que pueden ser peligrosos y de riesgo para el individuo. Es así como el peligro hace referencia a la capacidad en sí misma que tiene un objeto, sustancia o situación de producir daño. Por ejemplo, una infraestructura deficiente, tener una escasa iluminación, entre otros. Por su parte, el riesgo es entendido como la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño por la exposición a condiciones peligrosas, y la severidad de las consecuencias de que el riesgo se materialice. Un ejemplo puede ser manipular una sustancia química peligrosa sin la debida protección para ello (Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, et al., 2014). Cabe resaltar que cuando se habla de un factor de riesgo se refiere a una posible condición o causa que puede generar enfermedad daño o lesión en el individuo que está expuesto (Ministerio de la Protección Social, 2008).

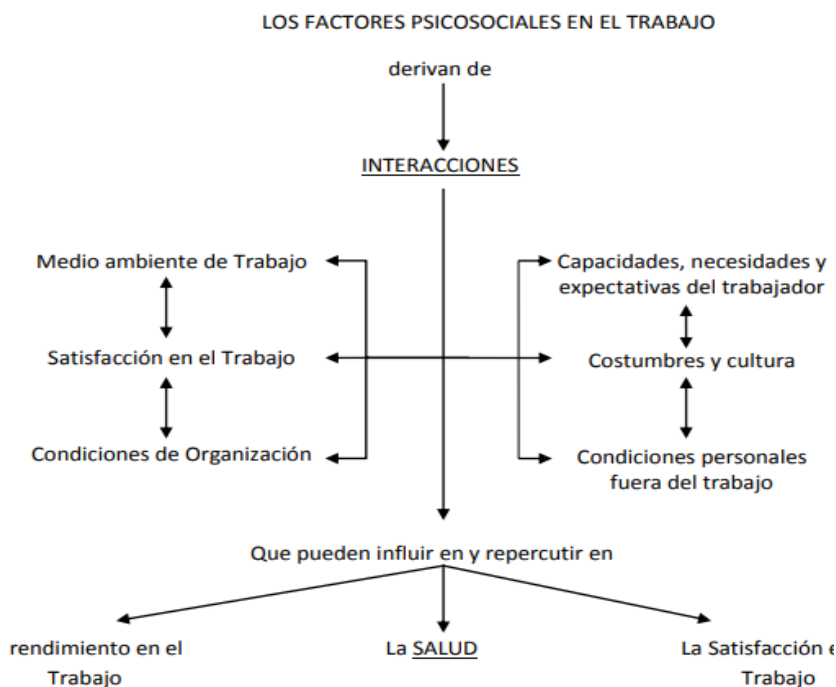
Así, los factores de riesgos en el trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera: Riesgos de seguridad (riesgo eléctrico, de incendio, de caídas, golpes, entre otros); del medio ambiente físico (temperatura, humedad, ruido, iluminación, entre otros); contaminantes (químicos y biológicos); ergonómicos (puestos de trabajo y herramientas que provocan daños por posturas inadecuadas) y psicosociales (interacción de factores organizativos, del contenido de la tarea y del clima laboral) (Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, et al., 2014).

Para comprender mejor estos últimos, se hará una diferenciación entre los siguientes conceptos: factores psicosociales en el trabajo, riesgos psicosociales laborales y factores de riesgo psicosocial.

Los factores psicosociales en el trabajo son entendidos por la OIT (1984), como las interacciones entre el trabajo y el trabajador (ver *Figura 1. Los Factores Psicosociales del Trabajo*, de la OIT, 1986). El primero involucra el medio ambiente del trabajo, las condiciones del trabajo y de la organización y la satisfacción laboral. Mientras que el segundo implica las capacidades, necesidades y cultura del trabajador, así como la situación personal fuera del trabajo. Todos estos factores juntos, por medio de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento

y satisfacción en el trabajo y por tanto se convierten en aspectos importantes para promocionar la salud y prevenir la enfermedad (OMS, 1988).

Figura 1.



*Figura 1. Los Factores Psicosociales del Trabajo.* La figura muestra las relaciones y el impacto que tienen los diferentes factores que rodean al trabajador. (OIT, 1986, p.13).

Por otra parte, el Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2012) define los riesgos psicosociales como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar (de forma importante y grave) la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Estos pueden ser causados por situaciones como: la inadaptación a los puestos, métodos, procesos y condiciones del trabajo; las competencias del trabajador; las relaciones interpersonales en la empresa o cualquier otro factor ambiental del trabajo.

En este sentido, los riesgos psicosociales pueden afectar al individuo en aspectos emocionales, intelectuales y sociales, puesto que hay una interacción entre los factores

organizativos (duración, sitio, horarios y ritmo del trabajo), del contenido de la tarea (altas exigencias, carga de trabajo y tareas monótonas), de aspectos relacionados con el clima laboral (relaciones interpersonales y estilos de mando), acoso y violencia sexual y situaciones de hostigamiento en el trabajo (presión psicológica extrema, continua, sistemática y prolongada en el tiempo que una o varias personas ejercen sobre otra) (Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, et al., 2014).

Por su parte, la OIT (2013a) ha identificado cinco grandes grupos de riesgos psicosociales. El primero son las elevadas exigencias psicológicas del trabajo, que hace referencia al trabajo que se realiza de forma acelerada y/o irregular, acompañado de poca permisividad para que la persona exprese sus opiniones y tome decisiones difíciles. El segundo es la falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, que se entiende como la carencia de autonomía al momento de realizar las tareas del trabajo, cuando este carece de sentido, no permite decidir el momento de realizar un descanso, hacer uso de las habilidades y conocimientos, ni ajustar los horarios laborales a las necesidades familiares (OIT, 2013a).

El tercero se conoce como falta de apoyo social y la calidad de liderazgo, esto se presenta cuando el trabajador realiza sus actividades de forma aislada sin apoyo de compañeros ni de superiores y/o cuando no hay una clara definición de la tarea (OIT, 2013a). El cuarto es nombrado como escasa compensación del trabajo: se evidencia cuando hay una remuneración baja por el trabajo que se está realizando, acompañado de un trato injusto, irrespetuoso e incluso violento y falta de reconocimiento por el trabajo realizado (OIT, 2013a). Al último se le denomina doble jornada o doble presencia: en donde el trabajador debe asumir simultáneamente las labores domésticas y familiares con el trabajo remunerado puesto que este último le impide tener una compatibilidad entre los dos (OIT, 2013a).

Ahora bien, en cuanto a la definición de factores de riesgo psicosocial, la OIT (2013a) sostiene que son las diferentes características de las condiciones del trabajo que pueden generar alteración en la salud de los trabajadores debido a mecanismos fisiológicos y psicológicos a los que se les denomina estrés. Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST, s.f.a) define los factores de riesgo psicosociales como aquellas condiciones del trabajo que pueden afectar la salud física, psíquica, o social del trabajador, así como el desarrollo del mismo.

A nivel nacional y de acuerdo con la Resolución 2646 del 2008 en el artículo 3° los factores de riesgo psicosocial son entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación, muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2). Estos pueden originarse de los múltiples componentes del trabajo, como, por ejemplo: extensas jornadas de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, falta de control sobre el mismo, intensidad del ritmo de trabajo, mala comunicación organizacional, ambigüedad o sobrecarga del rol, entre otros (Moreno, 2011).

Cabe resaltar que los factores de riesgo psicosocial tienen características particulares que hacen difícil su manejo, evaluación, control y prevención (Moreno, 2011), como, por ejemplo: se extienden en el espacio ya que no se pueden localizar en un tiempo o lugar específico, son difíciles de objetivar, se afectan mutuamente con otros riesgos, están moderados por otros factores porque surgen por la percepción y la experiencia personal (Moreno y Báez, 2010).

El Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2012) dividen los factores de riesgo psicosocial en dos grupos: los objetivos y los subjetivos. Los factores de riesgo psicosocial objetivos son las condiciones o situaciones propias del trabajo, tales como: medio ambiente físico de trabajo, carga mental, autonomía, definición del rol, organización del trabajo, estilos de mando y comunicación, contenido de las tareas, relaciones laborales y condiciones de empleo. Por otro lado, los factores subjetivos tienen que ver con las percepciones individuales que cada trabajador tiene respecto a las situaciones del trabajo, estas pueden variar de acuerdo con factores individuales como: edad, el sexo, la formación, la trayectoria personal y profesional, los estilos de vida, las responsabilidades familiares, entre otros.

Para Colombia, los factores de riesgo psicosocial según el Artículo 8 de la Resolución 2646 (Ministerio de la Protección Social, 2008) están comprendidos por aspectos propios del trabajo o intralaborales, condiciones extralaborales y características individuales (ver Tabla 1, Ministerio de la Protección Social, 2010) las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño del trabajador. Estos se evalúan por medio de dominios y dimensiones que se muestran a continuación:

Tabla 1.

*Distribución de dominios y dimensiones de los factores psicosociales*

	<b>Constructo</b>	<b>Dominio</b>	<b>Dimensión</b>
F a c t o r e s p s i c o s o c i a l e s	<b>Condiciones individuales</b>	Información sociodemográfica	Fecha de nacimiento (edad), sexo, ocupación, estado civil, lugar y estrato de la residencia actual, tipo de vivienda (arriendo, propia o familiar) y número de personas a cargo.
		Información ocupacional	Lugar de trabajo actual, nombre del cargo, antigüedad, tipo de cargo (auxiliar, operativo, profesional o jefatura), departamento o área donde trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo establecidas y modalidad de pago.
	<b>Condiciones intralaborales</b>	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas emocionales Demandas de carga mental Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral Exigencias de responsabilidad del cargo Consistencia del rol
		Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (Subordinados)
		Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza
	<b>Condiciones extralaborales</b>	No Aplica	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Nota. La Tabla 1 muestra las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales junto con sus dominios y dimensiones evaluados por la Batería de Instrumentos para la Evaluación de

Factores de Riesgo Psicosocial. Autoría propia a partir del Ministerio de la Protección Social (2010, pp. 21, 26, 29).

A continuación, se conceptualizan las dimensiones pertenecientes a las condiciones intralaborales que aplican para la presente investigación (demandas del trabajo y control). El constructo de condiciones intralaborales se puede entender como aquellas características propias del trabajo que influyen en la salud y bienestar de la persona (Ministerio de la Protección Social, 2010). Dentro de este se encuentra el dominio de las demandas de trabajo, que hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010). Estas pueden ser de diferente naturaleza y se agrupan en las siguientes dimensiones:

**Demandas cuantitativas:** es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para ejecutarlo. Se convierte en un factor de riesgo cuando la cuantía de trabajo es mayor al tiempo destinado para realizarlo y por tanto, el trabajador debe realizar su trabajo bajo presión (Ministerio de la Protección Social, 2010).

**Demandas de carga mental:** que son las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea; involucrando procesos mentales como: memoria, atención y análisis de información para generar una respuesta. Las demandas se convierten en indicadores de riesgo cuando hay un esfuerzo de procesos mentales, cuando la información es compleja, excesiva, detallada y simultánea (Ministerio de la Protección Social, 2010).

**La dimensión demandas emocionales:** en la cual se ubican todas las situaciones emocionales y afectivas propias de la tarea que interfieren con los sentimientos y emociones del trabajador. Se convierten en fuentes de riesgo cuando el trabajador se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otros en el ejercicio de sus labores; así mismo, cuando el trabajador enfrenta situaciones emocionalmente devastadoras, y cuando este no puede expresar sus emociones y sentimientos durante la ejecución de sus actividades (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por su parte la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico: comprende las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan. Las demandas son de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial. Estas se convierten en fuentes de riesgo

cuando un esfuerzo físico o adaptativo genera molestia, fatiga o preocupación (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Luego se encuentra la dimensión demandas de la jornada de trabajo: la cual incluye las exigencias del tiempo laboral que se le hacen al individuo, tales como: duración y horarios de la jornada, periodos destinados a pausas y descansos. Se convierten en fuentes de riesgo cuando se trabaja en horarios nocturnos, o por períodos prolongados y sin pausa, y cuando se labora en tiempos destinados para descansar (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Finalmente se encuentra la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: que evalúa el impacto que generan las exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajo en la vida extralaboral del individuo. Existe riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Ahora bien, el segundo dominio que se abordará con la población informal, se denomina control, y hace referencia a las posibilidades que el trabajo brinda para que el sujeto tome decisiones sobre la realización de este (Ministerio de la Protección Social, 2010). Para el presente trabajo se tomarán dos dimensiones que son:

Control y autonomía sobre el trabajo: la cual hace referencia al grado en que el individuo puede decidir sobre aspectos relacionados con el orden, la cantidad y el ritmo de las actividades, la forma de hacerlas, las pausas y descansos durante el trabajo. Es una fuente de riesgo cuando es insuficiente o inexistente el poder de decisión sobre el desarrollo de las actividades, los tiempos de trabajo y de descanso (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: se refiere a las posibilidades de capacitación, aplicación y aprendizaje de habilidades y conocimiento que el individuo encuentra en el trabajo. Hay riesgo cuando el trabajador desempeña tareas para las que no está capacitado o cuando el trabajo no le brinda oportunidades de aprendizaje, desarrollo o aplicación de conocimientos y habilidades (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por otro lado, se encuentran las condiciones extralaborales que son todos aquellos factores del entorno social, económico y familiar de la persona (Ministerio de la Protección Social, 2010), en este caso se abordarán todas sus siete dimensiones:

Tiempo fuera del trabajo: se refiere al tiempo que la persona invierte en actividades no laborales, tales como: ocio, descanso, recreación, entre otras; se convierte en factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo que dedica a actividades extralaborales es poco o insuficiente (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La segunda dimensión corresponde a las relaciones familiares: evalúa las características de las interacciones del trabajador con su núcleo familiar; representa un factor de riesgo cuando el apoyo social que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre, o cuando hay una relación conflictiva con ellos (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En tercer lugar, encontramos la dimensión comunicación y relaciones interpersonales: mide las características del trabajador frente a las interacciones y la comunicación que establece con personas cercanas. Es un factor de riesgo cuando la relación con sus conocidos es conflictiva, o la comunicación es limitada, así mismo, cuando el individuo recibe poco o nulo apoyo social de sus allegados (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Así mismo se encuentra la dimensión situación económica del grupo familiar: en la cual se analiza la disponibilidad de recursos económicos para atender las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar; es un factor de riesgo cuando existen deudas difíciles de costear, o cuando los gastos de las necesidades básicas del grupo familiar superan los ingresos familiares (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Las características de la vivienda y su entorno: evalúa las condiciones (ubicación entorno, infraestructura) físicas del lugar de residencia del trabajador; es un riesgo cuando las condiciones del domicilio son precarias, o cuando el entorno impide el descanso y la comodidad (del grupo familiar y del trabajador); o cuando hay dificultad en el acceso a servicios de salud, medios de transporte o vías transitables desde la vivienda (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por su parte la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: se refiere a las consecuencias que el trabajo puede generar sobre el bienestar del trabajador y las exigencias de los roles del mismo. Se convierte en un factor de riesgo, cuando el bienestar, rendimiento y las relaciones del trabajador se ven afectadas por las situaciones personales o familiares (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Para finalizar la dimensión desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda: hace referencia a las condiciones (duración, comodidad y facilidad del transporte) del traslado del individuo desde

su lugar de residencia hasta su trabajo y viceversa. Este factor se convierte en riesgo cuando el tiempo de traslado entre la vivienda y el trabajo es prolongado, o cuando el medio de transporte para llegar al lugar de trabajo es incómodo o difícil (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por otra parte, para entender el concepto de la población objetivo se definirán constructos relacionados al trabajo y a la informalidad; es importante señalar la diferencia que existe entre trabajo y empleo. El primero, es entendido como todas las actividades realizadas con el fin de satisfacer necesidades de una comunidad, por medio de la producción de servicios o bienes en la economía y que pueden ser remuneradas o no (OIT, 2004). Cabe resaltar que otros autores como Peiró (como se citó en Luque et al., 2000), afirman que si bien el trabajo posee la característica de que se puede recibir o no remuneración, en ciertos casos se otorga una compensación que puede ser social, psicológica o material. Mientras que, el empleo se refiere al trabajo que se realiza a cambio de recibir un pago, que puede ser una propina, sueldo, salario o en especie (OIT, 2004).

Considerando esto, el trabajo es un constructo más amplio, es una actividad en la que se invierten recursos propios como el conocimiento, habilidades y energía (Luque et al., 2000) y se puede, o no, recibir remuneración a cambio (por lo que incluye al empleo). Mientras que, en el empleo necesariamente existe una retribución y se pueden establecer diferentes relaciones de dependencia como “dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo” (OIT, 2004, párr. 1). Ahora bien, el empleo asalariado hace referencia a aquellas personas que cuentan con un contrato de trabajo explícito o implícito y que reciben remuneración en salarios, sueldos, comisiones, o pagos en especie (alimentación, formación), mientras que el empleo independiente es aquel en donde la retribución depende de los servicios o bienes producidos (OIT, 2001), siendo este último el caso de la población de estudio.

Es importante señalar que, según Artículo 25 de la Constitución Política de la República de Colombia (1991), el trabajo debe tener unas condiciones dignas y justas. Para el caso de Colombia, esto se busca dando garantía y cumplimiento a lo dictado en la Constitución Política de la República de Colombia y a lo establecido por la OIT en su Política de Trabajo Decente. Esta última menciona que en el trabajo decente todas las actividades productivas deben ser ejercidas en condiciones de equidad, seguridad, libertad, dignidad y que a su vez deben ser justamente remuneradas (Decreto 2362, 2015).

No obstante, aunque existe este marco normativo, la OIT (2011) afirma que tanto en la economía formal e informal (que se definirán más adelante) existe el trabajo precario que se caracteriza por presentar grados y niveles de situaciones de incertidumbre e inseguridad que pueden ser subjetivas, dadas por la percepción o sensación, y objetivas desde el marco legal. Considerando esto, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), define cuatro condiciones de precariedad laboral, que son:

Tener un salario bajo, escasa protección frente al despido, falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo, posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo (OIT, 2011, p.7).

Para el caso colombiano los trabajadores presentan precariedad laboral y/o vulnerabilidad cuando perciben que no gozan de múltiples tipos de seguridad laboral debido a la carencia de un ingreso social que se compone de seis dimensiones. Cabe señalar que el ideal es que cada trabajador cuente con la unión de estos seis factores, no obstante, el nivel de precariedad laboral varía según el número de factores ausentes, (Escuela Nacional Sindical y Friedrich Ebert Stiftung en Colombia [Fescol], 2014) estos elementos son:

Tabla 2.

*Factores de seguridad laboral*

<b>Factor</b>	<b>Elementos que lo componen</b>
Auto-producción	Servicios, bienes y alimentación producida por el mismo individuo
Sueldo monetario	Retribución por la labor productiva
Apoyo familiar o de la comunidad	Valor que dé al apoyo familiar y de la comunidad local
Beneficios de la empresa	Bonificaciones ofrecidas por el empleador a sus empleados
Beneficios del Estado	Subsidios y transferencias estatales, seguridad y asistencia social
Beneficios privados	Inversiones y ahorros privados

Nota. La Tabla 2 muestra los diferentes factores de seguridad laboral y su definición, cuyo incumplimiento permite medir la precariedad laboral. Elaboración propia a partir de Standing, (como se citó en Escuela Nacional Sindical y Fescol, 2014, p.13).

Considerando los elementos expuestos en la Tabla 2, se evidencia que un trabajador informal se encuentra vulnerable porque están estructuralmente excluidos de uno o varios de estos elementos. Tal es el caso del trabajador informal que recibe una remuneración baja, un ingreso social menor que los trabajadores formales y generalmente no tiene una voz colectiva ni individual (carecen de una seguridad de representación) (Escuela Nacional Sindical y Fescol, 2014).

Para finalizar con el tema de trabajo precario en Colombia, Standing (como se citó en Escuela Nacional Sindical y Fescol, 2014) propone seis formas de seguridad laboral, que hacen parte de la construcción de una sociedad de bienestar que son: primero la seguridad en el empleo, la cual garantiza protección contra despidos injustos o arbitrarios y contratación irregular; segundo, la seguridad en el mercado laboral, que asegura las oportunidades para obtener un ingreso; tercero, la seguridad en el puesto de trabajo, que protege las capacidades y posibilidades de mantener en el mercado laboral un determinado nicho; cuarto, la seguridad en el trabajo, que garantiza protección frente a enfermedades y accidentes profesionales; quinto, la seguridad en los ingresos, en la cual se cuidan la remuneración estable y adecuada, mediante legislaciones de salarios mínimos, sistema de seguridad social comprensiva, etc., y por último se encuentra la seguridad en la reproducción de habilidades, la cual asegura oportunidades para alcanzar competencias por medio de la formación.

Ahora bien, es necesario revisar el concepto de formalidad e informalidad. De acuerdo a Rentería y Malvezzi (2018) se dan tres tipos de economías: la formal, la informal y la ilegal. Estas son mixtas y co-existentes ya que se mezclan constantemente y existen en simultáneo. La economía formal es aquella donde se concentran modalidades de trabajo como el empleo “estable” o de forma temporal en servicios independientes, outsourcing o tercerización, trabajo asociado, emprendimiento y aprendices o pasantes (Rentería, 2009). La economía informal es aquella en la que se realizan actividades que se reconocen socialmente como legítimas o no ilegales, pero no se pagan impuestos ni los trabajadores tienen seguridad social; como es el caso de los vendedores informales. Finalmente, la economía ilegal donde las personas también realizan actividades que pueden considerarse trabajo, se desarrolla compromiso, lealtad, contrato psicológico, entre otros, pero, estas actividades son consideradas ilegales, como es el caso del trabajo criminal y el esclavo.

En Colombia, el trabajo formal es aquel en el que se desarrollan actividades que respetan la legislación vigente, procurando que el trabajador y su familia tengan una mejor calidad de vida, un ingreso digno, con equidad y acceso a la protección social, y reduciendo la pobreza (MINTRABAJO, *s.f.* b).

Por otro lado, el constructo de informalidad hace referencia a las actividades que desarrollan las personas y que en su forma no se ajustan a los parámetros y legislaciones formales establecidos por el Estado y la sociedad (Gómez, 2007). Dentro de este concepto se manejan definiciones asociadas al sector informal, la economía informal, y el trabajo informal.

En primer lugar, el sector informal, hace referencia a un conjunto de unidades que generan ingresos y crean empleos por medio de la prestación de servicios o producción de bienes, omitiendo la legislación laboral común (MINSALUD, 2018), por lo cual evitan pago de impuestos (Carretero, Cueva, Vidal., Rigo, y Lobato, 2017). Considerando esto, el sector informal incluye modalidades de trabajo diversas que van desde “el trabajo marginal de supervivencia hasta empresas rentables” (OIT, 2013b, p. 23). Esta definición viene según las características de las unidades de producción, es decir, desde un enfoque empresarial (DANE, 2009).

En segundo lugar, la economía informal es un concepto reciente que se refiere a “todas las actividades económicas de trabajadores o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no recaen en el ámbito formal o estos son insuficientes” (OIT, 2013b, p. 45), por lo que es una categoría que surge de la necesidad de incorporar los diferentes aspectos de la informalidad. En esta se incluyen desde los trabajadores del sector informal hasta los trabajadores del sector formal que no cumplen con las condiciones legales y garantías de los trabajadores formales debidamente vinculados a las empresas (OIT, 2013c). Aquí, se incluyen toda clase y grupo de trabajadores y empresarios que presentan por lo menos alguna de las siguientes características: A) no estar reconocido, ni pertenecer al régimen contributivo o especial de salud como cotizante, B) no estar cotizando a un fondo de pensiones o no estar pensionado, C) no “tener contrato escrito de trabajo (ya sea a término fijo o indefinido) D) No ganar más del 95% del salario mínimo por hora (Baquero *et al*, 2018; OIT, 2002).

Cabe resaltar que la Ley 1429 (2010), en el Artículo 2° diferencia dos tipos de informalidad, los cuales son: Primero, “La informalidad por subsistencia: que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o

núcleo social para poder garantizar su mínimo vital”. Segundo, “La Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad” (párr. 4-5).

Se consideran trabajadores informales aquellas personas que se dedican a realizar actividades de subsistencia, y que tienen ocupaciones como: chatarreros, los limpiabotas, vendedores callejeros (o ambulantes), trabajadores domésticos remunerados, trabajadores explotados por las fábricas, trabajadores independientes de microempresas, entre otros (OIT, 2002). Es así como se puede concluir que frente a los conceptos que rodean a la informalidad (sector informal, economía informal y trabajo informal) se incluyen elementos que no se ajustan al modelo estructural formal vulnerando los aspectos legales y normativos del trabajo. La cual surge como un sector alternativo para ciudadanos excluidos que buscan su propia subsistencia (Gómez, 2007).

Cabe mencionar que, un tipo de trabajadores que se encuentran dentro de la economía informal son los vendedores de productos o servicios en espacios públicos que pueden diferir en múltiples aspectos como: la escala (minorista o mayorista); los servicios que ofrecen, desde productos electrónicos, artículos de lujo en mercados de pulgas, hasta productos agrícolas (frutas, verduras) y elaborados en el hogar o en las calles de la ciudad, (OIT, 2013b; 2013c). Cabe resaltar que cada uno de estos productos o servicios favorecen la economía (León y Caicedo, 2011; OIT, 2013b). De igual manera, estos vendedores ofrecen con frecuencia productos más asequibles, por lo que la mayoría de sus clientes son los ciudadanos de bajos recursos (OIT, 2013b).

También, estos vendedores pueden diferir por los acuerdos económicos por el cual trabajan, que pueden ser: informales (la mayoría de los casos), trabajar de forma semi-dependientes (tal es el caso de vendedores que trabajan por alguna comisión de una empresa), y otros empleados remunerados y dependientes. Así mismo, el tiempo invertido que puede ser completo, parcial, estacionario o transitorio; la cantidad de personas que lo realicen pueden variar desde una sola persona, hasta una franquicia; remuneración puede ser una estrategia de supervivencia o parte de una actividad comercial importante; cualquiera de ellos puede trabajar en un lugar fijo, mientras que otros pueden hacerlo mediante ventas ambulantes móviles (OIT, 2013b; 2013c).

En Colombia, el DANE (2005) define a estos trabajadores como vendedores ambulantes y son aquellos que comercializan frutas, mercancía, hortalizas, refrescos, helados, entre otros. Otra

definición colombiana los categoriza como vendedores informales y los define como aquellas personas que comercializan servicios o bienes voluntariamente en espacios públicos y con el fin de obtener ingresos de subsistencia (Proyecto de Ley del Congreso de la República de Colombia, 2017). Puntualmente, para Cali los vendedores informales son aquellos que adquieren un beneficio económico al realizar actividades productivas en el espacio público (Acuerdo 0424, 2017). Ahora bien, la Corte Constitucional de Colombia (2003) clasifica los vendedores informales en tres que son:

Primero, los vendedores informales ambulantes: los cuales comercializan sus mercancías o bienes recorriendo continuamente diferentes espacios públicos, utilizando su cuerpo o un objeto portátil para transportar el producto. Estos trabajadores solo ocupan en el espacio público su propio espacio personal por lo cual no obstaculizan el tránsito de vehículos o personas; tal es el caso de los vendedores de cigarrillos, dulces y chicles (Acuerdo 0424, 2017). En segundo lugar, se encuentran los vendedores informales estacionarios: los cuales se ubican de forma fija en determinado espacio público con sus bienes, mercancías e implementos que aplican a su labor; ellos obstruyen el uso de este espacio público aún en horas en el que el vendedor se ausenta, como, por ejemplo, este tipo de vendedores utilizan un toldo o caseta. Tercero, los vendedores informales semi-estacionarios: que se dedican a vender sus productos y se ubican en espacios determinados del espacio público de manera transitoria, así, por ejemplo, están los vendedores de hamburguesas y perros, o vendedores que empujan carros de alimentos por las calles (tal es el caso de la fruta o verdura). Por otro lado, en el Acuerdo 0424 de 2017 el Consejo Municipal de Santiago de Cali, propone un cuarto tipo de vendedor informal que son los vendedores vehiculares, los cuales se transportan en vehículos adaptados para la preparación y venta de bebidas y alimentos (2017).

Para la presente investigación se considerarán a los vendedores informales que se dediquen a la comercialización de productos (bien o mercancía) en el espacio público que pertenezcan a algunas de estas cuatro categorías: vendedor informal ambulante, vendedor informal estacionario, vendedor informal semiestacionario y vendedores vehiculares.

## MÉTODO

### **Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo cuantitativa dado que se pretende analizar la realidad de forma objetiva y recoger datos a través de variables y/o conceptos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, este tipo de estudio es secuencial (orden riguroso), probatorio y utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Para lograr lo anterior se apoya de la medición numérica y en el análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

Así mismo, la modalidad del estudio es no experimental pues con esta se pretende caracterizar los factores psicosociales de riesgo presentes en los vendedores informales a través de la aplicación de encuestas, centrándose así en la evaluación del fenómeno en su contexto natural, sin manipulación deliberada de variables (Hernández et al., 2014).

### **Diseño**

El diseño del presente estudio es transversal, dado que la medición y descripción de dichos factores de riesgo psicosocial se realizará en un momento determinado de tiempo y con dichos resultados se permite obtener información relevante para administración y planificación de los servicios de salud (Hernández y Velasco, 2000). Así mismo, con la recolección y análisis de los resultados el alcance de la investigación es descriptivo. Los estudios descriptivos “pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández et al., 2014, p.92), por tanto, el presente estudio es descriptivo debido a que no pretende encontrar relación entre las dimensiones estudiadas, ni la relación de estas con variables externas.

### **Participantes**

La muestra fue de 33 personas. El tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia ya que este es un procedimiento de selección de la muestra el cual se orienta a las

características propias de la investigación, más que hacia un criterio estadístico de generalización, es decir, se seleccionan individuos o casos ‘típicos’ sin que estos sean estadísticamente representativos en una determinada población (Hernández et al., 2014). Además, es por conveniencia porque se abordó a la población según la disponibilidad, facilidad y comodidad de acceso a la misma (Hernández et al., 2014; Salgado, 2018), este método es el adecuado para la presente investigación debido a que por el estado de emergencia sanitaria por COVID-19, el acceso a los participantes es restringido y el muestreo por conveniencia permite escoger a las personas según la proximidad y accesibilidad para los investigadores (Otzen y Manterola, 2017).

Los participantes tuvieron los siguientes criterios de inclusión: se tomaron en cuenta los trabajadores informales que son de nacionalidad colombiana, mayores de 18 años, que son vendedores informales ambulantes, semiestacionarios, y/o estacionarios y vendedores vehiculares desde hace más de 12 meses y que residen en la ciudad de Cali. Adicionalmente, los participantes no debían estar reconocidos ni pertenecer al régimen contributivo o especial de salud como cotizante, estar cotizando a un fondo de pensiones ni estar pensionado, no debían tener contrato escrito de trabajo (ya sea a término fijo o indefinido), todas son características del trabajo informal anteriormente descritas. Por otra parte, se estableció como criterio de exclusión que las personas hayan sido diagnosticadas con algún tipo de trastorno mental y/o con alguna condición cognitiva (como por ejemplo déficit cognitivo) en el último año.

### **Instrumento**

Para la presente investigación se utilizaron las preguntas de algunos dominios y dimensiones de los cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial emitida por Ministerio de la Protección Social (2010), que aplican para la población de interés (vendedores informales).

El instrumento tiene como objetivo “identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.17) y su alcance es identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, para después establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y finalmente determinar el nivel de riesgo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Esta Batería está compuesta por una ficha técnica, cuatro cuestionarios, y tres guías. Sin embargo, para la presente investigación se utilizará únicamente los siguientes instrumentos: la

ficha de datos generales, las preguntas de las dimensiones del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) que son: demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales y de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral que son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, característica de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Estos se encuentran organizados con sus respectivas preguntas en la Tabla 3 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Ahora bien, para validar el instrumento MINSALUD (2010) realizó el siguiente proceso, en un primer momento efectuó una validación de: contenido por jueces expertos, y de constructo por medio de entrevistas cognitivas. En un segundo momento, llevó a cabo una prueba piloto con todos los componentes de la batería.

Posteriormente, MINSALUD (2010) para validar y normalizar el instrumento, tuvo en cuenta a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia de los sectores económicos (servicios, comercio, industria y agropecuario) y de regiones del país (Andina, Bogotá, Caribe, Pacífica, Orinoquía y Amazonía), los cuales accedieron de forma voluntaria a responder los cuestionarios.

Es necesario mencionar que para la validación el universo de personas afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia era de 6'796.459 trabajadores (en octubre de 2009) de esta población MINSALUD (2010) seleccionó aleatoriamente una muestra final de 2360 trabajadores; de ellos 1576 respondieron la Forma A y 784 la Forma B del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; finalmente todos ellos (2360 participantes) diligenciaron el cuestionario de factores psicosociales extralaborales.

Cabe señalar que, para la confiabilidad del instrumento el cuestionario general de la Forma B cuenta con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,944, lo cual evidencia un excelente nivel de consistencia interna (Ministerio de la Protección Social, 2010). Por su parte, para validar el instrumento se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman del puntaje total del cuestionario intralaboral Forma B y el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial que fue de 0,96 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

### Categorías de análisis

Las variables de estudio fueron algunas dimensiones tomadas de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) que se escogieron considerando la pertinencia de los reactivos, buscando el ajuste de ellos a la población elegida, sus condiciones y características de trabajo. Estas se presentan a continuación.

Tabla 3.

#### Operacionalización de las variables de estudio

	Dimensión	Definición	Pregunta	Tipo de Variable	Instrumento
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas cuantitativas	Exigencias sobre la cantidad de trabajo en relación al tiempo con el que se cuenta para realizarlo.	13-14-15	Cualitativa Ordinal	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
	Demandas de carga mental	Demandas de procesamiento cognitivo que se requieren para el desarrollo de la tarea.	16-17-18- 19-20	Cualitativa Ordinal	
	Demandas emocionales	Situaciones emocionales y afectivas de la tarea que pueden influir en los sentimientos y emociones del trabajador.	89-90-91- 92-93-94- 95-96-97	Cualitativa Ordinal	
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones de tipo físico, químico, biológico, de saneamiento, de diseño del puesto, de carga física y seguridad industrial.	1-2-3-4-5- 6-7-8-9- 10-11-12	Cualitativa Ordinal	
	Demandas de la jornada de trabajo	Exigencias del tiempo laboral en lo referente a duración, horario de trabajo, periodos de pausas y descansos.	21-22-23- 24-33-37	Cualitativa Ordinal	
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Impacto de las exigencias de tiempo y esfuerzo en el trabajo sobre la vida extralaboral de la persona.	25-26-27- 28	Cualitativa Ordinal	
	Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión del trabajador sobre orden de las actividades, cantidad, ritmo, pausas, descansos y forma de trabajar.	34-35-36	Cualitativa Ordinal	

CONDICIONES EXTRALABORALES	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Posibilidades que brinda el trabajo de aplicar, aprender y desarrollar habilidades y conocimientos	29-30-31-32	Cualitativa Ordinal	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que la persona dedica a actividades diferentes al trabajo.	14-15-16-17	Cualitativa Ordinal	
	Relaciones familiares	Características de la interacción de la persona con su núcleo familiar.	22-25-27	Cualitativa Ordinal	
	Comunicación y relaciones interpersonales	Características de la comunicación e interacción de con personas cercanas.	18-19-20-21-23	Cualitativa Ordinal	
	Situación económica del grupo familiar	Medios económicos de los que dispone el núcleo familiar de la persona para solventar sus gastos básicos	29-30-31	Cualitativa Ordinal	
	Características de la vivienda y de su entorno	Infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual de la persona	5-6-7-8-9-10-11-12-13	Cualitativa Ordinal	
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Influencia de las exigencias de los compromisos familiares y personales sobre el bienestar y el desempeño laboral de la persona	24-26-28	Cualitativa Ordinal	
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Facilidad, comodidad y duración del transporte de la persona desde su residencia hasta el lugar de trabajo y viceversa	1-2-3-4	Cualitativa Ordinal	

Nota. La tabla 3 muestra las dimensiones de estudio, sus definiciones, los cuestionarios con las que se midieron y los ítems de estos cuestionarios correspondientes a cada dimensión. Elaboración propia a partir de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

### Procedimiento

El proceso de recolección de información, se llevó a cabo en diferentes fases. De esta manera en una fase cero se realizó una prueba piloto con dos vendedores informales que circulan o se han establecido cerca de las residencias de las investigadoras. Lo anterior se realizó con el fin de verificar que la batería fuera entendible y se realizaron los ajustes necesarios tanto al instrumento como a la estrategia de recolección de información. En una primera fase se buscaron

vendedores informales que circulan o se encuentran cerca de la residencia de las investigadoras y en algunas zonas no muy concurridas donde suelen ubicarse los vendedores informales de la ciudad para evitar mayor movilización por la ciudad como medida preventiva frente al contagio del COVID-19. En una segunda fase, se estableció un contacto inicial con los participantes mientras se encontraban realizando sus actividades laborales. Allí se les explicó la investigación que se estaba realizando, el objetivo de la misma y el tiempo que les tomaría, posteriormente se preguntó por su interés en participar de la investigación y se verificó que cada sujeto cumpliera con los criterios de inclusión y no tuviera los criterios de exclusión.

En una tercera fase y manteniendo las medidas de distanciamiento físico, se procedió a leer y explicar el consentimiento informado (Ver Anexo A). Después de que este era entendido y firmado, se les preguntaba a los participantes si deseaban diligenciar el instrumento (Ver Anexo B) por autoaplicación o si preferían que las investigadoras les leyeran los ítems y marcaran las respuestas que indicaran; ningún participante eligió hacerlo por autoaplicación, de modo que contaron con el acompañamiento de las investigadoras quienes diligenciaron el instrumento (heteroaplicación) desde un punto en el que el participante pudiera verlo para que este verificara que sus respuestas no eran modificadas.

Finalmente, en una quinta fase se guardó el formulario en un sobre de manila. Cabe anotar que el consentimiento informado (Anexo A) y los cuestionarios fueron archivados por las investigadoras y se les dejó a los participantes la copia del consentimiento informado (Anexo A) con los datos de contacto de las investigadoras y la docente que supervisa en caso de que el participante requiera más información o desee retirar los datos aportados para la investigación.

### **Análisis de datos**

Cada cuestionario fue calificado con las directrices dadas por la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La batería indica que solo se pueden obtener los resultados por: dominios, totales por cuestionario y total general, si se aplican y diligencian todas las preguntas de todas las dimensiones de cada cuestionario (Ministerio de la Protección Social, 2010). En este sentido, en la presente investigación se calificó el nivel de riesgo psicosocial por dimensión y total del cuestionario de factores de riesgo extralaboral. Así como, el nivel de riesgo psicosocial por cada dimensión intralaboral, puesto que no se utilizaron todas las preguntas y dimensiones de este cuestionario para la recolección de datos.

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26.0 licenciada por la Pontificia Universidad Javeriana Cali, con el cual se realizó el análisis descriptivo. Dicho análisis contiene la obtención de distribución de frecuencias de los niveles de riesgo de los participantes, tales como las frecuencias absolutas y los porcentajes de participantes que presentan determinados niveles de riesgo en cada dimensión, para hacer de esta forma una caracterización de la población.

### **Consideraciones éticas**

La presente investigación tomó como referencia los artículos 2°, 3°, 10°, 15°, 17°, 23°, 29°, 30°, 36°, 45°, 49°, 50°, 51°, 55° y 56° de la Ley 1090 de 2006, por medio de la cual se establecen las normas frente a los aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en Psicología en Colombia. Considerando esta ley, se utiliza el consentimiento informado (Anexo A) en el cual se explicitan los objetivos de la investigación, así como el reconocimiento de la participación voluntaria de las personas, la confidencialidad de la información recibida, y su uso será solo con fines académicos.

Esto quiere decir que los participantes tenían conocimiento sobre en qué consiste el estudio puesto que se les explicó el objetivo, las condiciones de su participación en él y los posibles riesgos derivados de esta (que se describen más abajo), para así respetar su autonomía y garantizar una toma de decisiones verdaderamente libre, consciente y voluntaria al firmar el consentimiento (Anexo A). Además, se le informó que tienen el derecho de retirarse o negarse a asistir si así lo desea en cualquier momento del estudio.

De igual manera, conforme a la Resolución 8430 de 1993 (MINSALUD, 1993) la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, se toman en cuenta específicamente lo establecido en los artículos 1°, 4°, 5°, 6°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 14° y 15°, los cuales garantizan el cuidado de la información, salud, y confidencialidad, respeto por la dignidad, suspensión de la investigación y los riesgos de los participantes.

Esta investigación se clasificó con riesgo mínimo debido a que sólo se llevará a cabo una evaluación por medio de un cuestionario cuyas preguntas son tomadas de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, y no se aplicó ninguna intervención a la población. En este sentido, para evitar el posible riesgo ético derivado de la aplicación adaptada del instrumento, las encuestas se realizaron por los estudiantes de Pregrado en

Psicología y el trabajo de grado fue supervisado por la directora de Tesis Carolina Duarte Alarcón, psicóloga con Maestría en Salud Ocupacional.

Finalmente, la presente investigación adoptó las medidas de cuidado para romper la cadena de transmisión del COVID-19, establecidas por el MINSALUD (2020) entre fueron el distanciamiento físico entre 1 a 2 metros, uso de tapabocas, guantes y el lavado de manos y uso de alcohol.

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación caracterización de riesgos psicosociales en vendedores ambulantes de la ciudad de Cali. Teniendo en cuenta que la investigación cuantitativa con diseño descriptivo, en un primer momento se caracteriza a la población a partir de los datos sociodemográficos y sociolaborales; posteriormente se presentan los resultados obtenidos por cada objetivo propuesto, es decir, la identificación de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales agrupados en niveles de riesgo.

Para la investigación se contó con la participación de 33 vendedores informales con un promedio de edad de 46,7 años (DE=15,8) siendo la edad mínima 21 años y la máxima de 80 años. Además, en la Tabla 4 se evidencia que el 90,9% son vendedores semi-estacionarios (quienes venden sus productos ubicándose en espacios determinados del espacio público de manera transitoria), el 6,1% estacionarios (aquellos que venden sus productos en determinado espacio público de forma fija), el 3% ambulantes (aquellos que comercializan sus mercancías recorriendo continuamente diferentes espacios públicos) y no se contó con la participación de vendedores vehiculares (aquellos que se transportan en vehículos adaptados para la preparación y venta de bebidas y alimentos) debido a que fue difícil establecer contacto con ellos ya que se movilizan constantemente para hacer las ventas.

La Tabla 4 presenta que el 67% (22) fueron mujeres y 33% (11) hombres; el 48,5% (16) eran solteros, y, en cuanto a su nivel académico, se encontró que la mayoría (39,4%; 13 personas) han cursado el bachillerato sin culminar y el 21,2% (7) realizó el bachillerato completo.

Frente al tipo de vivienda en el que residen los participantes, se encontró que más de la mitad viven en arriendo (63,6%). Estas viviendas se encuentran ubicadas entre estratos socioeconómicos uno y cuatro, siendo los estratos uno y dos en los que se encuentra la mayoría (46% estrato uno y 33% estrato dos) cuatro, tal como se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4

*Datos sociodemográficos*

		N	%			N	%
<b>Sexo</b>	Femenino	22	66,7	<b>Tipo de Vendedor</b>	Ambulante	1	3
	Masculino	11	33,3		Estacionario	2	6,1
	<b>Total</b>	33	100		Semi-estacionario	30	90,9
				<b>Total</b>		33	100
		N	%			N	%
<b>Estado civil</b>	Viudo	2	6,1	<b>Nivel de estudio</b>	Ninguno	1	3
	Casado	6	18,2		Primaria completa	4	12,1
	Unión libre	9	27,3		Primaria incompleta	6	18,2
	Soltero	16	48,5		Bachillerato completo	7	21,2
	<b>Total</b>	33	100		Bachillerato incompleto	13	39,4
				Técnico/Tecnológico incompleto	1	3	
				Técnico/Tecnológico completo	1	3	
				<b>Total</b>		33	100
<b>Condiciones de vivienda</b>							
		N	%			N	%
<b>Estrato socioeconómico</b>	1	15	45,5	<b>Tipo de vivienda</b>	Arriendo	21	63,6
	2	11	33,3		Familiar	5	15,2
	3	5	15,2		Propia	7	21,2
	4	2	6,1		<b>Total</b>	33	100
<b>Total</b>	33	100					

Nota. Tabla de elaboración propia que representa los datos generales frente al sexo, tipo de vendedor, estado civil, nivel de estudios, estrato socioeconómico y tipo de vivienda.

Por otro lado, los ingresos mensuales de los participantes oscilan entre 200.000 pesos colombianos como mínimo y 3.000.000 como cantidad máxima aproximada, con un promedio de 388.484 pesos colombianos (DE=568.011 pesos colombianos) (Tabla 5). Cabe señalar que el 45,5% de los participantes (15 personas) no sabían con exactitud sus ingresos mensuales ya que reportaban gastar lo que ganaban diariamente sin llevar una cuenta.

En cuanto al número de personas a cargo por parte de los vendedores informales, se encontró que eran alrededor de cero a nueve personas a cargo, teniendo en promedio entre 2 y 3 personas a cargo (2,5; DE=2) como se evidencia en la Tabla 5. Por otra parte, se muestra que los vendedores informales que participaron del estudio, trabajan en promedio 9,5 horas diariamente

(DE=2,7) y en cuanto a su antigüedad en la labor tienen en promedio 16 años (DE=12,8) siendo 1 año la cantidad de tiempo mínima y 56 años la máxima.

Tabla 5

*Datos sociolaborales*

	Desviación			
	Media (M)	estándar (DE)	Valor mínimo	valor máximo
Ingresos mensuales	388484	568011	200000	3000000
Horas de trabajo al día	9,5	2,7	4	14
Antigüedad en la labor (en años)	16	12,8	1	56

Nota. Tabla de elaboración propia que presenta los resultados generales de edad, ingresos mensuales, número de personas a cargo, horas de trabajo al día y antigüedad en la labor de vendedores informales que participaron en la investigación.

**Resultados factores de riesgos psicosociales intralaborales**

Para dar respuesta al primer objetivo específico se describirán los resultados frente al nivel de riesgo psicosocial intralaboral en los dominios: Demandas del trabajo y Control. En el primer dominio se evaluaron las dimensiones: Demandas cuantitativas, Demandas emocionales, Demandas de carga mental, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo e Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, las cuales se representan en la siguiente tabla:

Tabla 6

*Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral: Demandas de trabajo*

Dimensiones	Porcentaje					Total
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Demandas cuantitativas	15,2%	15,2%	12,1%	15,2%	42,4%	100%
Demandas emocionales	6,1%	12,1%	21,2%	18,2%	42,4%	100%
Demandas de carga mental	24,2%	21,2%	3%	15,2%	36,3%	100%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	15,2%	30,3%	18,2%	9,1%	27,3%	100%
Demandas de la jornada de trabajo	57,6%	9,1%	15,2%	3%	15,2%	100%
Influencia del ambiente laboral	12,1%	30,3%	3%	18,2%	36,40%	100%

---

Nota. Tabla de elaboración propia.

Como se presenta en la tabla 6, para la dimensión demandas cuantitativas se puede observar que el 57,6% de las personas encuestadas se encuentran en un nivel de riesgo muy alto y alto. Sin embargo, se evidencia que el 30,4% están en riesgo bajo y sin riesgo. Por otro lado, en la dimensión demandas emocionales se puede apreciar que el 60,6% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto y el 21,2% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo medio. Cabe señalar que para las dos dimensiones (demandas cuantitativas y demandas emocionales) el 42,4% de participantes presenta un nivel de riesgo muy alto. Así, estas dos dimensiones son las que aportan mayor porcentaje (%) de riesgo muy alto al dominio de las demandas de trabajo.

En la dimensión demandas de carga mental el 51,5% de los participantes presentaron riesgo alto y muy alto, mientras que el 45,4 % presentó riesgo bajo y sin riesgo; cabe señalar que entre los cinco niveles el que mayor puntuó fue el riesgo muy alto con 36,3%. Por otra parte, para la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, se pudo observar que el 36,4 % de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto, el 45,5% se encuentran sin riesgo y riesgo bajo.

Para la dimensión demandas de la jornada de trabajo el 66,7% de los participantes están en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, siendo sin riesgo el nivel que presenta el 57,6% de los evaluados.

En cuanto a la dimensión influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, se puede observar que 54,6% de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto. Llama el 42,4 %, se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo.

Para finalizar los resultados de este dominio, se puede apreciar que en el total de nivel de riesgo del dominio demandas de trabajo, el 63,7% de los participantes encuestados se encuentran en riesgo alto y muy alto, Aunque, se evidencia también que aproximadamente el 30,3% de los vendedores informales presentan riesgo bajo y sin riesgo.

Tabla 7

*Resultados riesgos psicosociales intralaborales del dominio Control*

Dimensiones	Porcentaje					Total
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Control y autonomía sobre el trabajo	69,7%	6,1%	3,0%	9,1%	12,1%	100%
Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	45,5%	24,2%	6,1%	15,2%	9,1%	100%

Nota: Tabla de elaboración propia.

Según los resultados obtenidos, en la dimensión control y autonomía sobre el trabajo se evidencia que el 75,8% de los participantes se encuentran en nivel de riesgo bajo y sin riesgo. Mientras que el 21,1% de los vendedores informales encuestados presentan riesgo alto y muy alto.

Por otra parte, para la dimensión oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se puede observar que el 69,7% se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo. Mientras que el 24,3% de las personas entrevistadas se encuentran en un nivel de riesgo muy alto y alto.

Cabe mencionar que para el dominio control no se tuvo en cuenta todas las dimensiones porque algunas de ellas no aplican a la dinámica laboral de los vendedores informales ya que estaban relacionadas con la pertenencia del trabajador a una organización o con el hecho de tener jefe. De esta manera al evaluar todas las dimensiones no se puede sacar el nivel total del dominio.

### **Resultados factores de riesgos psicosociales extralaborales**

Para dar respuesta al segundo objetivo específico se describirán los resultados frente al nivel de riesgo psicosocial extralaboral en las dimensiones que se encuentra en la Tabla 8: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Tabla 8

*Resultados riesgos psicosociales extralaborales*

Dimensiones	Porcentaje					Total
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Tiempo fuera del trabajo	30,3%	18,2%	12,1%	6,1%	33,3%	100%
Relaciones familiares	66,7%	9,1%	9,1%	6,1%	9,1%	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	48,5%	15,2%	6,1%	9,1%	21,2%	100%
Situación económica del grupo familiar	18,2%	6,1%	12,1%	12,1%	51,5%	100%
Características de la vivienda y de su entorno	18,2%	3%	15,2%	36,4%	27,3%	100%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	36,4%	18,2%	15,2%	6,1%	24,2%	100%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	18,2%	24,2%	18,2%	18,2%	21,2%	100%
<b>Total riesgo extralaboral</b>	<b>18,2%</b>	<b>18,2%</b>	<b>21,2%</b>	<b>6,1%</b>	<b>36,4%</b>	<b>100%</b>

Nota. Tabla de elaboración propia.

En cuanto a la dimensión tiempo fuera del trabajo se evidencia que de los participantes 48,5% se encuentran en un nivel sin riesgo y riesgo bajo, mientras que en riesgo alto y muy alto se encuentra el 39,4%.

En las dimensiones, relaciones familiares y comunicación y relaciones interpersonales se observa que el 75,8% y 63,7% respectivamente, están en riesgo bajo y sin riesgo. Cabe resaltar que en el dominio de relaciones familiares el 15,2% de los vendedores informales se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto, mientras que para el dominio de comunicación y relaciones interpersonales el 30,3% de los participantes presentan los mismos niveles de riesgo.

Para la dimensión situación económica del grupo familiar más de la mitad de los participantes, el 63,6%, están en riesgo alto y muy alto, siendo riesgo muy alto el que se presenta 50,5% de los participantes. Mientras que el 12,1% están en riesgo medio, y el 24,3% de los participantes presentan riesgo bajo y sin riesgo. En las características de la vivienda y de su entorno se encontraron resultados similares, debido a que el 63,7% de los vendedores se encuentran en riesgo alto y muy alto, el 15,2% presentan riesgo medio y el 21,2% de los participantes se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo, siendo este último nivel el menos representativo.

En contraste se evidenció que para para la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo más de la mitad de los participantes, el 54,6%, se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, siendo este el más significativo, mientras que el 30,3% se encuentran en riesgo alto y muy alto, y el riesgo medio con 15,2%.

En la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se encontró que los participantes se dividieron en dos grupos de acuerdo con el nivel de riesgo. Por un lado, el 42,4% de los vendedores informales encuestados se clasifican en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo. Por otro lado, el 39,4% se encuentra en un nivel de riesgo alto y muy alto.

Ahora bien, los resultados generales para los factores psicosociales extralaborales evidencian que el 42,5% de los participantes tiene un nivel de riesgo alto y muy alto, siendo el riesgo muy alto el que presenta mayor porcentaje (36,4%). Mientras que el 21,2% se encuentran en un nivel medio, y un 36,4% de los participantes presentan riesgo bajo y sin riesgo.

## DISCUSIÓN

De acuerdo con los objetivos planteados en la presente investigación y los resultados obtenidos de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los vendedores informales de la ciudad Cali, se presenta la siguiente discusión, en la cual se abordarán cada una de las 15 dimensiones evaluadas conforme a la teoría, antecedentes empíricos e hipótesis planteadas, las conclusiones, recomendaciones, limitaciones y aportes de la investigación.

Es importante mencionar que, aunque este estudio es cuantitativo, durante la recolección de datos los participantes encuestados hicieron comentarios que complementaban sus respuestas o sobre aspectos de su trabajo que no fueron indagados en las preguntas del instrumento. Algunos de los temas conversados fueron: afluencia de clientes y relaciones con el cliente, dinámicas con las autoridades por el COVID-19, dinámicas familiares y relaciones sociales entre vendedores y con amigos, medios y cantidad de transporte, gastos, horarios de trabajo, cantidad de trabajo, entre otros. Teniendo en cuenta la heteroaplicación del instrumento, cabe subrayar que estos comentarios no fueron documentados (por ser una variable inesperada: conversación espontánea de la población), pero se considera relevante mencionar en la discusión algunos de ellos que llamaron la atención, para efectos del análisis de los resultados, la identificación de limitaciones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones.

Los resultados sociodemográficos y sociolaborales concuerdan con los datos encontrados en el Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento, en donde la falta de dinero durante la vejez conlleva al trabajo durante esta fase del desarrollo. Es así como en la presente investigación se halló que el 45,5% de los participantes que tienen entre 51 a 80 años por su avanzada edad difícilmente logran cumplir con las condiciones físicas que requieren muchos trabajos operativos o recualificarse para reingresar a la vida laboral, por lo que deben recurrir al emprendimiento forzoso, en muchos casos desde el sector informal, (muchas veces en condiciones

precarias) para sustentar sus gastos personales y familiares (Antunes, 2005; Rodríguez, 2008; Ministerio de Salud y Protección Social y COLCIENCIAS, 2015).

Además, considerando sus comentarios sobre su estado en cotización al sistema pensional, para muchos de ellos les es difícil jubilarse o ya no lograron hacerlo. Es así que al analizar el tiempo en esta labor se encontró que: el 18,1% tiene entre 1 a 5 años de antigüedad, el 33,4% de 6 a 10 años, 12,1% entre 11 a 15 años y entre 16 a 56 años un 36,4% en donde estos trabajadores no han cotizado al sistema pensional, o no llegan a las 1300 semanas cotizadas para acceder a la pensión según el artículo 36° de la Ley 100 de 1993 y artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Para el primer objetivo específico relacionado con la caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales, se encontró en la dimensión demandas cuantitativas que más de la mitad de los vendedores informales encuestados estaban en un nivel de riesgo psicosocial alto y muy alto, hipotetizando que esto puede estar relacionado con el alto volumen de clientes que atienden dentro de su jornada laboral, ya que puede ser fatigante (Jiménez et al, 2015); de igual manera, la presión que puede generar el tener un gran número de personas que desean respuesta rápida a sus necesidades, se convierte en un riesgo pues los trabajadores no pueden decidir el ritmo de trabajo y requieren agilizar la preparación, empaclado y venta de sus productos.

Cabe resaltar, que un elemento que puede generar mayor estrés es el tipo de producto ofertado, dado que la mayoría de los trabajadores evaluados, preparaban el producto antes de ser vendido (jugos naturales, arepas, desayunos), esto les exige acelerar el ritmo de trabajo de manera que el proceso de preparación sea más rápido y así poder dar por terminada con prontitud la atención al cliente.

Por otra parte, el nivel de riesgo alto y muy alto encontrado en la dimensión demandas emocionales es similar al nivel de riesgo de la anterior dimensión (demandas cuantitativas) ya que probablemente manejar una gran cantidad de clientes día a día puede representar para los vendedores una situación estresante por el esfuerzo que demanda y/o los malos tratos por parte de los mismos (Jiménez et al, 2015), así como por parte de los transeúntes dado que atienden a personas que se encuentran en diferentes estados emocionales como tristeza o enojo, o que por alguna razón puede brindarles un trato irrespetuoso e incluso violento. De igual manera, puede que los vendedores informales en el espacio público estén expuestos continuamente a la estigmatización por parte de la sociedad ya que se ha evidenciado que muchos afirman que son

“competencia desleal, delincuentes y, hasta un obstáculo para el desarrollo del comercio oficial” (Ministerio del Interior de Colombia [MININTERIOR] y MINTRABAJO, 2020 p. 12).

Cabe señalar que, esta dimensión puede presentar niveles de riesgo alto, debido a que muchos vendedores informales al ocupar espacio público para realizar sus ventas, “enfrentan problemas con las autoridades locales, y a veces, deben hasta recurrir al soborno para seguir comercializando sus servicios y productos, y así, evitar ser multados, desalojados o entregar sus bienes” (MININTERIOR y MINTRABAJO, 2020, p. 12). Así mismo, la dimensión demandas emocionales puede presentar niveles de riesgo alto por la actual emergencia sanitaria, puesto que muchos vendedores mencionaron al momento de la recolección de la información que las autoridades los estaban desalojando temprano para evitar o disminuir los contagios por COVID-19, considerando las medidas de bioseguridad adoptadas por el Ministerio de Salud.

Otro factor que puede influir en el nivel de riesgo de las demandas emocionales puede ser las pocas o nulas posibilidades que tienen los vendedores de expresar sus sentimientos y emociones con sus clientes, ya que para poder tener un buen servicio al cliente debe realizar un trabajo emocional (TE) en donde se genera una planificación, esfuerzo y control de sentimientos para crear emociones deseables o apropiadas en las interacciones personales (Gracia et al., 2004).

Además, este TE implica que el vendedor tenga las suficientes habilidades y estrategias de afrontamiento para canalizar posteriormente sus emociones. Esto resulta importante porque el afrontamiento inadecuado de las emociones puede desencadenar en la persona un riesgo latente en la salud (física y psicológica) generando problemas de ansiedad, cardiovasculares, síndrome de Burnout (específicamente en el agotamiento emocional y despersonalización) (Wong et al., 2006; Richards y Gross, 1999, como se citan en Moreno et al., 2010; García et al., 2004) y en el caso particular en este tipo de población y los lugares donde ejercen su trabajo, pueden generar problemas o agresiones entre las diferentes personas con quienes interactúan a diario, convirtiéndose esto en un riesgo público. Mientras que mantener un estado emocional positivo influye en el adecuado funcionamiento del sistema inmune y en la actividad cardiovascular (Salovey et al., 2000, como se cita en Moreno et al., 2010). Por lo anterior, es recomendable que en los vendedores informales se realicen intervenciones con el fin desarrollar y potencializar sus estrategias para canalizar y afrontar sus emociones (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Además, al estar en la calle se exponen a presenciar accidentes de tránsito o situaciones de inseguridad (como hurtos) e incluso ser víctimas de ellos. Cabe señalar que algunos de los puestos

de trabajo de los vendedores son alrededor de los centros de salud (hospitales y clínicas) y según algunos comentarios de los participantes durante la recolección de datos (que se consideraban importantes incluir aunque no se documentan porque la investigación es cuantitativa) en ocasiones, podrían presenciar crisis emocionales, preocupación y miedos de las personas que ingresan y salen de estos lugares y que pueden afectar el estado emocional de los participantes (Goleman y Cherniss, 2001).

La dimensión demandas emocionales también está asociada a la exposición que tiene el individuo (en su trabajo) con situaciones emocionalmente devastadoras como pobreza (Ministerio de la Protección Social, 2010), en este sentido se evidencia que los vendedores encuestados frecuentemente se encuentran en contacto con habitantes de calle con condiciones extremas de pobreza que residen cerca de su lugar de trabajo. De igual manera, es probable que los vendedores lleguen a sentir empatía por estas personas y puedan darles dinero o algo de los alimentos ofertados para promover el bienestar de los habitantes de calle.

En contraste, un 25% de la población encuestada tiende a un riesgo bajo o sin riesgo en demandas emocionales, hipotetizando que estos resultados pueden relacionarse con el sector en el que se ubican aquellos vendedores informales, como lo son algunas zonas (cerca a zonas residenciales y centros comerciales) en donde están menos expuestos a situaciones de inseguridad, violencia, accidentes o situaciones de pobreza, cabe señalar que aunque para esta dimensión puede ser un protector, para la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda esta situación puede representar un riesgo, ya que no es cercano a su residencia e implica tomar varios medios de transporte, así como, destinar un tiempo y dinero considerable para el mismo.

De igual modo, con relación al nivel de riesgo bajo o sin riesgo obtenido en la dimensión demandas emocionales, se puede hipotetizar que está relacionada con el establecimiento de límites claros en la relación entre vendedor y cliente en donde no se permiten malos tratos o altas exigencias, prefiriendo perder la venta a sentirse agredidos o maltratados. Además, otro factor protector en las demandas emocionales puede estar relacionado con el tipo de interacción y vínculo que se gesta entre el cliente y el vendedor en donde el comprador adquiere un producto habitualmente y se convierte en un cliente leal, generando una relación social, la cual a su vez garantiza rentabilidad, disminuye la incertidumbre, genera confianza y promueve mejor condición de vida (Grey y Botero, 2009). Finalmente, se recomienda en futuras investigaciones profundizar

en los factores de protección y estrategias de afrontamiento que tienen los vendedores informales para el favorecimiento de su salud con el fin de comprender mejor los resultados de esta dimensión.

Para la dimensión demandas de carga mental se puede observar que más de la mitad de los participantes encuestados se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto. En el caso de los vendedores informales, puede estar relacionado con la capacidad de atención dividida cuando atienden varios clientes en simultáneo; así como la atención al detalle en la preparación y despacho del producto y el manejo del dinero, con el fin de no cometer errores, así como la hipervigilancia en el lugar en donde realizan su trabajo, pues les exige proteger su puesto para evitar hurtos; el uso de la memoria de trabajo y a largo plazo que deben tener, al recordar el precio de los productos y/o las preferencias de sus clientes; análisis de información y cálculos matemáticos al cobrar y dar devueltas sin afectar a ninguna de las dos partes. Así pues, se puede evidenciar algunas de las condiciones y características propias de la labor que se convierten en riesgo psicosocial de los vendedores informales.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que una alta carga mental puede generar efectos negativos a nivel psicológico, comportamental y fisiológico como: disminución de la motivación, rendimiento, alteraciones del sueño, incremento de los errores, problemas digestivos y en general la calidad de vida del trabajador (Cuevas, 2019), y aunque no se evaluaron aspectos de salud con la población participante, es probable que los vendedores presenten o puedan desarrollar en algún futuro alguna de estas afecciones debido a la exposición continua a los riesgos ya mencionados. Otro aspecto que influye, y como se mencionaba anteriormente los vendedores deben responder rápidamente a las necesidades de sus clientes, lo cual puede desencadenar fatiga mental dado que implica: procesar rápidamente una cantidad de información y mantener por un periodo de tiempo prolongado la atención (Cuevas, 2019).

En cuanto a la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, se encuentran resultados polarizados aunque todos los vendedores informales evaluados se encontraban en puestos de trabajo similares y expuestos a condiciones ambientales parecidas. En este sentido, se puede hipotetizar que los participantes que presentaban bajo riesgo probablemente se han habituado a las condiciones ambientales del puesto de trabajo, aumentando su umbral de sensibilidad a temperaturas y ruidos, por lo que ya no las perciben como molestas, fatigantes o amenazantes para su salud. Así mismo, si se priorizan necesidades seguramente para los vendedores informales es más importante comercializar sus productos para poder solventar sus

necesidades básicas, que ser conscientes del impacto negativo a su salud debido a las condiciones ambientales. Teniendo en cuenta esto, es importante en futuros estudios profundizar en las condiciones del entorno laboral de los vendedores informales, así como poder realizar análisis correlacionales con las condiciones sociodemográficas y sociolaborales para la comprensión de este resultado.

Para el caso de los participantes que se encontraban en un nivel de riesgo alto, según los indicadores para esta dimensión (Ministerio de la Protección Social, 2010), es porque identifican y reconocen que las condiciones de trabajo son inapropiadas y las perciben como fatigantes y amenazantes para su salud, lo que concuerda con los antecedentes, en donde se resaltan los riesgos físicos del trabajo a los que están expuestos los vendedores informales en Colombia, como: contaminación auditiva, factores del aire, vibraciones; y manipulación de agentes biológicos, alta presencia de insectos, puestos de trabajo sobre la calle, a la intemperie y contruidos artesanalmente, difícil acceso al servicio sanitario y de manera gratuita, pueden generar estrés, afecciones en la función respiratoria como asma, enfermedades infectocontagiosas, dermatitis, entre otras (Cacua et al., 2017; Fajardo et al., 2018; Muñoz y Choís, 2014; Palacios y Sierra 2014; Peña et al., 2017; Puerto et al., 2016; Viveros y Salazar, 2013).

Así mismo, el resultado de los niveles de riesgo alto y muy alto en la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico, también se podría asociar con la exposición continua al esfuerzo físico que deben hacer durante su labor, como por ejemplo adoptar posturas incómodas, levantamiento de cargas, jornadas de trabajo extensas, posiciones sedentes o de pie prolongadas y/o movimientos repetitivos que son importantes intervenir, pues pueden provocar enfermedades osteomusculares como hernia discal, lumbalgias, túnel del carpo, tendinitis de manguito rotador, epicondilitis, entre otras afecciones ya evidenciadas en otros estudios, generando no solo daño a su salud, sino a largo o mediano plazo, un costo al sistema por su estado de no afiliado (Cacua et al., 2017; Fajardo et al., 2018; Puerto et al., 2016; Piedrahita et al., 2019; Rincón, 2019; Sánchez, 2017; Viveros y Salazar, 2013;).

A lo anterior, también se le suma el hecho que al trabajar en la calle, aumentan su exposición a riesgo biológico, específicamente al virus que provoca la enfermedad de COVID-19; de modo que esto probablemente influye en su preocupación sobre sus condiciones ambientales, especialmente sobre los riesgos biológicos a los que se exponen, pues en algunos casos, no cuentan con los elementos de protección necesarios como el tapabocas y la careta debido a sus costos o las

creencias que tengan sobre el virus y el riesgo de contagio. En otros casos, sus clientes no usan el tapabocas o deben quitarlo para tomar los alimentos en el mismo lugar de trabajo de los participantes de este estudio.

Con ello se puede estar vislumbrando que los vendedores informales se encuentran en un grado de vulnerabilidad por trabajar en condiciones precarias, en donde su trabajo y entorno no es seguro para su salud tanto física como mental, la cual impacta de manera negativa su vida personal y familiar, como se había encontrado anteriormente en la Segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, (MINTRABAJO, 2013). Además, su trabajo carece de los indicadores propuestos por la OIT en su Política de Trabajo Decente (López, 2020; OIT, s.f.a.). Sin embargo, el no hacerlo conlleva consecuencias en la consecución de su sustento para la alimentación y/o vivienda (OIT, 2020).

Cabe mencionar, que aunque se conoce que en el Valle del Cauca se ha estado trabajando en la construcción y ejecución de una política pública que tiene como fin “promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección social a través de acciones públicas y privadas articuladas para garantizar los derechos de los vallecaucanos” (Gobernación del Valle, 2019, párr 1), es todo un reto ya que las cifras de desempleo durante el 2020 en Cali fueron del 20,4% comparando que durante el 2019 fue del 12,5% (DANE, 2021), vislumbrando aún más posibilidad de que esta población desempleada tome como opción el trabajo informal para generar ingresos y solventar sus gastos.

Ahora bien, en cuanto a la dimensión demandas de la jornada de trabajo, más de la mitad de los vendedores se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, lo cual llama la atención considerando que aproximadamente la mitad de los vendedores tienen jornadas laborales de 9,5 horas en promedio. Esto incumple con lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (1951) que establece que la jornada de trabajo debe durar 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo. Estos resultados frente a la cantidad de tiempo en las jornadas de trabajo son similares a lo identificado por otros estudios con población informal en donde la mayoría laboran entre 9 a 12 horas, y donde ellos consideran que su tiempo invertido en el trabajo no es equivalente a su remuneración económica (OIT, 2002). De igual manera, se puede hipotetizar que los participantes se plantean metas de venta que permitan solventar sus gastos económicos diarios, lo cual, les exige trabajar hasta cumplirlas, independientemente del tiempo que tarden en lograrlas.

Otro factor protector para los vendedores informales de este estudio es que toman continuamente pausas o descansos, (aunque trabajan por largas jornadas de tiempo). Descanso (según algunos comentarios adicionales que surgían al momento de realizar el proceso de recolección de datos y otras investigaciones) corresponde a aquellos espacios en donde ellos pueden sentarse o quedarse quietos durante períodos cortos de 5 a 10 minutos en su puesto de trabajo (Puerto et al., 2016). Así mismo, los encuestados no trabajaban en turnos nocturnos, lo cual evita el deterioro de la salud física, en la alteración de los hábitos alimenticios y digestivos, alteración del sueño, y alteración de la interacción social, así como, la tensión continua del cuerpo por adaptarse al cambio de ritmo de los ciclos circadianos (Nogareda y Nogareda, 1995).

Cabe señalar que frente a la otra mitad de vendedores que laboran 8 o menos horas de lo legal en Colombia, evidencia una diferencia con lo encontrado en investigaciones anteriores, dado que en estas se halló que los trabajadores informales tendían a trabajar más de las horas establecidas legalmente para la jornada laboral. Esta diferencia entre los hallazgos de la presente investigación y los antecedentes consultados puede deberse a varios factores. En primer lugar, se puede hipotetizar que algunos de los vendedores informales al contar las horas que trabajaban al día no tenían en cuenta las horas que dedicaban a la preparación de alimentos precocidos que terminaban de preparar en el sitio de trabajo o el tiempo que dedicaban a la consecución de ingredientes o productos empacados para surtirse. De modo que es probable que las jornadas laborales sean más extensas, pero ellos no lo perciban como parte del trabajo porque la venta es su actividad principal.

En segundo lugar, cabe resaltar que, de acuerdo a los comentarios que algunos vendedores informales hicieron durante la recolección de datos (que se considera importante tener en cuenta aunque no se documentaron), algunos participantes terminaban sus jornadas laborales más temprano porque había menos afluencia de personas y clientes, esto debido a que la recolección de datos se realizó entre agosto y septiembre del 2020 (en época de confinamiento preventivo debido a la emergencia sanitaria por COVID-19). Por tal motivo, se puede hipotetizar que la poca afluencia de clientes y transeúntes les dificultaba y les disminuía en gran medida sus ingresos mensuales y el gasto de sus ahorros y reducción de las porciones de alimentos (Mininterior y MINTRABAJO, 2020), lo cual evidentemente afecta la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar. De igual forma, aunque algunos participantes expresaron (durante la recolección de datos) que querían trabajar por más tiempo, en algunas ocasiones no podían debido a que ellos

reportaban que las autoridades les solicitaba abandonar el sitio de trabajo después de cierta hora como medida para mitigar el riesgo de contagio durante la emergencia sanitaria.

Además, es importante resaltar que los riesgos asociados a las demandas de la jornada de trabajo también hacen referencia a que los trabajadores no tengan la posibilidad de realizar pausas o pausas claramente establecidas o que deban trabajar en días de descanso. En este sentido, al no tener jefes y asignarse sus propias tareas, es posible que los vendedores informales decidan cuándo tomar pausas o tomarse tiempo del trabajo para atender otros asuntos y/o no trabajar en días de descanso.

El hecho de no tener un jefe también influye de manera positiva en un nivel de riesgo bajo encontrado en esta investigación en la dimensión control y autonomía, ya que, como se evidenció en estudios anteriores, los trabajadores informales tienen la posibilidad de decidir la duración de su jornada laboral, como y en qué orden realizan sus actividades y el tiempo que destinan para el descanso (Andrade et al., 2011; Castillo et al., 2013; Sánchez, 2017; Vásquez et al., 2015). En esta dimensión se evidencia que la mayoría de los participantes está en riesgo bajo y sin riesgo reafirmando que este factor es un elemento protector en su trabajo y concordando con los resultados de otras investigaciones realizadas con trabajadores informales, en donde el alto nivel de control y autonomía es percibido como un aspecto positivo de esta modalidad de trabajo e incluso se convierte en una razón para optar por él (Andrade et al., 2011; Castillo et al., 2013; Romero et al., 2017; Sánchez, 2017; Vásquez et al., 2015).

Por otro lado, en la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos aproximadamente la mayoría de los participantes, se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo. Esto posiblemente se debe a que los vendedores informales perciben que su trabajo les permite usar las habilidades y conocimientos que poseen dado que el 97% de los trabajadores encuestados reportaron tener un nivel académico igual o mayor a primaria incompleta y, como se encontró en estudios anteriores, este tipo de trabajo puede desempeñarse con un nivel de formación básico (Castillo et al., 2013; Fernández et al., 2018; Piedrahita et al., 2019; Romero et al., 2017; Sánchez, 2017).

Por otra parte, en este trabajo se considera importante señalar que un cuarto de los participantes tiene riesgo alto y muy alto en esta dimensión, lo que puede deberse a que, a pesar de poder usar los conocimientos y habilidades que poseen, algunos vendedores informales encuentran pocas posibilidades de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades.

Esto puede representar un riesgo para los participantes dado que el poder adquirir conocimientos y habilidades permite a los trabajadores sentir satisfacción por su desarrollo profesional y personal y la percepción de poder aspirar a mejores oportunidades laborales y salariales; como estas oportunidades de desarrollo pueden ser pocas o nulas los participantes posiblemente se sientan estancados en su desarrollo profesional e incluso personal y esto puede generar malestar emocional o ser fuente de estrés (OIT, 2016; Walton citado por Fernandes et.al, 2017).

Un de las razones por las que esto se da posiblemente es que el hecho de no requerir conocimientos o habilidades especializadas o de un nivel académico alto disminuye la probabilidad de que busquen oportunidades de formación (Castillo et al., 2013; Fernández et al., 2018; Piedrahita et al., 2019; Romero et al., 2017; Sánchez, 2017). De igual forma, ellos deben buscar, costear y organizarse para recibir su propia formación y capacitación por ser independientes (Andrade et al., 2011), lo que les da menos posibilidades de capacitarse en comparación con los trabajadores empleados; por ejemplo, que en ocasiones reciben apoyo de su organización.

Para la dimensión influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, más de la mitad de los participantes se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto. Esto probablemente está relacionado con la extensión de la jornada laboral (mencionado anteriormente) de algunos trabajadores ya que dificulta responder a las demandas asociadas a los roles que se asumen en otras áreas de la vida, influyendo de manera significativa en el balance vida- trabajo o trabajo-familia (Greenhaus y Beutell, 1985; Greenhaus et al., 2003; OIT, 2011b). En este sentido, tomando en cuenta los comentarios que algunos vendedores realizaban mientras se recogían los datos, se puede hipotetizar que mantienen jornadas de trabajo prolongadas o dedican tiempo extra (además de su jornada laboral en su lugar de trabajo) para comprar y/o preparar los productos que van a vender el día siguiente, por tanto, es posible que dediquen menos tiempo para compartir con su familia y realizar otras actividades a nivel personal.

Así mismo, el alto nivel de autonomía puede tener un efecto contraproducente porque esto abre la posibilidad de que los vendedores informales decidan trabajar los fines de semana o días festivos, dificultando así compartir con su familia, amigos o realizar otras actividades. Este fenómeno de usar la autonomía y libertad que se posee para exigirse a sí mismo más demandas, especialmente en el ámbito laboral, es llamado por el filósofo surcoreano Byung-Chul Han (2018)

como autoexplotación, que surge de un deseo de cumplir con esas expectativas de la sociedad moderna actual de ‘poder’ tener y hacer más.

En este caso, aunque no se niega la posibilidad de que los vendedores informales deseen ‘poder’ más, es muy probable que esta autoexplotación se deba a presiones económicas para garantizar su subsistencia, más que por una especie de avaricia, ya que, la población estudiada recibe en promedio menos del salario mínimo por su trabajo. Además, como se encontró en investigaciones anteriores, los trabajadores del sector informal tienden a recibir ingresos inestables o bajos, lo cual los impulsa a invertir una gran cantidad de tiempo y esfuerzo en el trabajo para lograr la consecución de ingresos económicos (Castillo et al., 2013; Puerto et al., 2016; Sánchez, 2017; Vásquez et al., 2015; Viveros y Salazar, 2013).

Invertir más tiempo y esfuerzo en el trabajo puede provocar que los vendedores informales dejen otras áreas de su vida en un segundo plano o que las preocupaciones y el malestar emocional generado por este factor estresor pueda afectar sus relaciones o interacciones con otros. En este sentido podría concordar con los planteamientos de Byung-Chul Han quien explica que la autoexplotación puede provocar un nivel de cansancio tan alto que la persona pierde el interés y la energía para conectarse con el otro o incluso con sí mismo. Además, el hecho de no poder cumplir con sus propias metas puede generar tanto malestar emocional que la persona llegue a sentirse fracasada o infeliz, dando paso a trastornos mentales que actualmente abundan en nuestra sociedad como la depresión (2018).

Ahora bien, en cuanto a los riesgos psicosociales extralaborales, para la dimensión tiempo fuera de trabajo se encuentran resultados dispersos, pero con tendencia al riesgo bajo y sin riesgo. Estos datos concuerdan con lo encontrado en demandas de la jornada de trabajo donde más de la mitad de los participantes reportan este mismo nivel de riesgo porque la jornada laboral de algunos dura menos de 8 horas y la mayoría puede tomar pausas o descansos cuando los necesite incluso para atender asuntos personales.

Esto también puede estar relacionado con el hecho de que tienen la autonomía de definir sus horarios laborales y descansos, lo que facilita que algunos aprovechen esta oportunidad y destinen tiempo oportuno y adecuado para compartir con familia y amigos, así como para realizar otras actividades y atender asuntos personales.

Sin embargo, también se encontró que aproximadamente el 40% de los participantes están en riesgo alto y muy alto. Lo que puede relacionarse con los resultados de la dimensión de

influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral en cuanto a la dificultad que algunos encuestados pueden encontrar al momento de hacer un balance entre su vida personal y el trabajo por la cantidad de tiempo y esfuerzo que deciden dedicar al trabajo. Estos resultados se han evidenciado en estudios anteriores con vendedores informales, en los cuales se halló que esta población dedica escaso tiempo a la recreación, así como a su desarrollo personal por el alto número de horas que invierten en su trabajo -que superan las 8 horas diarias (Morales, 2014; Vázquez y Garzón, 2019). Para futuras investigaciones cualitativas o mixtas se recomienda profundizar en esta dimensión para saber con mayor certeza a qué se debe la dispersión de los resultados.

Frente a la dimensión relaciones familiares más de la mitad de la población evaluada se encuentran en un nivel de riesgo bajo y sin riesgo, estos resultados probablemente significan que entre el vendedor informal y sus familiares se han gestado interacciones y vínculos de calidad, estos resultados se asemejan a los encontrados en la literatura en donde la población informal perciben que en su familia se les permite participar en la toma de decisiones familiares y sentir aceptación y apoyo para emprender nuevas actividades (Garzón et al., 2014; Garzón et al., 2016).

Así, seguramente el vendedor informal ve en su familia una red de apoyo, la cual le brinda contención y soporte a nivel emocional en el momento requerido, hay confianza en sus relaciones, lo cual motiva y aporta al bienestar psicológico del trabajador. En este sentido Maul y Lomnitz (como se citó en Vázquez, 2018) comentan que los vendedores informales y sus familias crean redes sociales entre ellos, en donde la confianza es el fundamento y la base de las relaciones. De este modo, la familia es considerada una red de relación capaz de prestar ayuda en los momentos requeridos.

Ahora bien, para la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, se encontraron resultados similares con la dimensión anterior (relaciones familiares), ya que más de la mitad de los participantes evaluados se encuentran en niveles de riesgo bajo y sin riesgo. Esto probablemente se debe a que entre los vendedores informales cercanos al puesto de trabajo se han creado relaciones más íntimas (de amistad) lo hace que se perciba apoyo y cuidado entre ellos. Esto concuerda con estudios realizados en otras investigaciones con vendedores informales, en donde para estos trabajadores sus compañeros cercanos al puesto de trabajo se convierten en un apoyo, un soporte emocional en momentos de dificultad, tanto a nivel personal, como familiar y laboral. En este sentido, al percibir apoyo entre los vendedores informales, el trabajo se convierte

en un factor protector para el afrontamiento de situaciones difíciles y para la salud mental (Vásquez y Garzón, 2019).

Cabe señalar, que durante la aplicación individual del instrumento fue inevitable estar inmerso en el entorno de trabajo de los vendedores, y aunque la presente investigación es de corte cuantitativo cobra relevancia mencionar lo que se observó en la recolección de datos, como por ejemplo que: algunos vendedores informales sostienen diálogos entre ellos, sobre aspectos personales, llegando a tratarse de forma más cercana y amable entre ellos y apoyándose mutuamente en el cuidado del puesto de trabajo, apoyo en el cambio de devueltas o para atender clientes, evidenciándose de esta forma compañerismo y solidaridad entre ellos. Posiblemente estas relaciones se han construido a lo largo del tiempo, dado que según los datos sociolaborales algunos llevan varios años (en promedio 16 años) en el mismo lugar de trabajo.

Esta información adicional evidencia una limitación de la investigación cuantitativa ya que no permite registrar estos datos y tenerlos en cuenta durante la discusión, por lo que se evidencia la necesidad de investigar esta temática desde un enfoque cualitativo o mixto que permita profundizar en el análisis de las relaciones entre vendedores informales y sus clientes.

De igual manera, según el bajo riesgo que arrojaron los resultados en la dimensión comunicación y relaciones interpersonales se puede hipotetizar que los vendedores informales también han construido lazos fuertes de amistad con otras personas, que son una fuente de apoyo para solucionar sus problemas, comentar sus preocupaciones y expresar sus emociones, así como compartir durante su tiempo de ocio y recreación.

Para la dimensión situación económica del grupo familiar, más de la mitad de la población encuestada presentan niveles de riesgo alto y muy alto. Esto puede estar asociado a que los vendedores informales tienen ingresos bajos (aproximadamente ganan en promedio la mitad de un salario mínimo) y a muchos difícilmente les alcanza para poder solventar sus necesidades básicas y las de su familia (alimentación, vivienda, vestuario). Además, al considerar que estos trabajadores tienen en promedio dos a tres personas a su cargo, presentan situaciones económicas difíciles de solventar.

Se debe agregar que, más de la mitad de los participantes no tiene vivienda lo que implica reunir y pagar mensualmente un arrendo. Todas estas condiciones sugieren que varios de los participantes y sus familias se encuentran en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica que se agrava al considerar que tampoco cuentan con la protección y beneficios que brinda el estar

afiliado a un sistema de seguridad social para su salud, seguridad y calidad de vida actual y en su vejez.

Como se ha mencionado, estos resultados referentes a los bajos ingresos de los vendedores informales concuerdan con los encontrados en investigaciones anteriores (Castillo et al., 2013; Garzón et al., 2014; Palacios y Sierra, 2014; Puerto et al., 2016; Sánchez, 2017; Vásquez et al., 2015; Viveros y Salazar, 2013). Dichas condiciones de remuneración también denotan que estas personas no tienen acceso a un empleo productivo con un ingreso justo y adecuado que garantice una calidad de vida y mejore el bienestar económico del trabajador y su familia, de modo que incumple con uno de los requisitos básicos que la OIT propone para considerar a una forma de trabajo como trabajo decente (Ghai, 2003; OIT, s.f.a.; OIT, 1999).

Teniendo en cuenta la situación económica del grupo familiar en donde los ingresos que reciben los vendedores informales son bajos y únicamente alcanzan para solventar necesidades básicas, se puede hipotetizar qué se está frente a un caso de emprendimiento forzoso o por necesidad, cuyas principales características son: no generar aumentos en la productividad ni tampoco impacto en la capacidad de generar nuevos empleos, acompañados de unos ingresos bajos y volátiles (Echavarría y López, 2018).

Los niveles de riesgo altos de la dimensión: situación económica del grupo familiar concuerdan con lo planteado por Rodríguez (2008) quien afirma que en Colombia el emprendimiento se da principalmente por necesidad, puesto que los vendedores informales ven en este trabajo la opción de poder sacar a sus familias adelante. De esta manera, los trabajos por necesidad no solamente en Colombia con los vendedores informales, sino en varios países latinoamericanos, se ven impulsados por la pobreza, la supervivencia, y la falta de oportunidades de un trabajo formal (Echavarría y López, 2018).

Por otro lado, cabe resaltar que la actual pandemia por Covid-19 ha impactado negativamente los ingresos de los vendedores informales, puesto que, al haber menos transeúntes en la calle, sus ventas disminuyen y por tanto se ven en la necesidad de permanecer menos tiempo en la calle.

Así mismo, algunos de los vendedores informales encuestados probablemente no tienen una educación financiera ya que al preguntar por un promedio de sus ingresos no sabían cuánto ganaban diaria o mensualmente en promedio porque manifestaban que gastan sus ingresos diarios solventando las necesidades del día a día sin registrarlos. Este desconocimiento de sus finanzas

dificulta que puedan organizarse para distribuir adecuadamente sus recursos o llegar a ahorrar en caso de que puedan sobrarles dinero para una emergencia o plantearse metas de adquisición de bienes o servicios que les proporcionen mejor calidad de vida. Cabe resaltar que la educación financiera permite tener conocimientos y habilidades para tomar decisiones adecuadas sobre el manejo de los recursos económicos; de esta forma la educación financiera trae beneficios para el bienestar personal y familiar gracias al adecuado manejo de gastos, presupuesto y una cultura de ahorro (Fogain citado por Vargas y Reyes, 2019).

Por lo que se refiere a la situación económica del grupo familiar puede ser un riesgo para la continuidad de la educación de las nuevas generaciones ya que es una de las principales causas de la deserción escolar (Secretaría de Educación Departamental, 2018) porque los padres probablemente no pueden costear recursos que sus hijos requieren para su educación como alimentación, transporte, útiles escolares, medios tecnológicos (esenciales durante la pandemia), entre otros, y/o porque los hijos siendo menores de edad pueden desertar de las instituciones educativas para trabajar y aportar económicamente al hogar.

Para la dimensión características de la vivienda y de su entorno más de la mitad de los participantes se encuentran en nivel de riesgo alto y muy alto, esto probablemente está asociado con la precariedad de las viviendas de los trabajadores informales puesto que casi la mitad de ellos se encuentran en los estratos socioeconómicos más bajos (uno y dos) y más de la mitad de ellos no tienen una vivienda propia por lo que deben pagar un arriendo mensualmente para poder estar en ella. Esto concuerda con los hallazgos de anteriores investigaciones en vendedores informales en donde la mayoría de ellos no tienen una vivienda propia y pertenecen a los estratos socioeconómicos uno y dos (Otálora et al., 2017; Puerto et al., 2016; Rincón y Soler, 2015; Viveros, et al., 2013).

Estos niveles de riesgo también pueden estar asociados al número de personas que tiene a cargo el vendedor informal (dos a tres en promedio) y al número de personas que residen en la misma vivienda. En este sentido, A lo anterior se le puede sumar que posiblemente la casa sea pequeña y que varias personas deban dormir en una misma habitación, causando hacinamiento y que no se pueda gozar de un espacio personal. Lo anterior concuerda con una investigación hecha con vendedores informales en donde estos debían compartir su vivienda con tres o cuatro personas más para poder solventar los gastos de la misma ya que su sólo ingreso no lo permite (Puerto et al., 2016).

Así, es probable que los vendedores informales por los bajos ingresos que reciben de la venta informal opten por residir en condiciones de vivienda precarias (MININTERIOR y MINTRABAJO, 2020). Lo anterior se convierte en un limitante, a la hora de conseguir o mejorar sus condiciones de vida.

Otra característica que puede influir en los altos niveles de riesgo para esta dimensión pueden estar asociados a la ubicación de las viviendas de los vendedores informales, puesto que esta puede estar en lugares donde sea difícil el acceso a los servicios de salud, medios de transporte, entre otros, (Ministerio de la Protección Social, 2010). Así lo reportan anteriores investigaciones en donde la mayoría de las viviendas de los vendedores informales, se encontraban ubicadas en las periferias de las ciudades en condiciones deficientes (Garzón et al., 2014; Puerto et al., 2016).

Para la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo más de la mitad de los vendedores se encuentran en riesgo bajo y sin riesgo. Esto puede relacionarse directamente con la dimensión relaciones familiares (en donde más de la mitad de los participantes reportan niveles de riesgo bajo y sin riesgo) puesto que como lo menciona Acosta (como se citó en Vásquez, 2018) en las familias se crean estrategias que ayudan a enfrentar situaciones de tipo socioeconómicas, ideológicas, culturales y políticas. Posiblemente gracias a estas estrategias el vendedor informal no permite que los diferentes de problemas familiares afecten su trabajo.

Así mismo, el bajo riesgo encontrado en la dimensión comunicación y relaciones interpersonales da a entender que los vendedores informales cuentan con apoyo y escucha por parte de sus amigos y compañeros cercanos al lugar de trabajo, es así como las diferentes problemáticas que se presenten a nivel personal, familiar, se pueden afrontar de forma más adaptativa (Vásquez y Garzón, 2019) y aporta como un factor protector en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y por consiguiente puntuar en niveles de riesgo bajo y sin riesgo.

Finalmente, para la dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda aproximadamente la mitad de la población presentan un nivel de riesgo bajo y sin riesgo. Lo anterior, según los relatos de algunos participantes puede estar asociado a la cercanía que tienen desde su puesto de trabajo hasta su vivienda, por lo que no debe acudir a ningún tipo de transporte y el tiempo de desplazamiento es corto para llegar a él. Lo contrario puede suceder con menos de la mitad de la población que muestran niveles de riesgo alto y muy alto, los cuales posiblemente han ubicado estratégicamente sus lugares de trabajo (lugares más concurridos por personas como

hospitales, centros comerciales, entre otros), y estos quedan lejos de su vivienda, por lo cual deben tomar diferentes tipos de transporte para llegar al mismo. Así lo reporta una investigación, en donde casi la mitad de los vendedores informales debían tomar transporte público y otro tipo de transporte para llegar hasta sus lugares de trabajo (Cacua et al., 2017). Esta situación implica que el vendedor informal, debe destinar un dinero fijo (para tomar varios transporte si es el caso) para poder transportarse hasta su lugar de residencia.

De esta investigación se puede concluir que existen algunas condiciones psicosociales intralaborales como las dimensiones: demandas de la jornada de trabajo, control y autonomía y oportunidades para el uso y desarrollo de conocimientos y habilidades y extralaborales como relaciones familiares, comunicación económica del grupo familiar, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, que son dimensiones que para los vendedores informales representan un factor protector en el trabajo o de bajo o nulo nivel de riesgo, lo cual, posiblemente no repercute de manera negativa en el bienestar y la salud física y mental de los vendedores informales, sino por el contrario, la favorece.

Por otro lado, algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral se convierten en factores de riesgo para el trabajo y la salud física y mental de los trabajadores. Dichos factores a nivel intralaboral son: demandas cuantitativas, demandas emocionales, demandas de carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del entorno intralaboral sobre el extralaboral; y a nivel extralaboral son: las características de vivienda y de su entorno.

Considerando los comentarios y/o conversaciones esporádicas con la población al momento de la recolección de información, se recomienda para futuras investigaciones realizar estudios con metodología mixta y/o cualitativa en donde se incluyan técnicas como la observación y la entrevista para recoger información y testimonios que ayuden a comprender a profundidad el fenómeno, ya que la investigación cuantitativa no permite dar registro de ello. Se recomienda profundizar en el significado del trabajo, las estrategias de afrontamiento y las habilidades en el manejo de emociones (inteligencia emocional), las relaciones familiares puesto que estas temáticas se han investigado poco en la población y sería relevante conocer a profundidad los riesgos psicosociales y de esta manera poder intervenirlos y prevenirlos. Esto es importante, debido a que el comprender la dinámica y las condiciones de trabajo de la población informal a profundidad, ayuda a visibilizar y generar planes, políticas y estrategias ajustadas a la realidad de la población

de manera que puedan impactar positivamente y mejorar la calidad de vida generando bienestar, lo cual iría conforme a la política de trabajo decente.

De igual manera, investigar los riesgos psicosociales en otra población informal (excluyendo vendedores informales), como es el caso de vigilantes callejeros, limpia vidrios, mototaxistas, cantantes del transporte público, entre otros, los cuales también hacen parte del trabajo informal y pueden compartir riesgos psicosociales los cuales han sido poco visibilizados y abordados desde las diferentes instituciones gubernamentales.

Las principales limitaciones de la investigación estaban asociadas a las medidas de contingencia por la emergencia sanitaria por COVID-19 la cual dificultó el acceso a la muestra, puesto que en un principio se había propuesto tener una muestra de 100 participantes, pero dadas las circunstancias se pudo acceder únicamente a 33 participantes.

Otra limitación para la investigación está asociada al instrumento utilizado para la recolección de información en este caso la Batería de Instrumento para la Evaluación de Riesgos Psicosociales emitida por el Ministerio de la Protección Social (2010), puesto que al no existir un instrumento que mida los riesgos psicosociales en los vendedores informales se tuvo que adaptar (omitir algunas dimensiones con ítems exclusivamente organizacionales) este instrumento que estaba diseñado para medir los riesgos psicosociales en el trabajo formal, esto se logró después de una revisión exhaustiva con la directora de grado experta en el tema y con las investigadoras.

La omisión de algunas dimensiones del cuestionario implicó una dificultad para obtener el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, y a su vez la imposibilidad para conocer el nivel de riesgo psicosocial total de la población estudiada, dado que entre las reglas de calificación del instrumento se exige evaluar cada uno de los ítems. Aunque no se lograron evaluar todas las dimensiones si ha de señalarse que el instrumento permitió conocer el nivel de riesgo psicosocial extralaboral y el de algunas dimensiones intralaborales en donde en su mayoría estuvieron en nivel alto, lo cual se puede tomar como una ventaja y un avance a la investigación en esta población.

Otro factor limitante de haber utilizado este instrumento está asociada a la extensión-tiempo, pues se debe responder la ficha de datos generales y 77 preguntas para evaluar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, lo cual toma alrededor de 25 a 30 minutos. Lo anterior, generó una dificultad ya que al considerar el tipo de labor y contexto en el que se encuentran los vendedores informales, existen diferentes interrupciones, por ejemplo: por los clientes, la contaminación auditiva del ambiente (carros, ambulancias, entre otros) o las

condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo (clima, posturas prolongadas, ausencia o mal estado de la mesa o asiento para apoyar o descansar, entre otros).

Por otro lado, entre las ventajas de haber utilizado este instrumento se encuentran las dos modalidades de diligenciamiento: autoaplicación y por heteroaplicación de manera que da la posibilidad de que sean las investigadoras quienes lean las preguntas y el participante de su respuesta, de manera que esto puede agilizar un poco el proceso. Otra ventaja del uso del cuestionario está relacionada con la claridad en los ítems y la facilidad para dar una respuesta a ellos, ya que para la población sin importar su edad o nivel académico fue fácil comprender cada una de las preguntas e identificar su respectiva respuesta.

Con esta investigación se espera poder visibilizar a la población de vendedores informales para que entes gubernamentales puedan adaptar o crear políticas públicas que favorezcan a esta población y se pueda crear un instrumento que mida los riesgos psicosociales en la población informal y programas de prevención o intervención frente a estos riesgos, contribuyendo así a la política de trabajo decente.

Para concluir, considerando los resultados y la presente discusión se da cumplimiento al objetivo general, caracterizando los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los vendedores informales.

## REFERENCIAS

- Acuerdo 0424 de 2017. (2017, 29 de septiembre). Consejo municipal de Santiago de Cali
- Andrade, V., Bolaños, C. y Castrillón, M. (2011). Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 68-88. <https://bit.ly/2yv1ygG>
- Antunes, R (2005). La-clase-que-vive-del-trabajo, La forma de ser actual de la clase trabajadora. En R. Antunes. (Ed.), *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo* (pp. 91-108). Ediciones Herramientas.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 14 de julio). Constitución Política de Colombia.
- Baquero, J., Londoño, D., Ortega, J., Salazar, M., Ospina, V., Rodríguez, P., García, A. y Guataquí, J. (2018). Informe 6: *Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos*. LaboUR. Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. Universidad del Rosario. Colombia. <https://bit.ly/2Yy1jJp>
- Cacua, L., Carvajal, H. y 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 virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 99-119. <https://bit.ly/3c94jCo>
- Carrasco, E. y Farné, S. (2010). Las cajas del subsidio familiar como operadores de política social. <https://bit.ly/2TEzzTd>
- Carretero, J., Cueva, B., Vidal, A., Rigo, M. y Lobato, J. (2017). Economía informal: un problema de salud laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 20(1), 30-32. <https://bit.ly/2yBaYra>
- Castillo, I., Galarza, B. y Palomino, H. (2013). Condiciones de trabajo y salud de mototaxistas Cartagena-Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 514-524. <https://bit.ly/3d5BtEa>

- Chul Han, B. (2018). La sociedad del cansancio (A. Saratxaga, Trad.; 2.<sup>a</sup> ed). Herder Editorial. (Trabajo original publicado en 2017).
- Congreso de la República de Colombia. (2017). *Proyecto de Ley por la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación de la política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.* <https://bit.ly/3dgNbeY>
- Constitución Política de la República de Colombia. (1991). Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta Constitucional No. 116. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-772 de 04 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa: Septiembre 4 de 2003).
- Cuevas, A. (2019). La realidad de la carga laboral mental como factor de riesgo psicosocial en las empresas de servicios temporales de la ciudad de Ibagué [Tesis Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad EAN]. Archivo digital. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9730/CuevasAngelica2019.pdf;jsessionid=E9B5BC0FF3AF8C87A7C13167A5A132C4?sequence=1>
- Decreto 2362 del 7 de diciembre de 2015, Ministerio del Trabajo (2015). <https://bit.ly/2zlABN9>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2005). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia. CIUO - 88 A.C. [http://formularios.dane.gov.co/senApp/nomModule/aym\\_index.php?url\\_pag=clasificaciones&alr=&cla\\_id=1&url\\_sub\\_pag=a&&alr=&](http://formularios.dane.gov.co/senApp/nomModule/aym_index.php?url_pag=clasificaciones&alr=&cla_id=1&url_sub_pag=a&&alr=&)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2009). *Metodología informalidad. Gran encuesta integrada de hares-GEIH.* <https://bit.ly/3c3rSfu>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Principales indicadores del mercado laboral, Noviembre 2020.* [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_nov\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_20.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020b). *Medición de empleo informal y seguridad social Trimestre móvil septiembre-noviembre 2020.* [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_sep20\\_nov20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_sep20_nov20.pdf)

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Principales indicadores del mercado laboral, Diciembre 2020*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf)
- Echavarría, D. y López, D. (2018). Determinantes del emprendimiento por necesidad y oportunidad en Latinoamérica.[Proyecto, Universidad ICESI]. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/83899/1/TG02008.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83899/1/TG02008.pdf)
- Escuela Nacional Sindical y Friedrich Ebert Stiftung en Colombia. (2014).La precariedad laboral en Colombia Crónicas y reportajes. <https://bit.ly/3c6xhma>
- Fajardo, A., 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>
- Federación de Aseguradores Colombianos. (2020). *Reporte por clase de riesgo y actividad económica*. <https://bit.ly/36ulg8Z>
- Fernandes, R., Martins, B., Caixeta, R., Da Costa, C., Braga, G., y Antonialli, L. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista Espacios*, 38(3), 5-25. [tps://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf](https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf)
- Fernández, S., Torres, L., Liberos, M. y Martínez, L. (2018). Analysis of the behavior in the informal micro-entrepreneur sector in Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 10 (1), 64-82. <https://bit.ly/2A8HilH>
- Garzón, M., Cardona, M., Rodríguez, F. y Segura, Á. (2016). Características sociodemográficas, económicas, ocupacionales y de percepción de salud que explican la disfuncionalidad familiar de trabajadores informales “vendedores” del centro de Medellín. *Universidad y Salud*, 18(3), 447-461. <https://dx.doi.org/10.22267/rus.161803.50>
- Garzón, M., Cardona, M., Segura Á., Rodríguez, F., Gallo, M., González, S. Lopera, L., Lopera, S., Mesa, S. y Piedrahita, A. (2018). Condiciones sociodemográficas, laborales y ambientales asociadas a la presencia de cefalea en trabajadores informales venteros, Medellín 2016. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 27(4), 220-231. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552018000400005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400005)

- 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://bit.ly/36Cgczy>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 125-160. <https://bit.ly/2XvquwZ>
- Gracia, E., Martínez, I., y Salanova, M. (2004). NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España. [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_720.pdf/9fc9d530-f77a-4040-ace4-15a2904bb2d9](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_720.pdf/9fc9d530-f77a-4040-ace4-15a2904bb2d9)
- Greenhaus, J. & Beutel, N.J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/w/work-home-interference-and-work-family-conflictdefinitions>
- Greenhaus, J, Collins,K & Shaw,J (2003) The relations between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. <https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/Greenhaus-Collins-Shaw%202003%20JVB.pdf>
- Grey, L., y Botero, M. (2009). El fenómeno del cliente leal como una relación social: un estudio con vendedores ambulantes de café en la ciudad de Ibagué. *Universitas Psychologica*, 8(1), 183-198. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v8n1/v8n1a15.pdf>
- Gobernación del Valle del Cauca. (2019). Gobernadora firmó ordenanza que implementa la política pública de empleo decente. <https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/63037/gobernadora-firmo-ordenanza-que-implementa--la-politica-publica-de-empleo-decente/>
- Goleman, D., y Cherniss, C. (2001). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Kairós. [https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o\\_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf](https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf)
- Gómez, L. (2007). La informalidad en la economía, algo incuestionable. *Semestre Económico*, 10(19), 47-67. <https://bit.ly/2AaG7lu>
- Hernández, B. y Velasco, H. (2000). Encuestas transversales. *Salud pública de México*, 42 (5), 447- 455.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. Distrito Federal, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. <https://bit.ly/3d37uw1>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. (s.f.a). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?*. <https://bit.ly/3ehxch2>
- Jaramillo, I., Londoño, D., Rodríguez, P. y García, A. (2020). La vulnerabilidad del mercado laboral colombiano al COVID-19. <https://bit.ly/36zhdIA>
- Jimenez, E., Caicedo, S., Joven, R.E., y Pulido, J.A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá DC. *Revista Salud UIS*, 47(1). <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676/4873>
- León, A. y Caicedo, H. (2011). La economía informal en Villavicencio. *Revista Finanzas y Política Económica*, 3 (2), 83-103. <https://bit.ly/3enb1pO>
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. No. 41148.
- Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales. Enero 29 de 2003. DO. No. 45.079.
- Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Septiembre 6 de 2006. DO. No. 46383
- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diciembre 29 de 2010. DO. No. 47937
- Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Enero 21 de 2013. D.O. No. 48.680.
- López, S. (2020). Caracterización del trabajo decente Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018). *Apuntes Del Cenec*, 39(69). <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915>
- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S.(2000). *El Trabajo: Fenómeno Psicosocial*. En: Guillen, C. *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Mc Graw Hill. España.
- Mastretta, G. (2006). *Psicología del trabajo en la organización*. Limusa.

Ministerio del Interior y Ministerio del trabajo. (2020). Política pública de vendedores informales. [https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/politica\\_publica\\_de\\_vendedores\\_informales.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/politica_publica_de_vendedores_informales.pdf)

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Diagnóstico Nacional de condiciones de salud y trabajo de las personas ocupadas en el sector informal de la economía de 20 departamentos de Colombia y propuesta de monitoreo de estas condiciones*. <https://bit.ly/2Ka0wYn>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Ministerio de Salud y Protección Social y Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2015). *SABE Colombia 2015: Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento*. <https://bit.ly/2ZF1xmX>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021: La salud en Colombia la construyes tú*. <https://bit.ly/3eqoOvP>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). *ABECÉ DE LA AFILIACIÓN EN SALUD. Decreto 2353 de 2015*. <https://bit.ly/3edek2C>

Ministerio de Salud y Protección social. (2018). *Estrategia de entorno laboral saludable-Énfasis en la informalidad*. Dirección de Promoción y Prevención. <https://bit.ly/3enTrC5>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Boletín de Prensa No 142 de 2020, Distanciamiento físico para romper la cadena de transmisión del coronavirus. <https://bit.ly/3ejUzqd>

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Aseguramiento en riesgos laborales*. <https://bit.ly/2X1vv1l>

Ministerio de Salud. (1993, 4 de Octubre). *Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Bogotá D.C. <https://bit.ly/3egSY4u>

Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica y Organización internacional del trabajo. (2014). *Salud y*

- Seguridad en el Trabajo (SST), aportes para una cultura de la prevención.  
<https://bit.ly/36tsl9G>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial No 27.622. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Ministerio Del Trabajo. (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia*.  
<https://bit.ly/3d9cQGM>
- Ministerio Del Trabajo. (2019, 22 de Julio). *Resolución 2404 de 2019*. <https://bit.ly/2XIBAz9>
- Ministerio Del Trabajo. (s.f. b). *Formalización laboral*. <https://bit.ly/2X4M4K1>
- Ministerio Del Trabajo. (s.f.a). *Preguntas frecuentes, Sistema General de Pensiones, sus regímenes y los requisitos de acceso a las prestaciones*.
- Morales, Y. (2014). Inclusión social de los vendedores que ejercen actividades laborales del sector informal en el Centro Histórico de Barranquilla. *Psicogente*, 17 (31), 190-210.  
<https://bit.ly/2ZDpd9N>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://bit.ly/2X2Wn1e>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://bit.ly/2A50RLA>
- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, R., y Garrosa, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación.. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-73.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n1/v42n1a06.pdf>
- Muñoz, A. y Choís, P. (2014). Riesgos laborales en trabajadores del sector informal del Cauca, Colombia. *Revista Facultad de Medicina*, 62 (3), 379-385.  
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.38682>

- Nogareda, C. y Nogareda, L. (1995). NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España. [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766)
- Oblitas, L. (2008). Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad. *Universidad Nacional Autónoma de México. AV. PSICOL*, 16(1), 9-38. <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>
- Observatorio de Riesgos psicosociales UGT y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2012). Factores psicosociales. <https://bit.ly/2zmHded>
- Ocampo, J. y Osley, M. (2016). El sistema de riesgos laborales frente al trabajo del sector informal. *Revista Opinión jurídica*, 15 (30), 183-204. 10.22395/ojum.v15n30a9
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://bit.ly/36tR4Lf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. (56). <https://bit.ly/3c0bufN>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT. <https://bit.ly/2B2JOdB>
- Organización Internacional del trabajo. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. <https://bit.ly/2A6WaRA>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Clasificación Internacional de la Situación en el empleo (CISE). <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Informe VI: El trabajo decente y la economía informal* (6). <https://bit.ly/2TEGyLN>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?: Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno*. <https://bit.ly/2M46coY>

Organización Internacional del Trabajo. (2011a). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. <https://bit.ly/2AeMcxe>

Organización Internacional del Trabajo. (2011b). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2013a). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. <https://bit.ly/3gnhuml>

Organización Internacional del Trabajo. (2013b). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. <https://bit.ly/3bZlk1C>

Organización Internacional del Trabajo. (2013c). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture: Second Edition*. <https://bit.ly/2ZQgRvZ>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Tendencias mundiales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Día Mundial de la salud y seguridad en el trabajo*. <https://bit.ly/3giEtPo>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés laboral, un reto colectivo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Organización Internacional del trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo* (1). <https://bit.ly/2ZH02TU>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo- Tendencias 2019*. (1). <https://bit.ly/2A6XbZV>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f. b.). *Protección Social*. <https://bit.ly/3gv19P6>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.a). *Trabajo Decente*. <https://bit.ly/36wW29R>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El contagio o el hambre, el dilema de los trabajadores informales durante la pandemia del COVID-19*. <https://bit.ly/36B1Yib>

- Organización Mundial de la salud. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. <https://bit.ly/3ej9fG4>
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Lo factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. <https://bit.ly/2TKleEU>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Plan de Acción sobre Salud Mental 2013-2020*. <https://bit.ly/2XukSU0>
- Otálora, F., Alarcón, E., Correa, J. y Tello, M. (2017). Situación cultural, socio-económica y legal de los vendedores informales del micro centro de Florencia, Caquetá. *FACCEA*,7 (1). <https://bit.ly/2M28l4M>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/2yx0J74>
- Palacios, A. y Sierra, C. (2014). Prevalencia y factores de riesgo asociados a alteraciones comunicativas en vendedores ambulantes de Popayán, Colombia. *Salud pública*, 16 (4), 572-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42235721009>
- Palacios, X., y Pérez, A. (2017). *Evolución del concepto de psicología de la salud y su diferenciación de otros campos de acción profesional*, (24). Universidad del Rosario.
- Peña, A., Sarmiento, M. y Castro, A. (2017). Caracterización, riesgos ocupacionales y percepción de salud de vendedores informales de lotería y chance. *Revista Ciencia y Cuidado*, 14 (1), 60-78. <https://bit.ly/2X7YK2t>
- Piedrahita, C., Pineda, D., Muñoz, J.A. y Gómez, S. (2019). Condiciones de vida y de trabajo de los venteros ambulantes informales del corredor vial Ayacucho en la zona centro de la ciudad de Medellín, 2019. *Revista CIES*, 10 (2), 51-66. <https://bit.ly/2zvzPNm>
- Puentes, A., Hernández, V., y Sánchez, N. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja. *Perspectiva Salud-Enfermedad*, 14 (1), 16-34. [http://www.uptc.edu.co/revista\\_perspectiva/documentos/Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_en\\_adolescentes\\_de\\_basica\\_primaria\\_de\\_Tunja.pdf](http://www.uptc.edu.co/revista_perspectiva/documentos/Factores_de_riesgo_psicosocial_en_adolescentes_de_basica_primaria_de_Tunja.pdf)

- Puerto, A., Torres, P., Roa, F. y Hernández, J. (2016). Modo de Vida de un grupo de trabajadores informales, Bogotá D.C., 2014. *Salud Pública*, 34(1), 80-87. <https://bit.ly/2LZOAL1>
- Rentería, E. (2009). *De recursos humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo*. En M. C. Aguilar, & E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*. pp. 25-55. Bogotá D.C: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, Número especial. 129-147. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11756/214421443441>
- Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Julio 23 de 2008.
- Rincón, D. (2019). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora informal de la plaza de mercado villa de la sal, ubicada en el municipio de Zipaquirá – Cundinamarca. *Revista Espirales*, 3 (28), 176-188. <https://doi.org/10.31876/er.v3i28.631>
- Rincón, W. y Soler A. (2015). Perspectiva socioeconómica de los vendedores informales de chapinero, en Bogotá. *Cooperativismo y desarrollo*, 24(107), 108-124. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PdMYPcWKIQAJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5352668.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Rodríguez, A. (2008). El emprendimiento en Colombia. *Entramado*, 4(2), 20-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2654/265420459003>

- Romero, B., Genes, J. y Ospino, I. (Junio, 2017). Mercado laboral informal en las ciudades de Riohacha y Maicao, La Guajira-Colombia. *Boletín virtual*, 6(6), 132-143. <https://bit.ly/2M4qbUT>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://bit.ly/2M6gGnP>
- Salgado, C. (2018). *Manual de Investigación, teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Perú. <https://bit.ly/366POxj>
- Sánchez, R. (2017). Caracterización e inserción laboral de los vendedores ambulantes de San Victorino en Bogotá. *Trabajo y sociedad*, 29, 327 – 351. <https://bit.ly/3go9Rw3>
- Secretaría de Educación Departamental. (2018). *Boletín estadístico 2018*. <https://www.valledelcauca.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=viewpdf&id=30800>
- Universidad del Rosario. (marzo, 2020). Solo el 31,8% de los trabajadores informales podrían realizar su actividad productiva por medio del teletrabajo. *Nova et Vetera*. <https://bit.ly/3emLOLY>
- Vásquez, D. y Garzón, M. (2019). Condiciones laborales en trabajadores de una plaza de mercado; Ciudad Bolívar (Colombia). *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 268-277. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-268.pdf>
- Vásquez, F., Álvarez, L. y Mera, A. (2015). El trabajo informal en Colombia: drama social humano. *Inclusión y Desarrollo*, 2(2), 52-61. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.2.2.2015.52-6>
- Vásquez, D. (2018). Estrategias familiares como mecanismo de protección social de los vendedores informales. Estudio de caso en Ibagué [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Archivo digital. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35505/TrabajodeGrado.pdf?sequence=1>

- Vargas, L., y Reyes, M. (2019). La importancia de la educación financiera en la infancia. En Hernandez, A., y Perez, S. (Ed). Visiones de la educación financiera: análisis y perspectivas (23-44). Ciudad de México, México: Consejo editorial, Cámara de diputados LXIV Legislatura.  
<http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/lxiv/VISIONESCONGRESO.pdf>
- Vélez, C., Pico, M., y Escobar, M. (2015). Determinantes sociales de la salud y calidad de vida en trabajadores informales: Manizales, Colombia. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 95-100.  
<https://bit.ly/2yyn9Vx>
- Viveros, J. y Salazar, C. (2013). Condiciones de salud y trabajo de la población informal que labora en las galerías del municipio de Popayán, Colombia, 2010. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(3), 11-23. <https://bit.ly/2XpGxMM>
- Viveros, J., Urrutia, J., Fuli, C. y Martínez, F. (2013). Condiciones de salud y trabajo de las personas ocupadas en venta ambulante de la economía en el centro de la ciudad de Popayán, Colombia, 2011. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(3), 24-38.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2013/cst133c.pdf>

## ANEXOS

### Anexo A. Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante

Las estudiantes Karen Alejandra Correa Correa, Laura Michell Lenis Mosquera y Dania Yuliza Pantoja Morillo, pertenecientes a la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali, están llevando a cabo la investigación “caracterización de riesgos psicosociales en vendedores informales de la ciudad de Cali” que corresponde a su trabajo de grado, dirigido por la docente Carolina Duarte Alarcón, magíster en Salud ocupacional.

Se le invita a participar en la investigación a diligenciar dos cuestionarios en un tiempo estimado de 40 minutos. Los beneficios que usted puede obtener por su participación son: contribuir a la visibilización de la población informal ante entes gubernamentales y estatales para que en un futuro se ajusten y/o diseñen estrategias relacionadas con mejores condiciones de trabajo y protección de la salud. Los posibles riesgos de su participación son mínimos: incomodidad o malestar al diligenciar las preguntas. Su participación en la investigación consta de: la lectura y firma del presente consentimiento informado y el diligenciamiento del cuestionario de riesgo psicosocial (Forma B) y datos sociodemográficos. Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación, debe de tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en la investigación es completamente PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA.
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente CONFIDENCIALES, para tal fin, se utilizará un código o pseudónimo para identificarlo.
- En el transcurso del estudio usted podrá SOLICITAR información actualizada sobre el mismo.
- En el transcurso del estudio usted podrá RETIRARSE en cualquier momento, agradeciendo que nos informe sus razones.
- En el transcurso del estudio nosotros podremos retirarnos en cualquier momento, y le

explicaremos nuestras razones.

- NO recibirá ningún beneficio económico por su participación.
- NO tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.

La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la **Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006**, establecida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la **Resolución No. 008430 de 1993** que regula de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar el siguiente Consentimiento Informado.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi participación en la investigación. En tal sentido, la firma del consentimiento informado, implica autorización para realizar **los cuestionarios de riesgos psicosociales intra y extralaborales forma B**.

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con CC \_\_\_\_\_ declaro que he sido informado(a) de los objetivos, fines del presente estudio a realizar por estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma **AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO** la participación en esta investigación. Se firma a los días \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año 2020.

\_\_\_\_\_  
FIRMA PARTICIPANTE

Nombre: \_\_\_\_\_

CC: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Laura Michell Lenis Mosquera

CC: 1006217389

CORREO

TELÉFONO

\_\_\_\_\_  
Karen Alejandra Correa Correa

CC: 1107522702

CORREO

TELÉFONO

\_\_\_\_\_  
Dania Yuliza Pantoja Murillo

CC: 1085337982

CORREO

TELÉFONO

\_\_\_\_\_  
Carolina Duarte Alarcón

CC:1112465023

Directora trabajo de grado

## Anexo B

### Instrumentos de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial emitida por Ministerio de la Protección Social (2010).

#### FICHA DE DATOS GENERALES

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla.  
Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted  
(aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día
-------------------------------

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

#### *Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		✖		

↑  
Respuesta  
definitiva

↑  
Respuesta  
equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No o	

Si su respuesta fue SI  por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
38	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
40	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
41	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
43	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
44	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
45	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
46	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					



## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		<del>          </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá