

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá, durante los meses de septiembre y octubre de 2017

Paula Farieta, Paola Jaramillo & Diana León.
Octubre 2017.

Pontificia Universidad Javeriana.
Facultad de Enfermería – Facultad de Medicina.
Especialización en Salud Ocupacional.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá, durante los meses de septiembre y octubre de 2017

**Paula Vanessa Farieta Hernández
Diana Patricia León González
Paola Andrea Jaramillo Ortiz**

Asesora

Consuelo Granja Palacios

**Enfermera Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional
Magister en Educación**

Pontificia Universidad Javeriana

**Especialización en Salud Ocupacional
Facultad de Enfermería – Facultad de Medicina
Bogotá D.C.**

2017

Nota de Advertencia

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Solo velará porque no se publique nada contrario el dogma y la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946

RESUMEN

El trabajo informal es uno de los grandes temas de debate económico y social de la última década, especialmente en países en vía de desarrollo. Este estudio de tipo cuantitativo, descriptivo- transversal, no experimental documenta las condiciones de salud y trabajo de 103 comerciantes informales de un centro comercial de Bogotá. Se aplicó la II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Dentro de los resultados más relevantes se encontró que los trabajadores se encuentran entre los 18 y los 45 años y el estrato socioeconómico que predominó fue 2 y 3. El tipo de vinculación laboral más común es el contrato verbal. Igualmente, se evidenció que una de las prácticas más comunes que emplean los dueños de los locales, es la no afiliación al sistema de seguridad social y riesgos laborales. Así mismo, se encontró que la mayoría de jornadas laborales diarias oscilan entre 9 a 12 horas, siendo lo más frecuente trabajar de domingo a domingo con un día de descanso semanal.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los agentes de riesgo que más reconocen y perciben los comerciantes informales en sus lugares de trabajo, son la exposición a ruido, inadecuada iluminación, espacio insuficiente para el desarrollo de las labores, posiciones de cansancio o dolor y cargas pesadas. Referente a las condiciones de salud se descubrió que la mayoría de los comerciantes consideran tener una buena o muy buena salud. Solo un trabajador reporta haber sido diagnosticado con enfermedad laboral y solo el 7.8% manifiesta haber sufrido alguna lesión por causa de accidente de trabajo.

Palabras Clave: Trabajo Informal, Condiciones de Salud, Condiciones de Seguridad en el Trabajo, Factores de Riesgo, Salud en el Trabajo.

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	18
MARCO CONCEPTUAL	20
MARCO TEÓRICO.....	23
TRABAJO INFORMAL.....	23
CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO.....	29
CONDICIONES DE TRABAJO	30
CONDICIONES DE SALUD.....	35
CENTROS COMERCIALES	37
PROPÓSITO Y OBJETIVOS.....	43
PROPÓSITO.....	43
OBJETIVO GENERAL.....	43
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	43
MÉTODO	44
RESULTADOS.....	47
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	93
Anexo 1. Consentimiento Informado.....	93
Anexo 2. Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	95

Lista de tablas

Tabla 1 Perfil Sociodemográfico de los trabajadores informales de un centro comercial de Fontibón.	47
Tabla 2 Información laboral.....	50
Tabla 3 Afiliaciones a seguridad social.	51
Tabla 4 Derechos de los cuales disfrutaban los trabajadores.	52
Tabla 5 Tipo de salario	53
Tabla 6 El trabajador es Jefe o Supervisor.....	54
Tabla 7 Traslado	55
Tabla 8 Agentes de riesgo en el lugar de trabajo	56
Tabla 9 Demandas del trabajo.....	62
Tabla 10 Relación ritmo y tiempos de trabajo	63
Tabla 11 Condiciones que determinan ritmo de trabajo	65
Tabla 12 Información sobre trabajo.....	66
Tabla 13 Frecuencia y capacidad de decisión.....	68
Tabla 14 Frecuencia para obtener ayuda	69
Tabla 15 Situaciones de riesgo que pueden provocar accidentes	69
Tabla 16 Exposición a condiciones de riesgo.....	72
Tabla 17 Factores de riesgo externo e individual	75
Tabla 18 Violencia en el trabajo	76
Tabla 19 Conductas de las personas con las que trabaja	77
Tabla 20 Condiciones de salud	78

INTRODUCCIÓN

Según la Organización de Naciones Unidas (2016) el trabajo se define como “medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana”. Según Maslow (1991) el ser humano tiene necesidades que deben ser cubiertas, entre ellas se encuentran las básicas, la seguridad y protección, las necesidades sociales o de afiliación, de estima, de reconocimiento y autorrealización. Dentro de las necesidades de seguridad se encuentra el empleo, ya que el ser humano halla en esta actividad recompensa para suplir las necesidades básicas. A través del trabajo, el ser humano desarrolla en gran parte las necesidades de afiliación, pues al pertenecer a un grupo se incrementan sus necesidades de reconocimiento, se fortalece la confianza, el respeto y el éxito entre sus colegas y finalmente en una parte su vida encuentra la autorrealización. Por lo anterior, desde la teoría de Maslow, se concluye que el trabajo es una esfera de la vida que determina el entorno y desarrollo del ser humano en la sociedad.

Según Bacchetta, Ernst y Bustamante (2009) se evidencia un crecimiento económico a nivel mundial llamado globalización que podría favorecer la generación de empleos dignos y formales para los individuos. Sin embargo, se dice que la globalización no necesariamente genera este fenómeno, ya que a pesar de que los gobiernos estimulen a los grandes empresarios para la generación de nuevos empleos a cambio de beneficios tributarios, se presenta efectivamente la creación de nuevas vacantes, pero con muy baja remuneración y extensivas horas de trabajo, obligando a la persona a conseguir trabajos simultáneos que le garanticen mayor remuneración o emplearse en oficios informales que generen mayor ganancia y manejo

del tiempo libre. De acuerdo con lo anterior, se presenta aumento en el número de personas ocupadas en el mercado informal y en el estudio realizado por Bacchetta, Ernst y Bustamante (2009), se afirma que un mundo globalizado no necesariamente aumenta el acceso a un trabajo digno. Pese a este dinamismo en el mercado laboral, las condiciones de trabajo decente no han mejorado al mismo ritmo; “la creación de empleos ha ido acompañada de la proliferación de contratos de trabajo atípicos en las economías desarrolladas como trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores que ingresan al mercado laboral encuentran con facilidad y recurrencia trabajos en la producción doméstica, sin contratos formales o sin acceso a la seguridad social (como son las pensiones, los servicios de salud, los seguros contra accidentes laborales y las prestaciones de desempleo)” (Bachetta, Ekkehard, & Bustamante, 2009).

Según registros del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2016), en Colombia durante la última década (2006-2016), se ha aumentado en un 50% el trabajo informal a nivel nacional; los departamentos con más índice de ocupación en el sector informal son: Risaralda, Norte de Santander y Caquetá, dejando en evidencia que si bien en Cundinamarca y en ciudades principales se genera mayor número de plazas para empleo formal, también hay gran número de mujeres y adultos jóvenes que desean ingresar al mercado laboral; pero su falta de experiencia, experticia y niveles de educación bajos hacen que muy pocos de ellos sean vinculados con condiciones dignas de trabajo. De esta manera, se presenta mayor tasa de informalidad y desempleo en esta población.

Por otro lado, es importante reconocer que en Colombia se han ejecutado iniciativas para que las condiciones favorables de salud y seguridad en el trabajo sean garantizadas por los

empleadores. El decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo dicta las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sin embargo, estas iniciativas aún no tienen cobertura para el sector de trabajadores informales, a quienes la legislación Colombiana aún tiene desprotegidos. Este decreto también define las condiciones de salud como el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales; las cuales no son controladas en el sector informal debido a la falta de vigilancia del gobierno.

Teniendo en cuenta que el trabajo informal en Colombia viene aumentando significativamente y cada vez son más las personas que toman esta opción como medio de vida, este estudio se vuelve importante en el sentido en que pretendió obtener los resultados de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de un grupo de personas que se encuentran trabajando dentro de la informalidad. La obtención de estos resultados se hizo por medio de la aplicación de la II Encuesta Nacional de Condiciones Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, la cual arrojó información importante como: Datos sociodemográficos de la población y una descripción de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores informales de un centro comercial en la ciudad de Bogotá.

El presente estudio es cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, teniendo en cuenta que se describen las condiciones de salud y trabajo de los comerciantes, en un periodo determinado de tiempo. Dentro de los resultados se encontró que los comerciantes informales del centro comercial de Fontibón, no cuentan con condiciones de salud y trabajo apropiadas, como con las que si se cuentan trabajadores formales. Una de las condiciones que desafortunadamente

estuvo presente en los resultados de la encuesta, fue la falta de afiliación al sistema de seguridad social; el cual constituye un importante componente de la formalización del trabajo. De la misma manera, se puede evidenciar que aunque la mayoría de los comerciantes del centro comercial, afirman contar con un buen estado de salud, éstos no cuentan con condiciones adecuadas para el desarrollo de sus labores, pues además de indicar que desconocen los peligros a los que están expuestos día a día, informan que se encuentran expuestos a condiciones inseguras de ruido producido por máquinas y factores externos, discomfort térmico, inhalación de polvos, entre otras. Igualmente, se refleja en los resultados que ninguno de los comerciantes informales ha participado en actividades enfocadas a la salud y seguridad en el trabajo como por ejemplo exámenes médicos, identificación de peligros, actividades de recreación, deporte, entrega de elementos de protección personal y plan de emergencia, entre otras.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo informal es una problemática social que se presenta en muchos países, en especial en aquellos que están en vía de desarrollo. Tal como lo afirma Jiménez (2012), esta problemática genera desequilibrio en el mercado laboral, tanto como el desempleo. Cruz (2005) argumenta que en los años noventa, en las economías en desarrollo, tal como se establecen en las de América Latina, se dio el surgimiento de la economía informal, ocasionado la desindustrialización de los centros urbanos y la consolidación de amplios sectores tradicionales que se desarrollan como resguardos laborales en épocas de crisis. Este tipo de desindustrialización desarrolla en primer lugar una economía robusta, que requiere cada día

menos personal, debido a la inversión en maquinaria y producción a alta escala que a su vez requiere personal con niveles de estudio altos que puedan adaptarse al requerimiento empresarial.

Por otro lado, se genera la formación de economías más tradicionales, que como su nombre lo indica, el nivel de producción es a baja escala, por lo cual requiere mayor cantidad de personal a un costo bajo; según esta premisa Cruz (2005), afirma que las personas que se vinculan a este tipo de actividades son de bajos niveles académicos. Valencia & Ordoñez (2004) exponen algunos determinantes que contribuyen a generar este tipo de ocupaciones; inicialmente indican que el nivel de educación es un factor influyente, por lo tanto a menor nivel educativo menor la paga por hora de trabajo y mayor cantidad de horas trabajadas, esto sumado a poca estabilidad y limitada posibilidad de escalar a nivel laboral.

Así mismo, Pérez, Yepes, & Hernández (2012), afirman que el sexo se presenta como determinante, en donde las mujeres coinciden con niveles más altos de ocupación en el sector de la informalidad y presentan menores porcentajes de participación a nivel laboral debido a la dificultad de vincularse al empleo formal. También se encuentra que las mujeres del sector rural presentan mayores obstáculos para participar del mercado laboral y tienen menos posibilidades de ser contratadas. De igual forma, se presenta mayor abandono por parte de las mujeres al empleo, debido a obligaciones familiares, justificado por la falta de flexibilidad de horarios laborales que puedan facilitar la doble jornada. Lo anterior indica que las mujeres desisten de emplearse en trabajos formales y prefieren la informalidad dado que ofrece mayor flexibilidad de

horarios que facilitan la realización de trabajo remunerado en empresas y realización de tareas del hogar, tales como el cuidado de los niños y aseo, entre otras.

Otro aspecto importante es el nivel de desempleo, según la gran encuesta integrada de hogares realizada por el DANE (2016), la tasa de desempleo del trimestre de julio a septiembre a nivel nacional del 2016, fue del 9.1%. Realizando un ejercicio de comparación con el año 2009 Colombia ha disminuido de manera importante su porcentaje de desempleo pasando de un 12% a un 9.1%. Esta mejora se ha podido percibir gracias a las intervenciones que ha desarrollado el gobierno, tales como la política del primer empleo, la formalización de labores (como empleadas domésticas) y el apoyo a las microempresas para desarrollo de más oportunidades laborales. Sin embargo, en el año 2016 se presentó un aumento en el nivel de desempleo comparado con el año pasado, lo cual se produce por la incertidumbre que se presenta a nivel del mercado laboral, especialmente por situaciones como la caída del precio del crudo. Esto trajo al país un desborde de desempleo en el sector y en otros sectores secundarios tales como la hotelería, transporte (carga) y a nivel de pequeños negocios. De esta forma, el desempleo es considerado como un indicador directamente proporcional al indicador del empleo informal; a mayor tasa de desempleo, mayor tasa de ocupación a nivel informal. Otro factor de vinculación al trabajo informal es la edad, debido al ciclo de vida, en donde se evidencia que entre mayor edad, menor posibilidad de vincularse a trabajos formales (DANE, 2016).

De otra parte, el desplazamiento forzado de la población rural a la urbana, evidencia un aumento de la mano de obra no calificada en las zonas urbanas. De acuerdo con el informe presentado por Histórica (2015) *“un poco más del 50 por ciento de la población desplazada son mujeres (3.301.848); 2.279.576 son personas menores de edad (de las cuales 1.480.983 tienen*

menos de 12 años); según los datos demográficos de 2005, se estima que cerca del 15 por ciento del total de la población afrocolombiana y el 10 por ciento de la población total indígena han sido desplazadas. El 87% por ciento de la población expulsada de sus regiones vivía en el campo; algunos afro e indígenas, en territorios colectivos reconocidos por el Estado". Esta población generalmente decide dirigirse a ciudades principales en busca de protección, albergue y condiciones laborales que les permita sobrevivir la transición del cambio, por lo cual la vinculación generalmente se da a nivel informal. Todo lo anterior, evidencia que el gobierno a pesar de haber generado algunas intervenciones para mejorar el acceso al empleo formal, estas no han sido suficientes, ya que la informalidad no solo trata los cambios de mercado y económicos, sino que está inmersa en los determinantes sociales.

Por esta razón y para mitigar las consecuencias del trabajo informal, en el año 1999 la OIT desarrolla el Programa de Trabajo Decente, en el cual según Sanchez (2013), define trabajo decente como aquel que es productivo y cuenta con características como la equidad, libertad, seguridad, dignidad en la cual los derechos son protegidos y cuenta con una remuneración adecuada y protección social. Tal como lo afirma Rodriguez y Mayda (2015) donde el Estado es quien debería proporcionar a los ciudadanos empleos y trabajos dignos de los cuales puedan subsistir y puedan ser generadores de actividad económica.

Según Assef (2005), en Chile existe una dinámica social entre los trabajadores informales; en su estudio encontró que se presentan varias experiencias de apoyo y solidaridad. Lo anterior lo verifica por medio de testimonios provenientes de sus entrevistas, por ejemplo: *“yo puedo entrar al negocio de enfrente y guardar mi mercancía, sacar mercadería, yo en la*

noche me voy, en la tarde cuando termina mi jornada yo llego y pesco mis cosas, las guardo aquí mismo en el negocio y me voy para la casa tranquilamente sin andar con bolsos llenos de cosas". De la misma manera existen lazos de solidaridad entre los trabajadores informales pero no basada en una identidad general, sino por relaciones cultivadas a través del tiempo; según la muestra utilizada en el estudio el 50% de los encuestados trabajaba en un lugar estable, el 40% lo hacía con cierta movilidad espacial, y tan solo el 10% cambiaba de lugar de trabajo constantemente.

Lo anterior genera una territorialidad entre los trabajadores por medio del cumplimiento de reglas, códigos y normas, como se evidencia en otra entrevista: "como le dijera, yo trabajo aquí, yo mañana no vengo, nadie se me pone aquí, ese es un código, por ejemplo, él no trabaja aquí, trabaja un poquito más allá, pero nosotros sabemos que el otro no viene y le decimos ponete ahí por mientras". Así mismo, este autor indica que también existen experiencias de conflictos ente ellos o con otros trabajadores ya establecidos quienes se molestan porque se les hagan en frente ya que pueden perder clientes. Assef (2005) resume que los trabajadores informales tienen unas ventajas competitivas importantes sobre el comercio informal; pues parten de la base de posibilitar la venta en la calle y volver atractivos los precios para asegurar el consumo.

Waisgrais y Sarabia (2008), realizan una investigación similar en Argentina donde estudiaron dos grupos específicos de ocupados informales: trabajadores independientes y asalariados, los resultados del estudio dieron cuenta de cierta segmentación laboral, principalmente desde el punto de vista de diferencias en la composición de la mano de obra, las

condiciones de trabajo, así como diferencias significativas, según el sector de la actividad. Este estudio explica la informalidad laboral partiendo de una elevada heterogeneidad, abarcando un universo excesivamente diverso, así como actividades económicas no modernas, no reguladas por instituciones, o en algunos casos de baja productividad. Los resultados del estudio arrojan que existen algunas actividades predominantes en el trabajo informal como el comercio desarrollado desde un local, oficina o finca con una antigüedad menor a 5 años. Esta categoría muestra un exceso en el régimen del horario laboral legal, característica propia del comercio. Una de las características principales de los trabajadores del estudio es el bajo nivel educativo (primario completo o secundario incompleto), lo cual se asocia con los puestos más sencillos y precarios que utiliza el sector comercial.

En Bogotá se evidencia un apoyo importante hacia los trabajadores informales, sin embargo ha sido insuficiente, debido a la cantidad que existe en la ciudad. La Alcaldía Mayor de Bogotá (2012) presenta una política para la salud y calidad de vida de los trabajadores donde propone tres líneas de acción: la primera encaminada a la promoción de trabajo digno y decente, la segunda al fortalecimiento institucional y la tercera encaminada a la prevención de trabajo infantil y la promoción del trabajo protegido para adolescentes. También se implementa la estrategia de entornos de trabajo saludables, con el fin de proteger a los trabajadores de enfermedades o riesgos que puedan tener en su entorno de trabajo y la posible marca que pueda dejar a nivel económico y familiar. A pesar de que Bogotá es una de las principales ciudades generadoras de empleo, es considerada a nivel internacional como una de las ciudades a nivel de Latinoamérica con más alto número de desempleo, ubicándose según la revisión de la política por encima de la media regional 8.3% (Alcaldía Mayor De Bogotá, 2012). Sin embargo, en los

datos anteriores solo se tiene en cuenta el registro de los trabajos formales, de los trabajadores informales no hay registro específico, por lo cual no refleja la realidad de la población colombiana.

A nivel local desde el año 2006 la Secretaría Distrital de Salud ha ido desarrollando actividades dirigidas a los trabajadores informales para contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo, esto enmarcado desde el diseño de la estrategia de trabajo saludable, el cual está soportado desde la normatividad por el decreto 3039 de 2007, por el cual reglamenta el Plan Nacional de Salud Pública, el cual se actualizó en el año 2012.

De otra parte, la estrategia de trabajo saludable según Luna et al (2012) está encaminada a tener en cuenta al individuo como un todo, por lo cual el entorno laboral no solo se limita a condiciones físicas del centro de trabajo, sino a aspectos como el tipo de contrato, ingresos de acuerdo a la labor desempeñada, entre otros. De esta manera, se establecen estrategias para la promoción de entornos saludables a nivel de la economía informal, tales como la asesoría a través del plano individual, en la unidad de trabajo, en la actividad económica y la formación a través del diálogo de saberes, entre otras.

Luna et al (2012), realizaron un estudio sobre la percepción de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal frente a sus condiciones de salud y trabajo y las intervenciones hasta ahora propuestas para su mejoramiento en el ámbito de la estrategia de entornos saludables. En este estudio el 60 % de las personas encuestadas piensan que su salud no puede ser deteriorada a causa del trabajo y un 36% de empleados que indican que sí. El estudio

muestra que en cuanto a la evaluación de riesgos la percepción que tienen los individuos está guiada según el cargo; es decir que los propietarios tienen una percepción de riesgos de un 87.2% y los trabajadores de un 79%, este dato es importante ya que a pesar de que los propietarios y los trabajadores de los establecimientos conocen o identifican riesgos, no desataron acciones para eliminarlos o corregirlos. Lo anterior, genera una exposición que puede desarrollar a futuro algún tipo de enfermedad o accidente de origen laboral. Adicionalmente, Luna et al (2012) plantean en su estudio los tipos de peligros a los cuales están expuestos diariamente los trabajadores encontrando que si bien identifican los peligros (ambiente de trabajo, carga física, psicosocial y condiciones de seguridad) y creen que tienen solución, no se realiza gestión para controlarlos. La conclusión del estudio afirma que existe una percepción diferente entre las condiciones de salud y trabajo entre los empleadores y los trabajadores, lo cual hace que sea tan difícil intervenir en el sector de la economía informal, pues los empleadores tienden a considerar que hay mejores condiciones de trabajo que los trabajadores.

Finalmente, la población vinculada al trabajo informal desconoce los derechos que tienen y se ajustan a condiciones, que el empleador le ofrece; sin embargo, a nivel nacional existe una legislación fuerte y robusta con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como el decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo o la resolución 2400 de 1979; sin embargo, está direccionado a empresas que tienen vinculación de personas a trabajos formales dejando de lado una regulación estricta de condiciones o aspectos de salud en trabajadores informales.

De acuerdo a lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá, durante los meses de junio y julio de 2017?

JUSTIFICACIÓN

Según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2017), Bogotá tiene un 47.% de informalidad laboral, cifra alarmante pues casi la mitad de la población no cuenta con los mismos beneficios y garantías que tiene un trabajador que se encuentre dentro de la formalidad laboral.

El aumento de la informalidad laboral es un asunto preocupante, ya que muestra desestabilización de empleo y aumento en el número de personas que se dedican a estas labores. Esto corresponde a que en muchas ocasiones es la única manera que tienen algunas personas de sobrevivir; cuando las cifras de desempleo aumentan, la informalidad, se vuelve una opción de generación de ingresos. Adicionalmente, cuando una persona ingresa en el mundo de la informalidad, por lo general, no cuenta con las condiciones adecuadas para ejercer la labor en términos de salud; pero debido a la necesidad inminente de obtener ingresos aceptan desarrollar sus actividades sin exigir las condiciones mínimas favorables.

Así mismo, en la última década a nivel mundial el desarrollo industrial ha favorecido el progreso económico global, generando aumento del Producto Interno Bruto universal, sin

embargo el crecimiento del comercio no necesariamente está directamente relacionado con el crecimiento y la creación de empleo en el mundo (Bachetta, Ekkerhard, & Bustamante, 2009), evidenciado por la no mejora de las condiciones de trabajo, la calidad de empleo y los niveles de vida de las personas, presentando este fenómeno frecuentemente en economías emergentes y en transición, tales como las de países en desarrollo, en donde la vinculación de trabajadores a la economía informal trae consigo menor seguridad en el empleo, ingresos inferiores a los permitidos globalmente, limitado acceso a prestaciones sociales, por lo tanto la no oportunidad a ingresar a programas de educación formal (Bachetta, Ekkerhard, & Bustamante, 2009). Si se realiza una comparación entre los países de Africa, Asia y America Latina en cuanto al trabajo informal se encuentra que Asia presenta los mayores índices de informalidad, caracterizado por un 70.8 % de la población seguido de Africa con un 38.5%.

En el estudio de (Moyano, 2008) se evidencia que el trabajo informal tiende a aumentar por causa del desempleo, llevando a las personas que no cuentan con trabajos formales a involucrarse en actividades informales, con el fin de obtener ingresos para poder vivir. Además, el fenómeno de la informalidad en America Latina es tan relevante que se lleva a estimar que Brasil y Mexico son “potencias” de este tipo de empleo, de igual forma se estima que en Perú 42% del PIB, corresponde al trabajo informal, seguido de Puerto Rico que representa un 23.3% del mismo, cifras realmente impactantes que reflejan el panorama a nivel mundial, donde no se están favoreciendo los entornos saludables de trabajo, no se están gestionando unas condiciones de salud y trabajo adecuadas para que las personas desempeñen su labor y por el contrario se están originando patologías relacionadas con el trabajo.

Teniendo en cuenta los antecedentes, se puede concluir que la informalidad laboral conlleva no solo consecuencias económicas, sino también a la afectación de la salud en el trabajador por lo cual es pertinente realizar esta investigación desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de determinar las condiciones bajo las cuales los trabajadores informales desarrollan sus labores y factores que afecten la salud de la población que se va a estudiar. Identificar estas condiciones es importante para conocer y determinar los agentes y riesgos de los centros de trabajo, factores del lugar de trabajo asociados a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, los daños que pueden ocasionar sobre la salud de las personas, control de los riesgos, percepción de peligrosidad y participación del empleador y el trabajador informal. El aporte de este estudio al sector informal consiste en construir conocimiento sobre las condiciones de salud y trabajo a las que se deben enfrentar día a día los trabajadores informales y como los especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo puede identificar e intervenir sobre las condiciones, estableciendo planes de acción favorables para los empleadores y trabajadores. Así mismo, aportará una base para que los trabajadores informales conozcan e identifiquen cuales son aquellas condiciones de salud y seguridad en el trabajo que no deben ser negociables, independientemente del tipo de contrato que tengan. Este trabajo también será de gran utilidad para demostrar al Estado Colombiano que aunque se han realizado grandes avances en esta problemática, aún está descuidado el sector informal, en donde hasta el momento no existe nada que lo regule en materia de condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072 de 2015). Para efectos de este trabajo se identificaron las condiciones de seguridad y salud de un grupo de trabajadores informales través de los ítems propuestos por el Ministerio de Trabajo estipulados en la II Encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud en el Sistema General de Riesgos Laborales, elaborada en el 2013.

Empleo informal: El número de trabajos informales, tanto en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, incluidos los empleados que tienen empleos informales (e); los empleadores y trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal; los miembros de cooperativas de productores informales; los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal; y los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para el consumo final por su hogar (basado en la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo)” (OIT, 2015). En este estudio se contó con la participación de un sector informal en venta de tecnologías.

Trabajador Informal: se define trabajador *“a la persona que ofrece servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual la persona se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o institución (https://definicion.mx/trabajador/, 2017)) e informal se entiende *“como aquellas actividades productivas de bienes y servicios lícitos por**

cuenta propia, caracterizadas por no realizar aportes a seguridad social, no realizar pago de impuestos, no poseer contabilidad” (Cardenas & Rozo, 2009 p.). Para efectos de este trabajo se entiende como trabajador informal aquel individuo que cuenta con pago a destajo, sin prestaciones asistenciales, ni aportes al sistema nacional de riesgos y pensiones.

Centro Comercial: Edificio o conjunto de uso comercial. Inmuebles cuyos bienes de dominio particular se encuentran destinados al desarrollo de actividades mercantiles, de conformidad con la normatividad urbanística vigente. (Ley 675 de 2001 del Congreso de Colombia).

Este estudio se realizó con los trabajadores informales de un centro comercial de venta de tecnología y telecomunicaciones, enfocado en los equipos celulares, en la ciudad de Bogotá.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015). En esta investigación se tuvieron en cuenta las variables contenidas en la II Encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, tales como estado de salud y bienestar de los trabajadores, recursos y actividades asistenciales, preventivas y actividades extra laborales.

MARCO TEÓRICO

TRABAJO INFORMAL

Una de las organizaciones que más ha profundizado en el tema de trabajo o empleo informal ha sido la OIT (2003), quien define que: “El Empleo informal es: el número de trabajos informales, tanto en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, incluidos los empleados que tienen empleos informales (e); los empleadores y trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal; los miembros de cooperativas de productores informales; los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal; y los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para el consumo final por su hogar (basado en la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo realizada en el año 2003)”

Otro autor, como Jiménez (2012), propone, apoyando la teoría de la OIT, que tanto el desempleo como la informalidad laboral generan desequilibrios en el mercado laboral. En las naciones en vía de desarrollo el trabajo informal puede llegar a ser proporcionalmente igual al trabajo formal, a diferencia de naciones con elevado crecimiento económico, donde el trabajo formal supera el informal. De la misma forma habla de un enfoque institucional donde menciona que los trabajadores que están en el ámbito informal lo hacen por voluntad propia y no porque así les toque. De esta forma, la informalidad laboral no puede ser vista radicalmente desde la

exclusión, en el sentido de que los trabajadores que no encuentran empleos en el sector formal son excluidos y lanzados hacia el informal, ya que se estaría ignorando la posibilidad de que la informalidad laboral sea el resultado de una decisión voluntaria de escapar a las reglamentaciones comerciales y laborales acordes con la formalidad y la legalidad de cada país, según lo plantea Jiménez (2012).

Conforme a lo anterior, la informalidad y el subempleo se encuentran relacionados intrínsecamente, pues los dos son el resultado de un fenómeno de inconformidad con respecto a la calidad del empleo. Sin embargo, no se puede generalizar y es importante considerar que no todos los informales ni todos los subempleados tienen el mismo nivel de calidad de empleo, para algunos puede ser alto, y es por esta razón que optan por rehusarse a abandonar su actividad laboral informal para acceder al mercado laboral formal según lo afirma Rodríguez & Mayda (2015).

En este orden de ideas, Mora & Muro (2014) afirman que hay varias explicaciones de lo que es considerado el trabajo formal y el informal pero el mayor consenso es que en el sector formal existen menos barreras de entrada, es decir que los requisitos para trabajar en el sector informal son menores a los del sector formal. El sector informal, a diferencia del formal, se caracteriza por la ausencia de leyes laborales, regulaciones, salarios mínimos, también proponen que entre mayor es el nivel educativo de la persona mayores deben ser los incentivos para que la persona se comprometa a trabajar en el sector informal. Sus exigencias son mayores que las de personas con niveles de estudios bajos.

Para poder tener claro las características que definen el empleo informal, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2009), realiza una descripción de éstas, las cuales son:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares
4. Los empleados domésticos
5. Los jornaleros o peones
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de cinco personas, excepto los independientes profesionales
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

Según Rodríguez & Mayda, A (2015), se entiende por economía informal un conjunto de actividades que están catalogadas en el sector informal de la economía. La informalidad es un fenómeno que se ha presentado en la economía de los países desarrollados y en vía de desarrollo desde décadas atrás, pero a partir de los años setenta, dadas las necesidades de los gobiernos y de las organizaciones internacionales, se han realizado numerosos estudios acerca de las economías informales. “El problema que sustenta el estudio económico y social del crecimiento de la economía informal en algunas ciudades de Colombia está determinado por la presencia de un considerable número de vendedores ambulantes en las calles y de un comercio informal que se afianza cada vez más en la ciudad. Esto ocasiona que se fortalezca el mercado informal de bienes y servicios, que a su vez son la muestra del crecimiento del desempleo en la ciudad. Esto ocurre, a pesar de considerarse a esta ciudad dentro del grupo de aquellas con el menor porcentaje de desempleo en Colombia”, lo anterior, según Rodríguez & Mayda, A (2015).

Dando continuación al contexto colombiano, se trae a colación las ideas de Tejedor (2013), quien afirma que los niveles de productividad laboral y multifactorial en Colombia, junto con las políticas comerciales, laborales y salariales, no han sido suficientes para generar una igualdad social y por ende un respeto hacia los derechos humanos, en este caso de la mayoría de la población trabajadora del país. Es por insuficiencias como éstas, que la informalidad laboral se acrecienta con el tiempo.

La OIT (2015), afirma en su conferencia internacional 104 que: “La nueva Recomendación reconoce que la mayoría de las personas que entran en la economía informal no lo hace por elección sino por falta de oportunidades en la economía formal, y por no disponer de otros medios de subsistencia”, también recomienda en su conferencia internacional 104 que es necesario luchar contra la economía informal. Esta recomendación recibió un apoyo importante por parte de los mandantes tripartitos de la OIT. “En algunas regiones en desarrollo, de 45 a 90 por ciento de los trabajadores están ocupados en la economía informal. En lo que se refiere a las pequeñas y medianas empresas que emplean entre 10 y 250 personas, hasta el 90 % son informales.

Afortunadamente, organizaciones como la OIT han trabajado fuertemente en disminuir la informalidad laboral por medio de diferentes mecanismos. Por ejemplo: La OIT (2015), considera el voto de la 104ª conferencia internacional del trabajo como un paso importante y decisivo para ayudar a los países a establecer las medidas dirigidas a promover la creación de trabajo decente y empresas sostenibles en la economía formal.

De igual manera y en total concordancia con lo que la OIT propone, Rodríguez & Mayda (2015) mencionan que el Estado es quien debe proporcionar a los ciudadanos empleos y trabajos dignos, de los cuales puedan subsistir y puedan ser generadores de actividad económica como

protagonistas directos de la sociedad económica. Cuando no se puede cubrir esta obligación por parte del Estado de forma total, el ciudadano del común, en especial el de menor nivel educativo, se ve obligado a buscar en la economía informal una solución a la adquisición de ingresos que le permitan subsistir a ellos y a sus familias.

Por otro lado, es importante, mencionar el trabajo decente, el cual busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo, o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (OIT, 2011).

Según (OIT, *El trabajo decente y la economía Informal (2002)*) la informalidad a través del tiempo se ha entendido de diferentes maneras, por ejemplo en los años 50 se conocía como el “sector tradicional”, que se caracterizaba por tener una suma importante de trabajadores dispuestos a ocuparse, el cual se proyectaba a ser desaparecido en la medida que la economía progresará y utilizará maquinaria especializada. En el año 1970 surgieron varias escuelas que trataban de dar respuesta al concepto de trabajo informal entre ellas se encuentra, la escuela dualista el cual suponía este sector como las actividades que no eran afines con el sector formal, por otro lado la escuela legalista consideraba que eran todos aquellos que no pagaban costos y obligaciones propias del sector formal, así mismo la escuela estructuralista consideraba que eran todas aquellas comerciantes que reducen costos con tal de ser competitivos y el sector ilegalista caracterizado por la evasión de pago de impuestos y prestaciones de ley con respecto al pago de trabajadores, finalmente en el año 2002 en la Conferencia Internacional del Trabajo lo

considero como un fenómeno que esta en toda la economía en donde se deben tener en cuenta características propias de los personas que laboran en este tipo de ocupación y del trabajo.

Por lo anterior de se evidencia que el concepto de trabajo informal no es nuevo, es más se ha venido trasformando a medida que la economía de moderniza, de acuerdo a lo anterior se caracteriza por no tener protección social, asociado a la oferta de mano de obra caracterizada por niveles educativos bajos, demanda de políticas para la generación de nuevas tecnologías, que favorecen a la reducción de la mano de obra y al ambiente externo “economía sin frontera” que desarrollo modalidades de trabajo atípicas quedosminuiyen la calidad de trabajo en las personas.

Según (UNIFEM, 2005) se evidencia una segmentación del empleo informal por ingreso medio y género, donde se destaca que no siempre los trabajadores que se desarrollan en el trabajo informal corresponden a personas “pobres o de bajos recursos”, según dicho estudio indica inicialmente son personas que inician como una primera oferta laboral y a través del tiempo se desarrollan y logran alto grado de capacidad adquisitiva. En el nivel bajo se perfilan los trabajadores industriales externos o los que se dedican a labores domésticas, ocupado generalmente por mujeres, en segundo lugar se encuentran los trabajadores asalariados ocasionales, en tercer lugar están los operadores por cuenta propia, en cuarto lugar los empleados informales; en las categorías anteriores principalmente ocupados por hombre y mujeres y un nivel de ingresos medio y en quinto lugar con un ingreso elevado se encuentran los empleadores informales representado generalmente por hombres.

En los países en desarrollo como Colombia algunos de los factores que impulsan la informalidad tal como lo menciona (OIT, El trabajo decente y la economía Informal , 2002) es la pobreza donde el acceso limitado a una buena educación impide que estos desarrollen

competencias para la vinculación de trabajos formales, la limitada capacidad que tiene el sector industrial de contener considerables vacantes de trabajos más productivos, la flexibilidad del trabajo que tiende a tercerizar la contratación o a formar modalidades de trabajo atípicos (temporal), la forma de producción diferentes, crisis económicas que conllevan a disminución de los trabajos formales y la presión sobre los trabajadores que se encuentran en situación vulnerable a vincularse a esta modalidad de trabajo como un amortiguador de la crisis. Con lo mencionado anteriormente podemos indicar que el trabajo informal posee una dinámica propia en donde la mayor cantidad de personas que se vinculan de esta forma son jóvenes y la mayor motivación según (Perry , y otros, 2008) son las de ayudar a la familia con los gastos, acumular experiencia para conseguir un mejor trabajo y aprender una nueva profesión entre otros, reflejando la necesidad dominante de las personas sobre mejores formas de trabajo. Dentro de la bibliografía que se consultó, no se encontraron trabajos de condiciones de seguridad y salud en el sector informal.

CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO

Las condiciones de salud y trabajo están inmersas en el concepto de salud ocupacional, según Molano & Pinilla, 2013, “el concepto de salud ocupacional” tuvo vigencia en Colombia hasta mediados del 2012 cuando se promulgó la Ley 1562 del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se adopta el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por definición esta disciplina “tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Estos autores también afirman: “La relación entre salud-enfermedad y trabajo, se plantea inicialmente como un fenómeno con causas únicas (factores de riesgo físicos y químicos, entre otros.) y efectos específicos (riesgos de trabajo), reduciendo la problemática a una explicación

monocausal en donde un peligro puede producir una enfermedad, para lo cual se toma como punto de partida la identificación y valoración de los factores de riesgo, con el fin de estimar cuantitativamente la magnitud del problema frente a la exposición”. Teniendo en cuenta este preámbulo se hace necesario precisar conceptualmente cada uno.

CONDICIONES DE TRABAJO

El ser humano, a través del tiempo, ha logrado entender el funcionamiento de algunos elementos en la naturaleza, contribuyendo a desarrollar nuevas tecnologías que facilitan los procesos de producción de bienes y servicios para los individuos, sin embargo, el desarrollo de nuevas tecnologías y mejoras de productos ha contribuido al aumento de riesgos en los procesos de producción, que conlleva en sí, en los individuos una mayor exposición y por lo cual un posible deterioro en la salud de las personas que desarrollan estos procesos productivos. La interacción entre el ambiente de trabajo, la persona que se encuentra desarrollando la actividad para lo cual fue contratado, la materia prima utilizada, el tipo de tarea productiva y los factores orgánicos, psicológicos y sociales propios del ser humano encierra lo que se considera como condiciones de trabajo, es decir, están entendidas desde una interdisciplinariedad e integralidad que compete trabajos propios desarrollados por seres humanos (José María Cortés, 2007).

La CAN, en la decisión 584 de 2004, define el lugar de trabajo como todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo. De la misma manera, define las condiciones y medio ambiente de trabajo como aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. “Quedan incluidos en esa definición: i. las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles

existentes en el lugar de trabajo; ii. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; iii. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y iv. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales”.

En la decisión 584 de 2004 de la CAN, se deja establecido que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Igualmente, los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad de los mismos. De esta manera, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores.

De otra parte, en términos de condiciones de trabajo, es muy importante referirnos a la Seguridad en el Trabajo, entendida como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo para que se produzcan los accidentes de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2017).

La Seguridad en el Trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos). (Grau Ríos & Moreno Beltrán, 2015).

Las definiciones de seguridad, son recopiladas por Barón (2010) en su trabajo de grado de Maestría, donde afirma: “Se manejan términos sinónimos como seguridad en el trabajo “conjunto de medidas destinadas a evitar o reducir los riesgos propios de la actividad laboral”, seguridad del trabajo “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes” y seguridad integrada “cualidad de la seguridad que supone su puesta en práctica incorporándola a los métodos, sistemas, personal, productos y otros componentes de la empresa”. En este orden de ideas Barón (2010) determina que es importante contar con un sistema de seguridad en los sistemas de trabajo pues todo proceso productivo o de servicios, genera ciertos peligros y riesgos inherentes a su naturaleza los cuales se podrán ver reflejados en las instalaciones, el trabajador, la organización, el entorno o terceros, una vez el sistema entre en un desequilibrio profundo por interacciones no controladas entre sus elementos.

Angulo & Espinosa (2014), mencionan que las condiciones de trabajo “son un conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del trabajador”, que afectan su bienestar, salud y el desempeño laboral, lo cual influye en el clima laboral y la productividad en la empresa. Así mismo los factores de riesgo psicosocial en el trabajo correlacionan las condiciones presentes en el ámbito laboral y ambiental, con la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, la salud del trabajador y el desempeño de su labor. Según Avila, Rosales, & Ameida (2008) “*las condiciones de trabajo se relacionan con las condiciones generales de vida y salud*” es decir que el componente netamente

fisiológico y fisiopatológico no se puede desprender del trabajador y están en constante interacción con el ambiente de trabajo.

En Colombia se están trabajando arduamente los temas relacionados con Salud y Seguridad en el trabajo. El Ministerio de Trabajo Colombiano, expidió el decreto único reglamentario del sector trabajo a través del Decreto 1072 de 2015, el cual en su Capítulo 6 define el objetivo: “definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

De la misma forma, este decreto en el Capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.3., menciona la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. También se define el peligro como fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Con respecto a los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores informales, según Muñoz y Chois (2014), en su estudio “Riesgos laborales en trabajadores del sector informal del cauca”, se describen los siguientes: Condiciones de seguridad (locativo): Por espacios reducidos e incómodos para realizar las actividades; peligro físico (ruido, iluminación): Ruido causado por

maquinaria de los locales y por ambiente externo e iluminación inadecuada debido a falta de luminarias o falta de mantenimiento de las mismas en los lugares de trabajo; peligro Biomecánico: Por posturas prolongadas y movimientos repetitivos, carga dinámica, levantamiento de carga pesada; riesgo Psicosocial: Por extensas jornadas de trabajo y exigencias de la labor de atención al público, pago de salario por destajo que genera insatisfacción; riesgo químico: El mantenimiento y reparación de equipos, que requiere el uso de sustancias.; riesgo de orden público: Atención al público en general, peleas, riñas y robos.

Según un estudio realizado por Garzón, Gomez, & Rodriguez (2008) las condiciones ocupacionales de los trabajadores informales son complejas. En su análisis detectaron jornadas de trabajo extensas, que superaban en algunos casos las 80 horas de trabajo semanales, y con eso la exposición constante a factores de riesgo ocupacional, los cuales se ven reflejados de forma más frecuente en el género masculino. Lo anterior, refleja el estado actual de trabajador informal en Colombia. Así mismo, otro estudio, realizado por Castillo, Galarza, & Palomino (2013) arroja como resultado que los trabajadores informales están expuestos a diferentes peligros tales como el biomecánico, físicos, condiciones de seguridad, alta carga psicosocial, material particulado e iluminación.

Venegas (2010), en su estudio realizado por la Universidad Nacional indica que en Colombia el nivel de informalidad presenta niveles por encima del 50% en el mercado laboral. También infiere que es claro que, independientemente del tipo de definición utilizada, la tasa de informalidad en que las mujeres presentan una mayor agrupación en el sector informal en el rango de edades de 40 a 49 años, en cambio los hombres en edades entre los 25 y 29 años. Venegas (2010) concluye en su estudio que la tendencia de la informalidad de los últimos años ha requerido de una base económica más fuerte permitiendo que la población logre un

nivel de desarrollo que garantice unas condiciones básicas para que puedan involucrarse en el mercado laboral formal y ser más competitivo. También habla de que los trabajadores informales presentan un índice de calidad de vida menor que el de los trabajadores del sector formal, ya que los informales presentan un menor ingreso económico para mejorar sus condiciones de vida y la de sus propias familias.

CONDICIONES DE SALUD

Las condiciones de salud, según el Decreto 1072 de 2015, son “el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. En el ámbito laboral los trabajadores de acuerdo a su ocupación y exposición prolongada a condiciones de trabajo inadecuadas pueden presentar la aparición de enfermedades laborales entendidas como todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en el q se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Algunas de las enfermedades que se pueden presentar en los trabajadores informales son: dermatitis, probabilidad del síndrome del túnel del carpo, enfermedades osteomusculares, estrés, trauma a nivel físico y psicológico, tal como se menciona en el estudio de (Avila Assuncao, Rosales, & Ameida Belosario, 2008), donde indica las condiciones de vida y salud de las personas se relacionan con el ambiente de trabajo, “indicando que los factores psicosociales en los métodos de gestión de personal y control de la productividad para el cumplimiento de metas de calidad en el desarrollo de productos y servicios”, conlleva a que los trabajadores sean expuestos a condiciones de trabajo que en ocasiones no son las más favorables, ya que en pro de la

productividad, los empleadores “permiten” la existencia de riesgos inaceptables en sus procesos productivos, el desarrollo de tareas peligrosas generalmente realizadas por trabajadores de estratos socioeconómicos más bajos y con menos acceso a niveles educativos superiores, que no les permite conocer realmente al riesgo al cual se exponen, es decir, no dimensionan el peligro y como este puede afectar su salud en años posteriores, lo anterior sumado a condiciones de vivienda precarias, la deficiencia de acceso a servicios de salud y la existencia cada vez más importante de la informalidad, hace que los trabajadores inmersos en este tipo de ambiente de trabajo desarrollen patologías relacionadas con la actividad que realizan, que si bien pueden no manifestarse en el inmediato se evidencia en un futuro, por acumulación progresiva de algún tipo de producto, químico o materia prima, es posible que desarrolle algún tipo de enfermedad laboral.

Con lo anteriormente mencionado podemos resaltar algunos estudios que apoyan esta síntesis tal como lo menciona (Muñoz, 2010-2011.) en sus tesis, donde resalta que la enfermedad músculo-esquelética generalmente se presenta en personas de edades mayores (50 años) y generalmente están relacionadas por efectos acumulativos de alta o baja intensidad, resalta además que las principales enfermedades desarrolladas con relación al trabajo en España el 27% de los trastornos músculo esqueléticos se presentan en cuello; hombro, (Muñoz, 2010-2011.) Maqueda, (1999). Refirieron en España que las lesiones músculos esqueléticas presentan una gran prevalencia, tanto en países desarrollados como subdesarrollados y Fasecolda, (2015), refiere que en Colombia desde el año 2008 hasta el año 2015 han aumentado el número de enfermedades laborales calificadas, pasando de 4.604 enfermedades laborales en 2008 a 9.583 en 2015; siendo los trastornos músculos esqueléticos una de las enfermedades que encabezan la lista.

Dou y Colaboradores, (2008), analizaron la relación entre la edad de los trabajadores y los trastornos músculos-esqueléticos en una línea de ensamblaje de automóviles, caracterizados por trabajos caracterizados por ser repetitivos con ciclos cortos.

En cuanto a Colombia en el año 2011, según datos emitidos por Fasecolda (Gómez, 2013) predomina como enfermedad laboral el síndrome de túnel carpiano, lo cual demuestra la relación que existe en el tiempo de exposición, la aparición de síntomas osteomusculares y el desarrollo de enfermedad laboral en un periodo de tiempo considerable.

Según Muñoz (2011), el anterior dato está totalmente alineado con los resultados que presenta en la discusión, donde los trastornos músculo esqueléticos están representados en Colombia en un 80.4%; así mismo, en el estudio de (Viveros, Orozco, & Cruz, 2012) encuentran que el 35% de la población encuestada presenta una condición de salud muy buena, los accidentes más comunes presentados son 13% heridas, 7.8% golpes y las partes del cuerpo que más se lesionan son las manos y los miembros inferiores con el 10% debido a caídas en el lugar de trabajo y manipulación de elementos corto punzantes, además encontraron que la alteración osteomuscular más frecuente es el dolor de espalda, esto debido a posturas inadecuadas y movimiento de cargas de manera inadecuada, que los hacen más vulnerables a desarrollar enfermedades laborales.

En cuanto a los estilos de vida, hallan un consumo importante de cigarrillo y alcohol en la muestra.

Se evidencian trabajadores con obesidad y sobrepeso asociados al sedentarismo.

CENTROS COMERCIALES

Existen varias definiciones de este tema. La ley 675 de 2001 del Congreso de la República de Colombia, define los centros comerciales como cualquier edificio o conjunto de uso comercial. Son Inmuebles cuyos bienes de dominio particular se encuentran destinados al desarrollo de actividades mercantiles, de conformidad con la normatividad urbanística vigente.

La constitución de un Centro Comercial se entiende como aquel "espacio urbano céntrico organizado, que presenta una oferta comercial, de servicios, cultural, de ocio y turismo entorno a los mercados municipales, lo suficientemente atractiva y accesible como para devolver al consumidor a las calles de la ciudad y éstas a su esplendor de antaño" (Miquel, Parra, L'hermie y Miquel, 1999).

Según la Cámara de Comercio de España (2017) un centro comercial se caracteriza por tener un espacio delimitado, el cual se identifica por presentar ofertas comerciales llamativas, con diferentes servicios; cuentan con un ofrecimiento de servicios conjuntos de negocios; desarrollan tareas de forma profesionalizada; tienen una identidad propia que es percibida por los usuarios y forja una imagen común que vigoriza la idea de plaza comercial, por lo cual está ubicado en un lugar urbano interesante, accesible y cómodo, añadido a lo anterior está amparado por acuerdos de contribución público- privada.

Rodríguez-Avial (1999) se refiere a los centros comerciales como la centralidad y la define así: "la mezcla de usos, actividades y funciones que ha caracterizado la relación y la vida social y urbana de las gentes en las áreas históricas de nuestras ciudades." Molinillo (2000) afirma que "el lugar central de la ciudad, foco de reunión y de actividades, se ha caracterizado tradicionalmente por ser el espacio donde la población encontraba las máximas expresiones sociales y económicas de la urbe. Ese punto de encuentro, espejo de toda la ciudad y reflejo de una cultura, ha sido siempre el motor de la aglomeración ya que, como si de un "corazón" se tratase, desde él se dirigía el resto de la ciudad. Sus calles han sido el lugar idóneo para la

ubicación de las distintas administraciones públicas y privadas, por lo que la centralidad suele identificarse con el poder”.

Para Molinillo (2000), los centros comerciales se entienden como un área que está situada en la ciudad y donde se desarrollan y se concentran diversas actividades comerciales ofreciendo servicios que están destinados al comercio y que su objetivo sea la atracción para los consumidores. Afirma que en los últimos años los comerciantes han iniciado una asociación entre sí para poder dar a la luz un centro comercial en el área urbana, esta asociación permite al comerciante identificar si lo que requiere es ofrecer servicios que el mercado demanda o si lo que necesita es atraer de una forma diferente. Estas relaciones que se forman permiten definir que lo importante no es la actividad o el sector en el que ésta se desarrolle, sino la ubicación del lugar dentro de un área específica.

También refiere que para los gerentes o los jefes de los establecimientos les interesa poco el tipo de establecimiento y lo que más les importa son los tipos de localizaciones, a partir de esas asociaciones que se mencionaban anteriormente se crean los llamados “centros comerciales abiertos”, Molinillo los define como “conjunto de pequeños establecimientos de diferentes características”, estos llamados centros comerciales abiertos se forman en un mismo edificio dentro de la ciudad o zona urbana, y tienen como objetivo brindar a los turistas o compradores una amplia variedad en los productos o servicios que se ofrecen.

Munuera y Cuestas (2006), en su estudio concluyen que los centros comerciales se han desarrollado de manera rápida y han venido en aumento en los últimos años, ya que esto se ha obtenido por los diversos compradores en especial los más jóvenes y con mayor nivel de

formación y de dinero, estos compradores representan la mayor ganancia en los centros comerciales en las diversas ciudades. Munuera y Cuestas (2006) encontraron en su estudio que la mayoría de las personas desean comprar en un centro comercial, ya que hay mucha más variedad de productos y servicios y es mucho más confiable, así mismo se encontró que los que demuestran mucha menor intención de compra de productos en un centro comercial son los compradores que tienen menos recursos para poder obtener una compra y tienen mucha más incomodidad para el desplazamiento hasta el centro comercial.

Según Regalado (2009) el desarrollo de los centros comerciales en Colombia inicio cuando estuvo en auge la época de violencia y desplazamiento forzado, en 1976, de personas que vivían en zona rural a ciudades principales de Colombia tales como Medellín, Cali, Barranquilla y Bogotá entre otras. Este desplazamiento generó mayor poblamiento en las ciudades, sobre todo en la periferia, ocasionando mayor necesidad de consumo en lugares que antiguamente para el sector comercio no eran atractivos, por difíciles vías de acceso, recorridos largos y lejanos, que constituían un riesgo de inversión para los mismos, es así, que al generarse este cambio poblacional en las ciudades, se ocasiona una necesidad y por lo tanto una oportunidad de negocio para grandes inversionistas.

Colombia en comparación a otros países de Latinoamérica es uno de los países con más desarrollo a nivel de construcción, fácil acceso y gran diversidad de centros comerciales, pues según Regalado (2009) en Colombia existen más de 90 centros comerciales ubicados en las principales ciudades tales como barranquilla, Bogotá, Cali, Cartagena y Medellín. Estos centros comerciales proporcionan no solo productos de consumo masivo, si no centros de

entretenimiento, diversión y dispersión para consumidores, sobre los años 60, este tipo de servicios y productos los distribuían los comerciantes informales. Sin embargo debido a su informalidad, los productos eran de baja calidad y donde se generaba este tipo de comercio era muy inseguro, esta situación generó la creación de centros comerciales que proporcionaban un lugar seguro para el consumidor y un lugar que suministra al comerciante tranquilidad y garantía de que sus productos se están distribuyendo con el mejor amparo al consumidor. Por ello, entre los años 2005-2007 se crearon más de 40 centros comerciales a nivel nacional y para el 2010 se crearon más de 60 centros.

Entre las características principales que tiene los centros comerciales de Colombia, es que al generar este tipo de construcción se realiza la inversión en vías de acceso, por lo cual están situados cerca a grandes autopistas que genera facilidad al consumidor para conseguir transporte entre el centro comercial y afuera, con estaciones de espera, es decir son centros comerciales de fácil acceso, además es importante resaltar que Colombia es un país muy atractivo para la inyección de inversión, ya que la economía se está diversificando (Regalado 2009). Regalado (2009) también afirma que Colombia es un país en crecimiento económico y con grande proyección de ganancia, dato confirmado por la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), quien indica que solo el 19% de las ventas minoristas se realizan en centros comerciales, en comparación con otros países en donde es más del 70%. Es más, según Fenalco los centros comerciales en Colombia no solo son considerados lugares para realizar compras sino son un lugar de encuentro entre familiares, amigos y socios, por lo cual son lugares que generan espacios de relajación y entretenimiento.

En Colombia los centros comerciales según Regalado (2009) están bajo el modelo de retailer, es decir donde existe un único propietario de todos los locales o hay participación de un

accionista, sin embargo, el negocio consiste en rentar los locales, de acuerdo a la ubicación y ventas, este modelo permite mayor rotación de mercancía e innovación, que proporciona al posible consumidor captación de su atención y motivación para el ingreso al establecimiento y por lo tanto oportunidad de venta, es así que han generado centros comerciales exclusivos para venta de tecnología, telefonía y computo, los cuales, presentan al consumidor actualidad para el consumo masivo de servicios de información.

Con esto se puede concluir que los centros comerciales van a ir aumentando en los próximos años y van a ir evolucionando en diversas tendencias, es así como los comerciantes van a tener muchas más competencia entre si y mucha más posibilidad de estar en el sector informal; con esto a medida de aumentan los centros comerciales y los diferentes comercios se va a ir aumentando la demanda de mercado y el costo de este en los diferentes establecimientos que un centro comercial les ofrece a los compradores.

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

PROPÓSITO

Aportar información al sector informal, para en el futuro realizar una intervención a los trabajadores, que contribuya a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y así mismo su calidad de vida. De esta manera contribuir a promover la formalidad en este grupo de personas y de esta forma aportar a que nuestro país esté enmarcado en el trabajo decente.

OBJETIVO GENERAL

Identificar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar el perfil sociodemográfico
2. Describir condiciones de Seguridad en el trabajo
3. Describir condiciones de Salud en el Trabajo

MÉTODO

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El enfoque de esta investigación es cuantitativo. Es un estudio de Corte transversal, teniendo en cuenta que se describieron las condiciones de salud y trabajo de los comerciantes, en un periodo determinado. De acuerdo con la teoría de Baptista, Fernandez & Hernandez (1997) el presente estudio pretendió observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después ser analizados. Para la toma de la muestra se contó con la participación de los trabajadores de cada local que voluntariamente firmaron y aprobaron la aplicación de la encuesta. Fue una muestra representativa y permite tener un análisis vigoroso de los resultados. Cada uno de los locales está legalmente constituido ante Cámara de Comercio de Bogotá, con registro mercantil, RUT y permiso de trabajo para la autorización de venta de equipos terminales móviles otorgado por el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

Para obtener una muestra representativa se tomó en cuenta la totalidad de trabajadores que laboran en cada uno de los locales del centro comercial, se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

POBLACIÓN

103 trabajadores informales de un centro comercial de Bogotá, ubicado en la localidad de Fontibón.

MUESTRA

Se tuvieron en cuenta los niveles de estudios entre primaria y pregrado. Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$N = 103 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50 / (0.05)^2 (99) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50$$

$$N = 96.04 / 1.2079$$

$$N = 79.50 \text{ trabajadores}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Aunque de acuerdo a la fórmula, la muestra debía ser mínimo 79 personas, se tomó la decisión de aplicar a 103, con el fin de contar con una muestra más representativa.

INSTRUMENTOS:

Se utilizó la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia: Este instrumento fue diseñado para contribuir al conocimiento del conjunto de variables que definen las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de la población colombiana. Esta encuesta diseñada en el año 2013 incluyó la economía formal e informal y se fundamentó en los lineamientos dispuestos en la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su principal objetivo es: Conocer la situación de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el país. El cuestionario contiene los siguientes temas a evaluar:

1. Agentes de riesgo en el lugar de trabajo
2. Factores del lugar de trabajo asociados a los accidentes de trabajo
3. Factores externos y factores individuales presentes en la vida
4. Condiciones de Salud
5. Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y percepción de peligrosidad del centro de trabajo
6. Nivel de conocimiento de Salud Ocupacional
7. Gestión de actividades de prevención. (Ver anexo 2).

PROCEDIMIENTO:

1. Se seleccionó la muestra con la que se va realizar el estudio y se explicó que es un estudio de carácter académico
2. Se hizo firmar el consentimiento informado a cada participante.
3. Se aplicó la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, directamente en los locales del centro comercial. La aplicación se realizó a los trabajadores, por cada local, en donde una de las investigadoras realizó la encuesta de forma personalizada.
4. Tabulación de los datos obtenidos. Se elaboró una base de datos en Excel teniendo en cuenta cada una de las variables con el fin de realizar el respectivo conteo de respuestas; luego se procesaron los datos a través del programa SPSS.
5. Análisis de datos y procesamiento estadístico. Las medidas estadísticas que se utilizaron fueron: Medidas de tendencia central, media, mediana, moda, frecuencia relativa y frecuencia absoluta.

ASPECTOS ÉTICOS:

Para este estudio se tuvo en cuenta la resolución 008430 de 1993, razón por la cual se hizo firmar el consentimiento informado a cada uno de los trabajadores informales antes de la aplicación de la Encuesta (Ver Anexo 1)

Se mantuvo la confidencialidad, el anonimato y la privacidad de la información de los trabajadores. La investigación es de riesgo mínimo, porque se indagaron aspectos sensitivos de la conducta de los trabajadores. No se contempló una intervención o modificación intencionada, solo se describe situaciones específicas.

RESULTADOS

Los resultados se presentan de acuerdo con los objetivos del estudio: Descripción del perfil sociodemográfico, descripción de las condiciones de trabajo y finalmente se describen las condiciones de salud de los trabajadores.

Información de los trabajadores- características sociodemográficas y vinculación laboral

Tabla 1 Perfil Sociodemográfico de los trabajadores informales de un centro comercial de Fontibón.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Estrato socioeconómico</i>		
2	10	9,7
3	90	87,4
4	3	2,9
<i>Sexo</i>		
1.Mujer	42	40,8
2.Hombre	61	59,2

Edad

1.Entre 15 y 17	1	1,0
-----------------	---	-----

Variable	Frecuencia	Porcentaje
-----------------	-------------------	-------------------

2.Entre 18 a 25	34	33,0
-----------------	----	------

3.Entre 26 y 35	44	42,7
-----------------	----	------

4.Entre 36 y 45	19	18,4
-----------------	----	------

Variable	Frecuencia	Porcentaje
-----------------	-------------------	-------------------

5.Entre 46 y 55	4	3,9
-----------------	---	-----

6.Entre 56 y 65	1	1,0
-----------------	---	-----

País de nacimiento

1.Colombia	93	90,3
------------	----	------

2.Venezuela	10	9,7
-------------	----	-----

Estado civil

1.Soltero	35	34,0
-----------	----	------

2.Casado	34	33,0
----------	----	------

3.Union libre	22	21,4
---------------	----	------

4.Divorciado	4	3,9
--------------	---	-----

5.Separado	5	4,9
------------	---	-----

6.Viudo	3	2,9
---------	---	-----

Nivel Educativo

1.Sin escolaridad	6	5,8
-------------------	---	-----

2.Basica primaria	3	2,9
-------------------	---	-----

3.Bachillerato incompleto	21	20,4
---------------------------	----	------

4.Bachillerato completo	66	64,1
-------------------------	----	------

5.Técnico	4	3,9
-----------	---	-----

6.Tecnologo	3	2,9
-------------	---	-----

Fuente: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. Octubre 2017

En la distribución por estrato socioeconómico predomina el estrato 3 (87.4%), la edad que más prevalece en este tipo de ocupación está entre 26 a 35 años (42.7%), seguido de 18 a 25 años (33%). El nivel educativo que más impera es el bachillerato completo (64.1%) seguido de bachillerato incompleto (20.4%), los resultados anteriores están relacionados con lo que expone Cruz (2005), en donde refiere que la generación de economías tradicionales está dada a vincular a personas con bajos niveles académicos, tal como refleja la muestra, en donde la gran mayoría cuentan con bachillerato completo seguido del incompleto. Valencia & Ordoñez (2004) indican que el nivel de educación es un factor influyente, por lo tanto a menor nivel educativo menor la paga por hora de trabajo y mayor cantidad de horas trabajadas, esto sumado a poca estabilidad y limitada posibilidad de escalar a nivel laboral.

En cuanto a la cantidad de trabajos, el 79.6% de los encuestados refería tener solo uno; sin embargo, es importante resaltar que un 20% de los encuestados indicó tener dos trabajos y al profundizar las razones se encontró que su trabajo adicional ayudaba a los gastos diarios personales y que el trabajo principal (Centro comercial - local) le ayudaba con los gastos mensuales.

En cuanto a la distribución por estado civil, se encuentra que los estados sobresalientes son casado y soltero seguido de unión libre, así mismo en cuanto al tipo de nacionalidad se evidencia presencia de ciudadanos Venezolanos, dato que es importante, ya que se ha aumentado la presencia de trabajadores del vecino país. La presencia de Venezolanos en el ámbito laboral Colombiano, podría significar una pérdida de oportunidades para los Colombianos; pues ahora

hay más personas que pueden estar o no capacitadas para desarrollar las mismas labores. En ocasiones se ha visto como la mano de obra venezolana es más económica y por esta razón empresas en nuestro país deciden contratarla. Los trabajadores informales podrían verse altamente impactados por la llegada de un número elevado de venezolanos, pues estos últimos pueden ubicarse más fácil laboralmente en entornos informales que en los formales; ya que en los ambientes formales les exigen tener las condiciones legales para poder laborar, factor que puede influir notablemente en el aumento del índice de desempleo en la ciudad de Bogotá.

Tabla 2 Información laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Número de trabajos actuales</i>		
1.Uno	82	79,6
2.Dos	20	19,4
3.Tres o mas	1	1,0
<i>Trabajo durante el último mes</i>		
1.Si	103	100
<i>Tipo de vinculación laboral</i>		
1.Trabajador de planta	1	1,0
2.Trabajador independiente	33	32,0
3.Trabajador informal	69	67,0

Fuente: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. Octubre 2017

En cuanto al tipo de vinculación laboral se encontró que el 69% de los trabajadores se cataloga como informal y el 32% como independiente, así mismo en el centro comercial los propietarios y trabajadores indican que el tipo de vinculación más frecuente es de forma directa, sin embargo el 53% refiere tener un contrato verbal, el 11.7% un contrato escrito y el restante

manifiesta no tener contrato; estos últimos desconocen la razón por la cual nunca llegaron a un acuerdo verbal o escrito para tener un contrato. Durante la aplicación de la encuesta, se preguntó a los dueños de los locales los motivos por los cuales preferían no realizar un contrato formal con sus trabajadores y su respuesta se refería a la posibilidad de generar un ahorro de dinero, esto debido a que si no cumplían con el producido diario, referían los encuestados “Es más fácil prescindir de sus servicios sin pago de indemnizaciones y/o prestaciones sociales”.

Tabla 3 Afiliaciones a seguridad social.

Afiliaciones a Seguridad Social		
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Pensiones		
1.Si	1	1,0
2.No	102	99,0
Riesgos laborales		
1.No	103	100,0
Salud		
1.Si	50	48,5
2.No	52	50,5
3.No sabe o no responde	1	1,0
Caja de compensación		
1.No	103	100,0

Fuente: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. Octubre 2017

Entre los datos encontrados se evidencia la no afiliación completa al sistema de seguridad social, donde sólo el 1% de los encuestados está afiliado a pensiones, ningún encuestado cuenta con afiliación a riesgos laborales y el 50.5% no cuenta con afiliación al sistema de salud.

Así mismo, es importante resaltar que la no afiliación al sistema general desencadena que los trabajadores no disfruten de todos los derechos a los cuales tendrían acceso si contarán con un contrato formal con todas las prestaciones de ley, tal como lo establece la constitución

colombiana, en donde indica que la seguridad social es un derecho irrenunciable que tiene cada ciudadano.

Tabla 4 Derechos de los cuales disfrutaban los trabajadores.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Vacaciones pagas</i>		
1.Si	1	1,0
2.No	102	99,0
<i>Afiliación y aportes para pensión</i>		
1.Si	1	1,0
2.No	102	99,0
<i>Disfrute de festivos</i>		
1.Si	13	12,6
2.No	90	87,4
<i>Incapacidades médicas</i>		
1.Si	42	40,8
2.No	61	59,2
<i>Permisos para salud</i>		
1.Si	48	46,6
2.No	55	53,4
<i>Vacaciones</i>		
1.Si	51	49,5
2.No	52	50,5
<i>Permisos familiares</i>		
1.Si	74	71,8
2.No	28	27,2
3.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Licencia de maternidad/paternidad</i>		
1.Si	49	47,6
2.No	54	52,4

Fuente: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. Octubre 2017

El sector económico que caracteriza el presente estudio es comercio. Se encontró que más del 93.2% de los trabajadores trabajan entre 9 a 12 horas diarias, tan solo un 4.9% manifestaron trabajar más de 12 horas. Esto implica que los comerciantes informales no cuenten con tiempo suficiente para desarrollar otro tipo de actividades diferentes a las labores, como por ejemplo compartir con sus familias, actividades personales, practicar algún deporte, entre otras. Algunos

de los comerciantes, manifestaron que en ocasiones sus horarios laborales no permitían el desarrollo de actividades de esparcimiento familiar. El 99% mencionó trabajar en locales que cuentan con un número de trabajadores entre uno a diez. Añadido a lo anterior se evidencia que el tiempo de ocupación del 80% de la población en el oficio es de más de un año y hasta 5 años y solo el 11.7% lleva laborando menos de un año en esta ocupación, resaltando que existe un 7.8% de trabajadores que ha laborado por más de 5 años en la misma labor.

En cuanto a antigüedad en la empresa se evidencia que el 79.6% de los trabajadores llevan más de un año y hasta 5 años laborando en la misma empresa. El 14.6 % lleva menos de dos años y tan sólo el 5.8% llevan más 5 años de antigüedad. En cuanto al horario laboral el 95.1% de los encuestados trabajan de domingo a domingo y el 78. 8% manifiesta tener descanso semanal, el restante indica que descansa ocasionalmente ya que implica dejar de recibir un día de salario. Lo anterior, demuestra como la dinámica de los negocios de comercio de celulares y accesorios limita a los comerciantes a disfrutar de actividades personales en días como sábados y domingos. Pues son estos días en donde mayor movimiento comercial hay. Los días de descanso se dan entre semana y varios comerciantes manifestaron verbalmente que aprovechan ese día para realizar las diligencias que no logran hacer el fin de semana. Sin embargo, al ser un día entre semana, existe limitación para compartir con sus familias, pues por lo general los hijos se encuentran estudiando y los demás familiares trabajando.

Tabla 5 Tipo de salario

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Tipo de remuneración</i>		

1.Salario fijo	11	10,7
2.Basico con parte variable por destajo	73	70,9
3.Basico con parte variable en función de número de horas	3	2,9
4.Salario variable	15	14,6
5.Salario integral	1	1,0

Fuente: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores informales que laboran en un centro comercial de la ciudad de Bogotá. Octubre 2017

En cuanto al tipo de salario que reciben, el 70.9% de las personas mencionó tener un salario básico con parte variable por destajo; es decir los empleadores pactan un valor por cada unidad vendida, en este caso por cada celular, reparación o accesorio. Así mismo el 14.6% indicó ganar un salario variable sin parte fija, ligado por supuesto a la productividad y a la asistencia al lugar de trabajo. Durante la aplicación de la encuesta varios trabajadores comentaron que este tipo de salarios eran ofrecidos para que los dueños de los locales pudiesen ahorrar el pago de prestaciones y seguridad social.

Tabla 6 El trabajador es Jefe o Supervisor

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1.Si	19	18,4
2.No	79	76,7
3.Trabajo por cuenta propia	5	4,9

Entre los encuestados se refleja que más del cincuenta por ciento de la población no es supervisor, el 18,4% es jefe y tan solo el 4.9% trabaja por cuenta propia.

Tabla 7 Traslado

Tiempo de traslado	Frecuencia	Porcentaje
1.Menos de 10 minutos	16	15,5
2.De 10 a 30 minutos	25	24,3
3.Mas de 30 minutos y hasta 1 hora	27	26,2
4.Mas de 1 hora y hasta 2 horas	16	15,5
5.Mas de 2 horas y hasta 3 horas	19	18,4
Tipo de transporte utilizado		
A pie	9	8,7
En bicicleta	6	5,8
Moto	8	7,8
Bus	76	73,8
Taxi	1	1
Carro	3	2,9

Se encontró que el 15.5% de los trabajadores se demoran menos de 10 minutos en desplazarse de su casa a su trabajo, el 24.3% manifiesta demorarse entre 10 minutos y media hora y el 26.2% informa demorarse entre media hora y una hora. Lo anterior se debe, a que la gran mayoría de personas viven cerca de donde está ubicado el Centro Comercial o en municipios cercanos como Mosquera, Funza y Madrid, disminuyendo de esta forma el tiempo de traslado. El 15.5% se demoran entre 1 y hasta 2 horas y el 18.4% se demoran entre 2 y hasta 3 horas., pues el tiempo de desplazamiento es demasiado largo y en ocasiones deben tomar más de 2 o 3 transportes. Es así como las problemáticas y limitaciones que tiene el sistema de transporte publico de Bogotá y alrededores y el tráfico al que se ven expuestos los comerciantes, genera incomodidades, estrés y en general sensaciones negativas que pueden influir en el aspecto laboral de cada persona, lo cual implica mayor exposición al peligro psicosocial. El hecho de llegar a cumplir con una jornada laboral, posterior a exponerse a todas las incomodidades que genera el

transporte público y el tráfico, ya es un factor agravante pues afecta directamente a las personas y su desarrollo diario.

En cuanto a la forma de desplazarse se evidencia que la mayor parte de trabajadores utilizan el transporte público (73.8%), en tanto el 8.7% y el 5.8% se desplaza a pie y en bicicleta respectivamente y el 7.8% en moto.

CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 8 Agentes de riesgo en el lugar de trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Ruido</i>		
1.Nunca	49	47,6
2.Casi nunca	16	15,5
3.La mayoría del tiempo	22	21,4
4.Todo el tiempo	16	15,5
<i>Vibraciones</i>		
1.Nunca	84	81,6
2.Casi nunca	15	14,6
3.La mayoría del tiempo	4	3,9
<i>Iluminación inadecuada</i>		
1.Nunca	60	58,3
2.Casi nunca	5	4,9
3.La mayoría del tiempo	25	24,3
4.Todo el tiempo	13	12,6
<i>Temperatura no confortable</i>		
1.Nunca	47	45,6
2.Casi nunca	5	4,9
3.La mayoría del tiempo	7	6,8
4.Todo el tiempo	44	42,7
<i>Humedad alta</i>		
1.Nunca	90	87,4
2.Casi nunca	5	4,9
3.La mayoría del tiempo	6	5,8
4.Todo el tiempo	1	1,0
5.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Presión atmosférica anormal</i>		
1.Nunca	96	93,2
2.Casi nunca	4	3,9

3.La mayoría del tiempo	2	1,9
4.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Radiaciones (rayos x, gamma, etc)</i>		
1.Nunca	96	93,2
2.Casi nunca	3	2,9
3.La mayoría del tiempo	1	1,0
4.Todo el tiempo	2	1,9
5.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Radiaciones (infrarojos,laser, etc)</i>		
1.Nunca	96	93,2
2.La mayoría del tiempo	3	2,9
3.Todo el tiempo	3	2,9
4.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Polvos o humos</i>		
1.Nunca	50	48,5
2.Casi nunca	11	10,7
3.La mayoría del tiempo	15	14,6
4.Todo el tiempo	27	26,2
<i>Gases o vapores</i>		
1.Nunca	41	39,8
2.Casi nunca	12	11,7
3.La mayoría del tiempo	22	21,4
4.Todo el tiempo	28	27,2
<i>Contacto piel con sustancias peligrosas</i>		
1.Nunca	63	61,2
2.Casi nunca	8	7,8
3.La mayoría del tiempo	9	8,7
4.Todo el tiempo	23	22,3
<i>Humo de cigarrillo</i>		
1.Nunca	41	39,8
2.Casi nunca	14	13,6
3.Lamayoria del tiempo	30	29,1
4.Todo el tiempo	18	17,5
<i>Riesgo eléctrico</i>		
1.Nunca	64	62,1
2.Casi nunca	10	9,7
3.La mayoría del tiempo	23	22,3
4.Todo el tiempo	6	5,8
<i>Materiales infecciosos</i>		
1.Nunca	89	86,4
2.Casi nunca	5	4,9
3.La mayoría del tiempo	1	1,0
4.Todo el tiempo	8	7,8
<i>Posiciones de cansancio o dolor</i>		
1.Nunca	36	35,0
2.Casi nunca	4	3,9

3.La mayoría del tiempo	8	7,8
4.Todo el tiempo	55	53,4
<i>Cargas pesadas</i>		
1.Nunca	36	35,0
2.Casi nunca	7	6,8
3.La mayoría del tiempo	4	3,9
4.Todo el tiempo	56	54,4
<i>Movimientos repetitivos</i>		
1.Nunca	52	50,5
2.Casi nunca	5	4,9
3.La mayoría del tiempo	10	9,7
4.Todo el tiempo	36	35,0
<i>Espacio insuficiente</i>		
1.Nunca	59	57,3
2.Casi nunca	4	3,9
3.La mayoría del tiempo	7	6,8
4.Todo el tiempo	33	32,0

En cuanto a los agentes de riesgo en el lugar de trabajo en primer lugar se encuentra el ruido en donde el 47.7% de los trabajadores informales considera que no está expuesto, sin embargo, existe un 36.9%, que lo clasifican en la mayoría de tiempo, todo el tiempo. Se identificó un disconfort por ruido producido por un sistema de audio utilizado en todo el centro comercial para sintonizar música durante toda la jornada de trabajo. Añadido a lo anterior, la presencia de ruido de la calle dado por el transporte de servicio público y particular y la presencia de centros comerciales alrededor que hace propaganda de sus servicios por medio de parlantes, los cuales son fuentes que unidas a los anteriores generan mayor exposición a los niveles de ruido. La anterior problemática se ve reflejada en el estudio de Muñoz y Chois (2014) en donde afirma que 8 de cada 10 vendedores informales están expuestos a ruido fuerte, así mismo lo ratifica el estudio de Gómez et. Al (2012) donde un 87.8% de trabajadores informales tienen exposición constante a ruido y al 71.2 % le resulta perturbador para los oídos.

En cuanto a la exposición a vibraciones, el 3.9% refiere que está constantemente expuesto, esto relacionado con el manejo a máquinas pulidoras, sin embargo este dato no es

posible relacionarlo en este tipo de trabajadores (comerciantes de un centro comercial), pero si es importante resaltar que en el estudio de Carballo et al (2013), refieren que la exposición en el tipo de población que estudiaron la exposición constante a vibraciones puede desarrollar un síndrome del túnel carpiano. Sin embargo, en los dos estudios no se encuentran signos y síntomas relacionados con este tipo trastorno. En cuanto a iluminación, el 36.9% refiere que es inadecuada debido al estado en el cual están las luminarias de los locales en donde trabajan; en la observación realizada se evidencia la falta de mantenimiento y cambio de luminarias dañadas. En el estudio de Carballo et al (2013) también se observó la deficiencia en iluminación, sin embargo en otros estudios revisados, tales como los de Muñoz y Choís (2014), Gómez et. Al (2012), Garzón et al (2009) y Cacua et al (2017) no se aprecia ninguna deficiencia en la iluminación ya que la mayoría son realizados con trabajadores que desempeñan su labor en la calle.

Así mismo, al preguntar si la temperatura del local es confortable, muy baja o muy alta, el 50.5% refiere que no es confortable, en la entrevista se evidencia una percepción de frío en los locales que se encuentran en el primer nivel, especialmente en los que están cerca de las entradas principales, ya que permite el ingreso de viento en los pasillos y en el segundo nivel se observa una percepción de calor, debido a que la ventana principal que permite el ingreso de ventilación se encuentra siempre cerrada. Esta percepción de discomfort térmico se evidencia en otros estudios tales como el de Muñoz y Choís (2014), donde 9 de cada 10 de los encuestados referían estar expuestos a temperaturas altas o bajas exageradas. Así mismo, el estudio de Cacua et al (2017), señala que los trabajadores informales están expuestos a altas temperaturas y el estudio de Gómez et al (2012) confirma, igualmente, que el 87.9% de su población demuestra también

estar expuesta a altas temperaturas. Lo anterior, evidencia que la presencia de discomfort térmico es un determinante que predomina entre los trabajadores informales.

En cuanto a la presencia de exposición a radiaciones no ionizantes tales como rayos infrarrojos, laser, entre otros. Los trabajadores indican en un 96% que no están expuestos, sin embargo de acuerdo al tipo de mercancía que comercializan se evidencia que si existe exposición a radiaciones no ionizantes (venta de telefonía celular, pilas, entre otros), por lo cual se puede inferir que no hay conciencia de la percepción del riesgo. Se deduce que existe falta de conocimiento y falta de conciencia en la valoración del riesgo en la actividad que desempeñan. Así mismo se observa exposición a polvos y humos en un 40, 8% de los trabajadores, este dato relacionado directamente con trabajadores que realizan tareas de reparación de equipos móviles; este tipo de exposición se presenta en otro tipo de trabajadores informales del mercado del estudio de Gómez et al, (2012) en donde el 64.5% está expuesto a humos y polvos constantes. La diferencia porcentual se encuentra en el lugar donde desarrollan su actividad, ya que existe más exposición en trabajadores que desarrollan su actividad en espacios abiertos, donde el tránsito de buses y transporte público y privado es constante.

De la misma manera, a la pregunta si está en contacto con sustancias peligrosas el 31% de la muestra refiere que está en contacto la mayor parte del tiempo o todo el tiempo; es necesario realizar la claridad que se trata de trabajadores que realizan actividades de reparación de equipos móviles, donde manipulan alcohol industrial. Se observó en algunos trabajadores la aparición de dermatitis de contacto, por el no uso de guantes para la tarea y en el desarrollo de la actividad y los trabajadores referían que presentaban irritación ocular y lagrimeo. Es probable que este

resultado esté relacionado con la población que respondió que estaba expuesto a vapores (48,6%), donde el 17.6% percibe esta exposición como a los gases y humos del transporte público. En cuanto a la exposición al humo del cigarrillo el 46.6% de los encuestados, indican que están expuestos la mayoría del tiempo o todo el tiempo, ya que el centro comercial tiene tres entradas donde los mismos comerciantes y algunos compradores salen a fumar y la constante circulación de viento exterior ocasiona que el humo ingrese especialmente en los locales que se encuentran en las entradas. También se evidencia que el 53.4% de los trabajadores refiere mantener posiciones que le generan cansancio y dolor, especialmente estar de pie, este resultado se relaciona con el de Caraballo et. Al (2013), donde manifestaban que el 62.5 % de los trabajadores mantienen posturas forzadas que les producían dolor e incomodidad. En el estudio de Caicedo y Chois (2012) se refleja que el 47% de los trabajadores *“están sometidos a tareas agotadoras que implican movimientos forzados, adopción de posturas o manipulación repetitiva sin ningún tipo de protección, lo que puede desencadenar trastornos acumulativos debido al progresivo deterioro del sistema músculo esquelético, dolores dorso lumbares y dolores de espalda”*. Sumado a lo anterior, es importante resaltar que el 58.3% de los trabajadores levanta cargas pesadas, pues tienen que realizar levantamiento de mercancía para surtir los locales y un 39% manifiesta tener un espacio insuficiente para desarrollar sus actividades de trabajo, resultados que son comparables con los estudios revisados donde en el estudio Caraballo et. Al (2013), el 95% de los trabajadores informales refería tener un espacio insuficiente para desarrollar sus tareas, así mismo en el estudio de Gómez et al (2012), afirma que el 65,5% levantan cargas pesadas con frecuencia.

El 98.1% de los encuestados refirieron que adoptar una misma postura durante la mayoría de la jornada de trabajo, la más frecuente es de pie con un 75.7% y sentado con un 18.4%. Lo anterior implica que las posiciones que adoptan la mayoría de comerciantes son posiciones que les generan cansancio y/o dolor y podrían llegar a causar a largo plazo enfermedades laborales. Adicionalmente y sumado a que el 74.8% de los trabajadores manifiestan que casi siempre o siempre tienen que atender varias personas al tiempo, se podrían generar condiciones de estrés en los comerciantes que aumentan el riesgo psicosocial.

El 76.7% de los encuestados informan que deben trabajar con plazos muy estrictos o cortos y el 94.2% refiere que cuentan con la información clara para trabajar.

Tabla 9 Demandas del trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>En sitio de trabajo mantener nivel de atención alto</i>		
1.Nunca	11	10,7
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	43	41,7
5.Siempre	38	36,9
<i>Atender varias tareas al mismo tiempo</i>		
1.Nunca	12	11,7
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	11	10,7
4.Casi siempre	25	24,3
5.Siempre	52	50,5
<i>Realizar tareas complejas</i>		
1.Nunca	45	43,7
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	6	5,8
4.Casi siempre	25	24,3
5.Siempre	24	23,3

Esconder emociones

1.Nunca	44	42,7
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	6	5,8
4.Casi siempre	17	16,5
5.Siempre	34	33,0

Se encontró que el 78.6% de los encuestados refieren que en su día habitual de trabajo deben mantener siempre o casi siempre un nivel alto de atención. Adicionalmente, el 74.8% de los trabajadores informan que siempre o casi siempre deben atender varias tareas al mismo tiempo. El 47.6% de las personas informan que dentro de sus días habituales deben realizar tareas complejas o difíciles. Y por último, el 42.7% refieren que en su día a día no esconden nunca sus emociones, mientras que el 49.5% de trabajadores manifiesta que casi siempre o siempre necesitan esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo. Cuando se indagó sobre la razón por la cual las personas esconden sus emociones, manifestaron en su gran mayoría que debían separar sus problemas personales del contexto laboral porque no podían mezclar los dos ámbitos. Es importante resaltar que aunque es imposible que lo personal no influya en lo laboral, los comerciantes consideran que es preferible esconder esas emociones propias para que su desempeño laboral no se vea afectado. Sin embargo, lo que podrían lograr con esto es generar sentimientos negativos que por la falta de ser exteriorizados adecuadamente, pueden causar un daño psicosocial aún más grave.

Tabla 10 Relación ritmo y tiempos de trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Trabajar muy rápido.</i>		
1.Raras veces	1	1,0

2. Casi siempre	25	24,3
3. Siempre	77	74,8
<i>Trabajar con tiempos cortos</i>		
1. Nunca	11	10,7
2. Casi nunca	6	5,8
3. Raras veces	7	6,8
4. Casi siempre	25	24,3
5. Siempre	54	52,4
<i>Tiempo suficiente para realizar su trabajo</i>		
1. Nunca	5	4,9
2. Casi nunca	3	2,9
3. Raras veces	7	6,8
4. Casi siempre	26	25,2
5. Siempre	62	60,2

El 99.1% de los trabajadores informales del centro comercial informaron que sus labores diarias les exige trabajar muy rápido. El 76.7% de los encuestados trabajan siempre o casi siempre con plazos muy estrictos o tiempos muy cortos; sin embargo el 85.4% refieren que siempre o casi siempre cuentan con el tiempo suficiente para realizar sus trabajos. Lo anterior, demuestra que aunque las exigencias en términos de tiempos y ritmos de trabajo son altas, los comerciantes consideran que su trabajo se puede realizar de manera adecuada en los momentos que ya tienen estipulados. La labor comercial que se desarrolla en este tipo de centros comerciales por lo general demanda unas exigencias importantes como la rapidez y tiempos cortos para poder generar el resultado esperado que es la venta de los equipos y/o accesorios; esto influye en el día a día de los trabajadores y podría causar cansancio físico, mental y estrés, entre otros.

Tabla 11 Condiciones que determinan ritmo de trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Velocidad de máquinas o productos</i>		
1.Nunca	83	80,6
2.Casi siempre	3	2,9
3.Siempre	17	16,5
<i>Velocidad de los compañeros</i>		
1.Nunca	87	84,5
2.Casi nunca	4	3,9
3.Casi siempre	4	3,9
4.Siempre	8	7,8
<i>Demandas de personas</i>		
1.Nunca	82	79,6
2.Casi nunca	6	5,8
3.Raras veces	4	3,9
4.Casi siempre	1	1,0
5.Siempre	10	9,7
<i>Metas a alcanzar</i>		
1.Nunca	73	70,9
2.Casi nunca	9	8,7
3.Raras veces	3	2,9
4.Casi siempre	6	5,8
5.Siempre	12	11,7
<i>Plazos de tiempo</i>		
1.Nunca	52	50,5
2.Casi nunca	7	6,8

3.Raras veces	7	6,8
4.Casi siempre	12	11,7
5.Siempre	25	24,3
<i>Control directo del jefe</i>		
1.Nunca	45	43,7
2.Casi nunca	8	7,8
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	13	12,6
5.Siempre	29	28,2
<i>Tráfico en la vía</i>		
1.Nunca	78	75,7
2.Casi nunca	11	10,7
3.Raras veces	2	1,9
4.Casi siempre	2	1,9
5.Siempre	10	9,7

Según los encuestados las condiciones que más determinan el ritmo de trabajo son: Control directo del jefe con un 40.8% y plazos de tiempo con un 36%.

Tabla 12 Información sobre trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Información clara para trabajar</i>		
1.Nunca	6	5,8
2.Casi siempre	19	18,4
3.Siempre	78	75,7
<i>Capacitación por parte de la empresa</i>		
1.Nunca	1	1,0
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	7	6,8
4.Casi siempre	27	26,2

5.Siempre	66	64,1
<i>Horarios fijados por empresa</i>		
1.Nunca	2	1,9
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	24	23,3
5.Siempre	67	65,0
<i>Libertad de vacaciones y días libres</i>		
1.Nunca	8	7,8
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	3	2,9
4.Casi siempre	22	21,4
5.Siempre	69	67,0
<i>Oportunidad de hacer lo que sabe hacer mejor</i>		
1.Nunca	7	6,8
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	6	5,8
4.Casi siempre	21	20,4
5.Siempre	68	66,0
<i>Poner en práctica las ideas</i>		
1.Nunca	6	5,8
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	3	2,9
4.Casi siempre	23	22,3
5.Siempre	70	68,0

El 94.1 de los trabajadores encuestados manifiestan tener siempre o casi siempre clara la información para realizar correctamente su trabajo. El 90.3% informan que siempre o casi siempre reciben información y capacitación por parte del empleador. En cuanto a los horarios, el 88.3% manifiesta que siempre o casi siempre los horarios los fija el empleador sin posibilidad de cambio, sin embargo el 88.4% informa que a pesar de no poder decidir sus horarios si cuentan con libertad para decidir cuándo tomar sus vacaciones y días libres.

El 86.4% de los trabajadores informales consideran que siempre o casi siempre tienen la oportunidad de hacer aquello que consideran saben hacer mejor y el 90.3% pueden poner en práctica sus propias ideas en su trabajo.

Tabla 13 Frecuencia y capacidad de decisión

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Decisión orden de tareas</i>		
1.Nunca	2	1,9
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	2	1,9
4.Casi siempre	23	22,3
5.Siempre	74	71,8
<i>Decisión método</i>		
1.Raras veces	10	9,7
2.Casi siempre	18	17,5
3.Siempre	75	72,8
<i>Decisión Ritmo trabajo</i>		
1.Nunca	1	1,0
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	21	20,4
5.Siempre	72	69,9
<i>Distribución de pausas</i>		
1.Nunca	9	8,7
2.Casi nunca	4	3,9
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	14	13,6
5.Siempre	68	66,0

Las variables en donde mayor capacidad y frecuencia de decisión tienen los encuestados son: el orden de las tareas con un 94.1%, seguido de método de trabajo con un 90.3%, seguido por un 90.3 % en decisión de ritmo de trabajo y finalmente un 79.6% en la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo.

Tabla 14 Frecuencia para obtener ayuda

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Ayuda de compañeros</i>		
1.Nunca	1	1,0
2.Raras veces	1	1,0
3.Casi siempre	17	16,5
4.Siempre	84	81,6
<i>Ayuda de jefes</i>		
1.Nunca	1	1,0
2.Casi siempre	15	14,6
3.Siempre	87	84,5
<i>Relaciones personales positivas</i>		
1.Nunca	1	1,0
2.Raras veces	1	1,0
3.Casi siempre	11	10,7
4.Siempre	90	87,4

El 98.1% de los encuestados manifiesta que siempre o casi siempre puede contar con la ayuda de sus compañeros, el 99.1% siente que puede contar con la ayuda de sus jefes y el 98.1% refiere tener siempre o casi siempre relaciones personales positivas. Lo anterior, deja ver que las relaciones que se dan dentro del ambiente laboral del centro comercial son positivas y esto influye en el bienestar psicológico de los encuestados. A pesar de la existencia de otras condiciones que podrían generar un aumento en el riesgo psicosocial, se puede evidenciar que la condición puntual de obtención de ayuda favorece el desarrollo psicosocial de los comerciantes y aporta a un relacionamiento adecuado entre trabajadores y fortalece el trabajo en equipo.

Tabla 15 Situaciones de riesgo que pueden provocar accidentes

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Accidentes por Instalaciones en malas condiciones</i>		

1.Nunca	85	82,5
2.Casi nunca	9	8,7
3.Raras veces	1	1,0
4.Casi siempre	3	2,9
5.Siempre	5	4,9

Accidentes por Superficies inestables

1.Nunca	90	87,4
2.Casi nunca	11	10,7
3.Raras veces	2	1,9

Accidentes por Espacio insuficiente

1.Nunca	53	51,5
2.Casi nunca	21	20,4
3.Raras veces	21	20,4
4.Casi siempre	8	7,8

Accidentes por iluminación deficiente

1.Nunca	40	38,8
2.Casi nunca	10	9,7
3.Raras veces	18	17,5
4.Casi siempre	25	24,3
5.Siempre	10	9,7

Accidentes por equipos peligrosos

1.Nunca	81	78,6
2.Casi nunca	10	9,7
3.Raras veces	7	6,8
4.Casi siempre	4	3,9
5.Siempre	1	1,0

Accidentes por herramientas inadecuadas

1.Nunca	64	62,1
2.Casi nunca	21	20,4
3.Raras veces	10	9,7
4.Casi siempre	8	7,8

Accidentes por herramientas insuficientes

1.Nunca	61	59,2
2.Casi nunca	22	21,4
3.Raras veces	12	11,7
4.Casi siempre	7	6,8

5.Siempre	1	1,0
-----------	---	-----

Maquinaria protegida

1.Nunca	81	78,6
2.Casi nunca	9	8,7
3.Raras veces	4	3,9
4.Casi siempre	3	2,9
5.Siempre	6	5,8

Operaciones peligrosas

1.Nunca	87	84,5
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	5	4,9
4.Casi siempre	5	4,9
5.Siempre	3	2,9

Posturas forzadas

1.Nunca	34	33,0
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	6	5,8
4.Casi siempre	18	17,5
5.Siempre	44	42,7

Diseño de puesto inapropiado

1.Nunca	56	54,4
2.Casi nunca	12	11,7
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	11	10,7
5.Siempre	16	15,5

Cansancio

1.Nunca	17	16,5
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	6	5,8
4.Casi siempre	17	16,5
5.Siempre	62	60,2

Exceso de confianza

1.Nunca	77	74,8
2.Casi nunca	8	7,8
3.Raras veces	3	2,9

4.Casi siempre	5	4,9
5.Siempre	10	9,7

Los encuestados consideran que las situaciones a las que están expuestos y que pueden generar accidentes son: Cansancio o fatiga con un 76.7%, seguido de esfuerzos o posturas forzadas con un 60.2%, lo cual está relacionado con que la mayor parte del tiempo que pasan los trabajadores informales en sus puestos de trabajo es de pie. Adicionalmente, la fatiga en ellos se da, pues aunque cuentan con espacios de descanso, sus jornadas laborales son extensas y en muchas ocasiones la exigencia de atender al público no les permite descansar adecuadamente.

Tabla 16 Exposición a condiciones de riesgo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Trabajo monótono</i>		
1.Nunca	26	25,2
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	5	4,9
4.Casi siempre	16	15,5
5.Siempre	53	51,5
<i>Trabajo impide parar</i>		
1.Nunca	65	63,1
2.Casi nunca	9	8,7
3.Raras veces	5	4,9
4.Casi siempre	13	12,6
5.Siempre	11	10,7
<i>Pausas de trabajo</i>		
1.Nunca	64	62,1
2.Casi nunca	5	4,9
3.Raras veces	7	6,8
4.Casi siempre	12	11,7
5.Siempre	15	14,6

Dificultad del trabajo

1.Nunca	81	78,6
2.Casi nunca	6	5,8
3.Raras veces	8	7,8
4.Casi siempre	3	2,9
5.Siempre	5	4,9

Mucho trabajo y poco tiempo

1.Nunca	58	56,3
2.Casi nunca	4	3,9
3.Raras veces	15	14,6
4.Casi siempre	15	14,6
5.Siempre	11	10,7

Atención directa de publico

1.Nunca	27	26,2
2.Casi nunca	1	1,0
3.Raras veces	1	1,0
4.Casi siempre	10	9,7
5.Siempre	64	62,1

Acoso de superiores

1.Nunca	96	93,2
2.Casi nunca	3	2,9
3.Raras veces	1	1,0
4.Casi siempre	1	1,0
5.Siempre	2	1,9

Acoso de compañeros

1.Nunca	97	94,2
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	2	1,9
4.Casi siempre	1	1,0
5.Siempre	1	1,0

Acoso de subordinados

1.Nunca	99	96,1
2.Casi nunca	1	1,0
3.Casi siempre	2	1,9

4.No sabe o no responde	1	1,0
-------------------------	---	-----

Lo que se espera cambia constantemente

1.Nunca	94	91,3
2.Casi nunca	2	1,9
3.Raras veces	3	2,9
4.Casi siempre	1	1,0
5.Siempre	3	2,9

Responsabilidades no claras

1.Nunca	87	84,5
2.Casi nunca	1	1,0
3.Casi siempre	1	1,0
4.Siempre	14	13,6

Dentro de las condiciones de riesgo más relevantes se encontró que el 67% de los encuestados manifiesta desarrollar un trabajo monótono o repetitivo con frecuencia, así mismo el 71.8% tienen contacto directo con el público. Esto se debe a que la mayoría del tiempo los vendedores del centro comercial se encuentran esperando a que ingresen los clientes para ofrecerles los productos que tienen, en algunas ocasiones cambian las funciones a tareas de reparación o instalación de accesorios como lamina protectora (vidrio templado), sin embargo, la repetición monótona se da en la tarea de vender. Al estar en constante relación con clientes y público en general, los vendedores tienen un alto riesgo psicosocial pues deben afrontar diferentes situaciones como quejas, insultos y desprecios de los clientes. Estos resultados se relacionan con lo mencionado en el estudio de Luna et al (2012), en donde se evidencia que los trabajadores tienen percepción del riesgo, es decir lo conocen y lo identifican, en este caso es catalogado en un 79% de los encuestados, sin embargo no pueden desarrollan acciones para

eliminarlos o corregirlos, lo anterior genera una exposición permanente que puede ocasionar a futuro algún tipo de enfermedad o accidente laboral.

Tabla 17 Factores de riesgo externo e individual

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Nivel de estudios y experiencia suficiente</i>		
1.Si	98	95,1
2.No	5	4,9
<i>El cargo permite desarrollo</i>		
1.Si	98	95,1
2.No	5	4,9
<i>Satisfacción trabajo</i>		
1.Si	95	92,2
2.No	8	7,8
<i>No hay tiempo para descanso</i>		
1.Si	89	86,4
2.No	14	13,6
<i>Manejo fácil de problemas</i>		
1.Si	98	95,1
2.No	5	4,9
<i>Toma mucho Tiempo de desplazamiento</i>		
1.Si	88	85,4
2.No	15	14,6
<i>Zona de trabajo violenta o insegura</i>		
1.Si	82	79,6
2.No	21	20,4

El 95.1% de los trabajadores informales del centro comercial afirman tener el nivel de estudio y experiencia suficiente para desarrollar el cargo actual, el 95.1% consideran que el cargo

que desempeñan les permite desarrollar sus habilidades, el 92.2% se siente satisfecho con su trabajo, el 86.4% informa que se considera acelerada y no se da tiempo para descansar, el 95.1% refiere que maneja fácilmente los problemas de su trabajo, el 85.4% considera que el tiempo de desplazamiento de su casa al trabajo es muy largo y el 79.6% considera que su zona de trabajo, es decir Fontibón, es violenta e insegura. Lo último se refiere a ladrones que ingresan al centro comercial y en los descuidos que tienen los vendedores logran hurtar mercancía y productos los cuales son cobrados a los trabajadores posteriormente. Según el estudio de Muñoz y Chois (2014) el 49.5% de sus vendedores informales estuvo expuestos a robos, lo cual nos reafirma que los trabajadores informales pueden estar expuestos al peligro público, como robos, atracos y demás.

Tabla 18 Violencia en el trabajo

<i>Variable</i>	<i>Frecuencia</i>	
<i>Porcentaje</i>		
<i>Violencia por trabajadores</i>	1	1,0
1.Si		
2.No	101	98,1
3.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Violencia por clientes, proveedores</i>		
1.Si	4	3,9
2.No	98	95,1
3.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Violencia delincuentes</i>		
1.Si	30	29,1
2.No	72	69,9
3.No sabe o no responde	1	1,0
<i>Pretensiones sexuales</i>		
1.Si	7	6,8
2.No	95	92,2
3.No sabe o no responde	1	1,0

Según el estudio de Muñoz y Chois (2014) el 78.6% de trabajadores ambulantes estuvieron expuestos a riñas o peleas en sus sitios de trabajo. Lo anterior, se diferencia de los

vendedores informales de un centro comercial pues la gran mayoría refieren no haber estado expuestos a violencia. Solo en el caso de violencia por delincuentes, el 29.1% de trabajadores refiere que fue víctima. Posiblemente la exposición a violencia sea más controlada en el centro comercial de Fontibón que en los vendedores ambulantes, ya que el centro comercial cuenta con seguridad privada la cual es paga entre todos los dueños o arrendatarios de loa locales.

Tabla 19 Conductas de las personas con las que trabaja

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<i>Dificultad de comunicación</i>		
1.Algunas veces al año	10	9,7
2.Nunca	87	84,5
3.No aplica	6	5,8
<i>Desvalorización personal laboral</i>		
1.Alguna vez por semana	3	2,9
2.Algunas veces al mes	12	11,7
3.Algunas veces al año	4	3,9
4.Nunca	78	75,7
5.No aplica	6	5,8
<i>Amenazas</i>		
1.Diariamente	2	1,9
2.Alguna vez por semana	5	4,9
3.Algunas veces al mes	5	4,9
4.Algunas veces al año	3	2,9
5.Nunca	82	79,6
6.No aplica	6	5,8
<i>Amenaza salarial</i>		
1.Diariamente	3	2,9
2.Alguna vez por semana	4	3,9
3.Algunas veces al mes	6	5,8
4.Algunas veces al año	6	5,8
5.Nunca	78	75,7
6.No aplica	6	5,8
<i>Disminución salario</i>		
1.Diariamente	3	2,9
2.Alguna vez por semana	4	3,9
3.Algunas veces al mes	3	2,9
4.Algunas veces al año	2	1,9
5.Nunca	85	82,5

6.No aplica	6	5,8
Pagos atrasados		
1.Diariamente	2	1,9
2.Alguna vez por semana	1	1,0
3.Algunas veces al mes	1	1,0
4.Algunas veces al año	4	3,9
5.Nunca	88	85,4
6.No aplica	6	5,8
7.Ns/Nr	1	1,0

El 84.5% de los encuestados manifiesta no haber tenido nunca dificultades para comunicarse ya sea porque le impidan expresarse, hablar o por la cercanía de otros. Esto está directamente relacionado con las buenas relaciones que afirman tener los vendedores informales en sus centros de trabajo. El 75.7% de los encuestados considera que nunca ha sido desacreditado o desvalorizado personal o laboralmente mientras que el 18.5% considera que si ha sido víctima de esto en algún momento, y refieren que esta práctica se da más entre compañeros que entre jefe- trabajador. El 17.5% informa haber recibido amenazas orales, telefónicas o escritas; sin embargo cuando se indagó sobre esta situación, la mayoría refirieron que las amenazas son parte de bromas o chistes que se realizan entre los vendedores. El 82.5% afirma que nunca lo han amenazado con disminuirle el sueldo, aquellas personas que refieren haber sido amenazadas, atribuyen la amenaza de disminución de salario a baja productividad o reducción en las ventas. Tan solo el 7.8 % de los encuestados afirman que le han pagado de forma atrasada o no acorde a lo estipulado en el contrato.

CONDICIONES DE SALUD

Tabla 20 Condiciones de salud

Condiciones de Salud		
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estado de salud		
1.Muy buena	44	42,7
2.Buena	43	41,7

3.Regular	15	14,6
4.Muy mala	1	1,0
<i>Diagnóstico de enfermedad laboral</i>		
1.Si	1	1,0
2.No	102	99,0
<i>Lesión/Herido Fractura por accidente de trabajo</i>		
1.Si	8	7,8
2.No	95	92,2
<i>Número de accidentes</i>		
1	5	4,9
2	1	1,0

Fuente: Encuesta de condiciones de salud y trabajo en comerciantes de un centro comercial de la ciudad de Bogotá – Octubre 2017.

En cuanto al estado de salud de las personas encuestadas, se encontró que el 84% del personal consideran tener una salud buena y muy buena. Solo un trabajador reporta haber sido diagnosticado con enfermedad laboral y solo el 7.8% manifiesta haber sufrido alguna lesión por causa de accidente de trabajo. Los anteriores resultados se relacionan con el estudio realizado por Luna et al (2012), en donde el 60% de las personas encuestadas piensan que su salud no puede ser deteriorada a causa del trabajo.

Las condiciones de salud, tal como lo veíamos según el Decreto 1072 de 2015, son “el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. En el ámbito laboral los trabajadores de acuerdo a su ocupación y exposición prolongada a condiciones de trabajo inadecuadas pueden presentar la aparición de enfermedades laborales entendidas como todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. En los resultados del presente estudio, se evidencia que el número de enfermedades laborales es mínimo y no es estadísticamente representativo; sin embargo surge la inquietud de si efectivamente las personas nunca han presentado enfermedad laboral o los síntomas los están tratando como si fuesen de

enfermedad de origen común o si los comerciantes al no estar afiliados al Sistema de Seguridad Social, no han consultado.

En el estudio de Avila Assuncao, Rosales, & Ameida Belosario (2008), se indica que los trabajadores informales son expuestos a condiciones de trabajo que en ocasiones no son las más favorables, ya que en pro de la productividad, los empleadores “permiten” la existencia de riesgos inaceptables en sus procesos productivos, el desarrollo de tareas peligrosas generalmente realizadas por trabajadores de estratos socioeconómicos más bajos y con menos acceso a niveles educativos superiores. Lo anterior, se puede ver evidenciado en nuestros resultados académicos, pues aunque la salud de los trabajadores sea percibida de una manera adecuada, las condiciones a las que están expuestos no lo son.

Adicionalmente, Avila, Rosales y Belosario (2008) comentan que a los trabajadores informales normalmente no se les permite conocer realmente al riesgo al cual se exponen, es decir, no dimensionan el peligro y como este puede afectar su salud en años posteriores. Lo anterior influye para que las personas desarrollen patologías relacionadas con la actividad que realizan, que si bien pueden no manifestarse en el inmediato se evidencia en un futuro, por acumulación progresiva de algún tipo de producto, químico o materia prima, es posible que desarrolle algún tipo de enfermedad laboral. De la misma manera, se evidencia en los trabajadores informales de Fontibón, podrían desarrollar patologías a futuro por exposición prolongada a polvos, por posturas prolongadas y estáticas, entre otros.

Por otro lado no se encontró una dependencia estadísticamente significativa en el cruce de las siguientes variables Antigüedad en la empresa y enfermedad laboral, Edad y enfermedad laboral, Antigüedad en la ocupación y enfermedad laboral, Tipo de ocupación y enfermedad laboral,

Tipo de contrato y tipo de vinculación, Estado de salud y edad, Antigüedad en el cargo y estado de salud y Jornada laboral y estado de salud.

CONCLUSIONES

Dentro del presente estudio se puede concluir que los trabajadores informales del centro comercial de Fontibón se encuentran en edades entre 18 a 45 años, lo que nos indica que se trata de una población trabajadora en edad productiva. Por el tipo de labor que se realiza, se denota equidad de género entre hombres y mujeres, pues el trabajo lo puede desarrollar cualquier persona sin importar el sexo. Adicionalmente, se puede ver que de acuerdo a los niveles académicos (Bachillerato) y estrato socioeconómico (2 y 3), son personas que deben trabajar fuertemente para lograr su sustento económico y en ocasiones deben aceptar más de un trabajo para lograrlo. Así mismo, estas condiciones sociodemográficas pueden ser influyentes en el desconocimiento que presentan los trabajadores informales en cuanto a temas de legislación laboral, conocimiento de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

También se concluye que desafortunadamente, los trabajadores informales del centro comercial de Fontibón no cuentan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo apropiadas para desarrollar sus labores. Las condiciones bajo las cuales trabajan en general son percibidas como apropiadas, sin embargo no son cercanas al deber ser. La condición más impactante es la falta de afiliación al sistema de seguridad social, la cual debería ser parte integral de cualquier contrato de trabajo formal o informal.

Por otro lado, los trabajadores informales del centro comercial no son conscientes de la importancia de tener un contrato legal con todas sus prestaciones de ley, y por su lado el dueño del local tampoco percibe la necesidad de generar contratos bajo condiciones completamente

legales, tal vez el desconocimiento que existe entre las dos partes, y la necesidad económica de varios trabajadores, ha permitido legitimar estas prácticas laborales. Los dueños de los locales no tienen conocimiento de las sanciones a las cuales pueden enfrentarse por el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas requeridas por la legislación colombiana.

Aunque no se percibió una insatisfacción a nivel salarial se percibe que a los trabajadores les afecta desarrollar sus labores en condiciones poco confortables como las que hoy en día tienen, por ejemplo, exceso de ruido asociado al sistema de audio que tiene el centro comercial, máquinas y conversación simultánea de las personas, iluminación inadecuada por falta de mantenimiento de luminarias y no reemplazo de las luminarias dañadas; y discomfort térmico debido al ingreso de aire por las entradas del primer nivel, y la falta de ventilación del segundo piso, lo cual ocasiona a los trabajadores estar exposición a cambios frecuentes de temperatura

No existen actividades de seguridad y salud en el trabajo que apunten al bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores. Aunque el personal encuestado no percibe esta ausencia de actividades como algo negativo si manifestaron no tener clara la información sobre los riesgos a los cuales están expuestos. Los dueños de los locales consideran que este tipo de actividades implica un costo e inversión en recursos económicos y humanos muy alta y las ganancias de sus negocios no alcanzarían para realizarlas. Adicionalmente, consideran que ellos no deberían ser los encargados de realizar este tipo de actividades, pues cumplen con pagar los salarios de manera puntual para que ningún trabajador tenga queja alguna. Lo anterior, denota nuevamente el desconocimiento al cual se ven enfrentadas las personas en los ambientes de trabajo informales.

En cuanto a las condiciones de salud se concluye que aparentemente no existen problemas significativos de salud que afecten a los trabajadores. El número de enfermedades

laborales (una) permite deducir dos cosas: que efectivamente solo se ha presentado una enfermedad laboral o que por desconocimiento los trabajadores le dan manejo a una enfermedad laboral como una enfermedad de origen común. Sin embargo, es importante mencionar que aunque no se hayan calificado enfermedades laborales, no quiere decir que estas no se estén desarrollando. Es decir, una enfermedad laboral por lo general toma un tiempo importante para desarrollarse y aún más para ser calificada; como los trabajadores informales no se encuentran afiliados a riesgos laborales, así sufrieran una enfermedad laboral, esta jamás sería calificada, sino que se manejaría como enfermedad de origen común. Si no se toman las acciones necesarias para mejorar las condiciones de salud y trabajo de los comerciantes informales, estos podrán desarrollar con el tiempo enfermedades asociadas a su ocupación.

Por último, se identificó que los dueños de los locales desconocen la legislación colombiana en términos de seguridad y salud en el trabajo y por esa razón siguen ejerciendo muchas de las prácticas inapropiadas. No conocen las sanciones legales a las que pueden enfrentarse ni mucho menos los costos que podrían asumir por no invertir en condiciones apropiadas de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, desconocen los beneficios que puede traer a sus negocios el hecho de tener trabajadores sanos y motivados, como por ejemplo el aumento de productividad y la disminución del ausentismo y rotación del personal.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, se considera importante realizar varias recomendaciones que aporten al seguimiento y mejora de las condiciones de salud

y trabajo de los trabajadores informales del centro comercial donde se realizó el estudio. Estas recomendaciones requieren una inversión de recursos no solo económicos, sino también humanos muy importante, sin embargo se sugiere sean implementadas paulatinamente para que en un futuro tanto los dueños de los locales como los trabajadores se vean beneficiados.

Recomendaciones para dueños de locales: Trabajar sobre las tres líneas de acción propuestas por la alcaldía de Bogotá (2012): 1. Promoción de trabajo digno y decente. 2. Fortalecimiento institucional y 3. Prevención de trabajo infantil y la promoción del trabajo protegido para adolescentes. Se recomienda a los dueños de los locales solicitar asesoría a la alcaldía de la localidad, sobre las tres líneas de acción, con el fin de optimizar recursos y formalizar la actividad.

Capacitarse en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, así como en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017, con el fin de darles a conocer la normatividad que deben acatar al contar con trabajadores en sus locales.

Conocer la importancia que tiene el sistema de afiliaciones a seguridad social no solo para el trabajador, sino también para la empresa.

Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social.

Establecer contratos de trabajo escritos que cumplan con la normatividad legal Colombiana. Esto permite tener claridad de las condiciones de trabajo bajo las cuales es contratada la persona.

Generar esquemas de remuneración económica regidos por la legislación Colombiana y que cuenten con todas las prestaciones de ley.

Recomendaciones Condiciones de Seguridad y Trabajo:

Realizar mediciones ambientales haciendo énfasis en medición de temperatura, ruido asociado al sistema de audio, maquinaria y personas e iluminación. De acuerdo a los resultados que arrojen las mediciones, tomar las medidas de corrección pertinentes empezando por aquellos peligros cuyo riesgo es mal alto.

Realizar cambios en las actividades de los trabajadores informales que permitan alternar las posiciones durante la jornada. Por ejemplo: 2 horas la persona de pie frente al mostrador ofreciendo los productos y 2 horas sentado realizando mantenimiento de celulares.

Capacitar en prevención de lesiones osteomusculares y pausas activas a los trabajadores y dueños de locales del centro comercial.

Implementación de actividades preventivas enfocadas en seguridad.

Diseñar e implementar un programa de mantenimiento de equipos y máquinas.

Realizar una matriz de elementos de protección personal (EPP) de acuerdo con cada cargo.

Nombrar un Vigía de Salud y Seguridad en el trabajo y realizar reuniones mensuales de todos los vigías de SST de todos los locales, en las cuales se realice la programación de actividades conjuntas, para todos los trabajadores del Centro Comercial.

Diseño e implementación de un plan de emergencias y un plan de ayuda mutua entre locales.

Realizar un diagnóstico a través de una matriz de peligros y riesgos que permita identificar los peligros a los cuales debe darse la mayor prioridad. De la misma manera socializar estos peligros con los trabajadores y generar acciones para evaluarlos y controlarlos.

Revisar la jornada laboral y alternar los horarios de los trabajadores para que ninguno labore más de 10 horas diarias. Por ejemplo: Si el local cuenta con dos trabajadores, uno puede entrar 2 horas más temprano y salir igualmente más temprano y el otro salir 2 horas después entrando más tarde. Así se garantiza que siempre haya alguien en el local, pero cada trabajador laborará solo las horas permitidas por ley.

Teniendo en cuenta que dentro de los resultados en las encuestas, varias personas manifiestan estar expuestos a la inhalación de polvos, por material particulado de la pulidora, se recomienda incluir espirometrías dentro de los exámenes médicos y el uso de elementos de protección personal.

Recomendaciones de Salud:

Implementar exámenes médicos de ingreso, egreso, periódicos, post incapacidad y por reubicación.

Realizar la asesoría a cada uno de los trabajadores con respecto a la importancia de asistir a un examen médico general, en el evento que los dueños no quieran asumir el pago de la Seguridad Social.

Implementar actividades que influyan en la salud de los trabajadores. Por ejemplo: Clases de Yoga, Actividades para fomentar el ejercicio, Motivar el uso de la bicicleta.

Realizar actividades de bienestar laboral que involucren la familia de los trabajadores.

Recomendaciones Generales:

Es importante determinar recursos económicos y humanos, definir tiempos y procesos que permitan gradualmente realizar la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las necesidades del centro comercial del que es objeto el presente estudio.

Se sugiere la contratación de un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo que asesore y acompañe la implementación de estas recomendaciones. Para términos de facilidad y costos, se podría contratar una persona entre varios locales, ya que la mayoría de documentación y actividades deben ser dirigidas y enfocadas a lo mismo. Ya posteriormente, se revisará la individualidad de cada local y se determinarán las acciones necesarias.

Realizar la asesoría a cada uno de los trabajadores con respecto a la importancia de afiliarse a la Seguridad Social, en el evento que los dueños no quieran asumir el pago de ésta.

Socializar todas las recomendaciones anteriores con organismos de control del estado y asociación de centros comerciales.

REFERENCIAS

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, S. D. (2012). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C.* Bogota: Oficina asesora de comunicaciones en salud.

- Angulo, M. M., & Espinosa, E. L. (2014). Condiciones salud-trabajo de docentes profesionales de enfermería vinculados a programas de formación para auxiliares de enfermería. *Enfermería Global*, 13(3), 148-159.
- ASSEF,R.(2005). *Los trabajadores informales urbanos en Chile Neoliberal. El caso de los trabajadores ambulantes en la comuna de Santiago, 1978-2004*.Santiago de Chile.
- BACCHETTA, M., EKKEHARD, E., & BUSTAMANTE, J. P. (2009). *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial del Comercio.
- BAPTISTA, P. L., FERNANDEZ, C., & HERNADEZ, R. (1997). Metodología de la investigación. En R. HERNADEZ, C. FERNANDEZ, & P. L. BAPTISTA, *Metodología de la investigación* (pág. 518). México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MEXICO, S.S DE C.VBarón, W (2010). La ergonomía participativa y su implicación en la concepción de seguridad industrial. Universidad Nacional de Colombia.
- Caicedo, A, Meza, K & Urrieta, K (2012). Condiciones de salud y trabajo de un grupo de trabajadores informales “Recicladores” del municipio de San Andrés de Tumaco – Nariño.
- Carballo, Y, Rodriguez, A, Rivero, A, Rangel, R & Barrios, M. (2013). Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal. Caracas, Venezuela
- Cruz, G. A. (1988-2000). El componente local de la informalidad laboralpara las diez principales áreas metropolitanasde Colombia. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 103-146.
- Decisión 584 de la CAN (2004)

- DANE. (31 de Octubre de 2016). *Boletín Técnico : Indicadores del mercado laboral*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de estadística:
- Departamento Administrativo de Defensoria del Espacio Público (2004). Decreto 98 de 2004.
- Departamento Administrativo Nacional de estadística, D. (2016). *Medición del Empleo Informal y Seguridad Social*. Bogotá D.C.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D. (2016). *Resumen Ejecutivo Medición del Empleo Informal y Seguridad Social*. BOGOTÁ D.C
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D. (2017). *Resumen Ejecutivo Medición del Empleo Informal y Seguridad Social*. BOGOTÁ D.C.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D. (2009). *Metodología informalidad gran encuesta integrada de hogares*. Bogotá: GEIH.
- Emilio Moyano Díaz, R. C. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud y felicidad en vendedores ambulantes. *ARTIGOS*, 693-701.
- Garzón, M, Gomez, R & León, F. Indicadores y condiciones de salud en un grupo de trabajadores informales ‘venteros’ del centro de Medellín (Colombia) 2008 – 2009
- Histórica., C. N. (2015). *Una nación desplazada: Informe Nacional de Desplazamiento Forzado en Colombia*. Bogota: CNMH - UARIV.
- Jiménez, D. M. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista? . En D. M. Jiménez, *La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista?* (págs. 31(58), 113-143.).
- Luna, J, Ariza, L, Ramirez, L, Arco, O, Sotelo, N, Torres, M, Apraez, N, Velasquez, M & Cortés, J (2012) *Salud y Trabajo en la Economía Informal en Bogotá: La estrategia de entornos saludables: Evaluación y propuestas de ajuste*. Universidad Nacional de Colombia.

- MASLOW, A. H. (1991). Motivación y Personalidad. En A. H. MASLOW, *Motivación y Personalidad* (pág. 433). ESPAÑA: DIAZ DE SANTOS S.A.
- Ministerio de Trabajo (2013). II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Trabajo, M. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por la cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá.
- Miquel Peris, S.; Parra Guerrero, F.; L'hermie, C. y Miquel Romero, M^a. J. (1999): *Distribución Comercial*. 3^a Edición, Ed. ESIC, Madrid.
- Molano, J. H., & Pinilla, M. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*.
- Molinillo, S (2000). Centro comerciales del área urbana: Especial referencia a las relaciones con entidades laterales. Universidad de Málaga, Departamento de Economía y Administración de Empresas
- Mora, J. J., & MURO, J. (2014). Informality and minimum wages by cohort in Colombia. Cuadernos De Economía. En J. J. Mora, & J. MURO, *Informality and minimum wages by cohort in Colombia. Cuadernos De Economía* (págs. 33(63), 469-486.)
- Munera,A,J., & Cuestas,D.P., (2006).Factores de atracción de los centros comerciales en España. (pags 1-18).
- Muñoz, A & Chois, P (2014). Riesgos laborales en trabajadores del sector informal del Cauca.
- OIT. (2003) 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
- OIT. (2011). Meidición de la economía informal.

- OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Conferencia 104 :
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/mediacentre/news/WCMS_375640/lang--es/index.htm
- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, O. (2016). *NACIONES UNIDAS, TEMAS MUNDIALES*. Obtenido de NACIONES UNIDAS, TEMAS MUNDIALES:
<http://www.un.org/es/globalissues/work/>
- Obregón Sanchez, María G. Una semblanza sobre seguridad industrial. Upiicsa Tecnología Ciencia y Cultura [online]. 2004, no. 35. [citado febrero 2009].
- Pérez, J. F., Yepes, R. U., & Sergio Raúl Chaparro Hernández, C. B. (2012). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Rasgo y Color Ltda.
- Regalado, O (2009). Factores críticos de éxito en los centros comerciales de Lima Metropolitana y el Callao. Universidad Esan
- Rodríguez-Avial, L. (1999): "Los Centros Comerciales y su tecnología al servicio del desarrollo urbano. Debate". VI Congreso Español de Centros Comerciales. Conclusiones. Asociación Española de Centros Comerciales, pp. 109-111, A Coruña, 1998.
- Rodríguez, G. I., & Mayda, A. C. (2015). La economía informal y el desempleo: El caso de la ciudad de Bucaramanga. En G. I. Rodríguez, & A. C. Mayda. *Innovar*.
- Sanchez, A. (2013). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista internacional Comparada*, 2.
- Tejedor, J. M. (2013). Relaciones entre la productividad y los salarios en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 5(2), 11-22.

Valencia, D. O., & Ordoñez, A. (Estudios Gerenciales, 0(90), 105-118 de 2004).

INFORMALIDAD EN COLOMBIA. CAUSAS, EFECTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA

ECONOMÍA DEL REBUSQUE. Obtenido de Estudios Gerenciales:

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/127.

Waisgrais,S., & Sarabia,M.(2008). Heterogeneidad social y productiva: caracterización del trabajo informal en el Gran Buenos Aires. Argentina.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FALCUTAD DE ENFERMERÍA – FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a) Trabajador:

Usted ha sido invitado a participar en un trabajo de investigación de carácter académico, realizado por estudiantes de la Especialización de Salud Ocupacional de la Pontificia Universidad Javeriana, titulado “CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE LABORAN EN UN CENTRO COMERCIAL DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ”. Esta investigación tiene como objetivo identificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Si usted accede a participar en esta investigación, debe diligenciar una encuesta acerca de condiciones de salud y seguridad en el trabajo, la cual se responderá durante su jornada laboral, con una duración aproximada de 45 minutos. La información obtenida a través de sus respuestas es de carácter confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Se mantendrá el anonimato y la privacidad, por lo tanto, su identidad y la del Centro Comercial, no será revelada por ningún medio, de tal manera que las respuestas no tendrán repercusión en su trabajo. La recolección, el análisis y la custodia de los datos estarán a cargo exclusivamente de las investigadoras.

Su participación es de carácter voluntario y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en alguna forma. Si tiene alguna duda sobre este trabajo, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él y tiene usted el derecho de responder o no a la totalidad del cuestionario. Así mismo se tendrá conocimiento acerca de la interpretación de los resultados y le será entregada copia del presente consentimiento.

Agradecemos su colaboración y participación en el estudio.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado (a) de las características del trabajo, su objetivo, riesgos y ventajas de la participación en el mismo y me encuentro satisfecho (a) con la información suministrada.

<hr/>		<hr/>
Firma y Cedula del Participante		Fecha
Investigadoras		
Nombres y Apellidos	Paula Farieta	<hr/>
		Firma y Cedula
Nombres y Apellidos	Paola Jaramillo	<hr/>
		Firma y Cedula
Nombres y Apellidos	Diana León	<hr/>
		Firma y Cedula

Datos de contacto: paulafarieta@javeriana.edu.co-jaramillo.p@javeriana.edu.co-leon.diana@javeriana.edu.co

Anexo 2. Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES INFORMALES QUE LABORAN EN UN CENTRO COMERCIAL DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES

Hora de Inicio Formato 24 Horas		Hora Final Formato 24 horas		Fecha de la encuesta			2017
					DD	MM	AA

IDENTIFICACION DEL CUESTIONARIO				
País	COLOMBIA	Cuál es el nivel socioeconómico según el recibo de la luz	NSE 1	NSE 4
Departamento			NSE 2	NSE 5
			NSE 3	NSE 6
Municipio		Número cuestionario		

(ENC; RU <u>ENC</u>: Indica que el mensaje a continuación es solo para el Encuestador.		
<u>RU</u>: Indica que solo debe responder o marcar una opción de respuesta.		
<u>RM</u>: Indica que puede responder o marcar varias opciones de respuesta.		
<u>Respuesta abierta</u>: Indica que debe escribir textualmente la respuesta dada por el encuestado.		
PREGUNTA FILTRO – SOLO PARA HOGARES)		
¿Usted ha trabajado durante el último mes? (ENC;RU)	Si	PASE AL MODULO 8
	No	FINALICE LA ENCUESTA

A. IDENTIFICACION DEL CENTRO DE TRABAJO – (ENC; RU. SOLO PARA CENTROS DE TRABAJO)		
1. <u>Razón social de la empresa a la que pertenece este Centro de Trabajo. (ENC: Respuesta Abierta. Nombre completo de la empresa.</u>		
2. <u>Actividad económica del Centro de Trabajo. (ENC: Respuesta Abierta. ¿A qué se dedica la empresa?)</u>		
3. <u>Código de Actividad económica del Centro de trabajo: [] [] [] [] [] [] [] [] (ENC;RU. Este código será diligenciado por el coordinador de trabajo de campo</u>		
1. TRABAJADOR ENTREVISTADO: _____ de _____ (ENC; RU. Antes de diligencia este campo, lea las opciones que se presentaran a continuación:		
A. SOCIODEMOGRAFICOS		
1. SEXO (ENC:RU)	2. EDAD (Años cumplidos). ENC:RU)	3. País de nacimiento (ENC:RU)
Mujer	De 15 a 17 De 46 a 55	Colombia

		De 18 a 25			
		De 26 a 35		De 56 a 65	
Hombre		De 36 a 45		Más de 65	Otro: ¿Cuál?
4. Según su cultura y sus creencias ¿A qué grupo étnico pertenece usted? (ENC: lea las opciones. RU)					
Indígena					
Mestizo (descendiente de aquella unión que se realiza entre una persona de raza blanca y una persona indígena)					
Blanco					
Negro o afro descendiente					
Mulato (descendiente de aquella unión que se realiza entre una persona de raza blanca y de raza negra)					
Raizal					
ROM o Gitano					
NS/NR					
Otro: ¿Cuál?					
Su estado civil es: (ENC: Lea las opciones. RU)					
Soltero/a			Divorciado/a		
Casado/a			Separado/a		
Unión libre			Viudo/a		
5. ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por usted? (ENC: Lea las opciones. RU)					
Sin escolaridad			Tecnólogo		
Básica primaria			Pregrado		
Bachillerato incompleto			Postgrado (Especialización-Maestría)		
Bachillerato completo			Doctorado		
Técnico			NS/NR		
B. CONDICIONES DEL EMPLEO					
1. ¿Cuántos trabajos tiene actualmente? (ENC: RU)					
1 (UNO)					

2 (DOS)	
3 O MAS	

2. ¿Cuál es su ocupación principal? (ENC: RU) Por favor lea las opciones			
Fuerza Pública (oficial, suboficial)		Agricultor, trabajador u obrero agropecuario, forestal o pesquero	
Miembro del poder ejecutivo, de los cuerpos legislativos o personal directivo de la administración pública o de empresas privadas		Oficial de construcción, operario, artesano o trabajador de la industria manufacturera, de la construcción o de la minería	
Profesional universitario, científico o intelectual		Operador de instalaciones de máquinas o ensamblador	
Técnico postsecundario no universitario o asistente		Ayudante, aseo, servicios generales, servicio doméstico, obreros (Trabajador no calificado)	
Empleado de oficina		NS/NR	
Trabajadores de servicios personales, seguridad o vendedor		Otro. ¿Cuál?	
3. ¿Cuánto tiempo lleva realizando la ocupación actual principal? (ENC: RU)			
Menos de 1 mes		Más de 1 año y hasta 3 años	
Más de 1 mes y hasta 6 meses		Más de 3 años y hasta 5 años	
Más de 6 meses y hasta 1 año		Más de 5 años	
<u>PARA LAS PROXIMAS PREGUNTAS RESPONDA POR FAVOR SOLO CON RESPECTO AL TRABAJO AL QUE MAS HA DEDICADO TIEMPO EN EL ULTIMO MES O AL TRABAJO PRINCIPAL</u>			
4. ¿A cuáles de los siguientes Subsistemas de seguridad social está usted afiliado? (ENC:RU)			
4.1 SALUD (ENC:RU)		4.1.1 REGIMEN (ENC:RU)	
Si		Régimen Contributivo	
NO (PASE A LA PREGUNTA 4.2)		Régimen Subsidiado (SISBEN)	
NS/NR (PASE A LA PREGUNTA 4.2)		NS/NR	
4.2 PENSIONES(ENC:RU)		4.2.1 TIPO DE AFILIACION (ENC:RU)	
Si		Ahorro individual (FONDO DE PESIONES PRIVADO)	
NO (PASE A LA PREGUNTA 4.3)		Prima Media (COLPESNIONES (Antiguo ISS)	
NS/NR (PASE A LA PREGUNTA 4.3)		NS/NR	
4.3 RIESGOS LABORALES (ENC:RU)			
SI			
NO			
NS/NR			
5. ¿Está usted actualmente afiliado a una caja de compensación familiar?		6. ¿Utiliza usted los servicios de la caja de compensación familiar?	
Si		Si	
NO (PASE A LA PREGUNTA 7)		NO	

NS/NR (PASE A LA PREGUNTA 7)		NS/NR			
7. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa/negocio/trabajo actual? (ENC:RU)					
Menos de 1 mes		Más de 1 año y hasta 3 años			
Más de 1 mes y hasta 6 meses		Más de 3 años y hasta 5 años			
Más de 6 meses y hasta 2 años		Más de 5 años			
8. ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted actualmente con la empresa/negocio/trabajo actual? (ENC:RU)					
Trabajador de planta (asalariado de esta empresa)		Trabajador de empresa de servicios temporales			
Trabajador de un contratista (diferentes de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales)		Trabajador de cooperativa de trabajo asociado			
Trabajador independiente		NS/NR			
Trabajador informal		Otro ¿Cuál?			
9. ¿Usted está contratado por la empresa/negocio o lugar donde trabaja de manera ...? (ENC:lea las opciones RU)					
Directa					
Indirecta (Subcontratado o a través de un contratista)					
NS/NR					
10. ¿Al momento de establecer su contrato de trabajo lo hizo de manera? (ENC:lea las opciones RU)		11. ¿Conoce el tiempo exacto de duración del contrato (contratación) actual? (ENC:RU)			
Escrita		Si			
Oral		No			
No tiene contrato		Prefiere no responder			
No sabe		NS/NR			
Pase a la pregunta 12)					
				Indique por favor el tiempo de duración de su contrato (ENC:RU)	
				Entre 1 mes y 3 meses	
				Más de 3 meses y hasta 6 meses	
				Más de 6 meses y hasta 1 año	
Término indefinido					
NS/NR					
En referencia a su trabajo, señale de los siguientes, derechos aquellos que usted disfruta o tiene. (ENC:RU por opción)					
DERECHOS		SI	NO		
		NS/NR	N/A		
Vacaciones pagas					
Afiliación y aportes para tener más adelante una pensión de jubilación					
Disfrutar los días de fiesta semanales sin problemas					
Tomar la incapacidad médica sin problema cuando lo necesita					
Permiso para ausentarse del trabajo para ir al médico cuando lo necesita					
Tomar las vacaciones sin problema					
Pedir un día de permiso sin problemas cuando lo necesita por motivos familiares o personales					
Licencia de maternidad/paternidad					
12. Durante los últimos 12 meses. ¿H estado usted desempleado? (ENC:RU)		13. ¿Cuánto tiempo en total ha estado desempleado? (ENC: respuesta abierta)			
Si		Menos de 1 mes			
No		(PASE A LA PREGUNTA 17)			
NS/NR		Entre 1 mes y menos de 3 meses			
		Entre 2 meses y menos de 6 meses			
		Más de 6 meses			
		NS/NR			

¿Durante el último año (últimos 12 meses) cuánto tiempo en total ha estado buscando trabajo? (ENC:RU)					
Menos de 1 mes		Entre 6 meses y menos de 9 meses			
Entre 1 mes y menos de 3 meses		Más de 9 meses			
Más de 3 meses y menos de 6 meses		No ha buscado trabajo			
NS/NR					
¿En promedio cuántas horas de trabajo reales tiene usted en un día, según su experiencia del último mes? (ENC: Respuesta única)					
Menos de 4 horas (PASE A LA PREGUNTA 18)		Entre 9 horas y 12 horas (PASE A LA PREGUNTA 18)			
Entre 4 y 6 horas (PASE A LA PREGUNTA 18)		Más de 12 horas			
Entre 7 y 8 horas (PASE A LA PREGUNTA 18)		NS/NR (PASE A LA PREGUNTA 18)			
17.1 (ENC:RU. EN CASO DE TRABAJAR MAS DE 12 HORAS DIARIAS. PREGUNTE) ¿Por qué trabajó más de 12 horas diarias?					
Por necesidad económica		Porque hace horas extras			
Porque no le alcanza el tiempo		Porque cuenta con más de un trabajo			
Otro. ¿Cuál? _____					
¿Qué días de la semana trabaja usted? (ENC: Lea las opciones. RU)					
De Lunes a Viernes					
De Lunes a Sábado					
Solo fines de semana y/o festivos					
Días irregulares					
Otro ¿Cuál?					
(Durante la última semana ¿tuvo día de descanso (incluye domingos y festivos) (ENC:RU)					
Si					
No					
¿Cuál es la duración de su jornada habitual de trabajo? (ENC:RU)					
Menos de 4 horas		Entre 9 y 12 horas			
Entre 4 y 6 horas		Más de 12 horas			
Entre 7 y 8 horas		NS/NR			
14. ¿En qué jornada trabaja usted? (ENC:RM)	Nunca	Casi nunca	La mayoría del tiempo	Todo el tiempo	NS/NR
Diurna (Entre 6:01 y 10:00 pm)					
Nocturna (10:01 pm y 5:59 am)					
Mixta (Parte día – Parte noche)					
Rotativa (Día/Noche)					
¿Su última semana laborada comprendió horas adicionales a las contratadas? ((ENC:RU)					
Si					
No (PASE A LA PREGUNTA 24)					
¿Cuántas horas adicionales a las contratadas laboró en la última semana? (ENC:RU)					
Menos de 4 horas		Entre 9 y 12 horas			
Entre 4 y 6 horas		Más de 12 horas			
Entre 7 y 8 horas		NS/NR			
Su horario de entrada y salida es: (ENC: lea las opciones RU)					
Rígido (La empresa siempre decide su horario de entrada y salida)					
Flexible (Usted tiene la posibilidad de decidir su horario de entrada y salida)					
NS/NR					
¿Cuál es el tipo de remuneración actual que usted recibe? (ENC:RU)					
Salario fijo					
Básico con parte variable por destajo, prima, comisión, etc					
Básico con parte variable en función del número de horas					

Salario variable (sin pate fija)	
Salario integral	
NS/NR	
Otro ¿Cuál?	

D. EMPRESA/NEGOCIO/TRABAJO						
1. Clasifique el sector económico principal de la empresa/negocio/trabajo donde labor: (ENC:RU)						
Agricultura, pesca, ganadería caza y silvicultura			Financiero			
Minas y canteras			Servicios comunitarios, sociales y personales			
Industria manufacturera			Servicios domésticos			
Eléctrico, gas y agua			Administración Pública y Defensa			
Construcción			Educación			
Comercio			Servicios sociales y de salud			
Transporte, almacenamiento y comunicaciones			Órganos extraterritoriales			
Hoteles y restaurantes			Inmobiliario			
Pesca						
2. Aproximadamente ¿Cuántas personas laboran en la empresa/negocio/trabajo donde usted labora? (ENC: lea las opciones RU)						
De 0 a 10 personas			Más de 200			
De 11 a 50 personas			NS/NR			
De 51 a 200 persona						
3. ¿En el trabajo que realiza, es usted jefe/supervisor? (ENC:RU)			4. ¿De cuántas personas es usted jefe/supervisor? (ENC: respuesta abierta)			
Si			De a 5 personas	1	De 16 a 20 personas	
No		(Pase a la	De 6 a 10 personas	2	De 21 a 25 personas	
Trabajo por cuenta propia		Pregunta 5)	De 11 a 15 personas	3	De 26 a 30 personas	
			Más de 30 personas			
5. ¿En qué lugar habitualmente trabaja?			6. Si la respuesta es: Fuera de las anteriores selecciones una de las siguientes opciones:			
En la sede de la empresa			En un medio de transporte			
En su casa			En otra casa o sede de clientes			
En su finca, taller o negocio propio			NS/NR			
Fuera de las anteriores			Otro. ¿Cuál?			
NS/NR						
7. ¿Cuánto es el tiempo aproximado que tarda en trasladarse cada día de la casa al trabajo? (ENC:RU)						
Menos de 10 minutos			Más de 1 hora y hasta 2 horas			
De 10 a 30 minutos			Más de 2 horas y hasta 3 horas			
Más d 30 minutos y hasta 1 hora			Más de 3 horas			
8. ¿De qué manera se transporta usted habitualmente de su casa a su trabajo y viceversa? Si usa varios medios de transporte por favor dígalos. (ENC:RM)						
MEDIO						
A pie						
Bicicleta						
Motocicleta						
Bus (Intermunicipal, buses de transporte masivo y urbano)						
Taxi						
Tren (metro)						
Carro privado						
Otro. ¿Cuál?						

E. CONDICIONES DE TRABAJO					
ENTREGUE AL ENCUESTADO TARJETA 1					
1. A CONTINUACION SE INDAGARÁ SOBRE AGENTES DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO. Con respecto a su trabajo principal usted estuvo expuesto a: (ENC:RU)					
Factor de riesgo	Nunca	Casi nunca	La mayoría del tiempo	Todo el tiempo	NS/NR
Ruido tan alto que no permite seguir una conversación a un metro de distancia, sin elevar la voz, o más alto					
Vibraciones de herramientas manuales, maquinaria, etc					
Iluminación insuficiente o excesiva para la tarea					
Temperatura no confortable por mucho frio o mucho calor					
Humedad muy alta (ambiente muy húmedo) o muy baja (ambiente muy seco)					
Presión atmosférica anormal (alta o baja)					
Radiaciones tales como rayos X, gamma, isotopos radioactivos					
Radiaciones tales como rayos infrarrojos, láser, ultravioleta, micro-ondas, radiofrecuencias					
Inhalación de polvos o humos					
Inhalación de gases o vapores					
Manejo o contacto de la piel con sustancias químicas peligrosas					
Humo de cigarrillo de otras personas					
Riego eléctrico (alta y baja tensión)					
Manejo o contacto directo con materiales que puedan ser infecciosos tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio					
Posiciones que pueden producir cansancio o dolor en algún segmento corporal					
Levantar y/o movilizar cargas pesadas sin ayuda mecánica					
Movimientos repetitivos de manos y/o brazos					
Puesto de trabajo con espacio insuficiente para desarrollar las tareas requeridas					
2. ¿Realiza usted oficios que demanden la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada? (ENC:RU)					
Si	1	NO	2.(PASE A LA PREGUNTA 4)		
3. ¿Cuál es la postura que adopta más frecuentemente? (ENC:RU)					
De pie		En cuclillas			
Sentado		De rodillas			
Caminando		Reclinado			

ENTREGUE AL ENCUESTADO TARJETA 2						
4. En su puesto de trabajo, tomando como referencia un día habitual de trabajo, ¿Con qué frecuencia deber hacer o se da lo siguiente? (ENC: RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. Mantener un nivel de atención alto o muy alto						
b. Atender a varias tareas al mismo tiempo						
c. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles						
d. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo						
5. En su puesto de trabajo, tomando como referencia un día habitual de trabajo. En relación al ritmo y los tiempos en que realiza su trabajo. ¿Con qué frecuencia...? (ENC:RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. Es necesario trabajar muy rápido						
b. Es necesario trabajar con plazos muy estrictos o muy cortos						
c. Tiene tiempo suficiente para realizar sus trabajos						
6. En su puesto de trabajo, tomando como referencia un día habitual de trabajo. ¿Con qué frecuencia las condiciones que determinan su ritmo de trabajo son? (ENC:RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos						
b. La velocidad de trabajo de los compañeros						
c. Las demandas directas de las personas con las que se relación en su trabajo (clientes, usuarios, etc)						
d. Las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar						
e. Los plazos de tiempo que hay que cumplir						
f. El control directo de su jefe						
g. El tráfico en la vía						
7. En relación al control habitual que usted tiene sobre su trabajo. ¿Con qué frecuencia...? (ENC) No aplica a los dueños de negocio o independientes. (ENC:RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. Dispone usted de información clara y suficiente para realizar correctamente su trabajo						

b. Recibe usted información y capacitación por parte de la empresa						
c. Los horarios los fija la empresa sin posibilidad de cambio						
d. Tiene usted libertad para decidir cuándo tomar vacaciones y días libres						
e. Tiene oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor						
f. Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo						
8. Tomando como referencia un día habitual en su puesto de trabajo, ¿con que frecuencia puede usted decidir sobre? (ENC: RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. El orden de las tareas						
b. El método de trabajo						
c. El ritmo de trabajo						
d. La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo						
9. En su puesto de trabajo tomando como referencia un día habitual de trabajo. ¿Con que frecuencia?	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. Puede obtener ayuda de compañeros si la pide						
b. Puede obtener ayuda de superiores/jefes si la pide						
c. Las relaciones personales son positivas						
10. En su lugar de trabajo ¿Con que frecuencia está expuesto a las siguientes situaciones de riesgo en el trabajo que pueden provocar accidentes? (ENC:RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR
a. Instalaciones en malas condiciones						
b. Superficies inestables, irregulares, deslizantes						
c. Espacio insuficiente						
d. Iluminación deficiente						
e. Equipos, instrumentos, herramientas, máquinas de trabajo peligrosas						
f. Medios o herramientas inadecuadas						
g. Medios o herramientas insuficientes						
h. La maquinaria está suficientemente protegida						
i. El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas que ponen en riesgo su salud						
j. Esfuerzos o posturas forzadas						

k. El diseño el puesto de trabajo no concuerda con sus características corporales							
l. Cansancio o fatiga							
m. Exceso de confianza o costumbre frente a los peligros							
11. En su lugar de trabajo ¿Con que frecuencia estuvo expuesto a las siguientes CONDICIONES? (ENC:RU por opción)	Nunca	Casi nunca	Raras veces	Casi siempre	Siempre	NS/NR	
Trabajo monótono o repetitivo							
El trabajo le impide parar cuando yo quiero							
Existen pausas de trabajo dentro de la jornada laboral							
El trabajo que realiza es muy difícil							
Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo							
Debe atender directamente público (pacientes, clientes, proveedores, alumnos, etc)							
Situaciones de acoso por parte de superiores							
Situaciones de acoso por parte de compañeros de trabajo							
Situaciones de acoso por parte de subordinados o directivos							
Lo que se espera de usted en su trabajo cambia constantemente							
Sus responsabilidades no están claramente definidas							
F. FACTORES DE RIESGO EXTERNO Y FACTORES INDIVIDUALES							
1. Por favor digas si las condiciones que voy a leerle están presentes en su vida. (ENC:RU)					SI	NO	
Su nivel de estudios y experiencia son suficientes para desempeñar el cargo actual							
El cargo que desempeña le permite desarrollar sus habilidades							
Se siente satisfecho en mi trabajo							
No se da tiempo para el descanso, soy acelerado							
Puede manejar fácilmente los problemas de su trabajo							
Le toma mucho tiempo el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa							
La zona en la que está situado el centro de trabajo es violenta e insegura							
G. VIOLENCIA EN EL TRABAJO							
1. En los últimos doce meses, cuando usted ha estado en su trabajo, ¿Ha sido objeto de lo siguiente? (ENC:RU por opción)							
SITUACIONES					SI	NO	NS/NR
Violencia física cometida por personas que trabajan con usted							
Violencia física cometida por personas relacionadas con su lugar de trabajo (pacientes, alumnos, reos, clientes, etc)							
Violencia física cometida por delincuentes							
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso y/o abuso sexual)							

2. ¿En los últimos doce meses, ¿una o varias personas con las que trabaja han tenido hacia usted, alguna de las siguientes conductas? No aplica para los dueños o independientes (ENC:RU por opción)							
CONDUCTAS	DIARIA- MENTE	ALGUNA VEZ POR SEMANA	ALGUNAS VECES AL MES	ALGUNAS VECES AL AÑO	NUN- CA	NA	NS/ NR
a. Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, le hablan, le evitan la mirada, ignoran su presencia, prohíben a otros que se hablen con usted)							
b. Le desacreditan/desvalorizan personal o profesionalmente (intrigas, calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensarse cuestionan, sus decisiones, de le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...),							
c. La amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio...)							
d. Le han amenazado con que la empresa no tiene el salario para pagarle el mes, y lo mantienen en incertidumbre, causando inestabilidad...							
e. Le han disminuido de puesto y/o salario (despido indirecto) ...							
f. Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado en el contrato ...							
Otro, ¿Cuál?							

H. ESTADO DE SALUD Y BIENESTAR – PARA TODOS LOS ENCUESTADOS	
1. ¿Cómo considera usted que es su salud? (RU)	2. En las últimas 4 semanas ¿Ha sentido usted dolor de espalda? (RM)
Muy buena	Alta (cervical)

Buena		Media (dorsal)			
Regular		Baja (lumbo sacra)			
Mala		No ha sentido dolor			
Muy mala					
3. En las últimas 4 semanas ¿Ha sentido usted dolores en alguna de las siguientes partes de su cuerpo? (RM)					
Hombro		Tobillo			
Codo		Ninguna			
Muñeca		Otro, ¿Cuál?			
Rodilla					
4. En las últimas 4 semanas ¿Ha sentido usted: (RU por opción)					
PROBLEMAS		SI	NO		
a. Problemas/trastornos respiratorios					
b. Problemas/trastornos dermatológicos (de la piel)					
c. Dolor de cabeza					
d. Problemas/trastornos cardiovasculares					
e. Problemas visuales					
f. Problemas auditivos					
5. En las últimas 4 semanas ¿Ha sentido usted problemas cardiovasculares?: (ENC: lea las opciones RM))					
Presión alta		No ha tenido problemas cardiovasculares			
Varices		Otro ¿Cuál?			
6. Ahora, pensando en su salud física, que incluye enfermedades y lesiones, ¿durante cuántos de los últimos 10 días no estuvo bien de su salud física? (ENC:RU)					
(Menos de 1 semana) de 1 a 3 días		3 semanas			
(Una semana) de 4 a 7 días		4 semanas			
2 semanas		Ningún día			
7. En los últimos 12 meses, ¿le han diagnosticado o está en trámite de reconocimiento alguna enfermedad laboral? (ENC:RU)		8. ¿Cuál fue esa enfermedad? (ENC: RESPUESTA ABIERTA)			
SI					
NO (PASE A LA PREGUNTA 9)					
9. En las últimas 4 semanas ¿con que frecuencia usted ...? (RU por opción)					
SITUACIONES	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NS/NR
a. Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace					
b. He perdido el sueño por preocupaciones					
c. Se ha sentido útil para los demás					
d. Se ha sentido capaz de tomar decisiones					
e. Se ha sentido bajo tensión					
f. Ha sentido que no puede solucionar sus problemas					
g. Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria					
h. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas					
i. Se ha sentido triste o deprimido					
j. Ha perdido confianza en sí mismo					
k. Ha sentido que usted no vale nada					

l. Se ha sentido feliz considerando todas las cosas					
m. Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace					
10. ¿En los últimos 12 meses de trabajo ha sufrido alguna lesión (herida, fractura, etc.) debido a un accidente de trabajo? (RU)			11. ¿Cuántos accidentes ha tenido? (ENC: Respuesta abierta)		
SI			_____		
NO		(PASE AL MODULO 1)			
En las siguientes preguntas responda en relación a la lesión más grave de los últimos 12 meses. Si solo tuvo una lesión responda en relación a ésta.					
12. ¿Le hizo perder días de trabajo			13. ¿Cuántos días de trabajo perdió		
SI			_____		
NO		(PASE A LA PREGUNTA 14)			
14. ¿En qué lugar estaba cuando ocurrió el accidente? (RU).					
En su puesto de trabajo habitual			NS/NR		
En el camino de su casa al trabajo					
Fuera de su puesto de trabajo			Otro, ¿Cuál		
15. ¿En qué parte del cuerpo sufrió la lesión? (Seleccione todos los que correspondan) (Encuestador si menciona más de uno verifique según el accidente mencionado en pregunta 11) (RM)					
SITIO DE LA LESION					
a. Cabeza					
b. Cuello					
c. Espalda					
d. Tórax/órganos internos (corazón, pulmón)					
e. Abdomen/órganos internos (Estomago, hígado, páncreas, intestinos)					
f. Extremidades superiores (brazos y manos)					
g. Extremidades inferiores					
Otra ¿Cuál?					
16. ¿Cuál es el tipo de lesión? (Seleccione todo lo que corresponde) (RM)					
TIPO DE LA LESION					
a. Superficial			d. Amputación		
b. Fractura			e. Profunda (contusión/ herida lesión interna)		
c. Esguince			f. Quemadura/corrosión/picadura		
17. ¿Cómo ocurrió la lesión? (RM)					
Contacto con la electricidad			Atrapamiento con alguna cosa		
Contacto con temperatura extrema			Colisión (golpe o rozadura)		
Contacto con sustancias tóxicas			Sobreesfuerzo		
Contacto con objetos punzantes/cortantes			Picadura		
Semi-ahogamiento			Caída desde algún sitio		
No sabe o no recuerda					
Otro. ¿Cuál?					
18. ¿Qué tipo de agente causó la lesión? (RM)					
Edificios/estructuras			Materiales/otros productos		
Motores/transmisiones			Sustancias		
Herramientas manuales			Organismos vivos		
Herramientas mecánicas/máquinas			NS/NR		
Equipos de transporte y alimentación			Otro ¿Cuál?		
Vehículo					
Otro. ¿Cuál?					
19. ¿A quién fue notificada la lesión? (RM)			20. ¿Recibió atención médica para la lesión? (RU)		

A la empresa		Si	
A la(s) autoridad (as)		No	
Al servicio de salud		No la necesita	
A un organismo de socorro		NS/NR	
Vehículo			
21. ¿Espera que alguna entidad de la seguridad social (Fondo de pensiones ARL, EPS) le de alguna compensación económica por la lesión? (RU)		22. ¿Cuánto tiempo estuvo o ha estado ausente como consecuencia de esta lesión o accidente? (RU)	
Si	Entre 2 y 3 días	Entre 181 y 360	
No	Entre 4 y 15 días	Entre 361 y 540 días	
NA	Entre 16 y 30 días	Entre 541 y 720 días	
NS/NR	Entre 31 y 180 días	NS/NR	
23. ¿Volvió a realizar el mismo tipo de trabajo que hacía cuando tuvo el accidente de trabajo? (RU)		23. ¿Esto se debe a consecuencia de la lesión que tuvo?	
Si (PASE AL MODULO 1)		Si	
No		No	
NS/NR		NS/NR	

I. RECURSOS Y ACTIVIDADES ASISTENCIALES Y PREVENTIVAS – SOLO PARA TRABAJADORES DE CENTROS DE TRABAJO					
1. En cuanto a las actividades relacionadas con la salud y seguridad que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuales conoce usted que se haya realizado en este centro durante los últimos 12 meses y en cuales usted ha participado. (RU)					
Actividad	a. Realización en el centro de trabajo			b. Usted ha participado	
	Si	No	NS/NR	Si	No
Exámenes médicos					
Identificación de peligros (factores de riesgo)					
Programas para disminuir síntomas o enfermedades (programas de vigilancia epidemiológica)					
Mantenimiento a equipos, máquinas y herramientas de trabajo (por razones de salud y seguridad en el trabajo)					
Modificaciones o ajustes a equipos, máquinas y herramientas de trabajo (por razones de salud y seguridad en el trabajo)					
Actividades de recreación y deporte					
Definición y/o aplicación de normas de seguridad					
Entrega de elementos de protección personal					
Comité paritario de Salud Ocupacional o vigía					
Plan de emergencias					
Simulación de emergencias					
Programa de orden y limpieza					
Señalización de áreas					
Programas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas					
Inspecciones de seguridad					
Otro ¿Cuál?					
2. En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado? (RU)			3. ¿Tiene disponibles equipos de protección personal (casco, guantes, botas, protectores auditivos o respiratorios, gafas, etc)? (RU)		

Muy bien		Si					
Bien		No					
Regular		No los requiere en sus labores					
Mal		NS/NR					
Muy mal							
NS/NR							
4. En su trabajo. Con que frecuencia se presentan las siguientes situaciones (ENC; si son dueños o independientes seleccione la opción NA) (RU por opción)							
SITUACIONES	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA	NA	NS/NR
En su lugar de trabajo consideran muy importante la protección de su salud							
Su jefe inmediato se preocupa por su seguridad en el trabajo							
Su área de trabajo se mantiene limpia							
Su área de trabajo está desordenada							
J. ACTIVIDADES EXTRALABORALES (FUERA DEL TRABAJO)							
1. ¿Cuál de las siguientes actividades usted realiza fuera de su trabajo? (ENC:RM)							
Actividades del hogar		Deporte					
Estudia		Vida social					
Otro trabajo		Otro. ¿Cuál?					
Recreación							
K. CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS							
1. En referencia a su trabajo principal. ¿Cuánto ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses? (RU)							
Menos de 737.717		Entre 2.000.050 y 3.000.000					
Entre 737.717 y 1.000.000		Entre 3.000.000 y 4.000.000					
Entre 1.000.000 y 2.000.000		Más de 4.000.000					
Prefiere no responder							
2. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted considerando las siguientes características?							
CARACTERISTICAS DE LA PERSONA	Depende económicamente (Anote la cantidad)		NS/NR				
Personas menores de 15 años							
Personas entre 16 y 60 años							
Personas mayores de 65 años							
Personas con alguna discapacidad y/o enfermedad							

