

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Programa de Psicología



Factores de riesgo psicosociales en zapaterías satélites del barrio Loma de Bolívar, Cúcuta,
Colombia

Karen Andrea Díaz Meza

Albert David Serrano Carvajal

San José de Cúcuta, Colombia

2018

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Programa de Psicología



Factores de riesgo psicosociales en zapaterías satélites del barrio Loma de Bolívar, Cúcuta,
Colombia

Karen Andrea Díaz Meza

Albert David Serrano Carvajal

Asesor: Piedad Vega Montaguth

Psicóloga

San José de Cúcuta, Colombia

2018

Tabla de contenido

Planteamiento del problema	6
Descripción del problema.....	7
Formulación del problema	9
Justificación.....	10
Objetivos	13
General.....	13
Específicos.....	13
Estado del arte	14
Marco teórico	18
Capítulo I: Informalidad	18
1.1. Informalidad laboral.....	19
Capítulo II. Factores de riesgos psicosociales	23
2.1 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales	25
Marco contextual.....	28
Marco legal.....	29
Resolución 2646 de 2008	29
Artículo 25. Constitución política de Colombia 1991	29
Resolución 1075 de 1992	29
Metodología	30
Población	30
Instrumento	30
Cómo se analizará la información recolectada	32

Recursos a utilizar	32
Resultados	33
Resultados cuestionario sociodemográfico	33
Discusión.....	43
Recomendaciones.....	50
Referencias Bibliográficas	51
Apéndices	56
Evidencias fotográficas	59

Tabla de Gráficas

Gráfica 1. Sexo de los participantes	33
Gráfica 2. Estado civil de los participantes	34
Gráfica 3. Estrato socioeconómico de los participantes.....	35
Gráfica 4. Escolaridad de los participantes	35
Gráfica 5. Número de hijo de los participantes	36
Gráfica 6. Edad de los participantes.....	36
Gráfica 7. Dimensión Estrés.....	37
Gráfica 8. Dimensión Carga Física	38
Gráfica 9. Dimensión Carga Mental	39
Gráfica 10. Dimensión Carga Emocional	40
Gráfica 11. Dimensión Carga de Trabajo.....	40
Gráfica 12. Dimensión Acoso Laboral.....	41

Planteamiento del problema

La ciudad de San José de Cúcuta a lo largo de su historia, se ha caracterizado por ser una zona de comercio con las ciudades venezolanas de San Antonio y Ureña. Así pues, el fenómeno del contrabando se constituye determinante para el entorno económico y social de los dos países.

La diferencia de precios incentiva a realizar operaciones de comercio ilegal, teniendo en cuenta la rentabilidad que genera la respectiva actividad económica, ya que la facilidad con la que se transitaba de manera libre tanto de manera peatonal, como para vehículos de carga pesada, transporte público y carros particulares, en consecuencia la idiosincrasia de la población cucuteña ha sido comerciar de manera bidireccional materias primas, manufactura, productos de la canasta familiar, bisutería, entre otros, lo que ha llevado a surgir una cultura ilegal de comercio, que ha sido en gran parte por la necesidad de suplir la escases de oferta laboral que se ha presentado a lo largo de los años, puesto que la ciudad no cuenta con industrias, empresas y bolsas de empleo que puedan abarcar una población considerable para que aumente la economía y el progreso de la ciudad.

Por estas razones se ha notado un incremento de la informalidad laboral en Cúcuta, siendo la ciudad colombiana con los índices más altos de informalidad laboral y desempleo, por lo tanto se hace necesario, identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en esta población, que surgen a partir de la condición laboral, familiar, social y cultural de cada uno de los participantes de la investigación; cabe resaltar que la problemática ya mencionada tiene carencia de estudios e investigaciones.

Descripción del problema

La informalidad puede definirse al nivel de unidades de producción o de empresas, o al nivel de trabajadores, y puede basarse en distintos criterios. Los principales criterios utilizados para definir las empresas del sector informal son su tamaño y su situación en cuanto al registro. Una definición comúnmente utilizada, basada en este último criterio, amalgama “todas las actividades económicas que contribuyen al producto nacional bruto calculado (u observado) pero no están actualmente registradas”. Como informales. (Schneider y Enste, 2000; citado por Bachetta, Ernst, & Bustamante, 2009)

De acuerdo a lo que sustenta Orjuela (1990), citado por Lozano & Castro, (2012) afirma que la informalidad se ha transformado en una salida rápida a la problemática del desempleo en Colombia y el resto de América Latina. Asegura también, que el desempleo en las últimas décadas tiende a aumentar en consecuencia a factores como: la violencia en el sector rural, los altos costos de formalización para pequeñas empresas, las altas cargas tributarias, la discriminación laboral hacia las mujeres, la subutilización de la fuerza de trabajo, la exigencia de mano de obra calificada para trabajos que no lo requieren, el desempeño de cargos por parte de personas sin la debida preparación técnica y la creación de empleos temporales e intermitentes con baja calidad y remuneración.

Particularmente la ciudad de San José de Cúcuta, ha sido influenciada por una cultura “informal de trabajo”, por el intercambio, compra y venta de productos sin registro mercantil y la poca oportunidad de empleo formal de empresas registradas. Sin embargo no existe información precisa ni un instrumento estandarizado que pueda ser aplicado a los trabajadores informales sobre los posibles riesgos psicosociales que esta labor implica en la ciudad, razón por la cual se hace necesario diseñar un instrumento para realizar una evaluación de los riesgos psicosociales en la informalidad laboral de la población cucuteña, con el fin de conocer objetivamente las consecuencias de salud, social o familiar presentes en cada persona que sea participe de una labor informal.

Las políticas de parte del gobierno nacional han sido de abandono en lo que concierne al mercado laboral, puesto que los estudios trimestrales que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) corroboran lo que se evidencia en la ciudad, debido a la

ausencia de organizaciones consolidadas en la formalidad empresarial, así la fuerza de trabajo está produciendo cambios estructurales en un momento en que la economía mundial no está creando un número suficiente de puestos de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Con base al último estudio trimestral Octubre- Diciembre realizado por el DANE en el año 2016, se reconoce que la proporción de ocupados informales es de un total de 48,7% en las veintitrés ciudades y áreas metropolitanas principales del país. Cabe señalar que la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana ocupan el mayor porcentaje de informalidad laboral con un 69,8% distanciándose significativamente de la media nacional. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2017)

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la informalidad laboral presenta ciertos aspectos relevantes en la esfera psicosocial del individuo, por ello, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son definidos como las condiciones que están presentes en un entorno laboral y que se encuentran directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, que pueden afectar la esfera psicológica y fisiológica, ya sea a la salud del trabajador y al desempeño de su labor (INSHT, 2001; citado por, Abello & Lozano, 2013).

Por lo tanto, se hace necesario identificar los factores de riesgo psicosociales predominantes en la población con informalidad laboral, con el fin de abordar esta problemática social y económica desde su trasfondo psicosocial, para así contribuir al desarrollo sostenible de la ciudad y la población en la informalidad laboral.

Formulación del problema

El declive del comercio fronterizo, sobre oferta de profesionales, la precaria oferta laboral han dado como consecuencia a que la ciudad ocupe a nivel nacional primer puesto en informalidad laboral; esto conlleva tanto a factores protectores (mayor oportunidad de trabajo, independencia laboral, decisión laboral), como de riesgo (seguridad social, violencia, riesgos profesionales, necesidades básicas insatisfechas, baja escolarización, disminución de vínculos afectivos); por esta razón surge de manera concreta la formulación del problema de esta investigación: Determinación de los factores de riesgos psicosociales que predominan en las personas que trabajan en el sector informal de la ciudad de San José de Cúcuta durante el periodo Febrero 2017 Junio 2018.

Justificación

La informalidad laboral es una realidad emergente de la economía de un país. Específicamente en Colombia, el mercado laboral se ha extendido desde el contexto informal por diversas causas como, la violencia, los desplazamientos forzosos a nivel regional y local, el subempleo, el desempleo, y por supuesto de distintos factores como edad, género, escolaridad y afiliación de seguridad social en salud. Por tal motivo personas emprendedoras, trabajadoras y sobre todo con responsabilidad de sustento familiar han optado por ser partícipes de la creciente informalidad laboral del país.

Con Núñez (2002), citado por, Guataquí, Garcia, & Rodríguez, (2010) en su propuesta sobre los conceptos claves de una correcta definición de informalidad caracteriza al trabajador informal bajo tres aspectos: El trabajo informal no está cubierto por la seguridad social y no es remunerado bajo las leyes del salario mínimo. Esta actividad es desarrollada por grupos marginados como desempleados, individuos de bajos ingresos e inmigrantes. Los trabajadores informales se enfrentan a condiciones de higiene y salud inferiores a las de los trabajadores formales.

Entonces, la informalidad laboral es un tema de crucial importancia, debido a que además de afectar el ámbito económico a nivel macro y micro de un país, conlleva a consecuencias a nivel social, cultural y de salud a las personas que se encuentran con las características de ser trabajar informalmente.

Con base al último estudio trimestral realizado por el DANE, para el periodo móvil mayo–julio de 2017 la proporción de ocupados informales en las 13 y 23 ciudades y sus áreas metropolitanas fue 47,3% y 48,5%. No obstante la que presentó mayor proporción de informalidad fue la ciudad de Cúcuta A.M. con un (70,4%). (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2017)

Entonces, se evidencia con todo lo anterior que la informalidad laboral es un tema de crucial importancia, debido a que además de afectar el ámbito económico de la ciudad, conlleva a consecuencias a nivel social, cultural y de salud; particularmente es una problemática que cada día aumenta en la ciudad de Cúcuta, en donde el individuo por carecer de empleo formalmente legalizado, se ve en la necesidad de recurrir al “Rebusque”, es decir, actividades de intercambio,

compra y venta de productos sin registro mercantil y la poca oportunidad de empleo formal de empresas legalizadas. Así mismo, el aumento de la tasa poblacional y la falta de políticas públicas, impiden de cierta manera el desarrollo pleno del individuo dentro de su ambiente de trabajo y su participación activa dentro de la sociedad.

Cabe destacar, que debido a la crisis humanitaria que vive Venezuela, las personas han optado por dirigirse a Colombia por ser la frontera más cercana, por lo que las autoridades de migración nacional realizan los conteos diarios en el puente Simón Bolívar, con cifras elevadas que demuestran que aproximadamente 45.000 a 50.000 personas, de esas cifras, salen 42.000. (Revista Semana, 2018). Por ello, se ven en la necesidad de estar en las calles, en los andenes, en los parques, en los coliseos, en los semáforos, en los buses y barrios vendiendo frutas, verduras, materas, plantas, martillos, cobre, plata, oro, pan, carne y sus ahorros en moneda extranjera (Portafolio, 2018). Además, algunos empresarios o gremios los han contratado por ser una mano de obra económica, esto conlleva a ser contraproducente debido a que los niveles de desempleo aumentan.

Por lo tanto, se hace absolutamente necesario desarrollar esta investigación desde una perspectiva psicológica, que permita analizar los factores de riesgo psicosociales en las personas con trabajo informal de la ciudad de San José Cúcuta, con la intención de explorar esta condición social, el cual ya ha sido asumida como una situación normal desde el contexto urbano, sin embargo es una realidad que se basa en opiniones subjetivas acerca de los riesgos físicos, psicológicos y emocionales que pueden presentar las personas con un trabajo informal.

De acuerdo con Sauter et al. (2012); citado por, González & Polo, (2013) en la actualidad los factores de riesgo psicosociales son la principal causa de daño en la salud y el bienestar del trabajador y en la disminución de la productividad a nivel mundial. Los factores de riesgo psicosociales son perturbadores y se presentan como circunstancias laborales negativas de diversa índole que afectan el bienestar físico, emocional, mental y psicosocial de las personas lo cual influye en su comportamiento y conducta, generando baja motivación, frustración, trastornos fisiológicos, cognoscitivos, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes de trabajo, daño a terceros.

La investigación permitirá ser un punto de partida para posteriores estudios y análisis sobre el fenómeno de la informalidad laboral, por ser una investigación de tipo exploratoria no pretende establecer conclusiones del tema estudiado, sino dar una perspectiva respecto a la realidad extraída de los resultados de la investigación.

Objetivos

General

Analizar los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de las zapaterías satélites del barrio Loma de Bolívar de la ciudad de San José de Cúcuta en el periodo de 2017- 2018, por medio del instrumento de riesgos psicosociales en el sector informal, contribuyendo al desarrollo de futuras investigaciones en el plano local para el beneficio de la población desde la esfera psicológica.

Específicos

Describir los factores sociodemográficos que se encuentran presentes en los participantes de la investigación.

Establecer los factores de riesgo psicosociales que son predominantes en los trabajadores informales participantes en la investigación.

Determinar qué factores sociodemográficos, prevalecen la labor informal a los cuales están sujetos los participantes de la investigación.

Estado del arte

Se realiza una investigación titulado “Estudio Riesgos en el trabajo en una comunidad del sector informal de Bogotá” por Rojas Velasco, (2012) para la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Donde se expone que los trabajadores informales han venido incrementando hasta llegar a ser el 51% de los trabajadores según el DANE.

Sin embargo, las condiciones laborales de este grupo de trabajadores son mayormente desconocidas. Su objetivo principal fue conocer las condiciones ocupacionales de una comunidad de trabajadores informales del sur de Bogotá. Sus resultados muestran que las condiciones más vulnerables son la manufactura, seguido de las ventas callejeras, y agricultura casera. Además, los principales factores de riesgos auto-reportados fueron movimientos repetitivos, incomodidad por bajas temperaturas y posturas e inhalación de humo/polvos. Los factores de riesgos relacionados con accidentes con mayor prevalencia fueron eléctricos y mecánicos, aunque coinciden con lo reportado por el sector formal, aunque su prevalencia es mayor en el sector informal. Más aun concluyen que los trabajadores informales a menudo no son conscientes de los peligros a los que están expuestos, lo que se refleja en el poco uso de equipo de protección personal observado y reportado.

Otra investigación titulada “Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia”. Realizada por, Quejada, Yanez, & Cano, (2014), de la Universidad del Norte, Barranquilla, (Colombia), El cual muestra los resultados de una revisión sobre la informalidad y sus determinantes, y destaca que el desempleo es la principal causa de esta situación, además de factores sociodemográficos, tales como el nivel educativo y el género. Por su parte, en el ámbito económico se encuentran factores asociados a la globalización, desarrollo industrial, ciclo económico y tipo de cambio real, mientras que en el aspecto institucional la regulación del mercado de trabajo son los elementos determinantes de la informalidad y sus correspondientes consecuencias.

Por otra parte, Guataquí, Garcia, & Rodríguez, (2010) de la facultad de economía de la Universidad del rosario, realizan una investigación titulada “El perfil de la Informalidad Laboral en Colombia” Este documento analiza el proceso de implementación del concepto de informalidad en el análisis del mercado laboral colombiano. A la luz de dicho concepto, sus

resultados muestran que si bien la tasa de informalidad no parece modificarse en términos de su valor, su composición interna adquiere interesantes patrones, en su mayor parte derivados del hecho de que la definición CIET-Delhi enfatiza el análisis de la informalidad en el puesto de trabajo por encima del de informalidad por tamaño de establecimiento. Estas características plantean importantes cuestionamientos a la forma en que las políticas públicas han enfrentado la informalidad laboral en Colombia.

Además una investigación titulada “Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia”, realizada por Galvis, (2012), muestra que, definiendo la informalidad por la falta de aportes a seguridad social, cerca de seis de cada diez empleados se ubicaría en el sector informal. Asimismo, el perfil de los informales en Colombia se caracteriza por presentar bajos niveles educativos, menores niveles de ingreso y se desempeñan en establecimientos de menor tamaño que los trabajadores formales. A nivel regional, los niveles más altos en el grado de informalidad lo presentan ciudades que están por fuera del centro de actividad económica del país, especialmente las ciudades que no se encuentran en el trapecio formado por Bogotá, Cali, Medellín y Bucaramanga.

Por otro lado, una investigación realizada por Arenas, (2015), titulada: “Determinantes del empleo informal en Colombia: 2001- 2014”. En este trabajo se realizó una revisión teórica y empírica de las investigaciones que se han realizado sobre los determinantes de la informalidad. Propone que al hablar de informalidad, se hace referencia a un concepto que abarca actividades al margen de la ley muy distintas. La informalidad que se tratará en este texto será la informalidad que se presenta en el mercado laboral. En especial, se concluye que los determinantes de la informalidad son múltiples. Los resultados de este estudio muestran que las causas de la informalidad en Colombia son primordialmente de índole estructuralista e institucionalista, para el período de 2002 al 2014 y del 2008 al 2014, respectivamente.

Particularmente, Domínguez Moreno (2010), realiza una investigación titulada: “Informalidad Laboral y Pobreza Urbana en Colombia”. Analiza la relación entre la informalidad laboral y la situación de pobreza de los hogares urbanos de las trece áreas metropolitanas de Colombia. La informalidad laboral se mide con respecto al criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde se identifican las unidades económicas de menor productividad, y la pobreza se mide con la línea de pobreza ajustada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP). La

principal conclusión es que el hecho de que el jefe del hogar se encuentre en el sector informal del mercado laboral hace que el riesgo de que su hogar sea pobre se incrementa en un 125% con respecto a aquellos que se encuentran en el sector formal.

También un artículo realizado por Ramos, Angulo, & Ramos (2014), se titula: “La expansión de la informalidad laboral en las ciudades colombianas: Barranquilla”, publicado en la Revista Panorama Económico, presenta las características socioeconómicas de los trabajadores informales de la ciudad de Barranquilla, particularmente de los vendedores ambulantes de la zona norte de la ciudad. Para ello, se utilizan datos de una encuesta realizada por la Universidad del Norte, donde se detalla aspectos de la educación, salud, vivienda y perfil ocupacional, entre otros aspectos. Con el objeto de encontrar los factores que caracterizan a esta población, se realizó un Análisis de Correspondencias Múltiples, destacándose los factores asociados a la informalidad laboral, tal es el caso de la intensidad horaria, ingreso, estado civil y estrato socio económico. Con base en estos resultados se concluye que este fenómeno de reciente data en las economías latinoamericanas, es el resultado de la ausencia de políticas públicas dirigidas hacia la población vulnerable.

Así mismo, otra investigación titulada “Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia” realiza por Sánchez, (2013) en Medellín, Colombia. Compara los principales enfoques conceptuales y empíricos sobre la informalidad laboral en Colombia. Estos enfoques generalmente se remiten a las discusiones conceptuales que se han desarrollado en América Latina, y aplican mediciones propias que discrepan en la unidad de análisis y en los criterios de identificación de la informalidad. Utilizando como fuente la Gran Encuesta Integrada de Hogares, se encuentra que la magnitud de la informalidad es diferente dependiendo del enfoque, teniendo un rango de 16 a 59%. Al comparar la metodología de medición de la informalidad laboral desde siete perspectivas, se encuentran diferencias en la magnitud de la informalidad, en su trayectoria reciente, en los individuos que se incluyen y en la influencia de algunos atributos socioeconómicos y ocupacionales sobre la probabilidad de ser trabajador informal.

Por otra parte una investigación titulada: “Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena”, realiza por Gómez, Castillo, Banquez, Castro, & Lara (2012). Tenía como objetivo Determinar las condiciones de trabajo y

salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto de Cartagena, para Se utilizó una lista de chequeo para describir las condiciones de trabajo. Para determinar las condiciones de salud se utilizó el cuestionario de alteraciones de salud referida a trabajadores, el cuestionario de síntomas neurotóxicos (Q16) y fue valorado el estado nutricional a través del índice de masa corporal. Finalmente se concluyó que el ambiente físico en el que laboran los vendedores informales es inadecuado, lo cual sumado a extensas jornadas laborales y a la inseguridad y delincuencia del sector en el que laboran, supone riesgos para la salud, que ya son referidos en síntomas como dolor de espalda, dolor de cabeza, dolor en las piernas, cansancio visual y cansancio físico.

Marco teórico

Capítulo I: Informalidad

El primero en describir exhaustivamente el fenómeno de la informalidad laboral es Hart (1973); citado por (Díaz & Gálvez), quien a principios de los setenta estudia la composición de los ingresos y empleos informales en la ciudad de Accra, Ghana. Realiza una clasificación de los ingresos formales e informales. En primer lugar, los formales fueron establecidos por la población de Accra debido a que perduraban en el tiempo, pertenecían a pagos del sector público y privado. Por otro lado los informales, fueron originados por el autoempleo en actividades del sector primario y secundario, transporte en pequeña escala, actividades ilegítimas como reducidos de mercancías robadas, usura o prostitución.

Para conceptualizar la informalidad laboral de manera concreta se deben entender no solo sus causas y su naturaleza, sino también las relaciones que tiene con el sector formal. Es primordial tener cuenta que la informalidad no es un concepto único sino al contrario presenta diversas opiniones que a su vez llegan a ser contradictorias. Por tal razón, las opiniones divergentes se pueden categorizar de manera conveniente en tres principales escuelas de pensamiento: la escuela dualista, la escuela estructuralista y la escuela legalista. (Chen 2005; citado por Bachetta, Ernst, & Bustamante, 2009)

La escuela de pensamiento dualista, tiene sus raíces intelectuales en los trabajos de Lewis (1954) y de Harris y Todaro (1970); citado por Bachetta, Ernst, & Bustamante (2009). De acuerdo a esta escuela consideran que el sector informal, es un fragmento inferior de un mercado de trabajo dicotómico en el cual no existe relación alguna con la economía formal. Por ello, afirman que es un sector secundario que se origina de un proceso de cambio en una economía en auge y existe porque la economía formal no ofrece una equidad en oportunidades de empleo a una parte de la fuerza de trabajo.

Por su parte, la escuela de pensamiento estructuralista pone de relieve la descentralización productiva y las conexiones e interdependencia entre los sectores formal e informal (Moser, 1978; Portes y otros, 1989; citado por Bachetta, Ernst, & Bustamante, 2009). Esta escuela de pensamiento considera que el sector informal se compone por empresas pequeñas y empleados no

registrados subordinados a multinacionales capitalistas. Con respecto, a su postura sostienen, que el sector informal ofrece bajos costos en mano de obra e insumos a las grandes empresas, en donde éstas mejoran su competitividad. De acuerdo a lo anterior, las empresas actuales evolucionan con la globalización al implantar flexibilidad en los sistemas de producción, el cual tienden a recurrir a la subcontratación lo que permite reducir costos. Esto genera una demanda constante en la flexibilidad que se infiere solo puede proporcionar el sector informal.

Así mismo el enfoque estructural, sustenta que la informalidad surge por la supervivencia de los individuos (Tokman y Délano, 2001; citado por Ximénez, 2012), ya que es una alternativa ante la dificultad de conseguir un trabajo estable; de acuerdo a este enfoque la estructura productiva y económica de un país son las consecuencias de que los mercados laborales se encuentren segmentados y conlleva a que los individuo opten por la informalidad.

Por otro lado, la escuela legalista u ortodoxa, resumida por Hernando de Soto en las décadas de 1980 y 1990, considera que el sector informal está compuesta por microempresarios que optan proceder de manera informal para evitar los costos asociados con el registro, ya que los costos del registro y demás procedimientos gubernamentales en sus índices sean en mayor proporción que el beneficio que implica trabajar en el sector formal, los microempresarios preferirán operar informalmente.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la escuela legalista al contrario que la dualista y la estructuralista sostiene que la informalidad posee un carácter potencialmente voluntario de informalidad, el cual al analizar el costo- beneficio por los trabajadores y por empresa, deciden alejarse y abandonar la economía formal.

1.1. Informalidad laboral

La informalidad se puede conceptualizar por nivel de unidades de producción o de empresas, o al nivel de trabajadores, y puede fundamentarse en diversos aspectos. Los aspectos primordiales que se utilizan para identificar las empresas son su situación en cuanto al registro y su tamaño. Una definición utilizada, que se basa en este último aspecto, se compone de “todas las actividades económicas que contribuyen al producto nacional bruto calculado (u observado) pero no están actualmente registradas” como informales (Schneider y Enste, 2000; citado en Bachetta, Ernst, &

Bustamante, (2009). Sin embargo, en otros enfoques favorecen indicadores como la ubicación de la actividad (por ejemplo en el hogar o en la calle), el nivel de organización (es decir, un bajo nivel de organización) y las posibilidades de mejora del ingreso o el empleo de las empresas o los trabajadores.

Según Bachetta, Ernst, & Bustamante, (2009) El empleo informal puede incluir varias categorías de trabajadores: a) trabajadores autónomos, es decir, los que trabajan por cuenta propia, los jefes de empresas familiares y los trabajadores familiares no remunerados; b) trabajadores asalariados, es decir, los empleados de empresas informales, los trabajadores ocasionales sin un empleador fijo, los trabajadores en el hogar, los trabajadores domésticos remunerados, los trabajadores temporales o en jornada parcial y los trabajadores no registrados; c) empleadores, es decir, propietarios y explotadores de empresas informales.

La informalidad laboral “percibe al fenómeno como un sistema de integración social, adoptado por los países en desarrollo para conjugar la dinámica de la urbanización con el mercado laboral, cuyo vínculo se pierde en el seno de la modernización” (Rosales 2002; citado por Cota & Navarro, 2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. (OIT: 17^a. Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo. Ginebra, Diciembre de 2003; citado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2009)

Desde otra perspectiva Monereo (2011); citado por Arellano, (2016) afirma que hay una distinción entre relaciones laborales “formales” y las relaciones laborales “informales”. Las formales están sujetas a normas legales y convencionales regidas por estatutos jurídicos, por el contrario las informales son regidas por reglas imprecisas y ocultas en las cuales existe un aumento de modalidades trabajo que dan apertura a otras circunstancias.

Para Arellano, (2016) se trata de un fenómeno complejo y al considerar su caracterización y sus efectos en relación al status de los trabajadores incluidos en este sector, se reconocen dos grandes representaciones de unidades productivas: a) Las empresas familiares, donde se integra

un trabajador emprendedor (dador de trabajo), y otros que colaboran con él (no necesariamente de forma permanente, sin la existencia legal de relaciones laborales de dependencia, pero sí de hecho, incluyendo una remuneración fija, normal y habitual); b) Las microempresas, con tamaño y grado similar de organización que las anteriores, pero con la crucial diferencia de que el titular proporciona a terceros empleo asalariado de manera continua.

Según Quintero (1997); citado por, Caicedo, Meza, & Urrieta, (2012), afirman que el sector informal se puede interpretar como la suma de acciones de toda persona que pretenda garantizar su propia subsistencia y la de su grupo familiar en tanto que el sector formal excluye y no ofrece equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo.

Para Garcia, (2011) existen características propias de la ciudad o locales que afectan los niveles de informalidad. Estos resultados locales se encuentran relacionados con los sectores de producción y la integración comercial, las cuales dependen de la ubicación geográfica de la ciudad.

En la literatura económica, la informalidad laboral es un tema relativamente nuevo asociado a aquella parte de la economía en la que su actividad de producción es desarrollada fuera de las normas legales que la regulan. Según esta perspectiva se puede inferir que la informalidad laboral tiene su origen de una u otra manera desde la aparición desde los primeros códigos fiscales laborales y de comercio, los cuales buscan establecer un control un orden y una regulación en toda actividad económica, puesto que si no existiesen normas y leyes que permitan regular a las sociedades no cabría la posibilidad de poder infringirlas. (Portes y Haller, 2004; citado por Sandoval, 2014).

La relación que existe de la informalidad y el mercado laboral se generó por la apertura de los mercados, a causa de la globalización, pero las investigaciones presentan una separación de los elementos, de tal manera al hacer referencia a estudios de mano de obra informal la explicación recae sobre los impactos de la globalización y si se hace en relación a estudios de unidades empresariales informales, las principales causas son locales, incluso si se ha detectado como efecto primario la influencia del mercado internacional. (Cota & Navarro, 2015)

Basados en un “enfoque laboral”, el Empleo informal consiste en una dimensión particular de la informalidad, debido a que se preocupa principalmente en las condiciones laborales. En

particular, este enfoque afirma una relación entre la informalidad y la evasión de las regulaciones laborales, definiendo al empleo informal como aquel que afecta a los trabajadores no cubiertos por la legislación laboral (Beccaria y Groisman, 2007; Maurizio, 2009 y 2012; citado por Mario & García, 2013).

De acuerdo a una investigación financiada por el Banco Mundial adelantada por Ribe et al. (2010); citado en Ramírez, Zambrano, Mogrovejo, & Carreño, (2016) quienes sustentan que la informalidad laboral puede ser transformada al ampliar la cobertura de protección, eliminando las brechas de acceso y de prestación que inducen a la inequidad.

La informalidad laboral es un fenómeno local, persistente, alto y heterogéneo; Ramírez, Zambrano, Mogrovejo, & Carreño (2016) esta alude a que debe tenerse en cuenta las características sociales, económicas y geográficas de las poblaciones objeto de estudio.

Para, Orjuela (1990); citado por Castro & Lozano, (2012) la informalidad se ha transformado en una solución rápida a la problemática del desempleo en Colombia y América Latina. Indica además, que el desempleo aumentó considerablemente en las últimas décadas debido a diferentes fenómenos tales como: la violencia que ha obligado a las personas del sector rural a desplazarse a las ciudades, los altos costos de formalización para pequeñas empresas, las altas cargas tributarias, la discriminación laboral hacia las mujeres, la subutilización de la fuerza de trabajo, la exigencia de mano de obra calificada para trabajos que no lo requieren, el desempeño de cargos por parte de personas sin la debida preparación técnica y la creación de empleos temporales e intermitentes con baja calidad y remuneración.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); citado en Muñoz & Chois, (2013) el empleo informal es un fenómeno muy extendido, con un estimado del 60% de la fuerza de trabajo implicada; su peso tiende a ser creciente, de forma que para el 2020 se estima que representará el 66%.

Castro & Lozano, (2012) citan la Sentencia T-135 de la Corte Constitucional Colombiana (2010) reitera su doctrina, indicando que la informalidad laboral, es una modalidad de trabajo en la cual muchas familias en Colombia dependen de ello, por lo que, el derecho al trabajo debe ser protegido inclusive cuando riñe con otros derechos fundamentales, tales como los derivados del espacio público. También, exhorta a los organismos gubernamentales a que busquen alternativas

de reubicación y mejora de las condiciones en que desempeñan sus labores los trabajadores del comercio informal con el ánimo de garantizar sus derechos fundamentales.

De acuerdo con cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística en el año 2012. En lo que respecta a Colombia, la informalidad laboral constituye una modalidad tradicional para generar ingresos económicos, al revisar estadísticas sobre, se refleja que más de la mitad (51,8%) de las personas empleadas en el país desempeñan actividades informales, de las cuales el 84% aproximadamente están afiliados al sistema de seguridad social en salud y solo un 10% en pensiones. (Castro & Lozano, 2012).

Capítulo II. Factores de riesgos psicosociales

La conceptualización formal de los factores de riesgo psicosociales, surge a partir de los 80 puesto que la organización internacional del trabajo fue quien hizo hincapié en este tema con su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1986; citado por, Mur de VÍu & Maqueda, 2011).

Los factores de riesgo psicosociales son dependientes de los factores económico, social y laboral de cada momento. Hay tres formas prevalentes de referirse a ellos: a) factores psicosociales., b) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés, c) riesgos psicosociales.

De acuerdo a la Resolución 2646 propuesta por el Ministerio de la Protección Social, (2008), define que el factor de riesgo es una posible causa o condición, que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Se refiere en la Resolución 2646 del 2008 que los factores de riesgo psicosociales: son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial son riesgos laborales reales, y como tal hay que tenerlos, pero tienen también sus propias características. Algunas de ellas son las siguientes: Se extienden en el espacio y el tiempo, son difíciles de objetivar, tienen repercusiones sobre otros riesgos como

accidentes y enfermedades, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores como las variables personales y contextuales amplias, son difíciles de intervenir (Moreno, 2011).

De acuerdo con Moreno, (2011) con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para describir a una serie de situaciones relevantes en la vida laboral que pueden influir de manera negativa a la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosociales, en sus diversas modalidades, son realmente riesgos laborales que afectan a la salud de los trabajadores, puesto que estos son denominados como efectos negativos de los factores psicosociales dependen de la experiencia, de la historia y del contexto del trabajador (Moreno J & Báez, 2010).

Otros autores como, Cox y Griffiths (1995); citado por, Useche, (2008) proponen que “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Retomando lo anterior referente a la definición del concepto de factores de riesgo psicosocial proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2001); citado por Orell, (2011) se refiere a las condiciones presentes en determinadas situaciones laborales y se encuentran relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, en donde logran afectar mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, la salud del trabajador y al desempeño de su labor.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT); citado por Moreno, (2011) el concepto de factores de riesgo lo definen como: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”.

Por otra parte, los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002; citado por Moreno J & Báez, 2010), es decir, al actuar como factor que desencadena

tensión y estrés laboral, considerados factores de probable daño a la salud, y estos tienden afectar de manera directa o indirecta a la salud física como a la psicológica de la persona.

Así mismo, los factores psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores a partir de respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria et al., 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Ministerio de la Protección Social, 2008; Villalobos, 2005; citado por, Arenas & Andrade, 2013),

De acuerdo con, Gutierrez & Vilorio (2014) los trabajadores que presentan cuadros de estrés, suelen enfermarse con mayor frecuencia, además de presentar poca o no tener motivación, tener baja producción y una menor seguridad laboral, incurriendo en la organización donde labora, con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve.

Muñoz & Chois (2013) afirman que los trabajadores informales afrontan riesgos que, en sí, originan una alerta para su integridad física y su salud, esto es debido a que están expuestos a los cambios climáticos, inseguridad y demás riesgos que implica trabajar en la calle.

Según Pérez (2010) citado por Rojas Velasco (2012) las cifras oficiales y no oficiales, en Colombia el trabajo informal ha aumentado de manera creciente desde el año 2000, con una participación más influyente de mujeres en actividades relacionadas con el servicio doméstico, y el trabajo no remunerado en pequeños negocios familiares.

2.1 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales

Estrés

Según, la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008) el estrés es una respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.

Navas. s.f.; Naranjo, (2004); citado por Naranjo, (2009) consideran que el estrés no es algo que pertenece solo al individuo o al contexto, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que más bien es una relación constante entre el individuo y el contexto. Esto hace referencia a que el individuo no es una víctima pasiva del estrés, y que la forma de afrontar y entender los acontecimientos, valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos, determina en gran parte la capacidad de la experiencia de este.

Carga física

Es definida por el Ministerio de la Protección Social, (2008) en la Resolución 2646, como el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental

La define el Ministerio de la Protección Social (2008) en la Resolución 2646, como la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

En la Nota Técnica Preventiva 179, se define la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. (Confederación de Empresarios de Navarra, 2010)

Carga emocional

Exigencias psicoactivas de las tareas o de los propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Carga de trabajo

Tensiones de resultado de la convergencia de las cargas físicas, mental y emocional. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. (CROEM, s.f.)

Acoso laboral

El Artículo 2, de la ley 1010 del Congreso de Colombia, (2006) "Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."

Marco contextual

San José de Cúcuta es la capital de Norte de Santander, una ciudad fronteriza en donde el comercio es una idiosincrasia de sus habitantes, resaltando que la ciudad cuenta con dos zonas de frontera, además se evidencia en el centro de la ciudad la sobreoferta de trabajadores en el empleo informal, tanto en los vendedores ambulantes, como en los trabajadores que no se encuentran afiliados a riesgos laborales, destacando así que la ciudad se encuentra en los primeros lugares de informalidad laboral con puntajes más altos que las demás ciudades del país, además, por la situación actual de Venezuela, gran cantidad de personas han optado en buscar oportunidades de trabajo en Colombia, por lo tanto los índices de informalidad laboral han incrementado los últimos seis meses, en donde la ciudad ocupa el mayor porcentaje de informalidad laboral con un 70,4% distanciándose significativamente de la media nacional.

San José de Cúcuta tiene aproximadamente 900.000 habitantes, según datos del DANE en el periodo comprendido entre mayo y julio de 2017, de los cuales 350.770 habitantes, son trabajadores, 248.217 habitantes se encuentra trabajando en el sector informal, por lo cual el porcentaje que corresponde a los empleados informales en la ciudad de San José de Cúcuta es de 27,57% en lo que respecta a la población actual de la ciudad.

La población abordada para la presente investigación serán los denominados talleres satélites del Barrio Loma de Bolívar, de San José de Cúcuta. En donde se estima que existen aproximadamente doce (12) talleres satélites, de los cuales la investigación comprenderá solo cinco (5) de ellos.

Marco legal

El trabajo de investigación se encuentra enmarcado dentro del contexto de psicología organizacional, salud y seguridad en el trabajo y salud ocupacional; existen entes reguladores y leyes nacionales que se deben tener en cuenta, por lo que se debe mencionar los diversos artículos, resoluciones, decretos y organismos de control que se relacionan con los temas de los cuales se encuentran las bases de las teorías y los conceptos del tema de la presente investigación.

Resolución 2646 de 2008

Se encuentra la resolución 2646 creada por el Ministerio de la Protección Social, en el año 2008, por la cual se establecen 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.

Además, cabe destacar que en Colombia se presentan otras legislaciones que plantean las condiciones adecuadas en el trabajo para impedir que se presenten riesgos psicosociales.

Artículo 25. Constitución política de Colombia 1991

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia 1991, 2016).

Resolución 1075 de 1992

Es de competencia del ministerio de trabajo y seguridad social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice en condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores. Que es obligación de los empleadores, proporcionar a sus trabajadores condiciones laborales que garanticen la conservación de la salud. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992)

Metodología

La presente investigación está constituida por un estudio cuantitativo no experimental de corte transversal de tipo exploratorio.

Población

La muestra es por conveniencia de tipo no probabilístico a partir de un análisis previo con base a las características que pretende la investigación: no estar cotizando salud y pensión, que no exista un registro mercantil y que no posean una marca registrada para la fabricación del producto, esto se tuvo en cuenta como criterios de selección.

La muestra seleccionada corresponde a 50 trabajadores de zapaterías satélites, mayores de 18 años que se encuentren laborando en la ciudad de San José de Cúcuta, de los cuales se escogió a 5 zapaterías satélites del Barrio Loma de Bolívar, donde se estima que existan aproximadamente 12 talleres satélites de zapatería en este barrio.

Instrumento

Se aplicara un instrumento para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales presentes en trabajadores informales, el cual está compuesto por un total de 36 ítems. En el instrumento estarán inmersas preguntas de acuerdo a los seis riesgos psicosociales: estrés, carga física, carga mental, carga emocional, carga de trabajo, acoso laboral. Cada riesgo será evaluado por seis preguntas para comprobar la veracidad de la respuesta del trabajador informal.

El instrumento se anexará en los apéndices de la investigación. Cabe destacar que el instrumento fue validado por tres jueces expertos, con la finalidad de que este tenga confiabilidad y validez en lo que se pretende medir.

Cada ítem tendrá la posibilidad de una respuesta dicotómica, Sí o No, cuando la respuesta es Sí se está indicando por el participante que ese reactivo está presente en su labor informal, a excepción de los reactivos 8,11,21,22,23,24,25,27,28,29,30; que se entenderá como riesgo psicosocial presente al marcar la respuesta No.

Procedimiento

Fase I: Para la construcción de la investigación se llevó a cabo una revisión de artículos, tesis, revistas y demás documentos donde se conceptualiza acerca de los factores de riesgo psicosociales y el empleo informal.

Fase II: Se realizó una observación no participante en una de las zapaterías satélites para observar el ambiente de trabajo de la población, distribución de recursos, su lugar de trabajo, relaciones sociales y la labor que desempeñan.

Fase III: Se asiste a cada una de las zapaterías satélites para solicitar los permisos pertinentes (tiempo de aplicación del instrumento, espacio de aplicación según cada participante y disponibilidad de los participantes.) para llevar a cabo la investigación.

Fase IV: La aplicación del instrumento se llevara a cabo una única vez, en cada uno de los participantes de acuerdo a lo expuesto en la metodología planteada de la investigación.

Fase V: El análisis de resultados se realizará, en el programa Microsoft Excel, el cual es una aplicación que se utiliza para tareas financieras y contables. Donde se tabularon los datos recogidos por medio del instrumento de la investigación, con el fin de establecer gráficas comparativas para identificar los factores de riesgo psicosociales que prevalecen en los participantes de la investigación.

Fase VI: Conclusiones, recomendaciones y discusión.

Fase VII: Presentación del trabajo de grado.

Cómo se analizará la información recolectada

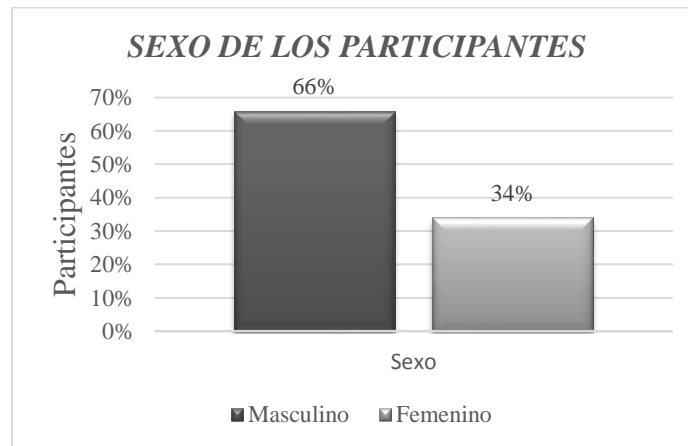
La información se recolectara por medio de los resultados de la aplicación del instrumento de riesgos psicosociales, lo cual permitirá realizar una tabulación estadística de los datos encontrados conforme a ello se llevara a cabo una puntuación de escalas con respecto a los resultados, además se llegara a conclusiones desde el diseño metodológico de la investigación, cumpliendo así los objetivos planteados.

Recursos a utilizar

Materiales: Lapiceros, instrumentos, consentimiento, cámara fotográfica.

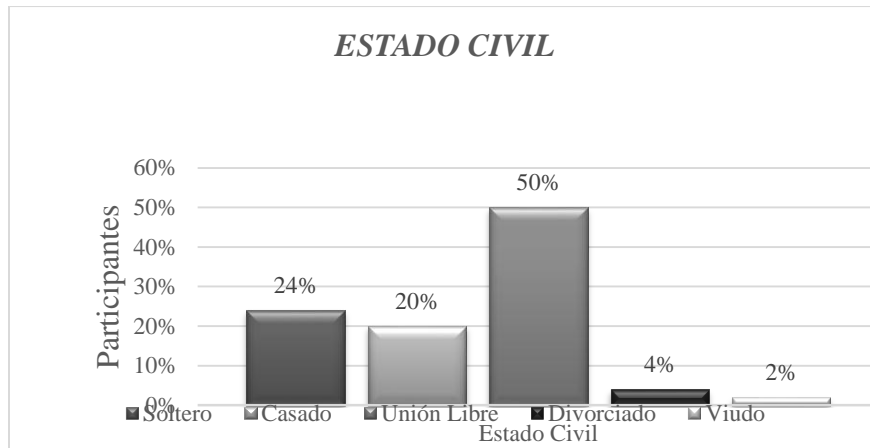
Resultados

Resultados cuestionario sociodemográfico



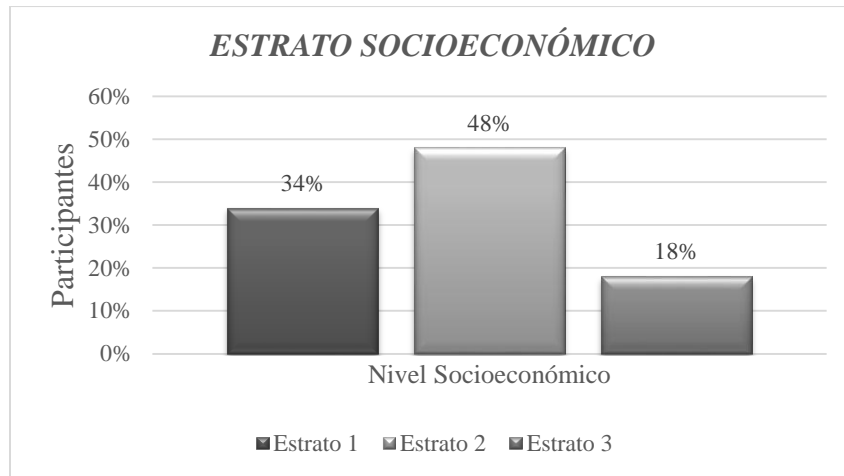
Gráfica 1. Sexo de los participantes

De acuerdo a la gráfica, se evidencia que 33 personas que equivalen al 66% de los participantes tienen sexo masculino, y que el 34% representado en 17 personas tienen sexo femenino.



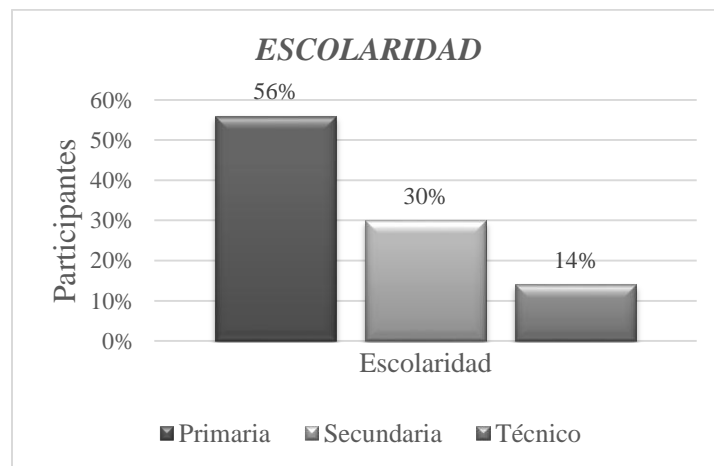
Gráfica 2. Estado civil de los participantes

A partir de la gráfica anterior, se evidencia que el estado civil predominante en los participantes, es el de unión libre con un 50% representado en 25 personas. Seguidamente, soltero con un 24% equivalente a 12 personas, un 20% correspondiente a 10 participantes se encuentran casados, el 4% que equivale a 2 personas divorciadas, y el 2% restante que significa 1 persona viuda.



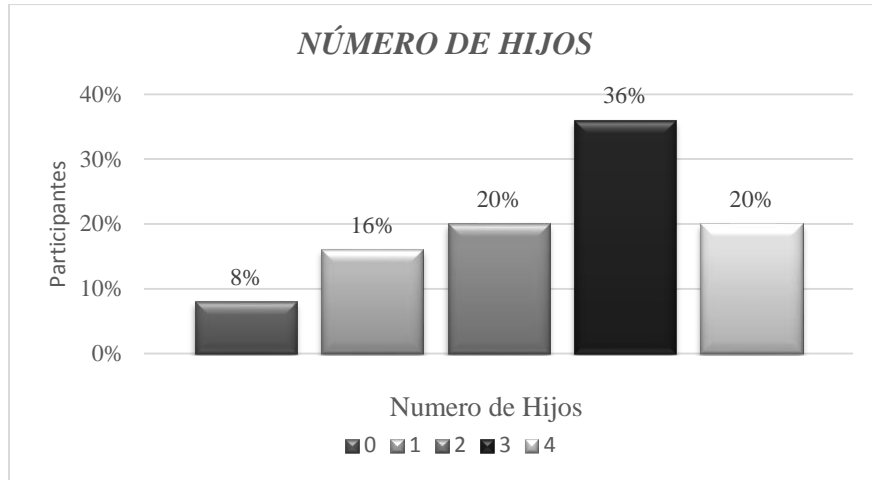
Gráfica 3. Estrato socioeconómico de los participantes

Con lo que respecta la gráfica anterior, se observa que el estrato socioeconómico que predomina en los participantes de la investigación, es el estrato 2 con un 48% representado por 24 personas, seguido por el estrato 1 con un 34% equivalente a 17 personas y el 18% restante con 9 personas se encuentran en un estrato 3.



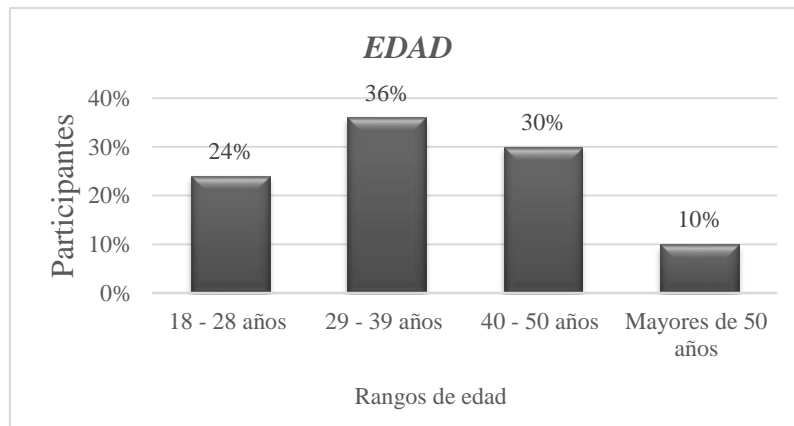
Gráfica 4. Escolaridad de los participantes

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, se observa que la básica primaria es el nivel escolar que predomina en los participantes con un 56% que equivale a 28 personas, seguido por la básica secundaria con un 30% representados en 15 participantes y por último el 14% con un nivel escolar técnico, representado por 7 personas.



Gráfica 5. Número de hijo de los participantes

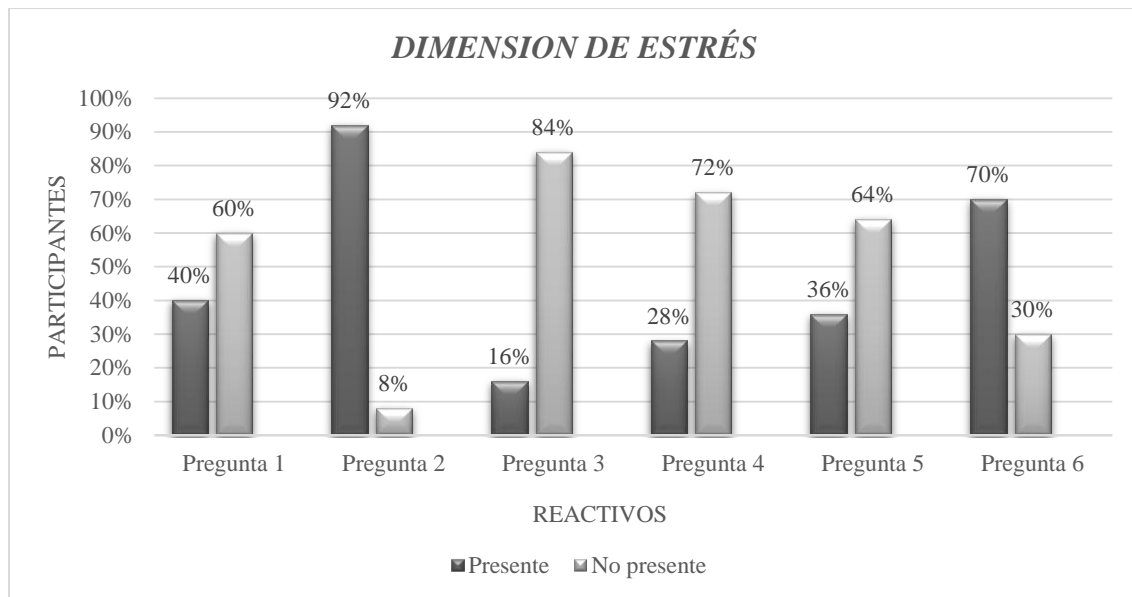
Con base a la gráfica anterior, se observa que el número de hijos que predomina en los participantes es de 3 hijos con un 36% que equivale a 18 personas, seguido por 2 hijos con un 20% equivalente a 10 participantes y 4 hijos con un 20% equivalente a 10 participantes, seguido por 1 hijo con 8 participantes que equivalen al 16%, por ultimo 0 hijos con un total de 4 participantes que equivale al 8%



Gráfica 6. Edad de los participantes

De acuerdo a la gráfica anterior se deduce que el rango de edad que prevalece en los participantes de la investigación es el de 29-39 años con 18 participantes que equivale al 36%, seguido por el rango de edad de 40-50 años con 15 personas representados en un 30%, siguiendo con el rango de edad de 18-28 años con un 24% representados en 12 personas y el 10% restante que equivale a 5 personas con un rango mayores de 50 años.

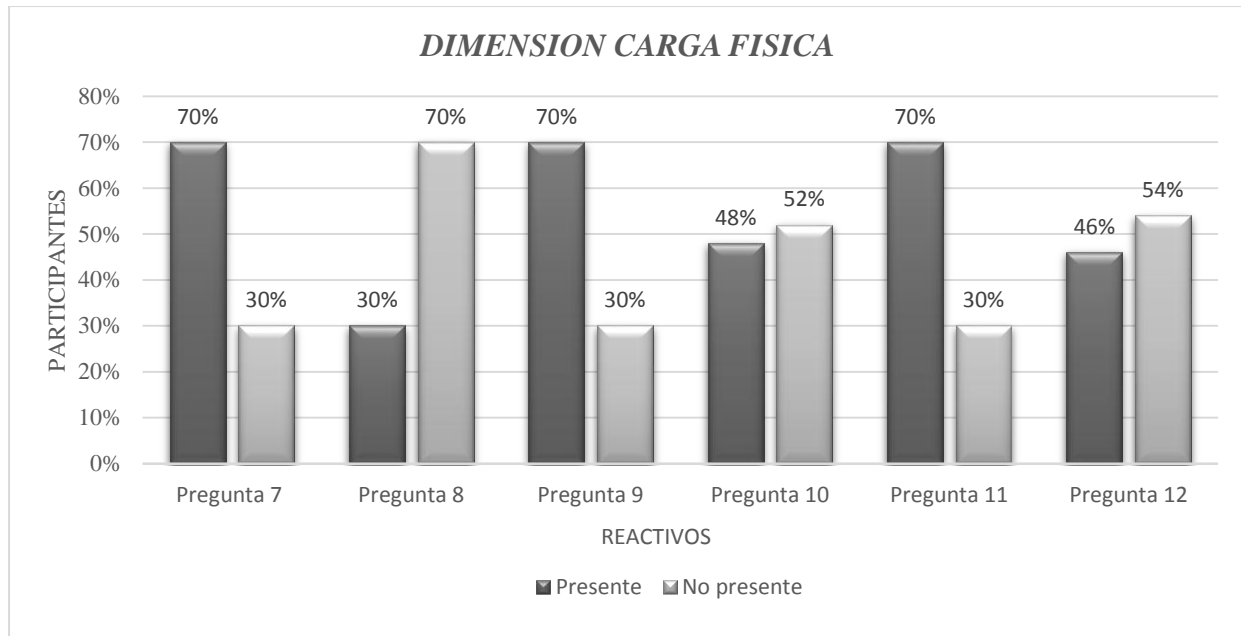
Resultados del instrumento por dimensiones



Gráfica 7. Dimensión Estrés

De acuerdo a la gráfica anterior, se puede inferir que a manera general los participantes de la investigación presentan una baja puntuación en la dimensión de estrés laboral, puesto que en los seis reactivos que corresponden a evaluar dicha área se obtuvo una tendencia a no presentar el factor de riesgo psicosocial, lo que deduce que los trabajadores de las zapaterías satélite, tienden realizar un proceso de adaptación adecuado tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, ante las demandas que resultan de la interacción de las condiciones intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Sin embargo es necesario tener en cuenta que para el reactivo 2 “siento que mi trabajo me debilita constantemente” y el reactivo 6 “el tiempo me genera presión para realizar correctamente mis tareas laborales”, se evidencia que son los reactivos en donde es predominante el factor de riesgo psicosocial, lo que significa que un trabajador de un taller de zapatería satélite puede generar respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de estrés cuando el tiempo es un factor determinante para realizar las actividades diarias de su labor; por lo que, lo anteriormente mencionado hace que el trabajador se encuentre fatigado al concluir su jornada laboral.

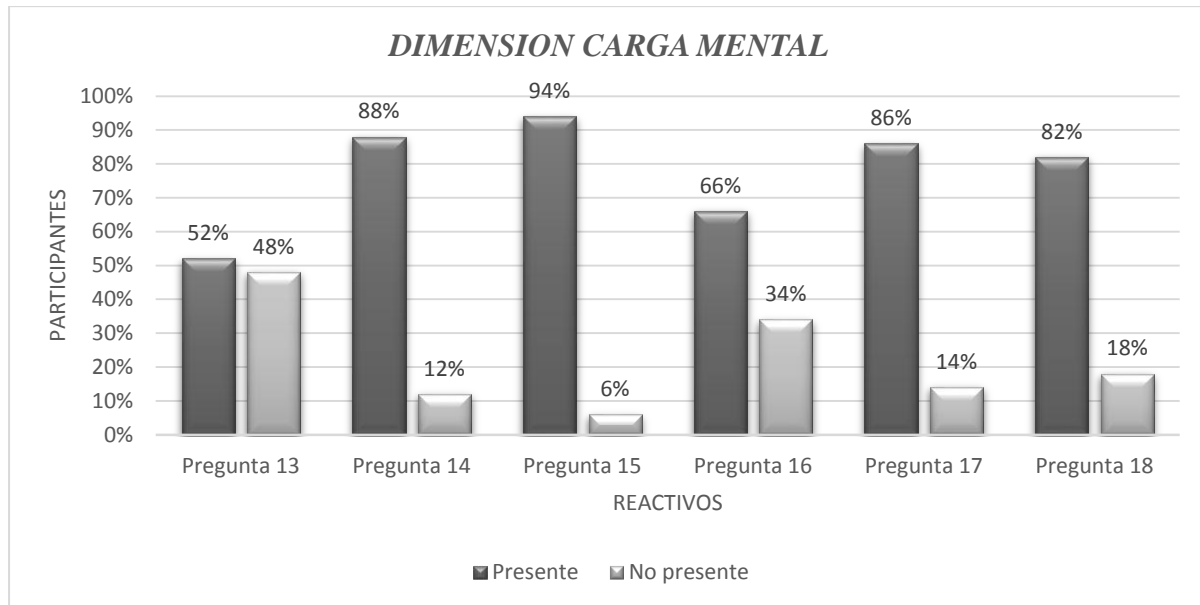


Gráfica 8. Dimensión Carga Física

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, los resultados obtenidos en la dimensión carga física en trabajadores de zapaterías satélites, resulta interesante observar que es el factor de riesgo psicosocial que de forma general predomina en los participantes, ya que de los seis reactivos del instrumento, se evidencia que en los reactivos 7 “mis actividades laborales exigen un esfuerzo físico extra”, 9 “mi trabajo me exige un elevado esfuerzo muscular”, y 11 “en mi trabajo la postura corporal es la adecuada” el factor de riesgo psicosocial está presente, en la mayoría de los participantes, con base a la definición de carga física expuesta por Ministerio de la Protección Social, (2008) es el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento, en donde se ven implicados los sistemas osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

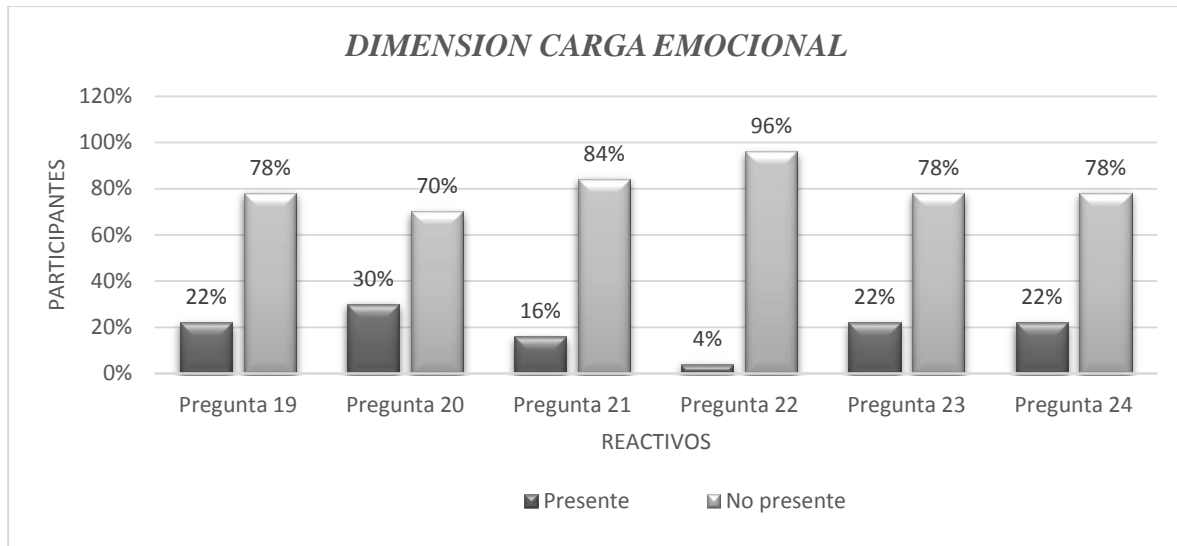
Además, en los reactivos 10 “mis funciones laborales me exigen estar en constante movimiento” se evidencia en la gráfica que los resultados no muestra una diferencia significativa en sí está presente o no el factor psicosocial, por lo que algunos de los participantes de acuerdo a sus funciones labores están en constante movimiento y posiblemente trasladando materiales para la ejecución de sus tareas. De igual manera, en el reactivo 12 “mi trabajo me exige horas extra”, no se presenta gran diferencia entre si el factor está presente o no, debido a que no se encuentra estipulado un horario laboral, ya que los ingresos de los trabajadores se genera por el producido

semanal de zapato, esta situación conlleva a que las horas extras sean voluntarias para cada uno de los trabajadores.



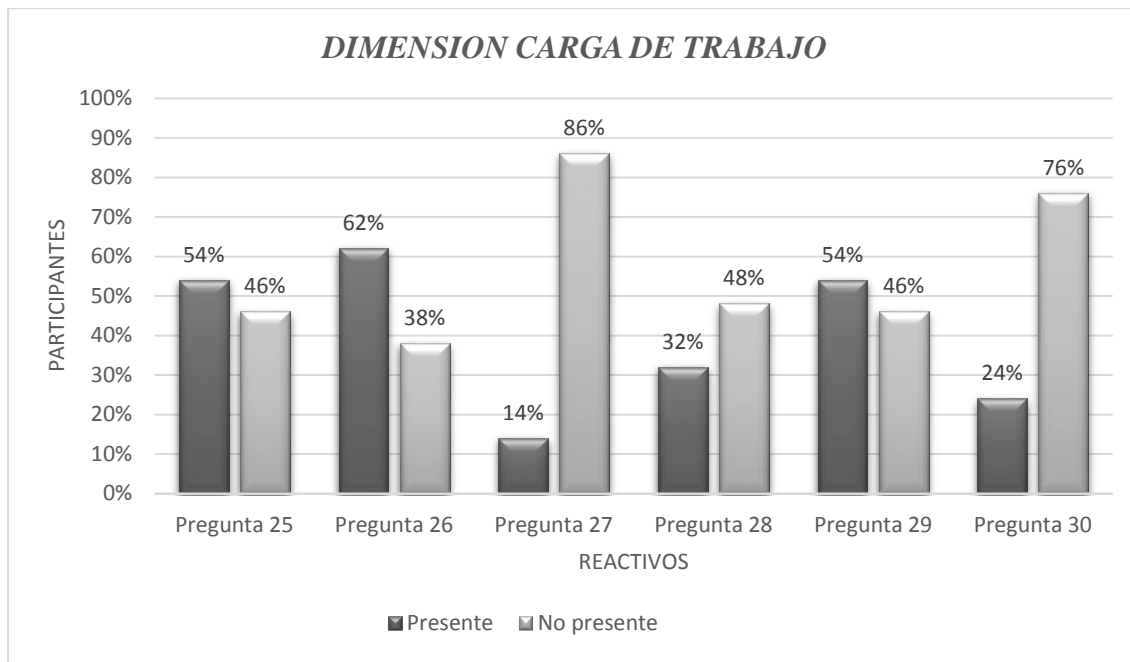
Gráfica 9. Dimensión Carga Mental

Con base a los resultados expuestos en la gráfica anterior, se infiere que la carga mental se encuentra en la mayoría de los participantes de la investigación, debido a que la puntuación en los reactivos muestra altos puntajes donde se evidencia que está presente el factor; por lo tanto, se deduce que para los participantes, la demanda de sus tareas implica una carga mental elevada, por lo que la fabricación del zapato presenta una serie de procesos, en donde inciden variables como: la minuciosidad, la concentración, el apremio de tiempo, la complejidad, y velocidad de la tarea (Ministerio de la Protección Social, 2008) sin cometer errores, puesto que ello atrasaría el paso siguiente en la fabricación y producción del zapato.



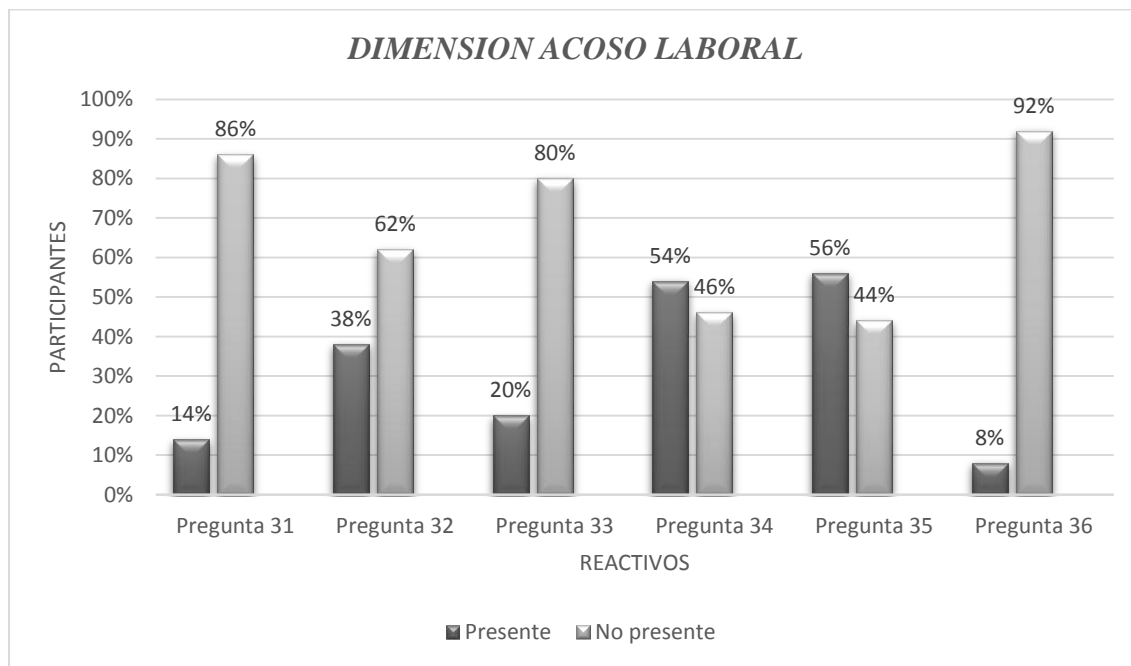
Gráfica 10. Dimensión Carga Emocional

Los resultados obtenidos a partir de la gráfica anterior, de la carga emocional proyectaron que en los seis reactivos, las puntuaciones demuestran que el factor de riesgo psicosocial no está presente en la mayoría de los participantes de la investigación, lo cual traduce que los trabajadores de los talleres de zapaterías satélites, de acuerdo con la definición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992) los participantes no presentan exigencias psicoactivas que desempeña en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.



Gráfica 11. Dimensión Carga de Trabajo

Se puede deducir con base a la gráfica anterior que la dimensión carga de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que se presenta de manera tenue en los trabajadores de zapatería satélites. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992) define la carga de trabajo como tensiones de resultado de la convergencia de las cargas físicas, mental y emocional; por lo que al observar los reactivos 25 “en mi trabajo existe una distribución adecuada de materiales para realizar mis funciones de manera eficaz”, 28 “mis sugerencias son importantes para resolver las dificultades de mi trabajo”, 29 “mi trabajo me permite realizar pausas cuando son necesarias”, no se encuentran grandes diferencias en la cantidad de trabajadores que posee este factor de riesgo psicosocial.



Gráfica 12. Dimensión Acoso Laboral

De acuerdo a la gráfica de acoso laboral, en los resultados obtenidos se evidencia que los trabajadores de talleres de zapaterías satélites, dentro de sus actividades laborales no es predominante, ya que en cuatro de los reactivos no se presenta el acoso laboral, sin embargo en el reactivo 34 “algún compañero de trabajo me genera un ambiente hostil” y en el reactivo 35 “me han insultado en mi lugar de trabajo” no se encuentran grandes diferencias en la cantidad de trabajadores que posee este factor de riesgo psicosocial.

Cronograma

Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8	Semana 9	Semana 10
Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV	Fase IV	Fase IV	Fase V	Fase V	Fase VI	Fase VII

Discusión

Las personas que se encuentran inmersas en la informalidad laboral, presentan ciertas características sociodemográficas, en la presente investigación se evidencia que el 66% de los participantes pertenece al sexo masculino, aunque de acuerdo con cifras del Ministerio de Hacienda la informalidad laboral es mayor en mujeres, puesto que la desigualdad es mayor con respecto a los hombres, de acuerdo a cifras estadísticas, ahora está presente en el 45,3 por ciento de los hombres, pero en las mujeres la cifra es de 49,4 por ciento (El Tiempo, 2018). Cabe resaltar que en las zapaterías donde se realizó la investigación las mujeres presentaban trabajos cortos como limpiadoras de plantillas, decoradoras y ayudantes de guarnecedores y montadores. La razón de este fenómeno es que las mujeres no sólo tienen la responsabilidad de trabajar para complementar los ingresos del hogar, sino que también allí tienen obligaciones, por lo que necesitan horarios flexibles que les permitan hacer las dos cosas a la vez (Ochoa & Ordoñez, 2004).

Se observa dentro de la investigación, el nivel escolar que predomina en los participantes de la investigación es la básica primaria con un 56%, teniendo en cuenta que la problemática de la informalidad se centra en las personas que poseen un grado de escolaridad bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, franja en la que la informalidad es de 59,8 % (El Tiempo, 2018). Esta podría ser otra de las justificaciones para el aumento de la informalidad, puesto que, una de las características de este sector es acoger a los individuos menos educados. (Ochoa & Ordoñez, 2004).

Además, se evidencia que la edad que más prevalece en los participantes, oscila entre los 29 y 39 años con un 36%, teniendo en cuenta lo propuesto por Ochoa & Ordoñez, (2004) en Colombia, la incidencia de la informalidad por rangos de edad, se puede ver que en menor porcentaje se presenta la informalidad es de los 20 a los 29, y de los 30 a los 39 años, es decir, que para el caso colombiano es aplicable la teoría del ciclo de vida laboral. Aunque en la investigación esto se encuentra en contraposición ya que los participantes afirmaban que por falta de oportunidades no han encontrado una actividad laboral que genere más ingresos y con ello una mejor calidad de vida.

También cabe resaltar que se encontró mayor predominio en los participantes que pertenecen al estrato socioeconómico 2 con el 48%.

Es importante mencionar que las personas que se encuentran en el sector informal, son aquellos que no encuentran lugar en el sector formal ya sea por los factores anteriormente mencionados, o por la incapacidad de generar suficientes empleos por parte del sector formal. De acuerdo con la realidad que existe en la ciudad y por su declive económico, la informalidad laboral es una alternativa que puede mitigar el desempleo. Al observar las actividades que se desarrollan en los talleres satélites de zapatería, el requisito único para la contratación de personal es la experiencia en los procesos de confección de calzado, por otra parte los participantes de la investigación, referían que han laborado en el campo de la zapatería por más de 12 años, donde se infiere que laborar dentro del campo de las zapaterías ha generado una estabilidad económica, puesto que en años anteriores, esta actividad era una de los más rentables dentro de la ciudad por la demanda de trabajo que provenía de Venezuela.

En este apartado se consolidará la información que se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento de riesgos psicosociales en el sector informal a los 50 trabajadores de los talleres satélites de zapaterías, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial, buscando determinar la prevalencia en los participantes.

A partir de los resultados que se encontraron en la dimensión de carga física se evidencia que en los participantes de la investigación prevalece este factor de riesgo psicosocial, lo que quiere decir, que los participantes realizan un elevado esfuerzo fisiológico que se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (Ministerio de la Protección Social, 2008). Teniendo en cuenta lo propuesto por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, mencionan que los parámetros normales de una jornada laboral son de 8 horas, el gasto energético puede ser mayor si se tiene en cuenta la capacidad física, la edad y la temperatura ambiente, además la frecuencia cardíaca aumenta de acuerdo a las actividades que se realicen a lo largo de la jornada de trabajo, por ello es recomendable realizar frecuentes pausas durante la jornada, aunque en el caso de los participantes de la investigación no realizan pausas, debido a que ellos les pagan por el producido de la semana, por lo que realizar pausas en el transcurso del

día producirá un atraso en sus metas semanales y se verá reflejado en el pago semanal, por ello una elevada puntuación en este factor de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la dimensión carga mental se puede demostrar que esta dimensión es la que predomina en los participantes de la investigación, por lo tanto los participantes presentan una elevada demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea, donde se ven implicadas variables como la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea (Ministerio de la Protección Social, 2008). De acuerdo con un estudio donde se explora la relación que existe entre la carga mental laboral y los niveles de alteración mental presentados por trabajadores industriales realizado por Romero, (2005) respecto al nivel de escolaridad, quienes tienen primaria perciben mayor sobrecarga mental y refieren presentar mayor fatiga mental. Por su parte, los trabajadores que cuentan con mayor antigüedad laboral perciben mayor carga mental y refieren presentar mayor fatiga mental que los trabajadores que cuentan con menor antigüedad, quienes refieren mayores problemas de atención. Por lo que para los participantes de la investigación es aplicable esta situación, ya que los trabajadores con menos experiencia deben presentar niveles elevados de atención, implicando las variables de concentración y minuciosidad, además si no presentan una habituación hacia las actividades se afectara el apremio del tiempo y la velocidad de la tarea, por su parte los trabajadores con más experiencia evidencian dominios en la variedad de tareas y la complejidad de las mismas.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión carga de trabajo, se evidencia que es un factor de riesgo psicosocial, que se presenta en los participantes de la investigación, ya que, presentan características de esta dimensión por su elevada carga de trabajo, de acuerdo con lo propuesto por DiDomenico y Nussbaum, (2008) citado por (Conde, 2011) viene determinada por la interacción de las demandas de la tarea, las circunstancias bajo las cuales se desarrolla y las habilidades, comportamientos y percepciones de los participantes, por ello, los participantes presentan una elevada carga de trabajo, teniendo en cuenta que la tarea requiere un elevado esfuerzo tanto físico como mental, además en el ambiente de trabajo influye la temperatura, los olores fuertes de los materiales con los que trabajan (super, pegante, ogy) y el apremio del tiempo, siendo esto un aspecto relevante durante la jornada laboral.

En lo que respecta a la dimensión de carga emocional, se demuestra que no es una dimensión que predomine en los participantes ya que las exigencias psicoactivas de las tareas de los propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo Ministerio de la Protección Social, (2008), son favorables en el lugar de trabajo, debido a que su rendimiento laboral, sus relaciones interpersonales, las actividades que desempeñan y las emociones que ocasionalmente se originan en el contexto laboral, son positivas, esto puede ser por la poca socialización que tienen con todos los trabajadores, puesto que en algunos lugares se encuentran divididos por secciones de trabajo dependiendo de la funcionalidad de cada uno de ellos, por lo tanto, no afecta la esfera socio-afectiva de cada uno de los participantes, al contribuir a un adecuado funcionamiento en la producción del taller. Cabe resaltar que algunas personas que oscilan entre los 18 y 28 años de edad, sienten desmotivación a la hora de ir a trabajar y presentan sentimientos relacionados con el fracaso, refiriendo al momento de aplicar el instrumento que no se ven durante toda su vida en este actividad laboral, mencionando que es solo algo pasajero, mientras se presenta una actividad, que se acorde a sus preferencias, teniendo una mejor fuente de ingresos y una economía más estable.

En la dimensión de estrés laboral, se observa que no es una dimensión que prevalezca en los participantes de la investigación, como lo propone Navas (S.F) citado por (Naranjo, 2009) el estrés no es algo que pertenece solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que más bien es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Desde un punto de vista psicosocial, podemos señalar que tanto hombres como mujeres se encuentran expuestos a factores en el trabajo que pueden afectar a los niveles de acarrear estrés, algunos estudios han mostrado que las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas como una mayor sobrecarga laboral, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos, aislamiento social, conflicto familia-trabajo (Cifre, Salanova, & Franco, 2011). Por esto se deduce que los participantes, tienden a adaptarse de una mejor manera a las situaciones que se les presente en su interacción con el contexto controlando así sus respuestas en relación al estrés. Sin embargo, se evidencia que el tiempo genera respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de estrés cuando sienten que su trabajo es atenuado, siendo presionados a realizar sus actividades laborales diarias, de una manera más rápida.

Por último, se evidencia que la dimensión de acoso laboral, no es un factor de riesgo psicosocial que se encuentra presentes en los participantes, cabe destacar que el acoso laboral se considera tan antiguo como el propio trabajo (Gimeno, 2004), constituye un tipo de violencia psicológica y se reconoce como una línea de trabajo promisorio y de alto impacto sobre el hombre, las organizaciones y la sociedad (Carvajal & Dávila, 2011). Algunas investigaciones muestran que no hay diferencia significativa entre mujeres y hombres (Leymann, 1996; Hoel y Cooper, 2000); lo que sí es determinante es el género del acosador (los hombres en su mayoría son acosados por hombres y las mujeres por mujeres) (Carvajal & Dávila, 2011). De acuerdo con lo observado en la investigación, el empleador de los participantes no ejerce una conducta persistente y demostrable, donde se encuentre encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio durante la jornada laboral. Aunque, cabe resaltar que se presentan insultos entre compañeros de trabajo, por lo que algunas veces se puede encontrar un ambiente hostil en el lugar de trabajo.

En el proceso investigativo realizado por los psicólogos en formación, se evidencia el aprendizaje en el cual se complementa lo aprendido en ocho semestres de manera teórica y sumando la experiencia adquirida a lo largo de la practica formativa I para la formación en el campo profesional.

La Psicología es la ciencia que estudia la conducta y los procesos mentales. Trata de describir y explicar todos los aspectos del pensamiento, sentimientos, percepciones y de las acciones humanas. Teniendo en cuenta todos estos aspectos correspondientes al ser humano, se abordó a la población en su contexto laboral.

La presente investigación, se fundamenta en el área de la psicología organizacional, dando como aporte a esta área, una aproximación en el proceso evaluativo y analítico de los factores de riesgo psicosocial que son predominantes en los talleres satélites de zapatería que hacen parte del sector informal, conociendo los procesos, relaciones y herramientas dentro del lugar de trabajo, como influyen las condiciones físicas, mentales y emocionales, en el rendimiento laboral y en la salud de los participantes, exponiendo aspectos relevantes que hacen parte de la informalidad, las características de las personas que están inmersas en el sector informal.

Conclusiones

Una vez realizada la investigación y acorde a los objetivos planteados se puede concluir:

Se analizaron los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de las zapaterías satélites del barrio Loma de Bolívar de la ciudad de San José de Cúcuta, por medio del instrumento de riesgos psicosociales en el sector informal.

Se describió a los participantes de acuerdo a los factores sociodemográficos, donde se evidencia que el 66% de los participantes de la investigación son de sexo masculino, seguidamente, el 50% de los participantes se encuentra en unión libre, consecutivamente, con un 48% el estrato socioeconómico 2 predomina en los participantes de la investigación, por otra parte, su nivel escolar es la básica primaria que predomina en los participantes con un 56%, así mismo, el número de hijos que tienen los participantes es 3 hijos con un 36% de participantes, por último, el rango de edad que prevalece en los participantes de la investigación es el de 29-39 años con 36% de participantes.

Los factores de riesgo psicosociales predominantes en los participantes de la investigación son:

La carga física es el factor de riesgo psicosocial que de forma general predomina en los participantes, por ello se deduce que los participantes de la investigación, tienden a presentar elevadas exigencias físicas y musculares, además de no poseer la postura corporal adecuada para desempeñar sus labores diarias. Aunque el horario de trabajo no está estipulado de ocho horas diarias, ni el cumplimiento de horas extras, el tiempo que laboran los participantes de la investigación se encuentra determinado por la exigencia de producción que tenga cada taller, en lo que concierne a las ventas que deben realizar. Cabe resaltar que algunos participantes de la investigación están en constante movimiento y posiblemente trasladando materiales para la ejecución de sus tareas, teniendo en cuenta las funciones labores que se evidencian en los talleres de zapatería satélite.

La carga mental es un factor de riesgo psicosocial que está presente en un gran porcentaje de los participantes de la investigación, debido a que al tener en cuenta los altos puntajes, se

evidencia que para los participantes, la demanda de sus tareas implica una carga mental elevada, por lo que la fabricación del zapato presenta una serie de procesos, en los que se debe tener una alta concentración, ser minucioso y cauteloso en cada proceso de confección, así mismo se evidencia que cada cargo presenta funciones diferentes, por lo que el apremio del tiempo, y la velocidad de la tarea son factores preponderantes en la ejecución de los procesos, además, la complejidad es parte fundamental en algunos modelos de calzado, de cada una de los talleres de zapatería satélite.

La carga de trabajo son tensiones de resultado de la convergencia de las cargas físicas, mental y emocional; se encuentra en un gran porcentaje de los participantes de la investigación, debido a que dentro de los talleres de zapatería satélite, no existe una distribución equitativa para cada uno de los trabajadores, por lo que esto lleva, a moverse de su sitio de trabajo cada vez que se agoten los materiales que requieren para sus actividades, además las interrupciones frecuentes por parte de otros, hacen que la producción sea más lenta, por lo tanto la velocidad de la tarea debe ser menor, esto puede conllevar a que surjan errores al ejecutar la tarea y al momento de corregir la tarea se atrasa nuevamente en la producción,

Se determinó qué los factores sociodemográficos que prevalecen a los cuales están sujetos los participantes de la investigación, son el sexo masculino, la unión libre como estado civil, poseer un estrato socioeconómico bajo, el nivel escolar que más predomina es la básica primaria, el número de hijos que impera de los participantes es de 3 hijos, el rango de edad que prepondera es de 29-39 años.

Recomendaciones

Para una posible reformulación de esta investigación, un punto de partida, es trabajar con dos sectores de la informalidad laboral totalmente distintos, aplicar el instrumento de riesgos psicosociales en el sector informal a los dos sectores y comparar los resultados entre sí, para observar que factores de riesgo psicosocial predominan en cada sector de la informalidad.

Al momento de realizar la aplicación del instrumento, es recomendable que el participante no esté dentro de su área de trabajo y que no sea en horas laborales, puesto que es un margen de error el estar contestando el instrumento y tener todas las variables que se disponen en su área de trabajo.

Es importante realizar una caracterización de los participantes de acuerdo al cargo que se desempeña, ya que no todos los puestos de trabajo dentro de la misma empresa poseen las mismas exigencias laborales que conlleven a generar factores de riesgo psicosocial.

Aplicar el instrumento de riesgos psicosociales en el sector informal en una misma organización, para que el contexto laboral de los participantes no influya en la sesgo de los resultados.

Referencias Bibliográficas

- Abello, A., & Lozano, D. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. 11. Bogotá D.C., Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado el Septiembre de 2017, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Arellano, P. (2016). La informalidad en América Latina; revisión del concepto y experiencias. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho Chile. Recuperado el Julio de 2017, de http://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/Vol_%201_N_%201-2016/html/es/6.html
- Arenas, C. (2015). Determinantes del empleo informal en Colombia 2001-2014. *Tesis de pregrado de economía*, 1-73. Bogotá, D.C., Colombia: Escuela Colombiana De Ingeniería Julio Garavito. Recuperado el Agosto de 2017, de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/248/1/AA-Econom%C3%ADa-1032448096.pdf>
- Arenas, F., & Andrade, V. (13 de Mayo de 2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Bachetta, M., Ernst, E., & Bustamante, J. P. (2009). La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo. *Estudio conjunto de la Oficina Internacional del Trabajo y la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio*. Ginebra, Suiza. Recuperado el Septiembre de 2017, de https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/jobs_devel_countries_s.pdf
- Caicedo, A., Meza, K., & Urrieta, K. (2012). Condiciones de salud y trabajo de un grupo de trabajadores informales "Recicladores del municipio de San Andrés de Tumaco-Nariño". San Juan de Pasto, Colombia: Universidad CES. Recuperado el Julio de 2017, de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3675/1/Condiciones_Salud_Trabajadores_Recicladores.pdf
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2 de Mayo de 2011). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. 29(43). Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Castro, O., & Lozano, D. (08 de Octubre de 2012). El trabajo informal en el Espinal-Tolima: un análisis desde la perspectiva de género. 1-35. Tolima, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia, sede Espinal. Recuperado el Julio de 2017, de <http://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/download/2603/2297>
- Cifre, E., Salanova, M., & Franco, J. (Mayo de 2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? (82). *Gestión Práctica de Riesgos*. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf
- Conde, J. (Marzo de 2011). La interacción de la carga de trabajo física y mental en la percepción de la fatiga física durante y después de un ejercicio físico hasta el agotamiento. Editorial de la Universidad de Granada. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de <https://hera.ugr.es/tesisugr/20056928.pdf>

- Confederación de Empresarios de Navarra. (20 de Noviembre de 2010). *La carga mental en el trabajo*. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.varios.cen7dias.es/contenido.php?boletin=132&secc=16>
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). LEY 1010 DE 2006. Colombia: Diario Oficial No. 46.160. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Constitución Política de Colombia 1991. (2016). Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Cota, R., & Navarro, A. (Septiembre de 2015). *Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano*, 21(85). Toluca, Mexico: Papeles de población. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000300008
- Cota, R., & Navarro, A. (Septiembre- Diciembre de 2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. XXXI(78), 125-144. Distrito Federal, México: Análisis Económico. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/413/41347447007.pdf>
- CROEM. (s.f.). *Prevención de Riesgo Ergonómicos*. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (30 de Diciembre de 2009). Metodología informalidad. Gran encuesta integrada de hogares. GEIH. Colombia. Recuperado el Julio de 2017, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (08 de Febrero de 2017). Medición de empleo informal y seguridad social Trimestre octubre- diciembre 2016. *Boletín técnico*. Bogotá D.c., Colombia. Recuperado el Septiembre de 2017, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_oct_dic16.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (11 de Septiembre de 2017). Informes Especiales del mercado laboral. *Comunicado de Prensa*. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el Agosto de 2017, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/comunicados_de_prensa/Cp_GEIH_may17_jul17.pdf
- Díaz, E., & Gálvez, T. (s.f.). Informalidad Laboral: conceptos y mediciones. Chile: Taller de Coyuntura. Gobierno de Chile. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf
- Domínguez Moreno, J. A. (2010). Informalidad Laboral y Pobreza Urbana en Colombia. Colombia : Universidad del Valle. Recuperado el Agosto de 2017, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20121113055828/DocTrab_134.pdf
- El Tiempo. (28 de Mayo de 2018). La mujer sigue más afectada que los hombres por informalidad laboral. Recuperado el 29 de Mayo de 2018, de <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informalidad-laboral-en-colombia-2018-223498>
- Galvis, L. (12 de Febrero de 2012). Informalidad Laboral en las áreas urbanas de Colombia. Cartagena, Colombia. Recuperado el Agosto de 2017, de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-164_0.pdf

- García, G. (14 de Junio de 2011). Determinantes macro y efectos locales de la informalidad laboral en Colombia. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n21/n21a04.pdf>
- Gómez, I., Castillo, I., Banquez, A., Castro, A., & Lara, H. (14 de Junio de 2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazaruto, en Cartagena. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v14n3/v14n3a08.pdf>
- González, L., & Polo, C. (Febrero de 2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Sergio Arboleda. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2>
- Guataquí, J., García, A., & Rodríguez, M. (Diciembre de 2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. (XVI). Perfil de Coyuntura Económica. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pece/n16/n16a05.pdf>
- Gutierrez, A., & Viloría, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. 30(1). Barranquilla, Colombia: Revista Científica Salud Uninorte. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/rt/prinFRIENDLY/6411/5586>
- Lozano, D., & Castro, O. (08 de Octubre de 2012). El trabajo informal en el Espinal- Tolima: un análisis de la perspectiva de género. 1-35. Tolima, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el Septiembre de 2017, de <http://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/view/2603/2297>
- Mario, A., & García, A. (2013). Informalidad laboral, pobreza y regiones: Un análisis desde la coyuntura Argentina. (9), 107-125. Argentina : Revista de estudios regionales y mercado de trabajo. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.6298/pr.6298.pdf
- Ministerio de la Protección Social. (23 de Julio de 2008). Resolución 002646 DE 2008. Bogotá, D.C., Colombia: Diario Oficial 47059 . Recuperado el Julio de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Marzo de 1992). *Resolución 1075 de 1992*. Recuperado el Julio de 2017, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>
- Moreno J, & Báez, C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medida, y buenas practicas. Madrid, España. Recuperado el Julio de 2017, de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Madrid, España: Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, A., & Choís, P. (13 de Febrero de 2013). Salud, trabajo e informalidad en el Cauca, Colombia. 31(1), 9-18. Cauca, Colombia: Rev. Fac. Nac. Salud Pública. Recuperado el Julio de 2017, de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/13292/20779692>

- Mur de VÍu, C., & Maqueda, J. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión*. Recuperado el Julio de 2017, de <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=13/09/2012-f003af8ca7>
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. San José, Costa Rica: Revista Educación. Recuperado el Agosto de 2017, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/511/527>
- Ochoa, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la economía del rebusque. Universidad Icesi. Recuperado el 29 de Mayo de 2018, de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/127/html
- Orell, J. (2011). La evaluación de riesgo psicosociales en el trabajo. Universidad de Málaga. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://www.prevencionrsc.uma.es/editorial.php?id=28>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (s.f.). *Hábitos Preventivos para trabajadores migrantes*. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/39_Peligro-2.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (Enero de 2015). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El empleo en plena mutación. Tendencias. Recuperado el Septiembre de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368643.pdf
- Portafolio. (29 de Enero de 2018). Se agudiza la crisis económica y de seguridad en Cúcuta. Recuperado el 06 de Abril de 2018, de <http://www.portafolio.co/economia/crisis-economica-y-de-seguridad-en-cucuta-513729>
- Quejada, R., Yanez, M., & Cano, K. (Enero- Junio de 2014). Determinantes de la Informalidad Laboral: un analisis para Colombia. 22(1), 126- 145 . Barranquilla , Colombia : Investigación y Desarrollo. Universidad del Norte . Recuperado el Octubre de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/268/26831411006.pdf>
- Ramírez, R., Zambrano, M., Mogrovejo, M., & Carreño, J. (2016). Informalidad laboral en los departamentos de Norte de Santander, Nariño, La Guajira y Cesar. 35(62), 125-145. Colombia: Apuntes del Cenes. Recuperado el Julio de 2017, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532016000200005&lng=en&tlng=es.
- Ramos, J., Angulo, L., & Ramos, J. (2014). La expansión de la informalidad laboral en las ciudades colombianas: Barranquilla. 21, 113-129. Barranquilla, Colombia: Universidad de Cartagena. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/panoramaeconomico/article/view/815>
- Revista Semana. (11 de Febrero de 2018). “Los vamos a ayudar pero no a quedarse acá”: alcalde de Cúcuta. Recuperado el 06 de Abril de 2018, de <http://www.semana.com/nacion/articulo/crisis-en-cucuta-por-llegada-de-venezolanos-entrevista-al-alcalde/556880>
- Rojas Velasco, L. F. (13 de Noviembre de 2012). Estudio de Riesgos en el trabajo de una comunidad del sector informal de Bogotá. Bogotá D.C., Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el Agosto de 2017, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13690/RojasVelascoLuisFernando2012.pdf;jsessionid=AEF540C24005886FD25E0D7EC58519AC?sequence=1>
- Romero, R. (20 de Octubre de 2005). Carga mental laboral y psicotrastornos en trabajadores industriales. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/liberabit/v11n11/v11n11a10.pdf>

- Sánchez, R. (Julio- Diciembre de 2013). Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. (79). Medellín , Colombia : Lecturas de Economía. Recuperado el Agosto de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/1552/155229532001.pdf>
- Sandoval, G. (22 de Septiembre de 2014). La informalidad laboral: causas generales. Bogotá, D.C., Colombia: Universidad de América. Recuperado el Julio de 2017, de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/3247/2589>
- Useche, M. (2008). Factores de personalidad relacionados con el Síndrome de Burnout a partir de los tipos de personalidad A, B y C. . (46), 46-50. Bogota, D.C. , Colombia : Pontificia Universidad Javeriana . Recuperado el Agosto de 2017, de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis06.pdf>
- Ximénez, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista? 31(58), 113-143. Cuadernos de Economía. Recuperado el Julio de 2017 , de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/37973/40282>

Apéndices

Apéndice A. Instrumento riesgos psicosociales en el sector informal

N°	Pregunta	Si	No
1	Las responsabilidades de mi cargo me generan malestar		
2	Siento que mi trabajo me debilita constantemente		
3	Al realizar mi trabajo aparecen sensaciones de ahogo		
4	Mi apetito disminuye cuando estoy en el trabajo		
5	Me siento frustrado en mi trabajo		
6	El tiempo me genera presión para realizar correctamente mis tareas laborales		
7	Mis actividades laborales exigen un esfuerzo físico extra		
8	El horario de mi trabajo es de ocho horas diarias		
9	Mi trabajo me exige un elevado esfuerzo muscular		
10	Mis funciones laborales me exigen estar en constante movimiento		
11	En mi trabajo la postura corporal es la adecuada		
12	Mi trabajo me exige horas extras		
13	Las decisiones que tomo en mi trabajo son notables para el buen funcionamiento de mi labor		
14	Debo poseer una alta concentración para realizar las tareas laborales		
15	En las actividades que realizo debo ser minucioso y precavido		
16	Mi trabajo me exige realizar varias actividades/tareas al mismo tiempo		
17	Mi trabajo me exige realizar con rapidez mis funciones		
18	La complejidad es parte fundamental de las tareas que realizo		
19	A la hora de ir a trabajar me siento desmotivado		
20	Ocasionalmente tengo sentimientos de fracaso cuando realizo o ejecuto mis actividades laborales		
21	En mi entorno laboral, las relaciones sociales que tengo son adecuadas		

22	Mi rendimiento laboral me genera emociones positivas (alegría, orgullo, amor)		
23	Disfruto las actividades en las cuales me desempeño		
24	Generalmente resuelvo los conflictos en mi lugar de trabajo		
25	En mi trabajo existe una distribución adecuada de materiales para realizar mis funciones de manera eficaz		
26	Mi trabajo se realiza con interrupciones de otros		
27	Cuando existe algún error en la ejecución de tarea en mi trabajo se puede corregir		
28	Mis sugerencias son importantes para resolver las dificultades de mi trabajo		
29	Mi trabajo me permite realizar pausas, cuando son necesarias		
30	Soy quien decido cuanto trabajo debo realizar		
31	He sido inducido a renunciar		
32	Ocasionalmente me he sentido vulnerable por las palabras de mis superiores (autoridades legales)		
33	Me genera miedo la presencia de mis superiores (autoridades legales) en el lugar de trabajo		
34	Algún compañero (a) de trabajo me genera un ambiente hostil		
35	Me han insultado en mi lugar de trabajo		
36	Me he sentido humillado (a) ante alguna acusación de mis superiores (autoridades legales)		

Apéndice B. Encuesta Factores Sociodemográficos



Tesis de Grado

Psicología

Universidad de Pamplona

Encuesta Factores Sociodemográficos

Sexo: Masculino ___ Femenino ___

Estado Civil: Soltero ___ Casado ___ Unión Libre ___ Divorciado ___ Viudo ___

Estrato Socioeconómico: Estrato 1 ___ Estrato 2 ___ Estrato 3 ___

Escolaridad: Primaria ___ Secundaria ___ Técnico ___

Número de Hijos: 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___

Rango de Edad: 18-28 ___ 29-39 ___ 40-50 ___ Mayores de 50 ___

Evidencias fotográficas

Aplicación del instrumento para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales presentes en trabajadores informales











