

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
RELACIONADOS CON EL TRABAJO INFORMAL DURANTE LA PANDEMIA
COVID 19 PRESENTES EN UN GRUPO DE VENEDORES AMBULANTES DEL
MUNICIPIO DE PATÍA EL BORDO EN EL AÑO 2021

ANGIE CATHERINE ZAPATA ANGULO



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

1 DE AGOSTO DEL 2022

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABOAL
RELACIONADOS CON EL TRABAJO INFORMAL DURANTE LA PANDEMIA
COVID 19 PRESENTES EN UN GRUPO DE VENEDORES AMBULANTES DEL
MUNICIPIO DE PATIA EL BORDO EN EL AÑO 2021

ANGIE CATHERINE ZAPATA ANGULO

Trabajo de grado para obtener el título de psicóloga

Asesora:

PS. ANGELA PATRICIA GIRÓN OJEDA

Esp. En procesos humanos y desarrollo organizacional



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

1 DE AGOSTO DEL 2022

Agradecimientos y dedicatoria

Quisiera dedicar este trabajo a los hombres, mujeres y personas que hacen parte de la comunidad de vendedores informales, por permitirme conocer sobre sus experiencias, sus vivencias y su lucha, me dejan muchas enseñanzas a nivel profesional y personal y permiten reconocer su valentía y capacidad de supervivencia.

De igual manera quiero agradecer a la Fundación Universitaria de Popayán por ofrecerme la oportunidad de investigar en esta bella carrera y aprender cada día con la institución; también a los y las docentes, que me guiaron en la maduración de mis ideas y me mostraron un camino al impulsarme en el desarrollo del trabajo.

Agradecimientos

Primero quiero agradecerle a Dios todo poderoso, por permitirme retarme cada día y darme la fuerza y voluntad para transformar mi vida y la de los demás; también, quiero agradecer a mis padres por su empeño y valor al apoyarme dentro de este proceso educativo.

A mi amado esposo, amigo y compañero, quien siempre se encuentra a mi lado apoyándome y brindándome la fuerza suficiente para seguir.

A cada uno de los docentes que me acompañaron en mi formación profesional y unos excelentes asesores, quienes se esforzaron por el desarrollo de la investigación.

A mi academia de formación Fundación Universitaria de Popayán por brindarme los recursos y saberes correspondientes y finalmente, a cada uno de los participantes quienes hicieron posible el proyecto investigativo actual.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



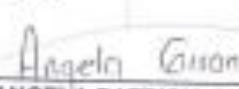
NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación "Factores de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el trabajo informal durante la pandemia covid 19 presentes en un grupo de vendedores del municipio de Patía el Bordo en el año 2021" presentado por Angie Catherine Zapata Angulo. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que este trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:
BUENO: X
SOBRESALIENTE:
EXCELENTE:


CARLOS FERNANDO MINA ZAPE
Jurado


ANGELA PATRICIA GIRON OJEDA
Presidente del Jurado
Popayán, 12 de agosto del 2022

1982
ANIVERSARIO
2022

Línea de investigación

La investigación se realizó bajo la Línea de Investigación Desarrollo Humano y Social, que tiene como objetivo “identificar, comprender y aportar desde diferentes campos de la psicología y de las ciencias sociales a la solución de problemas y necesidades psicosociales” (Fundación Universitaria de Popayán, 2022, p.49), que tiene en cuenta diferentes perspectivas desde las ciencias sociales para la comprensión del ser humano, a partir del contexto y las realidades sociales donde está inmerso.

A partir de la sublínea de Investigación Psicología Organizacional y del Trabajo, el estudio se centró en aportar al análisis del riesgo psicosocial en un grupo de vendedores ambulantes relacionado con la pandemia Covid-19 que impactó en las diferentes esferas sociales, siendo los trabajadores informales uno de los grupos poblacionales con mayores afectaciones al vivir de la informalidad, siendo importante realizar dicho análisis.

Por tanto, y partiendo del objetivo de la investigación, en el proceso se identificaron los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de mayor prevalencia en los vendedores ambulantes del municipio de Patía, el Bordo.

Resumen

El presente trabajo se enfocó en describir el nivel de estrés con la utilización del formulario intralaboral de la batería de riesgos psicosociales en los trabajadores informales del municipio del bordo Cauca. El trabajo informal, resalta dentro de las dinámicas de interacción de la vida social, siendo una alternativa económica por la que optan muchas personas para su sustento personal y familiar, es más que un mecanismo para ofrecer servicios y recibir una remuneración establecida por ello, su trabajo y sus ganancias son diarias y se debe al tiempo que se invierte en el día, sin embargo, no se le presta mucha atención a la salud física o mental. La influencia de la pandemia dentro de estos trabajadores fue muy fuerte, por el confinamiento obligatorio no se podía recurrir a sus trabajos ambulantes y sin tener un sustento económico, afectando su vida, al alterar su economía, su estilo de vida, su estado familiar y sus proyecciones. Por esto resultó de mucho interés aplicar la batería y así reconocer sus esfuerzos durante la pandemia, al realizarlo, fue evidente el grado de insatisfacción y molestia frente a los efectos de la pandemia, dando como resultado niveles de riesgo en su mayoría alto o muy alto para los ítems calificados en el instrumento, en casi todos los dominios de la prueba. Al analizar los resultados se evidencia que existe una clara inconformidad por la incertidumbre provocada por la pandemia durante los últimos años en su trabajo y su vida.

Palabras claves: estrés, informalidad, pandemia, trabajo.

Abstract

The present work focuses on describing the level of stress with the use of the intra-labor form of the battery of psychosocial risks in the informal workers of the municipality of Bordo Cauca. Informal work stands out within the dynamics of interaction of social life, being an economical alternative that many people choose for their personal and family support, it is more than a mechanism to offer services and receive remuneration established for it, its work and their earnings are daily and it is due to the time that is invested in the day, however, not much attention is paid to physical or mental health. The influence of the pandemic within these workers was very strong, due to mandatory confinement they could not resort to their itinerant jobs and without having an economical livelihood, affecting their lives, by altering their economy, their lifestyle, their family status and their projections. For this reason, it was of great interest to apply the battery and thus recognize their efforts during the pandemic. When doing so, the degree of dissatisfaction and annoyance with the effects of the pandemic was evident, resulting in mostly high or very high risk levels for the items scored on the instrument, in almost all domains of the test. When analyzing the results, it is evident that there is a clear disagreement with the uncertainty caused by the pandemic in recent years in their work and life.

Keywords: stress, informality, pandemic, work.

Índice

Introducción	1
Planteamiento del problema	3
Pregunta problema	5
Antecedentes	6
Estudios a nivel internacional	6
Estudios a nivel nacional	7
Estudios a nivel local	9
Contextualización	11
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Referente conceptual	16
Factores psicosociales	16
Factor de riesgo psicosocial	16
Condiciones intralaborales	18
Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales y sus indicadores de riesgo	19
Metodología	25
Enfoque	25

Diseño 25

Técnicas 26

Instrumento 26

 Descripción del instrumento 26

 Cuestionario de condiciones intralaborales 27

Población 28

 Criterios de inclusión 28

Aspectos éticos 29

Resultados 30

 Datos sociodemográficos de los participantes 30

 Resultados de los factores intralaboral 32

Discusión 36

Conclusión y recomendaciones 41

Referencias bibliográficas 42

Anexos 48

Índice de tablas

Tabla 1	Dominios y dimensiones psicosociales intralaborales	18
Tabla 2	dominios y dimensiones intralaborales	28
Tabla 3	Género de los participantes	30
Tabla 4	Rango de edad de los participantes	30
Tabla 5	Estado civil	31
Tabla 6	Grado de escolaridad	31
Tabla 7	Horas de trabajo diarias	31
Tabla 8	Resultados de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones en el trabajo	32
Tabla 9	Resultados de las dimensiones del Control sobre trabajo	33
Tabla 10	Demandas	33
Tabla 11	Resultados de las dimensiones del dominio recompensas	35
Tabla 12	Resumen	35

Índice de anexos

Anexo 1 Modelo de consentimiento	48
Anexo 2 Aplicación del instrumento	48
Anexo 3 Aplicación de instrumento	49
Anexo 4 Aplicación de instrumento	49
Anexo 5 Cuestionario para la evaluación de estrés, tercera versión	50
Anexo 6 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	51
Anexo 7 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	52
Anexo 8 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	53
Anexo 9 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	53
Anexo 10 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	54
Anexo 11 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	55
Anexo 12 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	56
Anexo 13 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	57
Anexo 14 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	58
Anexo 15 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	59
Anexo 16 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	60
Anexo 17 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	61
Anexo 18 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.	61

Introducción

A partir del año 2020, se desató una crisis sanitaria que afectó todas las esferas de interacción humana, desde lo social, las dinámicas de interacción, la economía y las áreas laborales, generando daños sin precedentes en la supervivencia laboral y en la estabilidad del mundo. Los gobiernos de todo el mundo se han enfocado en intentar encontrar un equilibrio a la situación y responder a las necesidades de todas las poblaciones, por lo que se han relacionado con la ciencia para procurar mantener la calma y respetar los lineamientos de salud, como dejar a un lado el contacto físico y recurrir a alternativas virtuales que solventen las necesidades educativas, comunicativas, relacionales y laborales. El mundo del trabajo hasta el día de hoy se encuentra bajo el yugo de la pandemia; lo que significa que aún se siguen evidenciando los efectos negativos de los daños económicos y sociales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021)

En Colombia, se vieron todo tipo de crisis, específicamente en los ámbitos laborales, al ser un país en desarrollo, no todas las personas podían darse el privilegio de cambiar sus dinámicas laborales, el trabajo informal desapareció casi que por completo y las personas que desempeñan actividades informales tuvieron caídas más profundas en sus empleos, desde el inicio de la crisis que las personas que tenían empleos formales (Becerra et al., 2021).

Y a pesar de que ha pasado ya un tiempo, la recuperación de empleo no ha venido acompañada de una recuperación en el nivel de ingresos y las personas que dependían de esto para sobrevivir, se quedaron sin opciones para solventar a sus familias y poder mantenerlas, generando problemas no solo económicos, sino relacionales a falta de oportunidades.

Ante este panorama surge la necesidad de realizar esta investigación con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de mayor prevalencia en un grupo de trabajadores informales del municipio del Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19, entendiendo que esta fue una de las poblaciones con mayor afectación a causa del confinamiento, donde su actividad laboral se vio significativamente afectada.

Planteamiento del problema

La emergencia sanitaria global, provocada por la propagación del virus del Covid-19, desencadenó alteraciones a nivel social, económico y ambiental, por lo que se vieron vulnerados algunos derechos fundamentales de las personas, uno de ellos el de la vida por el contagio, ya que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021) alrededor de 139.833 personas han fallecido hasta el momento; y el segundo es que debido al aislamiento obligatorio, el trabajo desapareció o cambió completamente su dinámica, en especial para las personas que dependían de los espacios abiertos, para poder comerciar sus mercancías.

El trabajo es la herramienta principal para el sustento y supervivencia de cada persona, pues permite desenvolverse dentro del contexto social, del cual existen diversas formas de ejercerlo. Las diferentes actividades económicas informales motivan a las personas a generar soluciones de vida para suplir sus necesidades, tal es el caso, de los vendedores ambulantes, que ofrecen productos en las calles, siendo independientes sobre el manejo de su espacio y de su tiempo. Aunque el trabajo informal existe desde hace mucho, uno de los impactos de la pandemia fue la disminución de este, donde en el primer trimestre de la pandemia en el año 2021 se contaba con un 43,4% de desempleo en la población y para el año 2022, se presenta un porcentaje del 34%, debido a que las actividades que se realizaban en espacios tuvieron que ser modificadas o repensadas para adaptarse a la nueva era digital (DANE, 2021).

Situación que resulta bastante alarmante, si se tiene en cuenta que la mayoría de personas no posee los privilegios o herramientas para depender económicamente de los medios digitales.

Para la OIT(2020)el capital humano puede estar expuesto a riesgos labores mientras desarrollan cualquier actividad productiva por condiciones que afectan la salud mental y social de la persona.

En el municipio del Bordo, es muy importante la dinámica social, esta provee el contacto del comercio de manera física, y es que, partiendo del conocimiento cultural, el sábado es uno de los días más activos dentro de su economía, ya que, es un punto que abastece muchas de las necesidades de las personas, en cuanto a alimentos, vestuario, arreglo de maquinarias; por lo que inclusive la gente se moviliza desde sitios aledaños para abastecerse.

Ante este panorama, este día representa una gran fuente de ingreso para los comerciantes y en especial para los vendedores ambulantes, que necesitan obtener ganancias diarias, puesto que no cuentan con la seguridad ni el respaldo de una entidad que responda por ellos, dependen netamente de sus esfuerzos y acciones que les permiten sobrevivir. A raíz de todo el suceso de la pandemia y de la cuarentena obligatoria, muchas personas terminaron sin opciones para su supervivencia, lo cual pudo provocar estrés y angustia sobre su futuro y con una carga emocional, al sentir impotencia para satisfacer las necesidades de sus familias. Por esta razón, se hace necesaria una investigación a partir del uso de la batería de riesgos psicosociales para identificar factores intralaborales presentes en personas que ejercen una labor que no es tenida en cuenta, o no se reconoce al no pertenecer a una entidad pública o privada.

En tal sentido, la investigación analizó los factores psicosociales intralaborales y las afectaciones que tuvieron en cinco vendedores ambulantes del municipio de Patía, resaltando su alta pertinencia social para la psicología. Planteándose la siguiente pregunta problema:

Pregunta problema

¿Cuál es el riesgo psicosocial intralaboral presente en vendedores ambulantes por causa de la pandemia Covid-19 en el Bordo (Cauca), municipio del Patía durante el año 2021?

Antecedentes

En este apartado se presentarán algunas de las investigaciones revisadas y que de alguna manera fundamentan la necesidad de realizar estudios que permitan identificar los riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores informales, durante la pandemia covid-19. En primera instancia se describirán estudios realizados a nivel internacional seguidos de los nacionales y posteriormente los locales.

Estudios a nivel internacional

Por otra parte, una investigación realizada en México por Juárez et al. (2020) tuvo como objetivo mostrar resultados preliminares de la exploración de los factores psicosociales del trabajo y su relación con efectos psicológicos negativos y positivos, en una muestra de comerciantes informales en el año 2020. La metodología del proceso se dio a partir de una exploración cuanti-cualitativa, donde fue posible identificar factores psicosociales negativos y positivos, y su relación con la salud mental, el estrés, la satisfacción, el burnout y el engagement laboral en una muestra de comerciantes informales en la ciudad de Cuernavaca, Morelos, México. Como resultado, se evidenció una mayor presencia de factores psicosociales positivos sobre los negativos (v.gr tareas gratificantes, compartir con gente, etc., versus riesgos ambientales, batallar con clientes, etc.), y aunque mostraron pocas relaciones bivariadas con los efectos psicológicos, los análisis de escalamiento multidimensional confirmaron un componente de motivación intrínseca en la naturaleza del trabajo que es más cercano a los efectos positivos (v.gr satisfacción, engagement) y una dimensión de interacción negativa con las personas, que se vinculó más a los efectos negativos (v.gr burnout y síntomas negativos de salud mental) ($S\text{-Stress}=.07731$, $RSQ=.97006$). En conclusión, el estudio preliminar permitió identificar factores psicosociales muy específicos en el contexto de estos comerciantes informales que son inexistentes en escalas estandarizadas, así como una estructura de

dimensiones y relaciones trascendentes entre variables, lo que puede contribuir a la comprensión futura de estos fenómenos y su consideración estratégica en la solución de problemas y condiciones de trabajo de este sector en América Latina.

Otra de las investigaciones tomadas en cuenta, es la hecha por Acevedo et al.(2021) en Argentina, que como objetivo analizó la informalidad en los tiempos del covid-19 en américa latinaa partir de un análisis estadístico se observaron las implicaciones y opciones de amortiguamiento que fueron desarrolladas como alternativas por las personas durante la pandemia. Como resultado se obtuvo que la mayoría de personas que dependían de trabajos informales, recurrieron a otras opciones que solventaron la supervivencia de ellos y sus familias; los autores, comparan esto, con el trabajo formal que se adaptó a las nuevas necesidades del ambiente y mantuvo su estabilidad, dejando en evidencia una realidad que solo algunos, con el privilegio, pueden tener. Como conclusión, los autores afirman que es necesario crear espacios que potencialicen las habilidades de las personas y que provean una alternativa, que disminuya el impacto económico en las personas en tiempos de crisis.

De la misma manera en la investigación de Sandoval (2021) en los Ángeles Chile, en el 2021, de tipo cuantitativo, se buscó encontrar la influencia de la percepción sobre el riesgo que trae la carga mental influencia y el estrés sobre trabajadores independientes y la percepción de un almacén en el barrio los Ángeles, el estudio se aplicó para 30 personas con el objetivo principal de establecer la percepción sobre el riesgo en la carga mental y el estrés laboral, determinando que un 63,33% de personas presentan “estrés funcional” y un 33,33% “estrés moderado”.

Estudios a nivel nacional

A nivel nacional, se encuentra el primer estudio desarrollado por Vargas et al. (2021) con el objetivo de observar cómo la situación de vulnerabilidad de los y las

trabajadoras informales de la ciudad de Cali, se ha magnificó durante la pandemia, a partir de la relación de la perspectiva de Robert Castel, pues según el autor las situaciones de vulnerabilidad pueden devenir o contener dinámicas de exclusión social. A partir de un análisis teórico, se recogen apartados, que den una explicación precisa de la situación que viven las personas con trabajos informales durante la pandemia, el autor, toma como componente de esas dinámicas las contradicciones inherentes a la afiliación y desafiación a los sistemas de salud y pensión. Como resultado, se evidencia que la pandemia por Covid-19 ha revelado los vacíos ya existentes en el marco de la seguridad social para los y las trabajadoras informales de la ciudad de Cali. Este contexto, permite concluir que la crisis sanitaria se impone ante la ya inestable situación del grupo de trabajadores que hemos tenido en cuenta y refuerza su encuentro con la zona de vulnerabilidad, que es sobre todo un espacio social de turbulencias, de una exclusión social difuminada pero caracterizada por alimentar cada vez más la marginalidad profunda.

Así mismo como lo refiere Rincón (2021) dentro de su investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo, realizada a un trabajador de más de 40 años en el lugar de Corabastos- Bogotá, cuyo objetivo es generar una comprensión sobre el estrés laboral y su relación con el consumo de licor, partiendo desde el concepto y la exploración en Corabastos, se establece a partir de una entrevista abierta cuya finalidad fue dar paso a la recolección de datos, determinando que el estrés conlleva los efectos de la vida y las relaciones a nivel personal, además es un aspecto que afecta negativamente a una persona y repercute sobre su labor, eficacia y productividad en el trabajo, y a partir de esas situaciones de intranquilidad fortalecen el consumo de alcohol según la persona para liberar su estrés.

De igual manera, Houtman et al. (2008) dentro de su investigación busca generar un nivel de conciencia sobre los trabajadores independientes por el tema de estrés que se genera a partir de un rol laboral en Colombia, teniendo en cuenta los factores que influyen dentro de su desarrollo, teniendo en cuenta los cambios drásticos a los que se puedan presentar u otro tipo de factores influyan sobre este aspecto, intentando prevenir afectaciones, es así que aunque sea complejo determinar interés e importancia en el tema puesto debido a las condiciones que limitan el interés sobre la identificación de riesgos laborales se hace lo posible para garantizar condiciones favorables que puedan fortalecer y garantizar condiciones benéficas para una comunidad de trabajadores independientes.

Además, dentro de la investigación de Soliz Torres (2014) busca comprender el perfil epidemiológico de recicladores informales junto con sus familias dentro del botadura llamado "a cielo abierto" del cantón que se ubica en Portoviejo Ecuador, donde 150 personas fueron partícipes del estudio, desarrollándose a partir de la aplicación de dos pruebas psicológicas (Epiestrés y Goldberg), y una prueba a nivel neuroconductual (Pentox), y fortaleciéndose con encuestas, entrevistas y grupos de trabajo concluyendo que desde la prueba epiestrés que permite conocer el estrés laboral, dentro del 84,4% existe un nivel de estrés severo y dentro del 66,7 existe un nivel moderado, de la misma manera se hace una distinción de género entre hombres y mujeres que da como resultado un mayor porcentaje de estrés para ellas con un 67% y para ellos un 18%.

Estudios a nivel local

Uno de las primeras investigaciones encontradas fue realizada por estudiantes de pregrado en el año 2018 de la Fundación Universitaria de Popayán, que tuvo como objetivo identificar los Factores de Riesgo Psicosocial de mayor prevalencia asociados a las condiciones de trabajo de los colaboradores del Servicio Público de Transporte

Rápido Tambo, el proceso se realizó a partir de la aplicación de una Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial creada por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social de Colombia. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal, el análisis como resultado de los datos obtenidos, muestra cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial con la carga de trabajo de los colaboradores y con las condiciones de trabajo establecidos con las variables demográficas de los participantes, además se identificó que el 66% de los colaboradores presentan un nivel de riesgo alto, indicando así que se exponen a una alta carga emocional (Castros et al., 2018, como se citó en Fernández y Pérez, 2019).

Por otra parte, a nivel local en el estudio de Gómez et al. (2016) desarrollaron artículo que tuvo como objetivo analizar la dinámica del mercado laboral en la ciudad de Popayán desde una mirada económica e institucional, dada la falta de estudios sobre el tema que han impedido implementar políticas que disminuyan los altos índices de desempleo en el último lustro, para esto, se realizó primero una base teórica, que tuvo en cuenta la información generada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), así como datos obtenidos por instituciones oficiales y privadas del ámbito local, las cuales cumplen un papel protagónico en materia de empleo en Popayán. Los resultados obtenidos muestran que la economía de la región, se basa en el sector comercial y de servicios, lo cual limita la generación de empleos estables y de mejor cualificación. Se concluye entonces, que esta situación repercute de forma directa en los ingresos de los trabajadores. De otro lado, se encuentra que el desempleo ataca en mayor medida a las mujeres entre 14 y 26 años, y de manera contraria, institucionalmente se determina que hay una mayor participación de los hombres en las capacitaciones, así como en los subsidios al desempleo en varios rangos de edad.

Contextualización

La pandemia del Covid-19, generó una crisis a nivel mundial, en la que se vieron afectados los campos de la salud, la economía y la política, en todas las esferas sociales. En Colombia, el virus se propagó por todas las regiones y causando efectos negativos en las dinámicas de convivencia y supervivencia. Uno de los municipios afectados, fue el Bordo, la cabecera municipal del Patía en el departamento del Cauca, su sistema económico se vio fuertemente alterado y el proceso de reactivación económica, se convirtió en una tarea compleja, debido a todas las circunstancias que sucedían al mismo tiempo.

En la región, se realizan diversas actividades laborales tanto físicas como intelectuales, como lo es la agricultura, uno de los principales actores económicos del sector campesino, tal y como afirman Toro y López (2018), “con predominio de la economía campesina. Este concepto involucra a las actividades agrícolas con un tamaño hasta de 20 hectáreas que genera ingresos para el sostenimiento familiar y no requiere más que del trabajo del campesino y su familia” (p. 25). De este se desprenden diferentes alternativas laborales para los habitantes del Bordo, como, la producción agrícola, el trabajo desempeñado por jornaleros, la comercialización de productos de materia prima, entre otros.

Según, el Plan de Desarrollo Municipio del Bordo Patía (2016) el comercio juega un papel importante dentro de la reactivación económica y está representado por tiendas, bares, tabernas, billares, almacenes de ropa y calzado, también, de trabajos informales como los vendedores informales o transporte pirata. Según la Alcaldía Municipal de Patía (2022) Se desarrolla una serie de acciones dentro de la localidad, que han generado el incremento de esfuerzos para solventar las necesidades básicas. Por

ende, en la mayoría de los locales han hecho que sea posible un progreso que influye significativamente en la construcción de su desarrollo social.

Para la investigación, se aplicó la batería de riesgos psicosociales a 5 habitantes del Bordo (Cauca), quienes representan la fuente económica principal del hogar, constituidos por tres mujeres y dos hombres, entre los 32 y 46 años de edad, que se desempeñan como vendedores ambulantes, cuyos productos tienen en cuenta algunas de las necesidades de la población, ofreciendo servicios diarios de alimentación, tecnología, entre otros, contando medianamente con condiciones de comodidad dentro de su labor.

Justificación

La implementación de medidas para la no propagación del COVID-19, generó una problemática que además de tener un carácter económico, también tuvo un impacto social, asociado a dificultades que tuvieron que hacer frente las diferentes esferas sociales. Los trabajadores informales, sufrieron un cambio en su entorno social-económico y la poca actividad laboral en los tiempos de cuarentena, durante la pandemia el trabajo informal se vio fuertemente afectado, debido a las circunstancias precarias del ambiente, de la salud y de la economía, afectando negativamente el desarrollo social, laboral y personal de cualquiera que no pudiese adaptarse a las modalidades virtuales, o a las alternativas que muchas veces fueron para unos pocos y pocas privilegiadas (Velásquez,2021).Hizo que la situación de los trabajadores que ya es complicada, resulte aún más difícil, respecto a la oferta de sus servicios.

El reconocimiento de derechos laborales sujetos a restricciones y condiciones ha desencadenado percepciones de inequidad por parte de los vendedores ambulantes y tendencias a invisibilizar los efectos físicos, psicológicos y sociales que puede acarrear esta labor considerada como trabajo informal. Por tal motivo, es pertinente llevar a cabo esta investigación puesto que permite conocer la realidad a la que se enfrentaron 5 vendedores ambulantes del Bordo dedicados a la venta de bebidas naturales como jugos y granizados, y la identificación de los factores psicosociales intralaborales.

De esta forma, se permite reconocer la importancia de mantener una buena salud mental para la adecuada ejecución de sus actividades laborales. Por otro lado, estudiar e identificar la presencia de riesgos psicosociales en el municipio del Bordo, Cauca permitirá mitigar o asegurará una prevención a la afectación en la salud mental ya que al no ser identificado y atendido a tiempo dificultaría el desempeño y la

prestación adecuada de servicios a los usuarios.

Es pertinente realizar esta investigación debido a que contribuye a que se focalice la atención a una problemática que ha ido en aumento a través del tiempo. Desde la psicología específicamente desde el área organizacional, se busca mostrar y evidenciar si realmente esos factores causan ciertas consecuencias y afectaciones en los vendedores ambulantes. Según Zepeda (como se citó en Gómez, 2016) la psicología organizacional es la “rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de la forma que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (p. 138). Por lo que esta investigación resulta pertinente y relevante socialmente debido a que, permite evidenciar la precaria realidad laboral en las que están inmersos muchos trabajadores que en busca de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, se exponen a diversos factores psicosociales emergentes que repercuten en su bienestar. Además de constituirse en un estudio novedoso por no encontrarse información suficiente que expliquen y visibilicen la problemática y la realidad de una población como lo es el Bordo y una actividad económica desapercibida: el trabajo informal.

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de mayor prevalencia en un grupo de trabajadores informales del municipio del Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de riesgo psicosocial del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentes en un grupo de trabajadores informales del municipio del Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19.

Definir el nivel de riesgo psicosocial del dominio control sobre el trabajo en un grupo de trabajadores informales del municipio del Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19.

Establecer el nivel de riesgo psicosocial del dominio demandas y recompensas del trabajo en trabajadores informales del municipio del Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19.

Referente conceptual

La presente investigación se abordará a partir de la conceptualización de factores psicosociales, factores de riesgo y condiciones intralaborales dichos conceptos serán retomados en su gran mayoría a partir de la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en año 2010, teniendo en cuenta que es el instrumento aplicado a la población participante.

Factores psicosociales

Los Factores Psicosociales son entendidos como:

Condiciones que se desarrollan en el ámbito laboral y se presentan directamente en el contexto de una determinada organización; tienen que ver con las características del trabajo y las tareas del colaborador, afectando directamente el bienestar y la salud (física, psíquica o social), tanto del empleado como del desempeño de trabajo Astaiza y Farfán (Como se citó en Fernández y Pérez, 2019,p.18).

Dicho lo anterior, los factores psicosociales emergen de las interacciones de las condiciones del trabajo y el trabajador además de las necesidades propias de cada individuo, sus capacidades, situaciones personales, todo lo cual directa o indirectamente puede influir en la salud física, emocional y psicológica del colaborador. Sin embargo, es importante mencionar que los factores psicosociales no solo son de riesgo, también pueden ser protectores, los cuales proporcionan en el individuo bienestar y satisfacción personal.

Factor de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido los riesgos psicosociales como:

Interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otro. En ese sentido, se refiere a las interacciones que se ha demostrado que ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias (OIT, 1984, p. 3).

Los riesgos laborales, se convierten entonces, en la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que puedan ocasionarle debido a las demandas y exigencias en cumplimiento de estándares que garanticen una alta productividad reflejada en la competitividad y posicionamiento de las organizaciones, estos daños interfieren directamente en la salud física y psicológica del individuo. De acuerdo a Mamani et al. (2007) con manifestaciones como estrés, depresión, alteraciones del sueño, desordenes digestivos, dificultades familiares y sociales, bajo rendimiento laboral, entre otros, los cuales generan altos niveles de ausentismo y rotación del personal.

Carvajal y Ramírez (2011) también mencionan que un riesgo “es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él” (p.51). Para estos autores, estos factores pueden ser dos tipos físico, y psicolaborales y su afectación va a depender de la intensidad y exposición.

Aunque ha cobrado gran significado en los últimos tiempos las investigaciones afirman que existe gran concienciación, pero poca acción, sumado a que como lo refiere Báez y Moreno (2010) “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” (p.16). Aspectos que implican la subjetividad no solo individual sino colectiva de los colaboradores, y más cuando se habla de trabajos

informales que en su mayoría no cumple con los criterios establecidos por entidades gubernamentales para salvaguardar las condiciones laborales vida del trabajador.

Condiciones intralaborales

Se pueden definir como aquellos generados por las condiciones intrínsecas de una labor, por lo cual cada uno de los cargos ejercidos en una empresa tendrá unos factores específicos y definidos por la necesidad del trabajo. Sin embargo, dentro de la diversidad de variables se encuentran: El ambiente laboral, la carga de trabajo, el número de horas y la distribución del horario, los factores ergonómicos, la autonomía y el control, la estimulación en el trabajo, los roles intralaborales, los equipos o maquinaria que debe utilizar el trabajador y el estado de estos, así como el diseño del medio ambiente ocupacional (Echemendía, 2011). En efecto, son “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social [MPS], 2010, p.20).

La Batería de Riesgo Psicosocial Intralaboral contempla cuatro dominios, que dan cuenta de las condiciones del trabajador con relación a los niveles de riesgo psicosocial intralaboral. Seguidamente se describirá cada dominio con sus respectivas dimensiones en la tabla 1.

Tabla 1

Dominios y dimensiones psicosociales intralaborales

Dominios	Dimensiones
Demandas del trabajo	Cuantitativas De carga mental Emocionales De responsabilidad del cargo. Ambientales y de esfuerzo físico. De la jornada de trabajo Consistencia del rol.
Control sobre el trabajo	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Control y autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Claridad de rol y capacitación. características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño.
Recompensa.	Relación con los colaboradores Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Nota. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por el Ministerio de Protección Social en Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (2010, p.55).

A continuación, se presentará la definición de las dimensiones que conforman cada dominio, así como los indicadores de riesgo psicosocial que cada uno conlleva.

Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales y sus indicadores de riesgo

La primera dimensión a mencionar es *demandas cuantitativas*; la cual se refiere a los requerimientos relacionados con la cantidad de trabajo a realizar, que atañe directamente al tiempo disponible para ejecutar dicho trabajo. Se vuelve riesgo cuando la cantidad de trabajo excede el tiempo disponible para cumplir con lo encomendado, provocando acelerar el ritmo de trabajo y aumento en el tiempo de ejecución de la tarea encomendada (MPS, 2010). En cuanto a la dimensión de *demandas de carga mental*, cabe anotar que se relaciona con el proceso cognitivo propio de quien ejecuta la tarea, donde están presentes procesos de atención, memoria y análisis prestos a cumplir con una respuesta. El riesgo puede radicar, en la exigencia que la tarea implica en relación a los procesos mentales exigiendo al trabajador una implicación mayor de lo acostumbrado (MPS, 2010).

Con gran importancia se presenta la dimensión de *demandas emocionales*, encargadas de todas aquellas situaciones que despliega la tarea a nivel afectivo y emocional y que tiene relación directa con el sentir del trabajador, se presenta como

riesgo cuando el trabajador en la realización de la tarea se expone a sentimientos negativos emanados de quienes atiende que lo pueden exponer o indisponer frente a la realización de su trabajo (MPS, 2010). Por otra parte cuando el trabajador es conocedor de todas y cada una de las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo, se está hablando de la dimensión de *exigencias de la responsabilidad del cargo*, para lo cual hay que tener en cuenta, que dichas responsabilidades implícitas, entre ellas resultados, dirección, bienes, información reservada y seguridad de terceros no se pueden derogar a los demás; el riesgo se presenta cuando el trabajador debe asumir la responsabilidad de la sección o área a su cargo, lo que se traduce en un esfuerzo por mantener el control (MPS, 2010).

Al mencionar la dimensión de *demandas ambientales y de esfuerzo físico*; establecemos que involucra las condiciones del lugar del trabajo y por ende la carga física del entorno necesario para el desarrollo de la tarea, las cuales requieren del trabajador un esfuerzo para lograr la adaptación. Entre las demandas es preciso mencionar las de tipo físico, de diseño de puesto de trabajo y de saneamiento, estas demandas se convierten en riesgo cuando se propician situaciones desadaptativas que terminan generando afectación negativa en el desempeño del individuo (MPS, 2010).

Entre tanto la dimensión de *demanda de la jornada de trabajo*, aborda los requerimientos del tiempo de trabajo, donde el trabajador optimiza la duración de trabajo, horarios del mismo, pausas necesarias en el trabajo y los descansos propios, el riesgo se presenta cuando el trabajo se desarrolla incumpliendo los requerimientos establecidos (MPS, 2010).

Al hablar de la dimensión de *consistencia del rol*, se tiene claro que el trabajador en su desempeño establece los criterios de eficiencia, calidad técnica y ética que le permitirán cumplir cabalmente con su labor y ser referente de sus subordinados, el

riesgo se plantea cuando la labor desarrolla sus responsabilidades fuera de los parámetros establecidos (MPS, 2010).

Finalmente, la dimensión de *influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral*, proponen que las exigencias de tiempo y esfuerzo que desarrolla el trabajador en su entorno laboral impactan las situaciones dadas en su vida extra laboral. Lo contrario a esta situación y la cual se convierte en riesgo está dada por las altas demandas de tiempo y esfuerzo que sufre el trabajador y serán un referente negativo en la vida extra laboral (MPS, 2010).

Las anteriores dimensiones aluden a las exigencias que el trabajo impone al trabajador, las cuales están dadas de diferentes y diversas formas, hacen referencia a los requerimientos propios de su quehacer y lo enfrentan a una serie de situaciones que lo fortalecen y ponen a prueba en la forma como desarrolla sus funciones (MPS, 2010).

Con relación a la dimensión de *control y auto control sobre el trabajo*; y como esta lleva al individuo a la toma de decisiones frente a situaciones propias de su trabajo tales como: orden, cantidad, ritmo, forma, pausas, y tiempos de descanso, el manejo adecuado de ellas lo empoderan de sus funciones, el riesgo se presenta cuando el trabajador no tiene el dominio ni la autonomía sobre los aspectos de su vida laboral (MPS, 2010). Al terno a esta dimensión se plantea la posibilidad que brinda el entorno laboral al trabajador para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, es cuando se habla de dimensión de *oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento*, el riesgo para dicha dimensión se da cuando el trabajo impide al individuo el desarrollo de conocimientos y habilidades, al destinar tareas que no corresponden al campo del trabajador, esto puede implicar un estancamiento o retroceso en el proceso que esté desarrollando el trabajador (MPS, 2010).

En cuanto a la dimensión de *participación y manejo del cambio*, se menciona como el conjunto de mecanismos dados por la organización, logran incrementar la capacidad de adaptación del individuo frente a los diferentes cambios a los cuales se expone la organización el riesgo aparece cuando el trabajador no cuenta con la información adecuada que lo ponga de frente a los cambios que plantea el trabajo; incidiendo negativamente en el desempeño laboral pasando a la dimensión de *claridad del rol*, implica el desempeño que se espera del trabajador dentro de la organización relacionada directamente con los objetivos, funciones y resultados, lo cuales tendrán una repercusión en el desempeño del trabajador, el riesgo se da cuando al trabajador no se le han dado pautas oportunas sobre las funciones dentro de la organización (MPS, 2010).

La dimensión de *capacitación*, se relaciona con una serie de actividades que involucran inducción, entrenamiento y formación, las cuales buscan desarrollar y al mismo tiempo establecer niveles de conocimientos y adaptación de habilidades en los trabajadores, el riesgo que se genera en esta dimensión está enfocado a al condicionamiento de la capacitación a la no eficacia de las mismas (MPS, 2010).

Hasta este punto el control sobre el trabajo, ha posibilitado al trabajador la influencia y toma de decisiones frente a diversos aspectos que se desarrollan en el entorno laboral, que finalmente permitirán influir sobre el trabajo.

La dimensión de *características del liderazgo*, es donde el jefe se relaciona directamente con una serie de actividades propias de su labor como: la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (MPS, 2010). El riesgo presenta cuando el jefe no logra cumplir con los requerimientos mencionados faltas de apoyo del jefe a sus trabajadores. Pasando a la dimensión de

relación con los colaboradores, se puede mencionar las condiciones de la gestión de los colaboradores frente a la realización del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación, todo enmarcado en un ambiente de adecuada comunicación entre el jefe y sus subordinados, el riesgo que se afronta está dado por la dificultad en la realización del trabajo y los inconvenientes en la comunicación (MPS, 2010).

Frente a la dimensión de *retroalimentación del desempeño*, se puede agregar que está dada por la información que un individuo adquiere sobre la forma en la que se debe ejecutar el trabajo, la cual permite identificar y trabajar sobre fortalezas y debilidades propias del campo laboral, el riesgo se presenta cuando la retroalimentación que permite el fortalecimiento del trabajo del trabajo presenta condiciones poco claras y no concisas para el mejoramiento del trabajo (MPS, 2010).

En la dimensión de *relaciones sociales en el trabajo*, están relacionadas con las interacciones a las cuales se expone el trabajador frente al contacto y apoyo entre pares dentro de la organización, el riesgo se da cuando la posibilidad de interacción entre pares da paso a un ambiente laboral negativo y poco propicio para el desarrollo de las actividades (MPS, 2010).

Las dimensiones establecidas permiten apreciar las relaciones sociales en el entorno laboral y enmarca aspectos de interacción, socialización y contacto entre los integrantes de la organización.

En la dimensión de *recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*, se hace hincapié en el sentimiento de orgullo y a la tranquilidad que genera la estabilidad laboral por sentirse propio de una organización, lo cual se desencadena en la autorrealización a nivel personal producto de la estabilidad que se siente dentro del entorno laboral, este factor se convierte en fuente de riesgo

cuando, el sentimiento de orgullo por la vinculación a la organización es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, los trabajadores no se sienten cómodos y pocos realizados(MPS, 2010).

Finalmente, la dimensión de reconocimiento y compensación, enmarca todas aquellas retribuciones que la empresa le da al trabajador como recompensa al esfuerzo aportado en el trabajo, las anteriores enmarcadas en reconocimiento, remuneración y acceso a servicios, el riesgo se presenta cuando las retribuciones no corresponden con los esfuerzos y logros relacionados directamente con la empresa(MPS, 2010).

Se han descrito diecinueve dimensiones psicosociales intralaborales y cómo estos pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial para el trabajador. Ellas dan cuenta de las condiciones óptimas que una organización debe tener para generar bienestar y salud a sus empleados, sin embargo, los estudios revisados en los antecedentes muestran que, a pesar de la existencia de una legislación vigente, los empleados están expuestos a riesgo psicosocial en niveles medios y altos, lo que sugiere que algunas organizaciones tal vez desconocen de la existencia de estos riesgos, o simplemente no le dan la relevancia que dicha problemática requiere; lo cierto es que este fenómeno va en aumento, de modo que las organizaciones deben trabajar arduamente en realizar cambios que permitan menguar la exposición a riesgo psicosocial e implementar estrategias encaminadas a la prevención e intervención de riesgo psicosocial intralaboral.

Metodología

Enfoque

El presente trabajo es desarrollado desde un Enfoque Cuantitativo, el cual de acuerdo a lo referido por Hernández et al. (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). En tanto, este permitirá la recolección de datos numéricos en lo concerniente a los Factores de Riesgo Psicosocial y el nivel de estrés presente en los vendedores ambulantes del Bordo, Patía.

Diseño

La indagación se centra básicamente en una investigación no experimental, transversal de tipo descriptivo. No experimental, en tanto, que no se buscó la manipulación de variables, los datos se obtuvieron de los vendedores ambulantes del Bordo (Cauca), y transversal, pues la recolección de los datos se realizó en un solo momento. Al respecto, Hernández et al. (2010), afirman que “en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente” (p.80). Desde su alcance descriptivo “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2010, p.80), de esta manera, mediante este tipo de investigación, se dan a conocer los factores de riesgo psicosocial intralaboral de mayor prevalencia presentes en los vendedores ambulantes teniendo en cuenta las condiciones intralaborales del entorno donde laboran.

Técnicas

Se lleva a cabo de manera previa a la aplicación del instrumento, con el fin de obtenerla información más relevante que aportó significado al objeto del presente estudio.

Instrumento

Como instrumento fue empleado la Batería para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial validada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) cuyo objetivo principal es “identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa” (p. 17).

Por su parte, con la aplicación de los cuestionarios que conforman la batería se buscó recolectar datos socios demográficos y ocupacionales de los colaboradores, al igual que la posibilidad de establecer la presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral. Para la tabulación de los datos se empleó la herramienta ofimática de Excel.

Descripción del instrumento

La Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales validada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. El diseño de la Batería está basado en la Resolución 2646 (2008) en la cual se referencia que “los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para efecto hayan sido validados en el país” (art. 10).

Para el desarrollo de la presente investigación, se emplearon los cuestionarios que hacen parte de la Batería mencionados a continuación: Ficha de Datos Generales y Cuestionario de Condiciones Intralaborales.

Cuestionario de condiciones intralaborales

El Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral es un “instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo” (MPS, 2010, p. 53).

El cuestionario consta de 97 ítems, con una escala de evaluación tipo Likert en la que le permite a la persona evaluada calificar según su criterio el nivel de riesgo que tiene cada factor en términos de Siempre, Casi Siempre, A veces o Nunca. Está compuesto por cuatro agrupaciones de factores psicosociales a nivel intralaboral (dominios), estos son, demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Así mismo, el cuestionario está conformado por una serie de dimensiones (16), en el caso específico de la Forma B aplicada a colaboradores sin personal a cargo, la cual, será la empleada dentro de la presente investigación, tal como se muestra a continuación.

Tabla 2*dominios y dimensiones intralaborales*

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	✗
	Demandas de carga mental	✓	✓
Consistencia del rol	✓	✗	
RECOMPENSA	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Nota. Dominios y Dimensiones Intralaborales según forma de Aplicación (A o B).

Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (MPS, 2010, p. 54).

Población

La población corresponde a 5 vendedores ambulantes del municipio del Bordo, Patía.

Criterios de inclusión

En referencia a los criterios de inclusión, el primero a tener en cuenta es que existiera disponibilidad por parte de las personas para suministrar información, en la cual, los colaboradores corresponden a hombres y mujeres quienes se encuentran en un rango de edad entre los 20 y los 55 años y han laborado como vendedores ambulantes por más de 10 años.

Aspectos éticos

El presente proyecto se guía bajo los parámetros éticos establecidos en la Ley 1090 del 2006 (2006) que reglamenta el Ejercicio de la Profesión de Psicología en Colombia. De esta manera se destacan los Artículos 49 y 50 en el Capítulo VII de la Investigación Científica, la Propiedad Intelectual y las Publicaciones.

Al respecto, se toma como referente legal el Artículo 49, en el cual se hace alusión al rol del psicólogo al interior de la investigación, cuyo propósito fundamental es la responsabilidad para el correcto manejo de la información y respectiva divulgación de los procesos del estudio como la metodología, los materiales, resultados y conclusiones; así mismo, se retoma el Artículo 50, en el cual se resalta el respeto y la dignidad de los participantes en la investigación, basados en el derecho a la privacidad de su identificación y la información que brinde el sujeto. En tal sentido, es importante que la población tenga pleno conocimiento que podrá participar de manera voluntaria (consentimiento informado), dejando en claro que si por alguna circunstancia el sujeto desea culminar la participación lo podrá hacer sin salvedad alguna (Ley 1096,2006).

Resultados

El presente estudio se realizó con 5 trabajadores informales de Patía, Cauca. Los resultados que se exponen a continuación se obtuvieron a partir de la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, en el cual se utilizó el cuestionario intralaboral, por tanto, para la presentación de los resultados se tendrá en cuenta, en primer lugar, los datos sociodemográficos de los participantes y posteriormente se ahondará en cada uno de los objetivos específicos evidenciando el cumplimiento del objetivo general.

Datos sociodemográficos de los participantes

En los siguientes apartados se describen las variables sociodemográficas que se tienen en cuenta para la investigación tales como género y rangos de edad.

Tabla 3

Género de los participantes

Género	Número de participantes	Porcentaje
Mujer	3	60%
Hombre	2	40%

Nota. De acuerdo a la distribución por rasgos de sexo, se tiene que la población que trabaja de manera informal participante de esta investigación, son 3 mujeres, que representan el 60% y 2 hombres, que representa el 40%.

Tabla 4

Rango de edad de los participantes

Rango de edad	Número de participantes	Porcentaje
21 a 30 años	0	0%
31 a 40 años	3	60%
41 a 50 años	2	40%

Nota. De acuerdo a la distribución de rangos por edad, se puede observar que los comerciantes informales del Bordo Cauca participantes de la investigación, en su mayoría se encuentran en el rango entre los 31 a 40 años con un 60%, y un 40% en el rango de 41 a 50 años.

Tabla 5

Estado civil

Estado civil	Número de participantes	Porcentaje
soltero	3	60%
Casado	0	0%
unión libre	2	40%

Nota. De acuerdo a la distribución por estado civil, se tiene que la población que trabaja de manera informal, son 3 personas que se encuentran solteras, que representan el 60% y 2 personas, que se encuentran en relaciones de unión libre, que el 40%.

Tabla 6

Grado de escolaridad

Grado de escolaridad	Número de participantes	Porcentaje
Bachillerato	2	40%
Técnico/Tecnólogo	1	20%
Profesional	2	40%

Nota. De acuerdo a la distribución por grado de escolaridad, se tiene que la población que trabaja de manera informal, son 2 personas bachilleres, que representan el 40%; 1 persona con un técnico/tecnólogo que representa el 20% y dos personas profesionales, que representan el 40%.

Tabla 7

Horas de trabajo diarias

Horas de trabajo diarias	Número de participantes	Porcentaje
--------------------------	-------------------------	------------

8 horas diarias	2	40%
9 horas diarias	2	40%
10 horas diarias	1	20%

Nota. De acuerdo a la distribución de rangos por horas de trabajo diarias, se puede observar que los comerciantes informales del Bordo Cauca participantes de la investigación, en un 40% trabajan 8 horas diarias, el otro 40% el otro 20 % trabajan 10 horas diarias.

Resultados de los factores intralaboral

Objetivo 1. Resultados del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Primer dominio: *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

Este dominio se mide a través de las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

Tabla 8

Resultados de las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones en el trabajo

Participante	Dimensiones		
	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño
P1	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P2	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Riesgo medio
P3	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P5	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto

Teniendo en cuenta los resultados se evidencia que la mayoría de los participantes consideran que presentan un riesgo muy alto en el dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo.

Objetivo 2. Resultados del dominio control sobre el trabajo

Segundo dominio: *Control sobre el trabajo*

Este dominio se mide a partir de las dimensiones de claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento y finalmente control y autonomía sobre el trabajo.

Tabla 9

Resultados de las dimensiones del Control sobre trabajo

Participante	Dimensiones				
	Claridad del rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Control y autonomía sobre el trabajo
P1	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto
P2	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
P3	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo medio
P4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P5	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto

A partir de la tabla anterior se evidencia que en su mayoría los participantes de la investigación se encuentran en entre un riesgo alto o muy alto.

Objetivo 3. *Resultados del dominio demandas y recompensas del trabajo*

Tercer dominio: *demandas del trabajo*

Este dominio se mide a partir de las dimensiones de demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo esfuerzo físico.

Tabla 10

Demandas

Part	Dimensiones
------	-------------

icip ante	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demand as emocion ales	Demand as cuantitat ivas	Influenci a del trabajo sobre el entorno no extralab oral	Exigen cias de respon sabilidad ad del cargo	Deman das de carga mental	Consis tencia del rol	Deman das de la jornad a de trabajo
P1	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despre ciable		Sin riesgo o riesgo despre ciable
P2	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despre ciable		Riesgo alto
P3	riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despre ciable		Riesgo alto
P4	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Riesgo medio		Riesgo muy alto
P5	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto		Riesgo muy alto		Riesgo medio

A partir de la tabla anterior se evidencia que en su mayoría los participantes de la investigación se encuentran entre un riesgo alto o muy alto.

Cuarto dominio: *recompensas del trabajo*

Este dominio está compuesto por las dimensiones, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

Tabla 11*Resultados de las dimensiones del dominio recompensas*

Participante	Dimensiones	
	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación
P1	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P2	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P3	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
P5	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto

Teniendo en cuenta los resultados del dominio de recompensa se puede evidenciar que todos sus participantes se encuentran en un riesgo muy alto.

Tabla 12*Resumen*

Dominios	Puntuación
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Riesgo muy alto
Recompensas	Riesgo muy alto

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la investigación se puede observar que cuatro de los dominios evaluados se encuentra en un nivel de riesgo muy alto.

Discusión

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de mayor prevalencia en un grupo de trabajadores informales del municipio de Patía, el Bordo durante la pandemia Covid 19. Para esto se aplicó la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales*, donde se identifican los factores intralaborales. A continuación, se exponen los principales hallazgos.

De acuerdo con los resultados obtenidos dentro del *dominio de liderazgo* se evidencia que de manera general existe un riesgo muy alto, ya que en todas las dimensiones la puntuación fue alta, como en la de características del liderazgo, donde existe un riesgo muy alto del 80% y un 20% que representa un riesgo bajo; por otra parte, la dimensión de características del liderazgo se encuentra en su totalidad en un 100% riesgo muy alto; finalmente la retroalimentación en el desempeño se encuentra en un 80% en riesgo muy alto y un 20% en riesgo medio.

Al observar en su totalidad este dominio, es evidente que existe una alteración en las dinámicas de liderazgo durante la pandemia, ya que, al verse afectado el ambiente, las circunstancias fluctuaron negativamente para los trabajadores informales. Escobar et al. (2026) también considera que el liderazgo crea condiciones de aprendizaje en el ambiente, estas deben verse como un proceso de interacciones entre individuos y su entorno, donde uno de ellos dirige las acciones con una finalidad en común, para ello utiliza su poder, energías e influencia personal en dicho proceso, donde no solo afecta el ámbito de trabajo sino también a los individuos. Al llegar la pandemia e imposibilitar el trabajo en espacios abiertos, todas las dinámicas de liderazgo se vieron fuertemente afectadas, tal y como se ve en los porcentajes altos de la prueba, acabando con los sistemas de convivencia, posición, relaciones y creando

incertidumbre en las personas, y más cuando se habla de un trabajo informal donde no se tiene un ingreso fijo.

Por otra parte, los resultados del *dominio de control sobre trabajo*, evidencia un riesgo muy alto en todas dimensiones, como por ejemplo en la dimensión de claridad de rol, que tiene un 80% en la categoría de muy alto y un 20% en alto; al igual que en la dimensión de capacitación, con un 80% de riesgo muy alto y un 20% en un riesgo alto; mientras que en participación y manejo de cambio, se encuentra en un 60% de riesgo alto y un 40% de riesgo muy alto; por otra parte, en la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, un 60% representa un riesgo muy alto y un 40% el riesgo alto; por último, en control y autonomía sobre el trabajo, se encuentra en 60% de riesgo alto y un 20% de riesgo medio y un 20% de riesgo muy alto.

Dentro de este dominio se tiene en cuenta el poder decisivo del trabajador sobre la realización de su trabajo, el desarrollo y el empleo que realice dentro de su campo, por ende, es muy importante que cada uno de los colaboradores dentro de cualquier actividad laboral tengan en claro su rol. Partiendo de los resultados de los participantes de la actual investigación, es importante recalcar que es una población compuesta por trabajadores independientes, quienes realizan sus labores y desarrollan sus servicios de manera individual, encargándose globalmente de todo el proceso según el servicio que ofrecen, ya sea en el caso de los vendedores de jugo, de realizar el producto, cobrar por ello y entregar el mismo, sin presión, ni mandatos sobre ellos.

Miranda y Rizo (como se cita en Saldarriaga et al., 2016) mencionan que la autonomía y la rentabilidad suele ser un punto a favor en comparación con trabajadores formales, por el hecho de ser un vendedor ambulante y por generar un aumento de ingresos de una manera diferente. Sin embargo, para la presente investigación se

encontraron puntuaciones de riesgo muy altas, lo cual se debe a que los vendedores tuvieron que enfrentarse muy duramente a los cambios en la sociedad debido a la pandemia, donde no tienen garantías, e hizo difícil su rol como trabajador ambulante; pues todo dependía de la interacción con el cliente. En el momento de confinamiento no podían ofrecer sus servicios y por ende no generaban el dinero de su sostenimiento diario, llegando a afectar sus ingresos y calidad de vida.

Por otra parte, en la dimensión de *demandas del trabajo*, la mayoría de las dimensiones marcaron porcentajes muy altos, evidenciando riesgos muy elevados. Algo muy importante que se debe tener en cuenta es que, en Colombia, hace algunos años, se evidencia un aumento del trabajo informal, esto depende de múltiples factores sociales, económicos y principalmente al crecimiento acelerado de la población, a los bajos márgenes de ahorro e inversión, además de la insuficiencia de puestos de trabajo legalizados que den cobertura a los aproximadamente setecientos sesenta mil colombianos que se agregan cada año a la fuerza laboral (Álvarez et al., 2008).

En las dimensiones de la prueba como en la de demandas ambientales y de esfuerzo físico, se evidenció que un 60% representa riesgos muy altos y un 40% riesgos altos; mientras en la dimensión de demandas emocionales un 80% de riesgos altos y un 20% de riesgos muy altos; así mismo, en demandas cuantitativas, un 60% alto y un 40% muy alto; mientras que en influencia del trabajo sobre el entorno no extralaboral, el 100% está representado por un riesgo muy alto; en otra dimensión, la de demandas de carga mental, el 60% representa sin riesgo o riesgo despreciable y un 20% riesgo medio y un riesgo muy alto para el otro 20% y finalmente en demandas de la jornada de trabajo, un 40% de riesgo alto un 20% de riesgo muy alto, un 20% de riesgo medio y un 20% de sin riesgo o riesgo despreciable.

Al analizar estos porcentajes, es notable las altas puntuaciones y esto debido a que, durante la pandemia, no existía ninguna garantía que asegurara el mantenimiento del trabajo a pesar de los cambios ambientales, algo que dicen los autores Vázquez et al. (2015) menciona que “en la mayoría de los casos, con excepción de algunas formas de subempleo, no existen ni contrato de trabajo, ni prestaciones sociales, situación que no garantiza mayores oportunidades de desarrollo para el trabajador” (p. 55).

Esto provoca incertidumbre sobre la sostenibilidad en tiempos tan confusos como los provocados por la pandemia; el trabajo informal es una alternativa que depende del ambiente y de los espacios de convivencia para poder existir, las personas desempleadas necesitan ganarse la vida de alguna forma, lo que los obliga a recurrir a este tipo de trabajo para salir del “*ostracismo*” en que los sume el hecho de no tener un trabajo mínimamente establece (Vázquez et al., 2015).

En el dominio de *recompensas*, las dimensiones de Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y Reconocimiento y compensación, se encuentran en su totalidad, en un 100% de riesgo muy alto. Dominio al que se refiere a las retribuciones que realizan las empresas en pro de los colaboradores resaltando su desempeño, este tipo de contribuciones se realizan de diversas maneras, como desde el reconocimiento público hasta los bonos redimibles (Arce et al., 2020).

Hablar de este dominio dentro de la población en cuestión se vuelve complejo pues al ser independientes no cuentan con personal ni acciones a cargo de ellos, al no ser pertenecientes a una organización no reciben ningún tipo de halago o retribución sobre su desempeño, puesto que son sus propios jefes, y cada uno de los recursos que ganan se convierten en sus ganancias, por ende al no recibir ningún tipo de recompensa se puede observar dentro de los resultados un 100% sobre su riesgo muy alto.

Teniendo en cuenta los dominios evaluados se puede observar una alta puntuación en general, indicando que existe un riesgo bastante alto por todos y todas las participantes; representando así, la inconformidad por las situaciones relacionadas a la pandemia y sus efectos negativos en el desarrollo y supervivencia de sus vidas. Los resultados son muy alarmantes, puesto que demuestran, que no existen estrategias, que solventen las situaciones críticas provocadas por el covid 19, o alternativas, que intervengan en las dinámicas laborales y que beneficien a los vendedores ambulantes y sus posibilidades de subsistir.

De la misma manera se tiene en cuenta el contexto en el que se aplicó la batería de riesgos psicosociales, puesto que es una herramienta que generalmente se usa dentro de organizaciones establecidas con un régimen de protección al empleado con altos niveles de calidad. Al ser aplicada a trabajadores independientes e informales quienes no cuentan con seguridad social o espacios de intervención para su proceso laboral que aporte a su salud mental, se vuelve de gran interés puesto que se resaltan acciones sociales y de gran valor para la investigación, teniendo en cuenta los acontecimientos que debe enfrentar la población desde su realidad.

Los vendedores ambulantes, generalmente son personas del común con diversas necesidades que recurren a estos trabajos por no contar con más opciones y deben solventar necesidades para el bienestar personal y familiar, donde, en algunas ocasiones la salud mental pasa a ser un campo de segundo plano.

Conclusión y recomendaciones

Teniendo en cuenta lo anterior se consideran importantes los factores de riesgo psicosocial intralaboral en cada uno de los trabajadores formales e informales, pues se hace énfasis en priorizar la salud mental, beneficiando notoriamente la calidad de vida laboral, dentro de situaciones difíciles y condiciones negativas de la sociedad.

Hablar de calidad dentro de una vida laboral, puede ser algo complejo dentro del contexto como el que se vive a raíz de la pandemia, puesto que influyó significativamente en el cambio de las vidas de las personas, pero principalmente en la economía del mundo y por ende la del país. Donde el acceder a algunos servicios importantes para la vida y la salud pueden ser un privilegio para muchos, quienes deben priorizar su sustento o el de su familia, con recursos mínimos y atender a sus responsabilidades, suele ser un reto de vida.

La investigación es el resultado de los múltiples factores que se vivenciaron al mismo tiempo, como el confinamiento, la pandemia y la alteración de las dinámicas sociales, en el trabajo informal y las personas que dependían de ello para sobrevivir, por lo que resultó ser un tema muy relevante para ser analizado, en la etapa investigativa.

Finalmente, dentro de las recomendaciones, se sugieren próximas investigaciones que permitan crear estrategias a nivel local, que permitan la prevención dentro de acciones o programas de acceso fácil, que mejoren aspectos dentro de la salud mental de la población.

De la misma manera se puede producir nuevas investigaciones frente al tema, con otra población como los son trabajadores formales e independientes aquellas personas dueñas de graneros, tiendas de ropa, abarrotes, celulares, cafeterías entre otros,

quienes no hacen parte de grandes industrias. También se recomienda a futuros investigadores crear un proyecto relacionado al tema sin la influencia del confinamiento que produjo la pandemia Covid 19 puesto que se pueden encontrar resultados completamente diferentes a esta y por ende abrir paso a nuevas temáticas.

Referencias bibliográficas

Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., & Székely, M. (2021). Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento. *Econstormakeryourpublications visible*, 1-

57. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/237507/1/IDB-WP-1232.pdf>

Alcaldía Municipal del Patía (2022). Funciones y deberes de la entidad.

<https://www.patia-cauca.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Objetivos-y-Funciones.aspx>

Álvarez, L., Ramírez, M., Tangarife, C., Toro, R., Vásquez, H., Sánchez, A., Vélez, A.,

Diez, D., Sanjuan, L., Herrera, E., Ríos, N., Sanín, J y Rosado, J. (2008).

Informe nacional de trabajo decente. *Plataforma Colombiana: derechos humanos, democracia y desarrollo y escuela nacional sindical*.

https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Informe-Nacional-de-Trabajo-Decente_2008.pdf

Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020).

Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-

56. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>

- Astaiza, M., y Farfán, V. (2016). *Relación entre los Factores de Riesgos Psicosocial Intralaboral de la Fundación EMTEL de la ciudad de Popayán* [Tesis de Pregrado, Fundación Universitaria de Popayán, Colombia]
- Báez, C y Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
<http://www.acosolaboral.org.uy/biblioteca/frp.pdf>
- Becerra, O., Cabra, M., Romero, N y Pecha, C. (2021). *Mercado laboral en la crisis del COVID-19 Resumen de políticas según la iniciativa Respuestas Efectivas contra el COVID-19 (RECOVR). Empleo, nota de política pública*. 1-7.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Notas_politica_publica_EMPLEO_09_04_21_v4.pdf
- Carvajal, M y Ramírez, V. (2011). *Análisis de riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional*[Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] repositorio.utp.edu.co.
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2577/6136286132C331.pdf?sequence=1>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Informe de seguimiento, Defunciones por COVID-19, históricos*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/informe-de-seguimiento-defunciones-por-covid-19/informe-de-seguimiento-defunciones-por-covid-19-historicos>
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del Riesgo y sus Implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 49 (3), 470-481.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014

Escobar, J., Álvarez, L., Tamayo, K., & Correa, K. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *Clío América*, 10(19), 31-

42. <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-LiderazgoInformalEnLasOrganizaciones-5568046.pdf>

Flores, C., Juárez, A y Pelcastre, B. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 402-4012.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400402

Gómez, A., Sarmiento, J. y Fajardo, C. (2016). Análisis de la dinámica del mercado laboral en Popayán. *Colombia. Económicas CUC*, 37(1), 135-

176. <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.07>

Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia.

Revista colombiana de ciencias sociales, 7 (1), 131-

15. [https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#:~:text=Zepeda%20\(1999\)%20define%20a%20la,su%20impacto%20en%20las%20personas](https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#:~:text=Zepeda%20(1999)%20define%20a%20la,su%20impacto%20en%20las%20personas).

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw

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

Houtman, I., Jettinghof, K y Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores.

WorldHealthOrganization, (6), 1-51.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf

Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. Diario oficial No 46.383.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3 (1). 50-

57.<http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoearticle/view/543/415>

Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales*.[http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-](http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf)

[psicosocial.compressed.pdf](http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf)

Resolución 2646. (2008, 17 de julio). Ministerio de Protección Social. Diario Oficial No.

47.059.https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Rincón, A. (2021). Narrativas para comprender el significado acerca del estrés laboral asociado al consumo de alcohol en un trabajador de Corabastos de 40 años.

[Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño] *uan*.

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2072>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El trabajo en tiempos de la covid*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793281.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia garantizar la*

seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo:*

Naturaleza, Incidencia y Prevención. México, D.F. Alfaomega.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Plan de Desarrollo Alcaldía de Patía. (2016). *Plan de desarrollo Patía, 2016-2019*.

<https://www.patiacauca.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/Plan%20de%20Desarrollo%202016%20-%202019.pdf>

Fernández, I & Pérez, S. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la*

aparición del estrés en los colaboradores de la clínica odontológica

especializada previred [Tesis de Pregrado, Fundación Universitaria de Popayán]

unividaful.edu.co.

<http://unividaful.edu.co/repositorio/files/original/581e09bc8d29c41b9f2a413c08b513e8.pdf>

Sandoval-Contreras, L. (2021). *Influencia de la percepción del riesgo sobre la carga*

mental y estrés en trabajadores de almacenes de barrio de la ciudad de Los

Ángeles [Seminario de pregrado, Universidad de Concepción] Bibliotecas udec

repositorios. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/8488>

- Saldarriaga, J., Vélez, C., & Betancur, G. (2016). Estrategias de mercadeo de los vendedores ambulantes. *Semestre económico*, 19(39), 155-171.
<https://www.redalyc.org/journal/1650/165046671007/html/>
- Soliz Torres, M. (2014). Exposición, vulnerabilidad y perfil epidemiológico de trabajadores informales en el botadero a cielo abierto del cantón Portoviejo, Ecuador. *Maskana: revista semestral de la DIUC*, 1 (5) (2014): 1-25.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4000>
- Vargas, L., Arroyave, S., Galeano, N., & Vélez, S. (2021). La exclusión del sector de trabajo informal en Cali durante la pandemia: una aproximación desde la perspectiva de Robert Castel. *Trans-Pasando Fronteras*, (17), 142-167.
<https://doi.org/10.18046/retf.i17.4622>
- Vásquez Rizo, F. E., Álvarez Padilla, L. M., & Mera Tapias, A. (2015). El trabajo informal en Colombia: drama social humano (Informal Job in Colombia: Human Social Drama). *IyD*, 2(2), 52–61.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.2.2.2015.52-61>
- Velásquez Pinto, M. (2021). La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. *Repositorio digital Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, 1-60. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46753>

Anexos

Anexo 1

Modelo de consentimiento



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – ESTRÉS LABORAL

La Fundación Universitaria de Popayán lo ha invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 002646/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

Metodología Empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la Fundación Universitaria de Popayán, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrá acceso a La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total de las psicólogas que efectuarán este estudio y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo _____ identificado con C.C. _____

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio ____ No, deseo participar en el estudio ____

Firma del Empleado

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 # 8aa-51, Santander de Quilichao- Cauca

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8330225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán

Anexo 2

Aplicación del instrumento



Anexo 3

Aplicación de instrumento



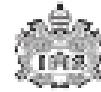
Anexo 4

Aplicación de instrumento



Anexo 5*Cuestionario para la evaluación de estrés, tercera versión*

Instituto de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 6*Cuestionario de factores psicosociales extralaborales*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES****INSTRUCCIONES**

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		X		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

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

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

Gracias por su colaboración.

Anexo 7*Cuestionario de factores psicosociales extralaborales*

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

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

Anexo 8

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 9

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

Anexo 10*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Trabajo y Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

Anexo 11*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Facultad de Psicología
UNIVERSIDAD JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

Anexo 12*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

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

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

Anexo 13*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

Anexo 14*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

Anexo 15*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
Ecuador-Corona

Verdad y Bien



Facultad de Ciencias Sociales
UNIVERSIDAD
AMERICANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

Anexo 16*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.*

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Verdad y Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Anexo 17

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Anexo 18

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma b.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					