

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE TRABAJADORES
INFORMALES DEL PARQUE NESTOR URBANO TENORIO DE LA CIUDAD DE
BUENAVENTURA- VALLE DEL CAUCA

TERCER INFORME PRÁCTICA II
INVESTIGACIÓN CON OPCIÓN DE GRADO

PRESENTA:

ASPRILLA PAZ JAZMÍN ELIANA COD: 1421022966

CAICEDO HURTADO MARÍA DE LOS ÁNGELES COD: 1421022634

GARZÓN GAITÁN ANA RUTH COD: 1511022546

QUIÑONES NEIRA SANDRA CAROLINA COD: 1311640125

SANMIGUEL REYES CRISTIAN STEVE. COD. 1511021328

ASESOR:

DIANA CAROLINA HERNÁNDEZ GUALDRÓN. MGS.

BOGOTÁ, JULIO DE 2019.

Resumen..... ¡Error! Marcador no definido.

Capítulo 1 Título nivel 1. Antecedentes ¡Error! Marcador no definido.

Título nivel 2. Descripción del contexto general del tema. **¡Error! Marcador no definido.**

Pregunta de investigación. **¡Error! Marcador no definido.**

Objetivos ¡Error! Marcador no definido.

Objetivo general...... **¡Error! Marcador no definido.**

Objetivos específicos. **¡Error! Marcador no definido.**

Justificación. **¡Error! Marcador no definido.**

Capítulo 3 Marco de referencia..... ¡Error! Marcador no definido.

Marco conceptual...... **¡Error! Marcador no definido.**

Marco teórico...... **¡Error! Marcador no definido.**

Marco Empírico. **¡Error! Marcador no definido.**

Componente Diferencial de la Investigación...... **¡Error! Marcador no definido.**

Capítulo 4 Metodología ¡Error! Marcador no definido.

Tipo y diseño de investigación. **¡Error! Marcador no definido.**

Participantes...... **¡Error! Marcador no definido.**

Instrumentos de recolección de datos. **¡Error! Marcador no definido.**

Estrategia del análisis de datos. **¡Error! Marcador no definido.**

Consideraciones éticas...... **¡Error! Marcador no definido.**

Capítulo 5 Resultados...... ¡Error! Marcador no definido.

Capítulo 6 Discusión y Conclusiones...... ¡Error! Marcador no definido.

Limitaciones:..... ¡Error! Marcador no definido.³

Recomendaciones: ¡Error! Marcador no definido.

Referencias bibliográficas...... ¡Error! Marcador no definido.

Anexos...... ¡Error! Marcador no definido.

Resumen

La problemática de los vendedores ambulantes radican principalmente en la actual decadencia de la economía Colombiana, lo que ha llevado a que muchas personas tengan que recurrir a la informalidad como medio de empleo para poder subsistir. El objetivo de esta investigación es describir las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca. Entendiéndose la calidad de vida en términos de tener buenas condiciones de vida, buen concepto de bienestar, condiciones sociales que brinden satisfacción colectiva y políticas sociales que permitan el mejoramiento de la satisfacción individual y grupal. El método de la investigación es descriptivo, cuantitativo, con una muestra no probabilística de 18 trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura mayores de 18 años que se encontraron de manera inmediata y voluntaria en el sitio de estudio. Se aplicaron dos instrumentos el cuestionario de calidad de vida laboral consta de 9 ítems, escala tipo Likert y el cuestionario de Bienestar y trabajo (UWES).el análisis de la información se llevó a cabo a través de Microsoft Excel 2013. Se concluye que el bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura- valle es bien percibida, los participantes se sienten orgullosos, satisfechos del trabajo que realizan, están de acuerdo con la calidad de vida que les brinda su trabajo al poder ganarse la vida de forma honrada y poder cubrir sus necesidades.

Palabras clave.

Trabajo Informal, Bienestar, calidad de Vida laboral, percepción y necesidades básicas.

Capítulo 1

Título nivel 1. Antecedentes

Título nivel 2. Descripción del contexto general del tema.

La noción de trabajo informal comprende, según el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), aquellas relaciones laborales que no se encuentran cubiertas por las normas de protección establecidas en la legislación laboral o social, ya sea por razones de hecho o de derecho, además de la escasa dotación de capital, bajo nivel de productividad y ausencia de derechos laborales (citado en, Vélez, Escobar & Pica, 2013).

En América Latina, la informalidad empezó a ser la respuesta al proceso de urbanización y a la difícil situación que enfrentaba la producción nacional de varios países. Actualmente, en Latinoamérica hay aproximadamente 130 millones de personas que tienen un empleo informal, es decir, el 47,7% del total de su población. Mendoza, Lucas & Lucas,(2018) en su investigación “Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en Ecuador” concluyen que es prácticamente imposible para este tipo de trabajador acogerse a las regulaciones sobre remuneraciones mínimas ni seguridad social, porque su cotidianidad lo obliga a vivir día a día, ingresando lo mínimo para vivir, por lo tanto, su calidad de vida es escueta, ya que no goza de estabilidad, ni vacaciones, ni otro tipo de beneficios, en incumplimiento total de sus derechos. Las mejoras en el desempeño económico de Colombia no han logrado cambiar la situación de sus ciudadanos y contrario a esto, el país continúa teniendo altos niveles de informalidad. Las consecuencias de la informalidad también deben evaluar las condiciones de vida, es por esto, que socialmente se ha definido esta población como vulnerable, con mala remuneración y en general con condiciones de vida y salud precarias. Como Gómez et Al (2012), citado en Moncada & Ordoñez (2018) afirman que, “Las condiciones de trabajo son

determinantes en el ser humano, porque se pueden relacionar con el estado de salud. Para que exista un equilibrio en las dimensiones del ser humano deben existir condiciones óptimas en el trabajo, y condiciones aceptables de salud que le permitan un desarrollo confortable y mejor calidad de vida”. En Buenaventura el sector con mayor informalidad es el comercio, principalmente por las ventas ambulantes y los cacharrereros, los trabajadores independientes presentan un importante grado de informalidad (Alzate et Al, 2014)

Título nivel 2. Presentación de la institución

Buenaventura, valle del cauca

Aspectos generales

El Distrito de Buenaventura hace parte de la región pacífico de acuerdo con lo contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Para 2015 el DANE estimó su población en 399.764 habitantes (8,6% del total departamental); de los cuales el 91,5% es urbana y el restante 8,5% rural. Es el principal puerto Colombiano en el Océano Pacífico y dista 115 km por carretera de Cali. Aparte de esto, es la ciudad más grande en toda la región del Pacífico y el Distrito de mayor extensión del Departamento del Valle del Cauca. Buenaventura es la cuarta economía en materia de producción del departamento del Valle del Cauca con un PIB que asciende a 3.6 billones de pesos, siendo el 6.1% del PIB departamental. Entre 2011 y 2015 la pobreza ha mostrado avances poco significativos y la distribución del ingreso empeoró. La población en situación de Necesidades Básicas Insatisfechas se mantuvo alrededor de 36% en el periodo de análisis. (Cámara de comercio, 2014)

Capítulo 2

Planteamiento del problema.

La calidad de vida de los trabajadores Informales, aunque ha sido varias veces analizada y estudiada, no ha mostrado unos resultados que permitan establecer como se sienten ellos y si poseen un estilo de vida saludable, si cuentan con un salario digno y si se sienten apoyados por los entes de Salud. En la Ciudad de Buenaventura se encuentra en aumento esta forma de empleo, el cual es un problema social que afecta la salud física y mental, hay invasión de espacio público lo que perjudica a las Ciudades donde se ejerce, puesto que las personas que se encuentran cerca de estos puestos dicen que hay mucho desorden, basuras y poco espacio para movilizarse. Cuando nos referimos a trabajo informal, ventas ambulantes debemos tener en cuenta que estas personas acuden a esta manera de trabajo se encuentran desprotegidas por parte del Estado, pero a pesar de que tienen ingresos para su subsistencia no cuentan con vinculación a un fondo de Pensiones, salud y ARL. Debido a estas condiciones surge la pregunta de cuál es la percepción de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la percepción de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca?

Objetivo general.

Describir las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca.

Objetivos específicos.

- Determinar las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura- valle.
- Identificar el nivel de percepción de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura- valle.
- Generar una propuesta de mejora para el bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura- valle.

Justificación.

Desde la década de los 70 del siglo pasado han empezado a generarse diversos estudios y preocupación psicológica en la calidad de vida de los trabajadores, en diferentes contextos. A través de los estudios y las protestas sociales, se han alcanzado diversos logros que en la actualidad aún se conservan, como es la reivindicación de la lucha social, en especial atención al desarrollo del factor humano y el mejoramiento de la calidad de vida (Segurado & Agullo, 2002). El trabajo es una faceta importante en la vida de la persona, por un lado, por el tiempo que diariamente cada persona dedica a las labores en su trabajo, y por el otro debido a que la

persona recibe una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales. Y aunque, en términos generales la actividad laboral, se lleva a cabo en organizaciones formales, con una estructura definida, según lo indica González, 1996, la realidad colombiana es diferente y, de acuerdo con los indicadores del DANE en el trimestre diciembre de 2018 marzo de 2019 el porcentaje de empleos informales en el país alcanzo el 43.7%, lo que implica que, de cada 10 colombianos en edad de trabajar, casi la mitad tienen empleos informales. Es por ello que existe la necesidad de realizar un estudio en el cual se aborde el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores informales, en este caso un grupo de trabajadores de la ciudad de Buenaventura, Valle del Cauca. La información obtenida de este estudio podrá ser utilizada como insumo para el desarrollo de políticas públicas para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores informales, así como brindar información relevante para gestionar políticas públicas que busquen generar empleos formales y estables.

Capítulo 3

Marco de referencia

Marco conceptual.

El concepto de calidad de vida tiene múltiples definiciones, y no existe una definición clara pues depende del contexto en que se desarrolle, los objetivos de la investigación, la población que se analizando, el estilo de vida y la cosmología de la población entre otros factores. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), define la calidad de vida en términos de tener buenas condiciones de vida, buen concepto de bienestar, condiciones sociales que brinden satisfacción colectiva y políticas sociales que permitan el mejoramiento de la satisfacción individual y grupal (Palomba, 2012). Sin embargo la definición

de la CEPAL tiene aspectos de orden objetivo, como los indicadores de calidad de vida, los cuales tienen herramientas para medirlos, como son PIB, ingresos, trabajo, estabilidad laboral, entre otros; y también tiene aspectos de orden subjetivo como los indicados en la definición de bienestar, pues este concepto depende claramente de cada individuo.

De acuerdo con Ardila (2003), los principales factores que se tienen en cuenta en los estudios relacionados con la identificación de la calidad de vida en poblaciones son: bienestar emocional, riqueza material y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividades productivas, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad. Sumado a esto, se tienen algunos aspectos subjetivos, como: intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud percibida.

El trabajo, o cualquier forma de actividad que funcione como fuente de ingresos, constituyen una de las actividades de mayor importancia en la integración y ajuste psicológico de los individuos en la sociedad, en la familia y en su entorno. Como indica Jiménez & Moyano (2008), el trabajo se ha extendido desde un concepto netamente económico, para convertirse en un aspecto fundamental en la vida de las personas y las comunidades. De esta forma el incremento en la calidad de vida laboral tiene beneficios tangibles e intangibles en la organización, si estos trabajadores son empleados; sin embargo también indican que la relación es negativa si los trabajadores son subempleados o tienen incertidumbre en su fuente de ingresos.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OTI), reportado por Moyano y col., (2008), la economía informal ha crecido de forma sostenida en los últimos años, principalmente debido al incremento del desempleo y las migraciones las cuales para el año 2002 registraban 160 millones de personas en todo el mundo, sumado a esto se cuentan con más de 310 millones de personas con subempleos o empleos por temporadas.

En relación con la región de América Latina, se han dado transformaciones sociales y económicas que en muchas ocasiones se contraponen. Incluyendo transformaciones anti elitistas a partir de movimientos sociales alzados en armas o a través de participación democrática, pero con una continúa dependencia de la explotación de los recursos naturales. Lo cual ha colocado a la región en condiciones para que se continúen manteniendo condiciones de precariedad laboral y social (Burchardt, 2017). Aun cuando en muchos países se dio un giro político radical, los compromisos económicos de la región, la presión de otros gobiernos de países desarrollados, así como la incapacidad de los Estados de reinventarse y alejarse de una amplia base corrupta; han hecho que gran parte de la población no cuente con un trabajo estable.

En la región de América Latina, según datos del Foro Económico Mundial, se cuentan con 130 millones de personas con empleos informales, lo cual afecta de manera directa la productividad y desarrollo económico de la región, afectando directamente a los trabajadores por dejarlos por fuera de los sistemas de salud y laborales. Costa Rica se ubica como el país en donde menor proporción hay de empleados informales, con un 30.7% de su población en edad de laboral en condiciones de informalidad. Mientras en el otro extremo se encuentra Guatemala con un 73.6% de personas en informalidad. Colombia no sale bien librada en este sentido, debido a que el 54.4% de las personas en edad de trabajar, se encuentran en situación de informalidad, subempleo y desempleadas. Esto implica que 1 de cada 2 personas que llegan a la edad de laboral formal no van a conseguir empleo, lo cual los puede llevar a incurrir en actos ilegales para obtener su sustento diario (Casebon, 2017).

Marco teórico.

Cuando lo que hay que valorar es la calidad de la vida humana no resulta sencillo establecer qué es lo que hace que una vida sea buena o el nivel de calidad de esta, y aunque existen distintos modelos teóricos que buscan definir lo que hace que una vida sea buena o explicar la motivación de las personas lo cierto es que no es fácil la tarea de delimitar un fin concreto a la existencia, (Aguilar, Pérez y Serrano, 2000). *La teoría de la satisfacción de los deseos*, propone que los deseos son una motivación que surge cuando la búsqueda de la satisfacción de las necesidades se dirige hacia un servicio o bien en particular. La calidad de vida estaría asociada al grado en que los deseos y necesidades son satisfechos (Aguilar y cols. 2000). De acuerdo con Salas y Garzón (2012) esta teoría considera que la calidad de vida reside en: “La satisfacción de los deseos o preferencias entendidos como estados de situaciones tomados como objetos, por ejemplo, si el deseo de una persona es estar en un lugar determinado, este se satisface cuando esté en ese lugar.” (p. 39).

La Teoría sustantiva de lo bueno, considera que la calidad de vida comprende afirmaciones sustantivas acerca de qué condiciones, oportunidades y bienes contribuyen o hacen que la vida sea mejor (Aguilar y col, 2000), en este caso habría una serie de condiciones predeterminadas que formarían parte de la calidad de vida de las personas independientes de si esta contribuye o no a la felicidad de las personas Lo que no priva a la teoría de integrar factores subjetivos los que deben ser ordenados jerárquicamente, por ejemplo, bajo esta teoría se considera como importante que una persona sea autónoma e independiente de sus preferencias o de que la autonomía contribuye o no a su felicidad. (Cardona y Agudelo, 2005). (Citado en rebolledo, 2015).

La Teoría de la actividad, Integra dos componentes en la evaluación de la calidad de vida, en primer lugar, está el componente cognitivo de bienestar y en segundo lugar el afectivo que corresponderían a la felicidad. Se considera a la calidad de vida como fuerza mental ligado al ingreso de las personas y los medios de esta. Por lo que el bienestar estaría unido al disfrute que se puede realizar de dichos recursos. En este caso mientras más y mejores recursos posee la persona mayor es su calidad de vida. Entre las críticas a la teoría esta su carácter reduccionista al dejar de lado factores como el contexto en el cual se desarrolla el sujeto, entre lo que se encuentra factores ambientales, sociales y materiales. (Nava, 2012), (Citado en rebollo, 2015).

La teoría de la decisión racional se encuentra influenciada fuertemente por el espíritu economista. Refiere que los temas y problemas interpersonales aluden a tres cosas. Primero está la cosa comparada la que está asociada al bienestar o a una determinada utilidad. Por lo que la teoría se centra en comparaciones interpersonales de utilidad. En segundo lugar se encuentran los contextos de la comparación, integrando las circunstancias o situaciones en que se toman las decisiones y en que se llevan a cabo las acciones sean estas posibles o reales, como las comparaciones que realizan las personas o que son objeto de estudio con el fin de comprenderlas o explicarlas. Y en tercer lugar se encuentra el proceso de articulación que se hace entre ambos aspectos: entre la cosa que es comparada y las circunstancias de la comparación. En este caso debe determinarse lo que cada persona sabe, desea y puede hacer, para en base a esos supuestos establecer comparaciones por y para sí mismos acerca del propio bienestar. Resultando en una comprensión de tipo subjetivo acerca de la calidad de vida. Básicamente el sujeto establece por sí

mismo las condiciones de su propia existencia (Boladeras y cols., 2000). (Citado en rebolledo, 2015).

Marco Empírico.

La calidad de vida laboral es un tema que ha sido estudiado en diversos contextos. Vélez, Pico & Escobar (2015), en su investigación “*Determinantes sociales de la salud y calidad de vida en trabajadores informales. Manizales, Colombia,*” Se efectuó un estudio descriptivo correlacional donde se analizaron los principales determinantes sociales de la salud y la calidad de vida de la población trabajadora informal mayor de 18 años de una ciudad intermedia colombiana. Se utilizó el cuestionario de calidad de vida WHOQOL-BREF y una encuesta sobre datos generales y determinantes sociales. Se obtuvo información sobre los determinantes estructurales e intermediarios y sobre la calidad de vida evaluada a través de las dimensiones: física, psicológica, relaciones interpersonales y entorno. Concluyeron que el trabajo informal es un factor protector de la salud en el contexto de los determinantes sociales de la salud, por considerarse una opción para garantizar mejor calidad de vida. Los participantes valoraron como “normal” y “mejor que lo normal”, la calidad de vida. Desde la perspectiva del desarrollo humano el trabajo da sentido a la vida de los trabajadores informales, en tanto que les permite lograr su autorrealización y reconocimiento social.

En la investigación de Puerto, Torres, Roa & Hernández (2014), “*Modo de Vida de un grupo de trabajadores informales, Bogotá D.C., 2014*” se realizó un estudio cualitativo con participación de 29 trabajadores informales. La recolección de la información se realizó por medio de cuatro técnicas cualitativas y fue analizada por medio del método de análisis de contenido temático. Se descubrió que el modo de vida se caracteriza por presentar condiciones

grupales de trabajo precarias que generan procesos de jornada laboral extensa, sueldos bajos, no tener descanso, acceso limitado a sanitarios y desprotección en términos de salud y pensión. A pesar de las precarias condiciones de trabajo que ofrece la dinámica informal; se encontró que los trabajadores participantes perciben que el trabajo informal ofrece beneficios en términos de ser una opción viable de sustento económico, no impone barreras a personas con edad avanzada, con estudios incompletos y a madres cabeza de familia, esto se convierte en una práctica intergeneracional dentro de las familias de trabajadores informales.

Badillo & Quiroga (2018), en su investigación “*construcción de significados del trabajo informal y calidad de vida en vendedores ambulantes de la localidad mártires en Bogotá*”

Objetivo comprender el significado del trabajo Informal de vendedores ambulantes, para entender con de sus propias palabras la forma de ver el fenómeno del trabajo informal y su calidad de vida, usando el método cualitativo estudio Narrativo tópico, el cual se interpreta a través de diferentes instrumentos como lo son las fotografías, el diario de campo y las entrevistas. El estudio realizado es de tipo descriptivo, es de anotar que este diseño no cuenta con manipulación de la población teniendo en cuenta que es de tipo interpretativo. Se utilizó un muestreo intencional por oportunidad contó con la participación de 4 personas (las muestras por oportunidad son casos fortuitos que se presentan ante la persona que está haciendo la investigación) se escogieron 4 personas trabajadores informales de la Localidad de los Mártires entre los 40 y 60 años de edad. Se descubrió que en cuanto a Calidad de Vida, los entrevistados informan que son constantemente acosados por la Policía, también mencionan que trabajar en la calle es peligroso, pero de igual manera hay beneficios como la economía, ya que pueden ahorrar dinero en servicios públicos, arriendo de un local, flexibilidad de horarios, que no cuentan con jefes o supervisores y no es importante la edad. En cuanto a Bienestar: Ellos afirman que en la

calle pueden tener peligros ya que algunos trabajan con estufa con mucho calor y de pie, lo cual trae problemas de salud a mediano y a largo plazo, pueden sufrir quemaduras.

Componente Diferencial de la Investigación.

En esta investigación se pretende describir cual es la percepción de bienestar y calidad de vida de los trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca, a través de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral consta de 9 ítems, escala tipo Likert y el cuestionario de Bienestar y trabajo (UWES). En muchas ocasiones esta población han sido hasta rechazados por parte de la comunidad, discriminándolos por trabajar en la calle, lo que hace que sea una población vulnerable y todo por falta de oportunidades laborales, según León y Caicedo (2011) “la característica principal de este tipo de economía es su condición de marginalidad económica, ésta se representa en el incumplimiento de las normas, deficientes condiciones laborales y abandono del Estado” (p. 84). Este trabajo de investigación se interesa en estudiar el tema de Trabajo Informal en una de las Ciudades Colombianas que tiene uno de los más altos índices de abandono por parte del estado.

Capítulo 4

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva, busca describir las percepciones sobre el bienestar y la calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca. Cuantitativa ya que busca

objetivar un fenómeno a través de su medición (Bar, 2010), (citado en Rebolledo, 2015). El diseño es no experimental ya que no se manipula ningún tipo de variables al momento de realizar la investigación, de la misma manera es transversal porque la recaudación de la información es en un momento específico del tiempo.

Participantes.

Del universo de trabajadores informales de la ciudad de Buenaventura- Valle se eligió para la muestra a trabajadores informales que laboran dentro del parque Néstor Urbano Tenorio ubicado en el centro de la ciudad, debido a la imposibilidad de abarcar el total de la población de estudio que de acuerdo al DANE (2017) de las 142 mil personas ocupadas el 48,0% son trabajadores por cuenta propia. La muestra es no probabilística en vista de la imposibilidad de abarcar a la totalidad de los trabajadores informales de la ciudad se trabajará con aquellos que se encuentren de manera más inmediata y de tipo voluntario ya que cada sujeto mayor de 18 años decidirá si participar o no en la investigación.

Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizarán dos cuestionarios, el cuestionario de Bienestar y trabajo (UWES) Es una escala que evalúa el grado de engagement que presenta una persona. La escala ha sido adaptada y validada para diferentes grupos de trabajo y países. La versión utilizada se compone de 17 ítems que se puntúan de 0 “nunca” a 6 “siempre” .Tiene una estructura con tres factores: Vigor, Dedicación y Absorción. Y el cuestionario de Calidad de Vida Laboral, consta de 9 ítems, escala tipo Likert, fue utilizado en la investigación *“impacto sobre la calidad de vida del contratista por la utilización del*

contrato civil de prestación de servicios como contrato laboral” ha sido adaptado para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Estrategia del análisis de datos.

El análisis numérico que se llevará a cabo a través de Microsoft Excel 2013, donde se pueden obtener cifras confiables que le dan el peso de rigor que requiere toda investigación.

Consideraciones éticas.

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 al trabajar con participantes humanos, es necesario que ellos estén informados del propósito de la investigación. Se debe respetar su privacidad. Los participantes tienen derecho a ser protegidos de daño físico y psicológico y a ser tratados con respeto y dignidad. El participante humano puede elegir si participa o no en la investigación o si se retira en cualquier momento, sin recibir ninguna consecuencia negativa por negarse a participar o por retirarse de la investigación. El participante humano tiene derecho al anonimato cuando se reporten los resultados y a que se protejan los registros obtenidos. El consentimiento informado deben firmarlo los participantes en la investigación. Se les debe decir en qué consiste la investigación, por qué se les seleccionó para participar en ella, cuánto tiempo y esfuerzo requerirá su participación. Se les especificará claramente que su participación es completamente voluntaria, que pueden negarse a participar o retirarse de la investigación en cualquier momento sin recibir castigo alguno. Especificar si se va a filmar, grabar o si se les va a observar indirectamente (por ejemplo, a través de una ventana con visión unidireccional).

Capítulo 5

Resultados.

A continuación se presenta el análisis descriptivo de los resultados del proceso de Investigación bienestar y la calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca. En la presente investigación participaron 18 trabajadores informales que se encontraban de forma inmediata y voluntaria en el lugar de estudio.

Bienestar.

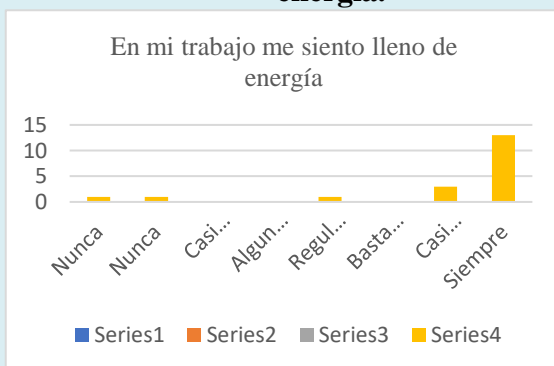
El 72 % de los trabajadores informales manifestó que “siempre” están llenos de energía en su ámbito laboral, siendo el factor central de la vida cotidiana en las jornadas de trabajo, por ellos es transcendental sentirse cómodos para no crear complicaciones de salud y así poder cumplir con su labor (grafica 1); El 78% exteriorizan que “siempre” tienen presente el significado y propósito respecto a su trabajo, es natural debido a que según la necesidad en que nos encontremos esperamos obtener un el resultado económico para solventar nuestros problemas diarios (grafica 2); El 56 % de los participantes expresan que “siempre” y un 39% que “casi siempre” el tiempo vuela en su labor diaria (grafica 3); De los participantes el 61% manifiestan que “siempre” se sienten fuertes y vigorosos en su trabajo, cabe mencionar que es un factor importante a la hora de realizar su rutina de trabajo, pero también conlleva a su bienestar físico y de salud que resulta ser positivo (grafica 4); El entusiasmo deriva de muchos componentes, como el buen estado de ánimo, un buen día laboral entre otros, es por esto que de los participantes el 72 % manifiestan sentirse “siempre” así durante su labor de trabajo (grafica 5); Un 44 % manifiesta que “siempre” y un 28 % “casi siempre” al realizar su labor de trabajo

suelen olvidarse de su alrededor, es por ello que es importante enfocarse mentalmente a la hora de realizar una actividad de trabajo, así fluye adecuadamente su rendimiento y psicológicamente obtiene una satisfacción de haber cumplido con la meta propuesta (grafica 6); Un 61% y 17 % expresan que “siempre” y “casi siempre” se sienten inspirados en su trabajo a desarrollar nuevas habilidades (grafica 7); Un 72% de los participantes exponen que “siempre” se encuentra con la mejor disposición para asistir a su trabajo el descanso físico y mental juegan un papel fundamental a la hora de tener la disposición de cumplir con sus labores de trabajo (grafica 8); La felicidad laboral está directamente relacionada con la labor que desempeñamos, entre más cómodos nos sentimos mayor proactividad se refleja, por lo anterior, el 78% de los participantes manifiestan que “siempre” reflejan felicidad en su labor de trabajo (grafica 9); El 89% de los participantes manifiestan que “siempre” se sienten orgullosos frente a su labor desempeñada, por consiguiente, podemos establecer que la motivación y el compromiso son factores que influyen emocionalmente porque cuando se tiene claro que al cumplir con una buena meta su recompensa es de orgullo personal (grafica 10); el 56% y el 44% de los participantes expresan que “siempre” y “casi siempre” están inmersos en su trabajo, fijan su atención en realizar sus actividades laborales (grafica 11); Un 50 % de los participantes exponen que “casi siempre” y un 28 % “siempre” terminan sus labores en largo periodos de tiempo debido a los ingresos que se obtienen los cuales tienen relación directa con los vaivenes de la economía y sus necesidades (grafica 12); El 50% de los participantes manifiestan que “siempre” y el 31% que “casi siempre” su trabajo resulta todo un reto (grafica 13); Un 33% de los trabajadores informales manifiestan que “siempre” se dejan llevar por el trabajo, al querer obtener una buena remuneración por su día laboral realizado hace que muchas de las veces no reparen en el tiempo (grafica 14); El 63% de los participantes manifiestan ser persistentes en su trabajo (grafica 15); El 45% “siempre” y el

33%, y “casi siempre” les es difícil desconectarse del trabajo, la responsabilidad que conlleva el empleo informal hace que esto se vuelva arduo, puesto que si no hay trabajo no hay remuneración económica (gráfica 16); por eso aunque las cosas no vayan bien el 89 % de los participantes manifiestan que “siempre” continúan trabajando así se presenten inconvenientes (gráfica 17).

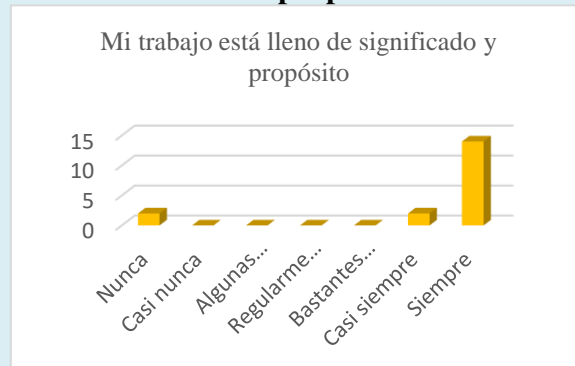
Graficas de encuesta Bienestar y Trabajo (UWES)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.



Gráfica: No. 1; autor propio

2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.



Gráfica: No. 2; autor propio

3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando



Gráfica: No. 3; autor propio

4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo



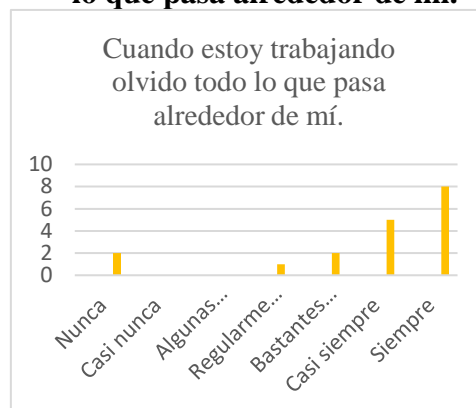
Gráfica: No. 4; autor propio

5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.



Gráfica: No. 5; autor propio

6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.



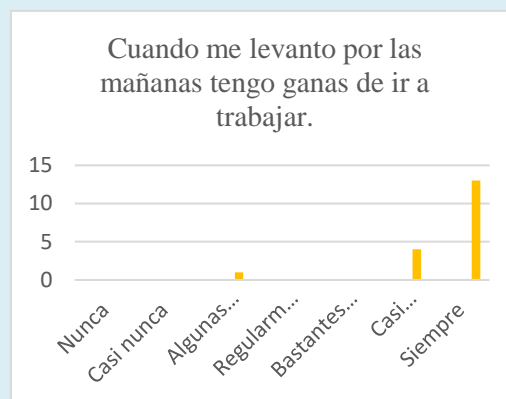
Gráfica: No. 6; autor propio

7. Mi trabajo me inspira.



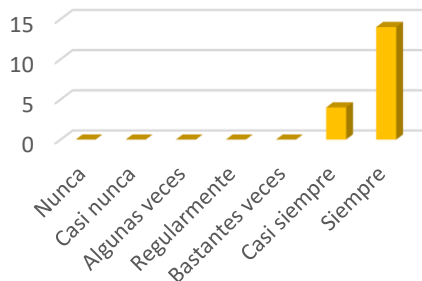
Gráfica: No. 7; autor propio

8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.



Gráfica: No. 8; autor propio

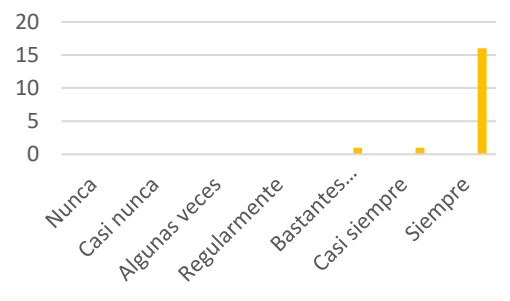
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.



9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Gráfica: No. 9; autor propio

Estoy orgulloso del trabajo que hago.

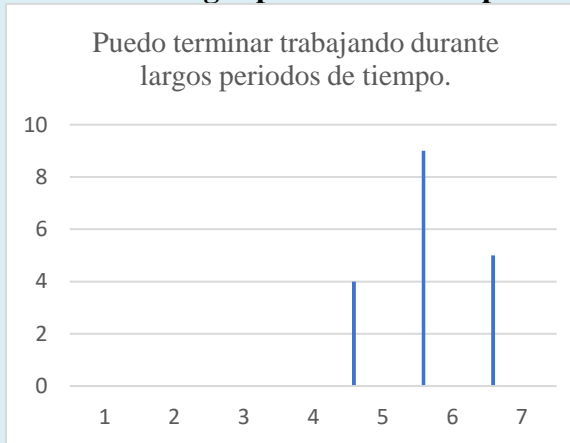


10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Gráfica: No. 10; autor propio

11. Estoy inmerso en mi trabajo.

Gráfica: No. 11; autor propio

12. Puedo terminar trabajando durante largos periodos de tiempo.

Gráfica: No. 12; autor propio

13. Mi trabajo es retador.

Gráfica : No. 13; autor propio

14. Me dejo llevar por mi trabajo

Gráfica: No. 14; autor propio

15. Soy muy persistente en mi trabajo

Gráfica: No. 15; autor propio

16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.

Gráfica: No. 16; autor propio

17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.



Calidad de vida laboral.

El 78% de los participantes manifiesta sentirse bien en su lugar de trabajo, por consiguiente, es una cifra en donde se evidencia que su desarrollo laboral es positivo debido a su buen clima laboral (grafica 18); el 61% está “en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” en que no se han sentido vulnerados emocionalmente en sus labores y un 39% de respuestas “De acuerdo” consideran que durante sus labores se ha sentido tristes o deprimidos (grafica 19); el 78 % se sienten satisfechos con su vida laboral (grafica 20); el 72 % manifiestan poseer lo necesario para el desarrollo de su laboral de forma efectiva (grafica 21); el 100% los participantes tiene un horario de trabajo flexible que manejan de acuerdo a sus necesidades (grafica 22); el 56% manifiesta que su vida no se acerca al ideal laboral que hubieran deseado, mientras que el 44% expresan que su vida si está cerca al ideal en el ámbito laboral (grafica 23); el 72% se sienten contentos con las cosas que suceden en su vida laboral en especial cuando las ventas son altas (grafica 24); el 83 % expresan que las condiciones laborales son satisfactorias (grafica 25) y el

67% afirman estar “de acuerdo” con su calidad de vida laboral, debido a que con sus ingresos económicos logran cubrir sus necesidades.

1. ¿Actualmente me siento bien en mi lugar de trabajo?

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	1
2	De acuerdo	14
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	2
5	Totalmente en desacuerdo	1



Tabla: No. 1; autor propio

Gráfico: No. 18; autor propio

2. Recientemente me he sentido triste y deprimido por causas laborales.

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	0
2	De acuerdo	7
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	8
5	Totalmente en desacuerdo	3

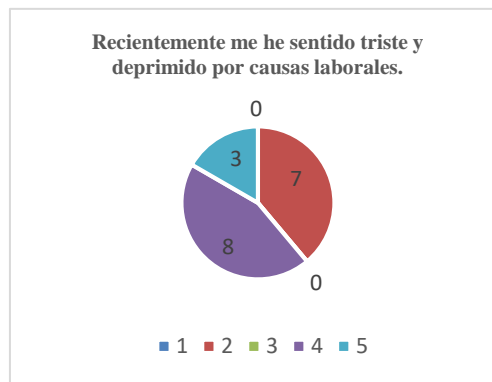


Tabla: No. 2; autor propio

Gráfico: No. 19; autor propio

3. ¿Estoy satisfecho con mi vida laboral?

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	1
2	De acuerdo	14
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	2
5	Totalmente en desacuerdo	1



Tabla: No. 3; autor propio

Gráfico: No. 20; autor propio

4. ¿Tengo todo lo que necesito para desarrollar mi trabajo de forma efectiva?

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	1
2	De acuerdo	13
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	3
5	Totalmente en desacuerdo	1

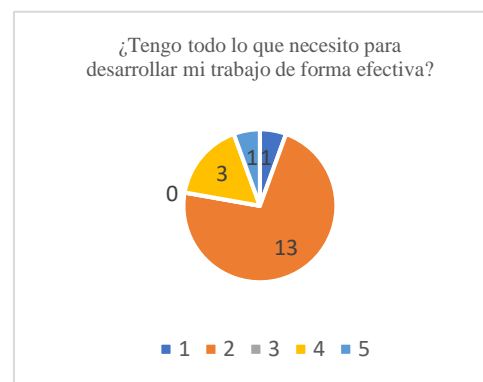


Tabla: No. 4; autor propio

Gráfico: No. 21; autor propio

5. ¿Mi horario de trabajo es flexible?

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	14
2	De acuerdo	4
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	0
5	Totalmente en desacuerdo	0

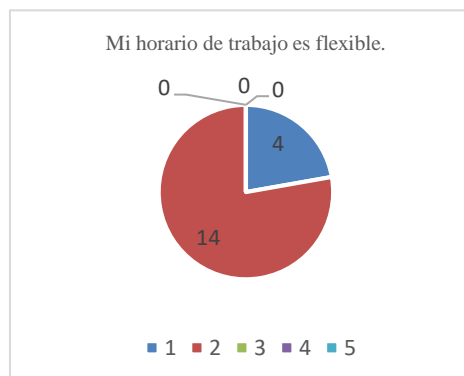


Tabla: No. 5; autor propio

Gráfico: No. 22; autor propio

6. De muchas maneras mi vida está cerca al ideal en el ámbito laboral.

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	0
2	De acuerdo	8
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	7
5	Totalmente en desacuerdo	3

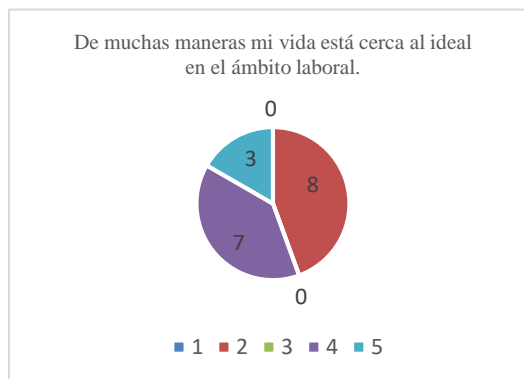


Tabla: No. 6; autor propio

Gráfico: No. 23; autor propio

7. Recientemente, me he sentido contento con las cosas que suceden en mi vida laboral.

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	0
2	De acuerdo	13
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	4
5	Totalmente en desacuerdo	1

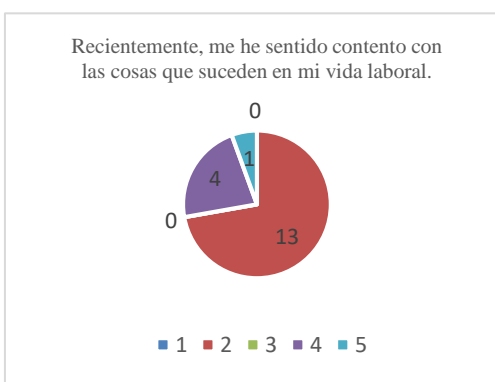


Tabla: No. 7; autor propio

Gráfico: No. 24; autor propio

8. ¿Las condiciones laborales son satisfactorias?

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	0
2	De acuerdo	15
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	2
5	Totalmente en desacuerdo	1



Tabla: No. 8; autor propio

Gráfico: No. 25; autor propio

9. Estoy satisfecho con la calidad de vida que me brinda mi trabajo actual.

Opciones de Respuestas		Numero Respuestas
1	Totalmente de acuerdo	0
2	De acuerdo	12
3	No lo afecta	0
4	En desacuerdo	3
5	Totalmente en desacuerdo	3



Tabla: No. 9; autor propio

Gráfico: No. 26; autor propio

Capítulo 6

Discusión y Conclusiones.

Para responder al objetivo del presente trabajo “Describir las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca”. El proceso investigativo permite vislumbrar que el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores informales es bien percibida. Los resultados del cuestionario de bienestar evidencian que los participantes tiene buena disposición hacia el trabajo, se sienten fuerte y vigorosos, con mucha energía para desempeñar sus labores cotidianas, sienten que su trabajo tiene significado y propósito, están orgullosos de lo que hacen y persisten en su trabajo incluso cuando las cosas no van bien.

Los resultados del cuestionario de calidad de vida laboral evidencian que el sentirse bien en el lugar de trabajo, el tener un horario flexible, el sentirse satisfechos con las condiciones laborales con las que cuentan, contentos con las cosas que suceden y el no sentirse tristes ni

deprimidos en su trabajo están bien valoradas. Un alto porcentaje están de acuerdo con la calidad de vida que les brinda su trabajo al poder ganarse la vida de forma honrada y poder cubrir sus necesidades. La calidad de vida es concerniente con el bienestar, la comodidad y agrado tanto en el medio social como el personal, entonces creeríamos por calidad de vida a una medida concertada entre el bienestar físico, mental y social, del cual se le sumaría la percepción de felicidad el cual lo determina el juicio subjetivo de cada sujeto en sus facetas de vida; pero que de la mano conlleva a un juicio subjetivo frente a temas sociales como lo son el clima laboral.

El trabajo es una parte importante de la vida de las personas, pues se pasa más de la mitad de la vida trabajando, gracias a él se obtiene una serie de reconocimientos económicos, materiales, psicológicos y sociales. El ambiente laboral es un factor crítico en la calidad de vida de las personas y su familia, una persona pasa más de la mitad de su vida en un trabajo, es por ello que identificar factores asociados al mejoramiento de las condiciones puede mejorar la salud física y psicológica. Si bien desde el punto de vista de la pirámide de satisfacción de Maslow, a medida que se logra atender las necesidades de la persona, se incrementa su felicidad y calidad de vida, esto depende también de las condiciones en las cuales se ha alcanzado la satisfacción de la escala de necesidades. Existen diversos factores psicosociales que pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas, cuando lo desfavorecen perjudican la salud mental de la persona. Específicamente, las características de la tarea, como son cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización y precisión.

Uno de los factores por el cual el sector informal ha tenido un crecimiento durante los últimos años, se debe a la insolvencia del sector formal de emplear a la población y son precisamente este tipo de obstáculos que proceden en diversas dificultades de nuestra economía y la depreciación de inversión en nuestro país, al aumentar el desempleo, se ocasiona un acrecentamiento del sector informal pero al mismo tiempo forja que el desempleo reduzca, siendo estimado como una alternativa para conseguir empleo, actualmente preexisten un anómalo en el entorno de la informalidad laboral, es precisamente la cultura rural que invade un 70 % de las expectativas laborales en el campo, este tipo de situaciones son fenómenos que deberían ser canalizados a través de políticas concertadas respecto al sector privado y de la mano con la normatividad económica, para ayudar a fomentar empleos formales. (Portes, & Haller, 2004).

Limitaciones:

Por razones de tiempo y debido a la amplitud de la población de estudio, la muestra no fue elegida aleatoriamente sino atendiendo a la voluntariedad de los participantes, por lo que se debe ser cauto a la hora de generalizar los resultados obtenidos. También se presentaron interrupciones relacionadas con el quehacer laboral de los participantes, por ejemplo, la atención de clientes, además de las condiciones del entorno ambiental como el ruido y el clima.

Recomendaciones:

Es necesario que se sigan creando, ejecutando y haciendo seguimiento y control de las políticas públicas para mejorar las condiciones laborales, de los trabajadores informales. Hacer campañas de capacitación y formación que les permitan a los trabajadores informales, mejorar

sus competencias, para que puedan dominar aspectos como las ventas, contabilidad básica, legislación laboral, manejo de residuos, atención al cliente, manipulación y presentación de los alimentos con base en condiciones de salubridad, que conozcan bien sus derechos y deberes.

Se debe garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores informales porque son seres humanos que buscan los medios de subsistir de la manera más honrada y digna posible. Se deben hacer intervenciones pertinentes y concretas para este grupo poblacional en evidente crecimiento en Colombia.

Referencias bibliográficas.

- Aguilar, J., Pérez, M., y Serrano, M. (2000). *Análisis de los indicadores de bienestar y calidad de vida para grupos específicos el caso de la tercera edad*. Sevilla: Instituto de estadística de Andalucía. Extraído el 05/05/2019 desde https://www.academia.edu/9707974/An%C3%A1lisis_de_los_indicadores_de_bienestar_y_calidad_de_vida_para_grupos_espec%C3%ADficos_el_caso_de_la_tercera_edad
- Alzate, A., Perea, G., Alvarez, R., Naranjo, A., Portillo, M & Gaitán, N. (2014). *Caracterización tejido empresarial Buenaventura*. 10 /04/2019, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co> Sitio web: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1971/Resumen%20Ejecutivo%20Buenaventura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.
- Badillo, M & Quiroga, J. (2018), *Construcción de Significados del Trabajo Informal y Calidad de Vida de Vendedores Ambulantes de la Localidad Mártires en Bogotá (Trabajo de Grado)* Universidad Santo Tomas, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10079/Badillomar%C3%ADa2018.pdf?sequence=1>
- Burchardt, H. J. (2017). *La crisis actual de América Latina: causas y soluciones*. Nueva Sociedad, (267), 114.
- Cámara de comercio. (2014). *Caracterización tejido empresarial Buenaventura*. 10/04/2019, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co> Sitio web:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1971/Resumen%20Ejecutivo%20Buenaventura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casebon, C. (2017). *La economía informal de América Latina supera por primera vez la de África Subsahariana*. Agenda Global. Desequilibrios económicos globales. Recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-latinoamericana/>
- Forero, J., Herrera, E., Niño, L., Naranjo, J & Becerra, G. (2014). *Impacto sobre la calidad de vida del contratista por la utilización del contrato civil de prestación de servicios como contrato laboral*. 20/05/2019, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co> Sitio web:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/987/Impacto%20sobre>

%20la%20calidad%20de%20vida%20del%20contratista%20por%20la%20utilizacion%20del%20contrato%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, P., Peiró, M., & Bravo, M. (1996). *Calidad de vida laboral*. Tratado de psicología del trabajo, 2, 161-186.

Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.

Mendoza, M., Lucas, A & Lucas, J. (2018). *Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en Ecuador*. *Polo del conocimiento*, Vol. 3, No 5, p.10. 10/04/2019, De <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1971/Resumen%20Ejecutivo%20Buenaventura.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Base de datos.

Moncada, C & Ordoñez, L. (2018). *Prácticas de ventas informales en Bogotá: significado y motivaciones para vendedores y compradores*. 10/04/2018, de <https://bdigital.uexternado.edu.co> Sitio web: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1007/1/ANA-spa-2018-Practicas de ventas informales en Bogota significado y motivaciones para vendedores y compradores.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1007/1/ANA-spa-2018-Practicas%20de%20ventas%20informales%20en%20Bogota%20significado%20y%20motivaciones%20para%20vendedores%20y%20compradores.pdf)

Moyano, E., Castillo, R., & Lizana, J. (2008). *Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes*. *Psicología en estudio*, 13(4).

Palomba, R. (2002). *Calidad de vida: conceptos y medidas. Taller sobre calidad de vida y redes de apoyo de las personas adultas mayores*. Recuperado de: https://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf

Portes, A., & Haller, W. J. (2004). *La economía informal*. CEPAL.

- Puerto, A., Torres, P., Roa, F. & Hernández, J. (2014) *Modo de Vida de un grupo de trabajadores informales de Bogotá, D.C* 2014. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2016; 34(1): 80-87. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v34n1/v34n1a10.pdf>
- Salas, C., y Garzón, M. (2012). *La noción de calidad de vida y su medición*. CES Salud Pública, 4. Pp. 36-46. Extraído 05/05/2019 desde
file:///C:/Documents%20and%20Settings/123/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-LaNocionDeCalidadDeVidaYSuMedicion-4549356.pdf
- Segurado, A., & Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).
- Vélez, C., Escobar, M & Pica, M. (2013). *Calidad de vida y trabajo informal en personas mayores en una ciudad intermedia colombiana, 2012-2013*. 10/04/2019, de
<http://www.scielo.br> Sitio web: http://www.scielo.br/pdf/rbgg/v19n3/es_1809-9823-rbgg-19-03-00415.pdf
- Vélez, C., Pico, M. & Escobar, M. (2015). Salud de los Trabajadores Determinantes sociales de la salud y calidad de vida en trabajadores informales. Manizales, Colombia Salud de los Trabajadores vol.23 (no.2) Maracay dic. 2015 Recuperado de
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382015000200003&script=sci_arttext
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. 20/05/2019, de <https://idus.us.es> Sitio web:
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%C3%A9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1>

Anexos.

Cuestionario Calidad de vida laboral

Este cuestionario está diseñado para analizar la calidad de vida laboral, Por favor responda en el menor tiempo posible, no omita preguntas, esta no es una evaluación, simplemente es una manera de medir sus actitudes con los factores que influyen su calidad de vida en el trabajo.

Indique su respuesta llenando la casilla correspondiente con base en los siguientes parámetros.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. No lo afecta
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

¿En qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1. *Actualmente me siento bien en mi lugar de trabajo*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. *Recientemente me he sentido triste y deprimido por causas laborales*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. *Estoy satisfecho con mi vida laboral*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. *Tengo todo lo que necesito para desarrollar mi trabajo de forma efectiva*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. *Mi horario de trabajo es flexible*

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

6. *De muchas maneras mi vida está cerca al ideal en el ámbito laboral*

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

7. *Recientemente, me he sentido contento con las cosas que suceden en mi vida laboral*

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

8. *Las condiciones laborales son satisfactorias*

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

9. *Estoy satisfecho con la calidad de vida que me brinda mi trabajo actual*

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Como máximo una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo vuela Cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Mi trabajo es retador.	0	1	2	3	4	5	6
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	0	1	2	3	4	5	6

Figura 1. Mapa de Buenaventura.



Fuente: <https://wiki.umaic.org/w/images/bc/Buenaventura-Mapa.JPG>

Consentimiento Informado para participantes de investigación.

A continuación se presentan elementos relevantes acerca del proceso de investigación y su rol en ella. Se le solicita leer el documento completo y preguntar las dudas correspondientes a la responsable del estudio. La presente investigación se denomina "Bienestar y Calidad de vida laboral de trabajadores informales del parque Nestor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca". La investigación está a cargo de María de los Ángeles Caicedo Hurtado, Ana Ruth Garzón Gaitán, Jazmin Eliana Asprilla Paz y Sandra Carolina Quiñones Neira, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad politécnico grancolombiano. Todo está enmarcado dentro del proceso de titulación con el objeto de optar el grado de Psicóloga. El objetivo de este estudio es poder describir el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores informales del parque Nestor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura-valle. Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se obtenga será confidencial y no se usará con propósitos fuera de lo ya expuesto.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del participante	Firma del participante	Fecha
Jesus Henao	Jesus Henao	10-06-19
Orlando Sandoval	Orlando Sandoval	10-06-19
Olmedo Gonzalez	Olmedo Gonzalez	10-06-19
Joeni Soto	Joeni Soto	10-06-19
Diana Ferrero V.	Diana Ferrero V.	10-06-19

Nombre del participante	Firma del participante	Fecha
Jose Roberto O		
Gloria Patricia Fonnegra	Gloria Patricia Fonnegra	
Sindy Paola Castro	Sindy Paola Castro	
Jose Gonzalez	Jose Gonzalez	
Luzesita Rodallegui	Luzesita R.L	
Luis Molinar		
Jose Hernandez Moran		
Rosa Ura Garces	Rosa Ura	
SANTOS R		
Jesus David Boyd		
Luis Orlando		
Luis Miguel Gonzalez	Luis Gonzalez	
Hildebranda Silva		

