

**CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES INFORMALES
TRADICIONALES E INDEPENDIENTES DE LA CIUDAD DE GUADALAJARA DE
BUGA**

Kenner Andrés Arias Giraldo

Valentina Hernández Sandoval

Universidad del Valle

Facultad de Psicología

Guadalajara de Buga

CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES INFORMALES TRADICIONALES
E INDEPENDIENTES DE LA CIUDAD DE GUADALAJARA DE BUGA

Kenner Andrés Arias Giraldo

Valentina Hernández Sandoval

Trabajo de grado

Directora: Angelica María Londoño Moreno

Doctora en Psicología

Universidad del Valle

Facultad de Psicología

Guadalajara de Buga

2025

Tabla de contenido

Contexto	9
1. Planteamiento del problema.....	12
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
3. Justificación	15
4. Marco conceptual	18
4.1 Trabajo.....	18
4.2 Trabajo Informal.....	19
4.2.1 Trabajadores Informales	22
4.3 Condiciones de trabajo	24
4.3.1. Condiciones de trabajo desde las realidades del trabajo informal ¡Error! Marcador no definido.	
4.3.1.1. Condiciones Ambientales (Procesos de Actividad y Ambiente en el Trabajo)	27
4.3.1.2. Condiciones Ergonómicas (Condiciones Físicas y Materiales).....	29
4.3.1.3. Condiciones Económicas (Condiciones Contractuales Jurídicas).....	30
5. Método.....	32
5.1 Diseño	32
5.2 Participantes	33

5.3 Técnica de recolección de datos	35
5.4 Técnica de análisis de información	38
5.5 Procedimiento	46
5.6 Consideraciones Éticas.....	48
6. Resultados, Análisis y Discusión.....	50
6.1. Condiciones ambientales.....	51
6.1.1. Control y autonomía y carga mental	53
6.1.1.1. Elección del ritmo.	54
6.1.1.2. Métodos de trabajo – la manera cómo se realiza el trabajo.....	55
6.1.1.3. Descansos	56
6.1.1.4. Autonomía para realizar las actividades	57
6.1.2. Contenido de trabajo.....	58
6.1.3. Rol social y clima en el trabajo	59
6.1.4. Ritmos de Trabajo.....	60
6.1.4.1. Velocidad de trabajo	61
6.1.4.2. Secuencia de las actividades	62
6.1.4.3. Cantidad de tiempo que se trabaja	63
6.1.5. Información y participación	64
6.1.6. Procedimiento.	66
6.1.6.1. Organización y distribución de tareas.....	66
6.1.6.2. Procedimiento o manera en que se realiza el trabajo	67

6.2. Condiciones ergonómicas.....	67
6.2.1 Factores físicos del trabajo	68
6.2.2 Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico).....	69
6.2.3 Condiciones de seguridad.....	71
6.3. Condiciones económicas.....	72
6.3.1 Régimen jurídico	73
6.3.1.1. Trabajo por cuenta propia:.....	73
6.3.1.2. Trabajo subordinado sin contrato formal:	73
6.3.2 Sistema de incentivos.....	74
6.3.3 Tiempo de dedicación al trabajo	75
6.3.3.1. Número de horas trabajadas y tipo de jornada	76
6.3.3.2. Jornadas por turnos o regulares.....	76
6.4. Similitudes y diferencias de las condiciones según la modalidad del trabajador informal	77
6.4.1 Diferencias.....	77
6.4.1.1. Control y autonomía / Carga mental	78
6.4.1.2. Contenido del trabajo	79
6.4.1.3. Rol social y clima en el trabajo	80
6.4.1.4. Ritmos de trabajo.....	80
6.4.1.5. Información y participación.....	82
6.4.1.6. Procedimiento.....	83
6.4.1.7. Factores físicos del trabajo.....	84

6.4.1.8.	Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)	84
6.4.1.9.	Condiciones de seguridad	85
6.4.1.10.	Régimen jurídico	86
6.4.1.11.	Sistema de incentivos	86
6.4.1.12.	Tiempo de dedicación al trabajo	87
6.4.2	Similitudes	88
6.4.2.1.	Control y autonomía y carga mental.....	88
6.4.2.2.	Contenido de trabajo	89
6.4.2.3.	Rol social y clima en el trabajo	89
6.4.2.4.	Ritmos de Trabajo	90
6.4.2.5.	Información y participación.....	91
6.4.2.6.	Procedimiento.....	91
6.4.2.7.	Factores físicos del trabajo.....	92
6.4.2.8.	Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)	92
6.4.2.9.	Condiciones de seguridad	93
6.4.2.10.	Régimen jurídico	93
6.4.2.11.	Sistema de incentivos	94
6.4.2.12.	Tiempo de dedicación al trabajo	94
7.	Discusiones y Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
8.	Referencias	102
9	Anexo.....	109

Tabla 1. <i>Síntesis de condiciones del trabajo informal</i>.....	30
Tabla 2. <i>Participantes</i>	32
Tabla 3. <i>Sistema categorial</i>.....	35
Tabla 4. <i>Aspectos éticos</i>.....	48
Tabla 5. <i>Frecuencias de condiciones de trabajo en trabajadores informales</i>.....	50
Tabla 6. <i>Frecuencias de Condiciones Ambientales de trabajadores informales</i>.....	50
Tabla 7. <i>Frecuencias de Condiciones Ergonómicas de trabajadores informales</i>	67
Tabla 8 <i>Frecuencias de Condiciones Económicas de trabajadores informales</i>	71
Tabla 9. <i>Similitudes y diferencias</i>.....	96

Introducción

Las condiciones de trabajo, entendidas como el conjunto de circunstancias y características que influyen en el desarrollo de la actividad laboral, han sido objeto de análisis desde múltiples perspectivas disciplinares. Estas condiciones inciden de manera directa en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su percepción de bienestar y estabilidad. A lo largo del tiempo, diversos estudios han buscado clasificar y comprender estas condiciones, con el propósito no solo de caracterizarlas, sino también de identificar aquellos factores que podrían poner en riesgo la integridad de las personas que trabajan, especialmente en contextos de alta precariedad.

Autores como Blanch (2011), Martínez et al. (2013), Castaño (2013) y Borges et al. (2013) han aportado marcos conceptuales que permiten clasificar las condiciones de trabajo en categorías como lo económico, lo ergonómico y lo ambiental. Estas dimensiones han sido ampliamente utilizadas en el análisis del trabajo formal y regulado. No obstante, aplicar estos mismos marcos al ámbito del trabajo informal requiere una lectura más crítica y contextualizada. El trabajo informal, caracterizado por la ausencia de contratos, la falta de afiliación a la seguridad social, y la exclusión de sistemas institucionales de protección, hace necesario repensar la forma en que entendemos estas situaciones.

En Colombia, esta realidad se manifiesta con especial fuerza. El trabajo informal no solo es común, sino que se ha consolidado como una de las formas predominantes de inserción laboral. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025), más de la mitad de la población económicamente activa del país se encontraba en condiciones de informalidad. Este fenómeno se ha intensificado tras eventos como la pandemia, que provocaron una pérdida masiva de empleos formales y llevaron a miles de

personas para subsistir mediante actividades informales, muchas veces sin preparación, protección ni recursos adecuados.

A la luz de esta situación, se hace necesario revisar los enfoques conceptuales y teóricos existentes para que puedan responder con pertinencia a las particularidades de estos escenarios. En términos amplios, las condiciones de trabajo comprenden aspectos organizativos y materiales que van desde el tipo de infraestructura disponible, hasta la forma en que se gestiona el tiempo, los ingresos, la carga física y mental del trabajo, y los vínculos sociales derivados de la actividad laboral. Si bien las categorías formuladas por Martínez et al. (2013) ofrecen un punto de partida sólido, es crucial complementarlas con aportes que contemplen los matices del trabajo informal.

Con el objetivo de comprender las dinámicas laborales en contextos de informalidad, esta investigación se planteó desde un abordaje cualitativo y buscó describir las condiciones de trabajo de personas dedicadas a actividades informales en el centro de Buga mediante encuestas abiertas.

Contexto

La presente investigación surge a partir de la creciente actividad informal en Colombia, entendida como aquellas ocupaciones que se desarrollan sin contrato formal, sin afiliación a la seguridad social y, en general, fuera del marco legal vigente. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025), esta modalidad laboral abarca al 56% de la población ocupada, lo que demuestra su carácter estructural y la importancia de abordarla desde enfoques investigativos que reconozcan sus particularidades.

Este fenómeno se manifiesta con especial intensidad en la ciudad de Guadalajara de Buga, donde se sitúa este estudio. Aunque no se cuenta con estadísticas oficiales actualizadas al año 2025, el último informe del DANE (2022) evidenció que alrededor del 76,9% de los trabajadores de la ciudad laboraban en condiciones de informalidad, una cifra que supera significativamente el promedio nacional. Esta realidad local plantea la necesidad de examinar con mayor detalle las condiciones de trabajo que enfrentan quienes desarrollan su trabajo en este contexto.

La zona geográfica elegida para realizar la investigación corresponde al centro histórico de Buga, delimitado entre las carreras 10 y 17, y las calles 1 y 8, según los registros de la Alcaldía Municipal (2023). En este espacio urbano se concentra una amplia actividad comercial, tanto formal como informal, expresada en formas de trabajo por cuenta propia como ventas callejeras, pequeños comercios de ropa, calzado, alimentos o artesanías.

Es necesario tener en cuenta que, si bien la pandemia ocurrió hace algunos años, las cifras actuales muestran que su impacto persiste, especialmente en el aumento de la informalidad laboral, esto debido a las diversas transformaciones sociales que se produjeron tras la pandemia por COVID-19. Como señalan Álvarez et al. (2022), dicha etapa provocó un deterioro significativo en la estabilidad laboral de quienes se encontraban en empleos formales, lo que obligó a muchas personas a recurrir a trabajos informales. Incluso aquellos que ya se desempeñaban en el sector informal enfrentaron un aumento de sus dificultades y, en consecuencia, un deterioro en su calidad de vida, evidenciado en una mayor competencia y una reducción de ingresos.

En este contexto, diversos autores han planteado que la precariedad laboral no solo empobrece económicamente a las personas, sino que afecta sus vínculos sociales, redes de apoyo y posibilidades de desarrollo personal (Druck, 2011). De acuerdo con Julián-Vejar (2021), la precariedad debe ser comprendida como una lógica social que atraviesa no solo el trabajo, sino la vida misma, algo que no debe entenderse únicamente como un problema económico, sino como una condición estructural que puede generar una fragmentación de derechos y una normalización de la inestabilidad, impactando múltiples dimensiones de la vida de quienes la experimentan.

Desde esta perspectiva, el estudio reconoce que muchas de las formas del trabajo informal se caracterizan por condiciones precarias que incluyen inseguridad económica, sobrecarga física, exposición a riesgos ambientales y falta de reconocimiento legal. Tal como lo plantean Martínez et al. (2013), es necesario analizarlas desde una mirada integral que contemple tanto los aspectos humanos del trabajo.

En el caso específico de Buga, investigaciones previas han abordado la informalidad desde diferentes sectores. Ocampo y Zambrano (2018), desde el campo de la contabilidad, analizan sus efectos negativos sobre los ingresos personales y las finanzas municipales. Medina (2020), por su parte, se enfoca en el sector de la modistería informal, visibilizando las condiciones de trabajo deficientes y la ausencia de garantías básicas. A su vez, la ponencia presentada en IES CINOC (2020) señala el desconocimiento generalizado entre los trabajadores informales respecto a los riesgos que enfrentan, lo que evidencia una constante exposición a situaciones que comprometen su salud y seguridad.

Estas contribuciones sustentan la importancia de llevar a cabo estudios cualitativos, permitiendo conocer y comprender las experiencias cotidianas de los trabajadores desde una perspectiva más cercana y humana. Si bien los trabajos previos han aportado valiosos datos cuantitativos y análisis sectoriales, en su mayoría se han centrado en aspectos económicos,

contables o estadísticos, dejando de lado las vivencias subjetivas, y los que retoman los aspectos cualitativos, no abarcan en específico las condiciones del trabajo. En este sentido, se vuelve necesario complementar los estudios existentes con investigaciones que profundicen en la realidad de quienes viven en esta modalidad, reconociendo sus saberes y las formas en que enfrentan la precariedad.

1. Planteamiento del problema

Las personas que se desempeñan en el trabajo informal se caracterizan por no estar legalmente vinculadas a organizaciones o entidades que formalicen su actividad ni les brinden garantías laborales. Esto implica que sus condiciones de trabajo se establecen de manera no explícita y al margen de la normativa vigente. En este contexto, la informalidad puede ser analizada desde distintas implicaciones, según las características específicas que la configuran. Por ejemplo, Spink (2009) plantea que, a pesar de la ausencia de formalización, los trabajadores informales logran, en ciertos casos, obtener reconocimiento dentro de sus espacios laborales. Además, desarrollan sistemas de relaciones interpersonales que les permiten generar empatía y vínculos sociales, contribuyendo a un sentido de comodidad en su entorno de trabajo. Sin embargo, esta percepción positiva debe contrastarse con otras miradas más críticas.

En contraste y desde una perspectiva distinta, Druck (2011) propone analizar la informalidad como expresión de precarización laboral. Según este autor, la precariedad se manifiesta en condiciones como salarios insuficientes, baja protección social, inseguridad e inestabilidad laboral, entre otros factores. Estas carencias muestran cómo diversas modalidades de trabajadores informales están relacionadas con limitaciones estructurales que impiden el desarrollo de condiciones laborales dignas.

A su vez, Uribe et al. (2017) confirman la asociación directa entre informalidad y precariedad. En su estudio, evidencian cómo los trabajadores informales han llegado a

naturalizar aspectos críticos de sus condiciones laborales, como jornadas excesivas o ausencia de prestaciones, adaptándose a estas dinámicas sin una conciencia plena de sus implicaciones negativas.

Desde una mirada más amplia sobre la precariedad, Julián-Vejar (2021) plantea que esta no es solo una condición laboral, sino una forma en que funciona la sociedad actual. En su concepto de “sociedades precarias”, explica que la informalidad forma parte de un sistema que deja a muchas personas sin protección, donde la competencia, el ritmo acelerado y la desigualdad generan vidas marcadas por la inseguridad, la pérdida de derechos y la aceptación de condiciones injustas como algo normal. Por eso, la precariedad en el trabajo informal no debe verse como algo excepcional, sino como una muestra clara de los problemas actuales.

Ante este escenario, resulta fundamental identificar estas situaciones, ya que su prolongación contribuye al deterioro de la vida de los trabajadores. De acuerdo con Blanch (2011), las condiciones de trabajo abarcan un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales. Por ende, si estas dimensiones se ven afectadas, se compromete la calidad de vida en múltiples niveles.

Aunque gran parte de los estudios revisados como Martínez et al. (2013), Manrique y Carvajal (2022), Blanch (2011) Borges et al. (2013) se enfocan en el ámbito de la formalidad, sus categorías analíticas pueden ser leídas desde una postura del trabajo informal, siempre y cuando se adopte una perspectiva que considere los aportes de otros enfoques teóricos pertinentes. Esta investigación retoma algunas de estas categorías, reconociendo su aplicabilidad en el análisis de las condiciones del trabajo informal, estas son denominadas condiciones ergonómicas, ambientales y económicas las cuáles conforman tres dimensiones clave en el análisis de las condiciones laborales.

Aunque hay algunos puntos en común entre el trabajo formal y el informal, en este último hay aspectos que no están garantizados. Por ejemplo, no siempre se cuenta con un lugar de trabajo seguro o con jornadas que incluyen pausas para descansar, incluso cuando el trabajador maneja su propio tiempo. Además, es importante reconocer que la informalidad no solo afecta de manera personal, sino que también tiene un impacto en la economía del país, ya que limita el acceso a la seguridad social y a los servicios de salud.

Cabe aclarar que el trabajo informal se puede presentar de distintas maneras. Antunes (2010) identifica tres categorías de trabajadores informales: quienes producen por cuenta propia, quienes comercializan bienes o servicios y quienes trabajan para otra persona. Cada modalidad tiene dinámicas propias, por lo que es necesario analizar sus problemáticas específicas en función del entorno en que se desarrollan.

Considerando las cifras reportadas en la ciudad de Guadalajara de Buga y la problemática asociada a el trabajo informal, esta investigación plantea la siguiente pregunta central: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores informales del centro de Buga?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Describir las condiciones de trabajo de trabajadores informales del centro de Buga.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar condiciones de trabajo ergonómicas de trabajadores informales del centro de buga.
- Identificar condiciones de trabajo económicas de trabajadores informales del

centro de buga.

- Identificar condiciones de trabajo ambientales de trabajadores informales del centro de buga.

- Identificar similitudes y diferencias de condiciones de trabajo según las modalidades de trabajadores informales.

3. Justificación

La relevancia del tema radica en la notable presencia del trabajo informal en el municipio de Guadalajara de Buga. Reconocida como “la ciudad señora” por su atractivo turístico, Buga representa una oportunidad laboral para numerosos trabajadores informales que ofrecen sus productos en distintas zonas, particularmente en su centro histórico. Sin embargo, esta dinámica laboral no se encuentra regulada bajo los términos legales establecidos, lo que expone a la población trabajadora a condiciones precarias, dada la ausencia de prestaciones, controles institucionales y normas formales que regulen aspectos como la carga laboral, tanto en tiempo como en responsabilidades. Tales carencias pueden incidir directamente en la salud física y mental de quienes desempeñan estas funciones.

Las dinámicas que caracterizan al trabajo informal están estrechamente vinculadas con la precariedad laboral. Al desarrollarse sin respaldo legal ni garantías formales, esta modalidad genera una inestabilidad que deteriora múltiples dimensiones de la vida del trabajador. Druck (2011) sostiene que toda condición que afecte negativamente el trabajo y menoscabe a la persona debe considerarse parte del fenómeno de precarización. En este sentido, la falta de seguridad social, la inestabilidad en los ingresos y la limitada visibilidad refuerzan la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores informales.

Peralta (2011) advierte que laborar en la informalidad implica una serie de problemáticas estructurales: menores niveles de remuneración, exclusión de sistemas de salud contributivos

y reducción en el acceso a derechos fundamentales. Además, Antunes (2010) establece tres tipos de trabajadores informales, cada uno con características laborales específicas que afectan su desempeño: desde cargas excesivas hasta factores extralaborales como el estrés y la presión psicológica. Dichas modalidades serán explicadas en detalle más adelante.

La escasa visibilización de esta problemática y la falta de investigaciones que analicen específicamente las condiciones de trabajo de los trabajadores informales hacen que las situaciones de precariedad se mantengan en su vida cotidiana. Reconocer la realidad del trabajo informal no solo permite comprender mejor su impacto. En este sentido, la investigación se convierte en una herramienta valiosa para conocer las dinámicas que la atraviesan, y generar conocimiento útil

Al revisar antecedentes relacionados con esta temática, se constata que el número de estudios sobre las condiciones laborales en el trabajo informal en Guadalajara de Buga es escaso. Uno de los pocos antecedentes relevantes es la ponencia presentada en el canal de YouTube Investigación IES CINOC, titulada Riesgo Psicosocial por Condiciones Laborales en Trabajadores Informales Asociados al Turismo Religioso en Buga (2020), que aborda de manera directa la problemática del estudio. Adicionalmente, existe una investigación realizada por Medina R. (2020), centrada en el conocimiento de trabajadores de modistería informal sobre accidentes laborales en sus talleres. Sin embargo, este último no contempla una visión generalizada de las condiciones laborales del trabajo informal en la ciudad. De ahí que sea necesario ampliar el enfoque, contextualizar mejor la problemática y visibilizarla desde una perspectiva local, considerando las afectaciones físicas y psicológicas que pueden surgir.

En este marco, la Psicología Organizacional y del Trabajo cobra especial relevancia, dado que se ocupa de las condiciones que afectan el bienestar, la salud y la calidad de vida laboral de las personas. González y Sato (2021) destacan que el trabajo informal en países latinoamericanos requiere abordajes investigativos profundos, dado su alta representatividad

estadística. Esto refuerza la pertinencia de estudiar el fenómeno dentro de esta disciplina.

Asimismo, las situaciones que enfrentan los trabajadores informales pueden repercutir directamente en el funcionamiento de los mismos trabajos informales. Cuando los trabajadores atraviesan dificultades, la productividad y los ingresos pueden verse disminuidos. Investigar cómo estas condiciones afectan al trabajador permite retroalimentar tanto a él como a su entorno de trabajo, facilitando un espacio más favorable para el desarrollo, entendido como el conjunto de relaciones económicas entre el trabajador y sus clientes, así como su bienestar personal.

Para abordar esta problemática, se opta por una metodología de tipo cualitativo, ya que resulta adecuada para comprender las percepciones de los participantes y captar en profundidad las condiciones bajo las cuales desempeñan su labor dentro del contexto informal.

4. Marco conceptual

En el siguiente apartado se exponen los conceptos relevantes para la investigación, empezando con la definición de trabajo a modo de comprensión sobre la importancia de este en la vida de las personas, seguidamente se aborda la definición del trabajo informal, la precariedad en el trabajo informal y los trabajadores informales, para finalizar con las condiciones de trabajo con el fin de evidenciar lo que conllevan estos conceptos.

4.1 Trabajo

El trabajo de acuerdo con Neffa (2015) es una actividad de índole social la cual su finalidad es otorgarle a la persona un papel donde se pueda desenvolver y desempeñar en la comunidad perteneciente. De esta manera, el trabajo se encarga de darle en cierta proporción un sentido a la vida. Para la mayoría de las personas, del trabajo dependen muchos aspectos de su vida personal, es el causante de llevar un sustento a los hogares e incluso puede afectar de manera positiva o negativa la salud mental de las personas.

El trabajo puede surgir como un valor en el sentido de estatus, una necesidad que el ser humano debe cumplir. De acuerdo con Blanch (2006), psicológica y socialmente este valor se ve determinado de acuerdo con el salario que otorga, ahora bien, si este trabajo no fuese bien remunerado o no fuese tan aparentoso se le puede asignar otro valor, con base a lo propuesto por Blanch (2006), la significación y valoración subjetiva del trabajo, surgen las formas de estar inmerso en él.

Para Rentería y Malvezzi (2019) existen distintas maneras de valorar el trabajo, cada una con su subjetividad y a la vez con su propio concepto de éxito, esto lleva a una visión del trabajo como una meta a alcanzar, sin importar el tipo de trabajo que se tenga, dependiendo más bien de la persona inmersa en él, así mismo el trabajo es fluctuante y hay varias maneras

de involucrarse en él, ya sea de manera formal, servicios independientes, tercerización, trabajo asociado, emprendimientos o trabajo informal. De acuerdo con Rentería y Malvezzi (2019) existen tres tipos de economía, la formal donde se encuentra el trabajo o empleo pleno y otras formas de trabajo, caracterizadas por el pago de impuestos; economía ilegal, en la cual se presentan modalidades criminales o el trabajo esclavo y por último la economía informal, que si bien no paga todos los impuestos ni tiene todas las aseguraciones de la formal, es reconocida legítimamente en la sociedad. Esta última modalidad de trabajo será la tomada en cuenta en la investigación, ya que como se ha mencionado anteriormente, una gran parte de la población de la ciudad de Buga se encuentra inmersa en ella.

4.2 Trabajo Informal

De acuerdo con Neffa (2023) El trabajo informal es una forma estructural y persistente de organización laboral que se caracteriza por la ausencia de registro legal, protección social y estabilidad contractual, pero que no debe entenderse como un fenómeno marginal o transitorio. Esta modalidad laboral se manifiesta en relaciones laborales que escapan a la regulación estatal sin por ello estar completamente desvinculadas del sistema económico formal., es decir, el trabajo informal se expone como una actividad laboral en la que se involucran personas que forman una organización, pero por fuera de la ley, por esto mismo, dentro del trabajo informal existen implicaciones que pueden ser vistas como “positivas” o “negativas”.

A pesar de su carácter no regulado, el trabajo informal presenta algunas implicaciones positivas. Neffa (2023) aclara que este tipo de trabajo puede convertirse en una forma de supervivencia para los trabajadores, quienes logran adaptarse a los cambios y encontrar sustento. Esto visibiliza su importancia en la economía y permite reconocer su utilidad, aunque esté acompañado por estigmas. Su percepción positiva o negativa depende

de los factores que acompañan la actividad.

Spink (2011) refuerza esta visión positiva al describir el trabajo informal como una forma de "arreglárselas", lo que le resta estigmatización y lo presenta como una alternativa para salir adelante. En la misma línea, Spink (2009) introduce el concepto de "nano-economía", que ofrece una lectura positiva del trabajo informal al destacar aspectos como la ayuda mutua entre trabajadores y los vínculos o redes que se forman. Incluso Sato (2014), aunque señala aspectos negativos, coincide en ciertas ventajas del trabajo informal que complementan la visión de Spink (2009).

Por otra parte, el trabajo informal también presenta implicaciones negativas, la informalidad laboral en contextos urbanos como el centro de Guadalajara de Buga no solo implica la ausencia de contrato o protección legal, sino que configura una experiencia cotidiana marcada por la precariedad.

Según Julián-Vejar (2019), la precarización del trabajo forma parte de un modelo global de dominación que debilita los regímenes de derechos, despoja garantías históricas y expulsa a amplios sectores del trabajo protegido. Es decir, la informalidad se convierte en una zona de vulnerabilidad donde la exposición a riesgos físicos, la falta de infraestructura y la inestabilidad del ingreso son parte de la rutina laboral.

Además, como plantea Julián-Vejar (2021), la precariedad no es solo una condición económica, sino una forma de vida inducida por la fragmentación social y la normalización de la inseguridad. En la informalidad, esta precariedad se evidencia en el cuerpo del trabajador, afectando su salud física y mental.

La informalidad, entonces, no puede entenderse únicamente como una categoría legal, sino como una modalidad que reproduce desigualdades y puede ser precaria en si. Esto de acuerdo con Druck (2011) quien menciona que el trabajo informal puede ser caracterizado como una forma de

precariedad laboral. Aunque su enfoque se centra en contextos formales, los tipos de precariedad que propone también pueden aplicarse al ámbito informal

- **Precariedad de inserción:** Vulnerabilidad en la contratación y desigualdades sociales (racismo, xenofobia, informalidad), sin garantías legales.
- **Precariedad de intensificación:** Jornadas extensas, tareas arduas y reducción de costos laborales mediante subcontratación.
- **Precariedad de seguridad y salud:** Omisión de riesgos laborales, con afecciones físicas y emocionales para los trabajadores.
- **Precariedad identitaria:** Pérdida del vínculo entre el trabajador y su entorno laboral, generando desarraigo y temor a perder el trabajo.
- **Precariedad organizativa:** Represión de la organización colectiva de los trabajadores, especialmente de sindicatos informales.
- **Precariedad normativa:** Vulneración del derecho al trabajo digno y a las garantías laborales básicas.

Si bien Druck (2011) propone sus argumentos desde un contexto local, esta expone la situación como una crisis creciente a nivel global, la cual abarca cada vez más población y se inmiscuye en el diario vivir de las personas, la problemática que señala recae en la degradación y deterioro de la economía de las personas y de sus relaciones sociales. Estar inmiscuido en esta problemática representa una desestabilización de la vida de la persona en cada aspecto de su vida, por lo tanto, la informalidad desde el aspecto de la precariedad indica que existen una serie de afecciones las cuales están implícitos en esta falta de algo y en esta pérdida de integridad personal a causa de las condiciones del trabajo, ya que es posible que las condiciones de trabajo sean causantes directas de una precarización, al momento de encontrarse con condiciones de trabajo inestables, se genera una precarización, en este caso

se pretende tomar el aspecto precario debido a la incidencia que causa sobre los individuos inmersos en esta modalidad de trabajo informal.

Antunes (2010) caracteriza la modalidad informal como una de las formas de trabajo “precarizadas por el capitalismo”, donde existe una explotación debido a las maneras en que se labora. De acuerdo con Antunes esta situación se refleja en distintos escenarios, incluso en grandes empresas, donde los trabajadores pueden ser obligados a desempeñar funciones sin contrato, lo que implica que no están vinculados formalmente y, por tanto, carecen de las garantías laborales que brinda una relación contractual. Además, muchas de estas tareas se llevan a cabo por fuera de los espacios de producción formales, lo cual refuerza la condición de informalidad. Esta práctica evidencia cómo ciertas dinámicas empresariales contribuyen a la expansión del trabajo informal al utilizar formas de organización que dejan al trabajador sin reconocimiento ni protección, aun cuando su labor está directamente relacionada con el funcionamiento de la empresa.

4.2.1 Trabajadores Informales

Se entiende por trabajadores informales a las personas que se encuentran trabajando sin ningún tipo de contrato y/o prestación cobijada por la ley, esto de acuerdo con la definición planteada por Neffa (2023). Antunes (2010) menciona tres modalidades dentro de la informalidad, trabajadores informales tradicionales, trabajadores informales asalariados y trabajadores informales por cuenta propia. Es considerado que estas diferentes modalidades puedan tener su propia condición de precariedad.

La primera modalidad, trabajadores informales tradicionales, se caracteriza por la baja capitalización de su trabajo, donde básicamente buscan el consumo individual y familiar, estos viven de su mano de obra y en ocasiones usan mano de obra familiar. Spink (2009) aborda esta categoría en cuanto a la temática de la nano economía, pequeños negocios o

trabajadores que obtienen pocos recursos que buscan sostenerse mediante estos.

Para Antunes (2010) esta primera modalidad tiene 2 tipos de trabajadores, los trabajadores menos inestables, los cuales tienen un poco de conocimiento profesional y medios para trabajar, como podrían ser los albañiles, costureros o jardineros, los vendedores ambulantes de artículos como ropa, alimentos o calzado, así mismo se encuentran los zapateros y talleres de reparación. Por otro lado, se encuentran los trabajadores más inestables, son contratados de manera temporal y se les paga por pieza o servicio, estos realizan actividades un poco menos profesionales, como lo pueden ser los porteros o los trabajadores de la calle, en el caso de Buga, uno de los muchos ejemplos, se puede evidenciar con las personas que cuidan motos en los sitios públicos. Dentro de esta misma modalidad se pueden incluir los trabajadores ocasionales, los cuales realizan actividades informales mientras están desempleados, pero anteriormente poseían un trabajo formal asalariado. Aquí se pueden encontrar vendedores de diversos productos previamente manufacturados, limpiadores, etc. En esta modalidad se contribuye a comercializar las mercancías producidas por empresas grandes o a ofrecer un servicio con base a estas mercancías prefabricadas.

La segunda modalidad descrita por Antunes (2010), trabajadores informales asalariados, los cuales han sido asalariados con tarjeta de trabajo y posteriormente pasan a ser asalariados sin tarjeta de trabajo, es decir fueron personal fijo, dando a entender que eran cobijados por la ley, pero gracias a algún cambio en la empresa o lugar de trabajo ya no lo son y legalmente hacen parte de la informalidad, Antunes (2010) explica que esto se puede evidenciar en industrias textiles y de calzado, también en los almacenes, donde la informalidad es la norma. La centralidad de esta modalidad yace en como un trabajador puede pasar de trabajar con contrato a trabajar sin este, por ejemplo, un trabajador que era contratado a tiempo completo por su empleador por medio de un contrato verbal, y de un momento a otro este empezó a asignarle menos tiempo de trabajo y a la vez menos paga en

pro de contratar una mano de obra diferente, es decir, continúan en su lugar de trabajo, pero sin un contrato. Esta modalidad no se tuvo en cuenta debido a que en el ejercicio de campo no se encontraron trabajadores informales pertenecientes a esta modalidad.

La tercera modalidad está compuesta por los trabajadores informales autónomos o por cuenta propia, los cuales son una variante de los productores de mercancía, se apoyan en su propia fuerza o en la de su familia, estos pueden llegar a subcontratar mano de obra asalariada. (Antunes, 2010). Esta modalidad se caracteriza debido a que son trabajadores por fuera de la ley que se encargan de realizar productos por mano propia, ofrecen un servicio por medio de un producto construido con sus propios recursos, en esta modalidad se pueden encontrar artesanos que elaboren sus productos, vendedores de helados caseros, etc. En esta modalidad también pueden ser incluidos los ya mencionados trabajadores ocasionales, ya que estos tienen la capacidad de desempeñarse, como su nombre lo dice, ocasionalmente en la manufacturación de sus propios productos.

En el caso de este estudio se tomó en cuenta la primera y tercera modalidad, teniendo en cuenta que no se buscó abordar ningún tipo de organización o trabajador que tuviera un contrato de formalidad en su mismo trabajo previamente, esto debido a la complejidad que se encontró al momento de abordar este tipo de modalidad. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es necesario revisar las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran los trabajadores informales, esto ya que, la informalidad puede conllevar a deteriorar las condiciones de estos.

4.3 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo abordadas en esta investigación se fundamentan en cinco enfoques teóricos propuestos por diversos autores: Blanch (2011), Martínez et al. (2013), Gómez et al. (2012), Castaño (2013) y Borges et al. (2013). Cada uno de estos autores ofrece

una perspectiva particular sobre el concepto, por lo que han sido considerados y articulados con el objetivo de construir una narrativa común que permita identificar de forma detallada las condiciones de trabajo. Inicialmente se presentan los enfoques teóricos, para luego establecer una categorización sistematizada leída desde las particularidades del trabajo informal.

Dado que esta investigación se enfoca en el análisis del trabajo informal, fue necesario leer desde el trabajo informal las categorías tradicionales planteadas por los autores, ya que estas se basan en contextos laborales formales. Si bien algunas propuestas son aplicables a la informalidad, requieren un análisis situado en este contexto. Por tanto, resulta crucial ajustar cualquier referencia que implique legalidad o formalidad dentro de las condiciones de trabajo que serán analizadas.

Se parte de la definición general propuesta por Blanch (2011), quien describe las condiciones de trabajo como el conjunto de circunstancias ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en las que se desarrollan las actividades y relaciones laborales. Esta definición resulta aplicable tanto a contextos formales como informales, al abarcar aspectos materiales como el entorno físico, así como elementos normativos, como la existencia de contratos.

Para precisar más el análisis, se retoma la clasificación propuesta por Martínez et al. (2013), quienes agrupan las condiciones de trabajo en tres dimensiones básicas:

- **Condiciones económicas:** De acuerdo con Martínez et al. (2013), esta categoría analiza tanto la dimensión económica como la jurídica del trabajo informal, la cual considera aspectos como: la modalidad de contratación, el grado de formalidad o legalidad del vínculo laboral y el tipo de remuneración percibida.
- **Condiciones ergonómicas:** De acuerdo con Martínez et al. (2013), esta categoría se centra en los aspectos ergonómicos de las condiciones de trabajo, poniendo énfasis en las características físicas y materiales del lugar donde se

desarrolla la labor. Considera elementos como la adecuación y disposición de las herramientas, el espacio disponible, la postura mantenida durante la jornada y las condiciones ambientales. Estos factores no solo inciden en la comodidad y el rendimiento, sino que también tienen un impacto directo en la salud física y el bienestar general de los trabajadores.

- **Condiciones ambientales:** De acuerdo con Martínez et al. (2013), las condiciones ambientales se entienden como las características que involucran aspectos relacionados con la satisfacción laboral, los riesgos laborales y la carga de trabajo, entre otros. Estos factores abarcan tanto el entorno físico como el clima en el trabajo y tienen un impacto directo en el bienestar, la salud y el desempeño de la persona trabajadora.

Si bien esta clasificación ofrece mayor detalle que la de Blanch (2011), aún resulta general. Por ello, se integran los aportes de Gómez. et al. (2012), Castaño (2013) y Borges et al. (2013), quienes proponen desagregaciones más específicas.

Castaño (2013), por ejemplo, relaciona directamente las condiciones de trabajo con el desarrollo humano y las define como la base de este. Su clasificación abarca ambiente laboral, carga mental, factores físicos del trabajo, tiempo, incentivos, igualdad de oportunidades y relaciones laborales. Borges et al. (2013), por su parte, define las condiciones de trabajo como un conjunto de factores multidisciplinarios que impactan la experiencia laboral y las relaciones sociales dentro del trabajo. Su clasificación se organiza en cuatro categorías: condiciones contractuales jurídicas, condiciones físicas y materiales, procesos y características de la actividad, y condiciones del ambiente el trabajo

4.3.1 Condiciones de trabajo desde las realidades del trabajo informal

A partir de estos enfoques, se ha construido una integración de las condiciones antes mencionadas pero leídas desde la realidad del trabajo informal, permitiendo un análisis más

preciso de las condiciones de trabajo en contextos no regulados por la normativa laboral tradicional.

4.3.1.1. Condiciones Ambientales (Procesos de Actividad y Ambiente en el Trabajo)

De acuerdo con Castaño (2013), Borges et al. (2013) y Martínez et al. (2013), las condiciones ambientales comprenden el conjunto de características del entorno laboral que influyen tanto en el desempeño como en el bienestar del trabajador. Incluyen factores como la satisfacción laboral, la exposición a riesgos físicos o psicosociales, la carga de trabajo y la disponibilidad de recursos para realizar las tareas de manera segura y eficiente. En el contexto del trabajo informal, estas condiciones suelen estar marcadas por la inestabilidad y la ausencia de medidas de prevención, lo que puede generar un mayor desgaste físico y emocional, así como un impacto negativo en la calidad de vida del trabajador. En estas condiciones se consideran:

- **Control y autonomía y carga mental:** Siguiendo a Castaño (2013) y Borges et al. (2013), este aspecto se refiere al nivel de libertad, poder de decisión y responsabilidad que tiene la persona sobre la forma en que organiza y lleva a cabo sus tareas, así como al impacto psicológico que esto puede generar. En algunos casos, un mayor control y autonomía puede favorecer la motivación, la creatividad y la satisfacción laboral; sin embargo, en el trabajo informal, la falta de directrices claras o el exceso de responsabilidad sin contar con los recursos necesarios puede aumentar la carga mental, provocando estrés, cansancio y afectando el bienestar general.
- **Contenido del trabajo:** De acuerdo con Martínez et al. (2013) y Borges et al. (2013), este aspecto hace referencia a las características propias de la actividad laboral, así como a los atributos y exigencias de las tareas que se realizan. Incluye el grado de ajuste entre las demandas del trabajo y las habilidades, conocimientos y recursos de la persona que lo desempeña.

- Rol social y Clima en el Trabajo: Como señalan Borges et al. (2013) y Castaño (2013), este aspecto hace referencia a la claridad, ambigüedad o conflicto que pueden presentarse en los roles dentro del entorno laboral, así como a las funciones sociales que implica la realización de las actividades. También abarca la comprensión de las relaciones interpersonales que se dan en el lugar de trabajo, incluyendo la cooperación, el respeto mutuo, el apoyo entre compañeros y la comunicación.
- Ritmos de trabajo: De acuerdo con Castaño (2013) y Borges et al. (2013), esta subcategoría se refiere al modo en que se define la velocidad, cadencia y secuencia en que se realizan las actividades. Así mismo, la velocidad de ejecución de las actividades laborales; la necesidad de cumplir con los plazos y el tiempo disponible para cumplir con las tareas y / o responsabilidades asumidas.
- Información y participación: De acuerdo con Borges et al. (2013), este factor se refiere al derecho y la capacidad que tienen los trabajadores para recibir información clara, oportuna y suficiente sobre los aspectos relevantes de su entorno laboral, en especial aquellos que inciden en su salud, seguridad y bienestar. Incluye también la posibilidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, ya sea en la definición de procedimientos, la identificación de riesgos o la mejora de las condiciones laborales. En el contexto del trabajo informal, suele presentarse un acceso limitado a información sobre derechos laborales y una escasa participación en procesos decisorios, lo que restringe la posibilidad de influir en cambios que favorezcan su bienestar.
- Procedimiento: De acuerdo con Borges et al. (2013), este aspecto se refiere a la organización y distribución de las tareas necesarias para la realización del trabajo, es decir, a la manera en que este se lleva a cabo en la práctica. En el contexto del trabajo informal, esta categoría abarca formas no estructuradas de organización, la ausencia de una división clara de roles y la improvisación en los métodos de

ejecución.

4.3.1.2. Condiciones Ergonómicas (Condiciones Físicas y Materiales)

Autores base: Martínez et al. (2013), Castaño (2013), Borges et al. (2013). Esta categoría describe el entorno físico en el que se desarrolla la labor y cómo este influye en el bienestar de los trabajadores, considerando aspectos como la infraestructura, el mobiliario, las herramientas, la postura durante la jornada y la exposición a factores ambientales. En el contexto del trabajo informal, estas condiciones suelen caracterizarse por la ausencia de estándares de seguridad, la falta de adecuaciones ergonómicas y la exposición constante a factores que pueden generar desgaste físico y afectar la salud a largo plazo. Dentro de estas condiciones se pueden encontrar:

- Factores físicos del trabajo: Como señalan Martínez et al. (2013), Castaño (2013) y Borges et al. (2013), este componente hace referencia a las condiciones ambientales y materiales presentes en el entorno laboral que pueden influir, de manera directa o indirecta, en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Incluye elementos como la iluminación, el ruido, la ventilación, la temperatura, el estado de las instalaciones y las herramientas utilizadas. En el trabajo informal, la falta de control y supervisión sobre estos factores incrementa el riesgo de accidentes, lesiones

y enfermedades laborales, afectando no solo el rendimiento, sino también la calidad de vida de quienes desempeñan estas actividades.

- Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico): De acuerdo con Martínez et al. (2013), Borges et al. (2013) y Castaño (2013), este factor hace referencia a las características físicas, estructurales y geográficas del entorno en el que se desarrolla la actividad laboral. Incluye aspectos como la distribución del espacio, el acceso a servicios básicos, la ubicación geográfica y la disposición de las áreas de trabajo en relación con la actividad desempeñada. En el contexto del trabajo informal, la ubicación puede ser determinante para el flujo de clientes y, por ende, para los ingresos.
- Condiciones de seguridad: Como señalan Borges et al. (2013), Martínez et al. (2013) y Castaño (2013), este factor hace referencia al conjunto de riesgos presentes en el entorno laboral que pueden comprometer la integridad física, mental y emocional del trabajador. Incluye la identificación de peligros, la evaluación de su impacto y la implementación de medidas preventivas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales. En el trabajo informal, estas condiciones suelen ser más precarias debido a la ausencia de protocolos formales de seguridad, lo que incrementa la exposición a riesgos y limita la capacidad de respuesta ante emergencias.

4.3.1.3. Condiciones Económicas (Condiciones Contractuales Jurídicas)

Autores base: Martínez et al. (2013), Castaño (2013), Borges et al. (2013). Esta categoría aborda la relación entre los aspectos económicos y jurídicos del trabajo informal, considerando elementos como la ausencia de contratos formales, la falta de afiliación a sistemas de seguridad social y la dependencia de esquemas de remuneración variables e inestables. Estas condiciones generan un marco laboral caracterizado por la vulnerabilidad y

la incertidumbre, donde los ingresos dependen directamente del rendimiento diario y de las fluctuaciones del mercado, limitando la estabilidad y las garantías para los trabajadores. Los aspectos que incluyen estas condiciones son:

- Régimen jurídico: De acuerdo con Borges et al. (2013), esta categoría hace referencia a la condición legal del trabajo, estableciendo la diferencia entre trabajo por cuenta propia o bajo relación de dependencia, así como entre empleo formal e informal. También incluye la modalidad del contrato, que puede ser indefinido o temporal, y la extensión de la jornada, ya sea completa o parcial. Este punto es importante porque permite entender el nivel de protección y respaldo legal con el que cuentan los trabajadores.
- Sistema de incentivos: Siguiendo a Borges et al. (2013), esta categoría considera las diferencias entre el trabajo por cuenta propia y el empleo dependiente, así como entre el empleo formal e informal. Incluye la modalidad de contratación como el contrato indefinido, temporal, a jornada completa o parcial; y cómo estas características influyen en las oportunidades, beneficios y condiciones laborales de los trabajadores.
- Tiempo de dedicación al trabajo: De acuerdo con Martínez et al. (2013), esta categoría hace referencia a la cantidad de horas semanales trabajadas y a la modalidad de la jornada (regular, por turnos, etc.), así como a posibles variaciones en los horarios, la realización de turnos especiales, el trabajo en fines de semana y la disponibilidad de períodos de descanso y vacaciones.

Esta forma permite analizar las condiciones del trabajo informal desde una perspectiva integral, reconociendo las múltiples dimensiones que afectan a quienes trabajan en contextos no regulados. Al leer los marcos teóricos formales desde esta realidad, se visibilizan tanto las

precariedades como las estrategias de subsistencia presentes en la informalidad. A continuación, en la Tabla 1, se presenta una síntesis de lo propuesto.

Tabla 2. Síntesis de condiciones del trabajo informal.

Condiciones	Descripción de la lectura desde el trabajo informal
Condiciones Ambientales	Control y autonomía/Carga mental: Falta de autonomía en el trabajo.
	Contenido del trabajo: Características del trabajo en cuanto a exigencias, habilidades y complejidad
	Rol social y clima en el trabajo: Ambiente laboral tenso y desorganizado.
Condiciones Ergonómicas	Ritmos de trabajo: Altas exigencias laborales sin opción de descanso.
	Información y participación: Nivel de acceso a información laboral y capacidad de participación en decisiones.
	Procedimiento: Forma en que se organizan y ejecutan las tareas laborales.
Condiciones Económicas	Factores físicos del trabajo: Condiciones de trabajo poco seguras.
	Lugar de trabajo y diseño espacial: Falta de infraestructura adecuada.
	Condiciones de seguridad: Riesgos laborales no controlados.
Condiciones Económicas	Régimen jurídico: Contratos informales, pagos no estructurados.
	Sistema de incentivos: Acuerdos de pago flexibles.
	Tiempo de dedicación al trabajo: Horarios variables, descansos irregulares.

Fuente: Elaboración Propia.

5. Método

5.1 Diseño

Para llevar a cabo la investigación, se optó por un enfoque cualitativo, ya que sus características se ajustan de manera pertinente a los objetivos de la investigación. Este tipo de metodología permite recopilar información basada en percepciones, vivencias y significados contruidos por los participantes, elementos esenciales para comprender las condiciones de

trabajo. Según Creswell (2007), el enfoque cualitativo resulta apropiado cuando se busca interpretar fenómenos sociales desde la perspectiva de quienes los experimentan.

Es un medio para explorar y entender el significado individual o grupal adscrito a un problema social o humano. El proceso de investigación involucra preguntas emergentes y procedimientos, información típicamente recolectada en el contexto del participante, análisis de los datos construido inductivamente de temas particulares a generales y el investigador hace la interpretación del significado de los datos. (p.11).

Esta afirmación direcciona el diseño de la investigación hacia un enfoque cualitativo, debido a que como es mencionado, se busca entender acerca de un problema de una población específica, este diseño permite indagar y profundizar acerca de la temática a través de ciertas herramientas y maneras de desarrollar el análisis, en el apartado del instrumento se relacionarán algunas similitudes con otro autor frente al aspecto del procedimiento mencionado por Creswell (2007) y se retomará el análisis de datos.

5.2 Participantes

Los participantes fueron seleccionados con base en las necesidades planteadas en la investigación. Principalmente, debían mostrar disposición para colaborar y una actitud de interés en participar. Según González (2006), antes de realizar cualquier proceso de selección, se llevó a cabo una inmersión en el campo con el fin de observar de manera general los aspectos del contexto en el que se desarrollaría el estudio.

En coherencia con lo anterior, se efectuó dicha incursión previa al proceso de selección del total de participantes. Esta técnica fue considerada adecuada, ya que permitió un acercamiento directo a la situación objeto de estudio. Mediante conversaciones individuales con cada participante, se indagaron las actividades que desempeñan en su trabajo. Asimismo,

se les consultó si contaban con un contrato que legalizara su actividad laboral ante la ley, con el propósito de identificar si se encontraban en condición de trabajo informal.

Los participantes debían ser mayores de edad, dado que la Ley 1098 de 2006 considera a los menores de 18 años como individuos en proceso de desarrollo físico y mental. Por lo tanto, dicho desarrollo no debe ser interrumpido, y estos jóvenes no deben estar trabajando, ya que ello podría generar condiciones que obstaculicen su crecimiento integral. Las personas seleccionadas debían estar involucradas en actividades informales, específicamente en las dos modalidades informales seleccionadas para la investigación, debían realizar sus labores en el centro de Buga, delimitado aproximadamente desde la carrera 17 hasta la carrera 10, y desde la calle 1 hasta la calle 8. Según la Alcaldía de Guadalajara de Buga (2023), esta zona corresponde al centro histórico, donde se concentra la actividad comercial de la ciudad.

Los participantes fueron elegidos procurando mantener una proporción similar en cuanto a su vinculación con distintas modalidades de informalidad.

Tabla 3. Participantes

Participante	Sexo	Edad	Tipo de trabajo
Persona 1	Femenino	24	Tercera modalidad
Persona 2	Masculino	28	Primera modalidad
Persona 3	Masculino	24	Tercera modalidad
Persona 4	Femenino	50	Primera modalidad
Persona 5	Masculino	27	Primera modalidad
Persona 6	Masculino	30	Primera modalidad
Persona 7	Femenino	23	Primera modalidad
Persona 8	Femenino	20	Tercera modalidad
Persona 9	Masculino	19	Tercera modalidad
Persona 10	Masculino	19	Tercera modalidad
Persona 11	Femenino	27	Primera modalidad
Persona 12	Masculino	30	Tercera modalidad

Fuente: Elaboración propia.

5.3 Técnica de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por medio de encuestas abiertas, debido a que de acuerdo con Hernández Sampieri (2014) este instrumento de recolección de datos permite al encuestado responder con sus propias palabras, sin estar limitado a opciones predeterminadas. Esto debido a que el objetivo de este instrumento es explorar percepciones, significados, experiencias o interpretaciones profundas sobre un fenómeno, lo cual se alinea precisamente con la investigación.

A continuación, se presenta el sistema categorial de la temática, las condiciones de trabajo con sus categorías, subcategorías y características las cuales fueron relacionadas de acuerdo con los autores que fueron presentados en el marco conceptual, estas serán tomadas en cuenta como las categorías de análisis para realizar el Encuesta. De acuerdo con Manrique y Carvajal (2022) al momento de clasificar y enlistar las condiciones de trabajo, una buena manera de abordar estas puede ser encaminarlas a percibir las nociones del valor del trabajo, centralidad del trabajo y la insatisfacción por parte del trabajador, es decir que al momento de realizar las preguntas y/o el análisis, una buena manera de abordarlas será tomar en cuenta estos tres puntos anteriores.

El instrumento realizado, como es mencionado con anterioridad, fue la encuesta abierta, las preguntas fueron elaboradas específicamente para esta investigación, es decir que no se toma en cuenta la estructura de otra investigación, esto con el objetivo de tener en cuenta todas las condiciones de trabajo planteadas en el sistema categorial que se presenta a continuación. Las encuestas se realizaron de acuerdo con la pertinencia de la situación del trabajador con el fin de abordar a la problemática, es decir en posibles espacios que el trabajador tenga libre.

Tabla 4. Sistema categorial

Categorías	Subcategorías	Características
Categoría condiciones de trabajo ambientales bajo el régimen de los procesos y características de la actividad, así como de las condiciones del ambiente en el trabajo Encaminada hacia la categorización del aspecto ambiental de las condiciones de trabajo, específicamente sobre los procesos, características de la actividad y condiciones del ambiente que envuelven al trabajo	Control y autonomía/Carga mental	Autonomía para la realización de actividades y labores; capacidad de tomar descansos; manejo de emociones durante el trabajo; percepción de libertad en la ejecución de tareas
	Ritmos de trabajo	Duración de la jornada laboral; intensidad del trabajo; posibilidad de controlar el ritmo; existencia de tiempo extra; flexibilidad en los horarios
	Contenido del trabajo	Demandas físicas y mentales; habilidades requeridas; complejidad o monotonía de las tareas; intensidad emocional; impacto del trabajo en la vida personal.
	Procedimiento	Organización y distribución de tareas; métodos de trabajo; secuencia de actividades; autonomía en la ejecución; elección del ritmo y forma de trabajo
	Rol social/ Clima en el trabajo	Relaciones laborales; apoyo mutuo; empatía; estilo de liderazgo; claridad y conflicto de roles; pertenencia a un grupo laboral; alineación con valores personales.
	Información y participación	Acceso a información sobre riesgos y condiciones laborales; posibilidad de influir en decisiones; participación en el entorno laboral; integración en el círculo social del trabajo.
Categoría Condiciones Ergonómicas bajo el régimen de las condiciones físicas y materiales	Factores físicos del trabajo	Nivel de ruido; temperatura; vibraciones; vapores; sustancias tóxicas; humedad; iluminación; calidad del aire; higiene y limpieza del entorno.

Esta categoría se centra en los aspectos ergonómicos de las condiciones de trabajo principalmente encaminadas hacia las condiciones físicas y materiales que se pueden presentar en el lugar que se realiza la labor.	Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)	Condiciones del espacio físico; distribución y configuración del lugar de trabajo; privacidad; trabajo en espacios abiertos o en la calle; adecuación del entorno para la actividad laboral.
	Condiciones de seguridad	Riesgos físicos del ambiente; uso de maquinaria, herramientas y equipos; peligros derivados del espacio laboral; percepción de seguridad en el entorno de trabajo.
Categoría Condiciones Económicas bajo el régimen de las condiciones contractuales jurídicas Se basa en el apartado económico y jurídico que conlleva el trabajo informal, incluyendo aspectos como la modalidad propia de productos o servicios, el tipo de contrato, la legalidad del mismo y el pago recibido por las labores realizadas.	Régimen jurídico	Modalidad de trabajo (formal/informal); legalidad del empleo; afiliación a seguridad social y pensión; permisos para ejercer la actividad; elaboración propia de productos o servicios.
	Sistema de incentivos	Ingresos económicos; comisiones; pagos por servicios; estabilidad financiera; posibilidad de variación en los ingresos; factores que afectan el ingreso.
	Tiempo de dedicación al trabajo	Número de horas trabajadas; tipo de jornada (regular, por turnos, fines de semana); posibilidad de descanso; vacaciones; antigüedad en el trabajo; flexibilidad horaria

Fuente: Elaboración propia

5.4 Técnica de análisis de información

Para realizar un correcto análisis de la información, se toma en cuenta la afirmación que realiza Creswell (2007).

El análisis de los datos requiere preparar los datos para su análisis, realizando diferentes tipos de análisis moviéndose hacia una comprensión más profunda y compleja de los datos, representando estos y generando una interpretación más completa de los significados. (p.207).

Esta afirmación recalca la importancia de la obtención de los datos para el correcto análisis, las preguntas realizadas en las encuestas abiertas deben permitir que los participantes puedan desenvolver su punto de vista frente a la situación consultada y así poder realizar un análisis, de acuerdo con la definición de Bardin (1991) el análisis de contenido es descrito como un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos, este mismo refiere que el análisis puede realizarse tanto al significado como al significante.

La autora señala que se deben usar unidades de significación en las categorías señaladas en la investigación, esto con el fin de poner un orden en los datos. Propone tres fases a la hora de implementar esta técnica, de las cuales se utilizaron dos; la primera que trata sobre el pre-análisis, aquí se realiza la selección de documentos por analizar, los cuales en nuestro caso serán las transcripciones de las encuesta, esto para posteriormente realizar las hipótesis que permitan direccionar el análisis de los resultados, de la cual surgirán los indicadores. La segunda fase correspondió al procesamiento del material, el cual consistió en la codificación de los datos. Esta se realizó mediante unidades de registro, codificando las categorías de análisis, es decir, las condiciones de trabajo y sus respectivas subcategorías, en concordancia con la frecuencia de aparición en las respuestas de los participantes.

Es necesario tener en cuenta que, de acuerdo con Creswell (2007) “El conocimiento previo de estudios y teorías sobre temáticas afines, al igual que nuestra propia formación cultural y conciencia social, son guías y recursos imprescindibles a la hora de analizar los textos sociales” Es decir que para relacionar temáticas y realizar el análisis de las mismas será necesario tomar como guía argumentos teóricos e investigaciones así como los conocimientos propios sobre las condiciones de trabajo en el trabajo informal, permitiendo una valoración subjetiva pero sustentada acerca de lo obtenido en el análisis.

5.5 Procedimiento

Se realizó un primer acercamiento al campo con el objetivo de recolectar información y posibles participantes. Para ello, se llevó a cabo un recorrido por el centro de la ciudad de Buga, buscando identificar personas que, a primera vista, pudieran estar relacionadas con las modalidades seleccionadas mencionadas por Antunes (2010). Se abordaron personas que vendían productos o artesanías en la calle, así como trabajadores dentro de establecimientos que no fueran de cadena, como restaurantes, ventas de accesorios, talleres, entre otros. A estos posibles participantes se les consultó sobre su interés en formar parte de la investigación, y se les comunicaron los criterios de la encuesta que se planeaba realizar. En esta etapa también se recolectó información de contacto, útil en caso de que los participantes no se encontraran establecidos en un solo lugar de la ciudad.

Una vez contactadas varias personas, se logró reunir un grupo diverso que representaba las dos modalidades seleccionadas de Antunes (2010), y que además manifestaron disponibilidad e interés en colaborar con la investigación. Las encuestas se aplicaron de acuerdo con la disponibilidad de los participantes, priorizando espacios donde se sintieran cómodos para brindar la información, sin que necesariamente fueran sus lugares de trabajo. A cada uno se le entregó un consentimiento informado en el que se explicaba el

manejo de la información y las actividades previstas para la encuesta, como la toma de audio y apuntes.

Posteriormente, los investigadores procedieron a realizar la transcripción manual y completa de las encuestas, asegurando la fidelidad de los relatos obtenidos durante el proceso de campo. Esta primera fase permitió identificar elementos clave que facilitaron una clasificación inicial de los participantes, según las categorías propuestas por Antunes (2010). A partir de esta categorización, se llevó a cabo la codificación de los datos, esta misma se hizo mediante cuadros de excel, siguiendo así una estructura que permitiera organizar los contenidos de manera coherente y sistemática, destacando las frecuencias y patrones más relevantes para el análisis. Aquí un ejemplo:

	P1	Frecuencia
1.1 CONTROL Y AUTONOMIA/CARGA MENTAL	Mentalmente y física también física porque o sea yo trabajo con mi papá en la moto y pues yo soy en la parte de atrás sosteniendo la caja entonces termino muy cansada y ya mentalmente es no pues hay días que vuelvo y te digo que no vendo nada y me estreso /Si claro pues eh yo puedo distribuir mi tiempo en otras cosas pendientes, Si porque ay no con estos calores pues me da como unas ganas de irme a tomar algoito un juguito una gaseosita. / Si yo empiezo como te digo yo saco los jueves y los viernes que son como los días más movidos donde se ve más movimiento en la calle y no y empiezo a repartir a salir a ofrecer tipo 3 de la tarde como hasta las 6:30 pm y pues ya si me extiende un poquito más del tiempo trabajo por ahí hasta las 8, máximo hasta las 8. / Sí claro / Me causa muchas emociones a veces son frustración como ansiedad de no vender por tal lapso de tiempo y ya la mayoría de veces son muchas satisfacciones porque he logrado tener varias clientelas / Uy claro no me gusta tener esas... vibrar esas malas negativas a mis clientelas / Sí, pero, aunque yo trato de a veces no demostrar que me fue bien o sea desquitarme con las personas que vivo ya porque me fue mal ya si me va bien si me gusta celebrarlo con	5

Se dividieron los cuadros según la persona, la categoría y la frecuencia con la que esta misma fue mencionada, se realizó esto mismo con los doce participantes de la investigación, esto para permitir una codificación organizada.

Una vez codificada la información, se desarrolló un análisis conjunto entre los investigadores, en el cual los resultados fueron organizados y caracterizados detalladamente, buscando identificar rasgos comunes y particulares dentro de las experiencias laborales relatadas. Estos hallazgos fueron posteriormente vinculados con las categorías de análisis

establecidas en los objetivos de la investigación, lo que permitió construir una tabla comparativa de similitudes y diferencias entre los casos. Esta sistematización se presentó en el apartado final de resultados fue la base para la elaboración de las conclusiones y la discusión, formuladas con base en las evidencias encontradas y en diálogo con las preguntas de investigación planteadas.

5.6 Consideraciones Éticas

Para la realización de esta investigación, se solicitó el aval ético ante el comité de ética de la universidad, obteniendo el consecutivo CEIFP-34-24, lo cual garantiza el cumplimiento de los principios de integridad y responsabilidad científica.

La participación de los sujetos se llevará a cabo bajo estrictos lineamientos éticos. Se les entregará un consentimiento informado en el que se explicará claramente el propósito de la encuesta, el procedimiento a seguir y los datos que serán utilizados, limitándose exclusivamente a las respuestas obtenidas durante la encuesta. La identidad de los participantes no será revelada en ningún momento, asegurando así la confidencialidad de la información.

En el ámbito de la investigación en psicología, es fundamental seguir una serie de lineamientos que permitan un acercamiento respetuoso y ético a la población objeto de estudio, evitando cualquier posible afectación negativa derivada de la intervención. En este sentido, se acoge lo establecido en la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia, se dicta el Código Deontológico y Bioético, y se establecen otras disposiciones orientadas a proteger el bienestar de los participantes.

Tabla 5. Aspectos éticos

Artículos

Artículo 2. de los principios generales

Confidencialidad

Investigación con participantes humanos

Artículo 15.

El profesional en psicología respetará los criterios morales y religiosos de sus usuarios, sin que ello impida su cuestionamiento

Artículo 36. Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional

Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo.

Artículo 45. *El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en psicología.*

Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

Artículo 49.

Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

Artículo 50.

Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Fuente: Elaboración propia con base en la ley 1090 de 2006.

6. Resultados, Análisis y Discusión.

A continuación, se describen las condiciones de trabajo en trabajadores informales de la ciudad de Guadalajara de Buga, según los hallazgos obtenidos en la investigación. Esta descripción tiene como objetivo proporcionar una visión general de las condiciones laborales que enfrentan estos trabajadores, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad, los ingresos, la estabilidad laboral y el acceso a beneficios. En la Tabla 6, titulada *Frecuencias*, se presenta la cantidad de apariciones correspondientes a cada condición, junto con sus respectivos porcentajes representativos.

Tabla 6. Frecuencias de condiciones de trabajo en trabajadores informales

Condiciones	Frecuencias	%
6.1 Condiciones Ambientales	248	64.58
6.2 Condiciones Ergonómicas	34	8.85
6.3 Condiciones Económicas	102	26.56
Total	384	100.00

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en la tabla las condiciones ambientales fueron las que mayor alusión tuvieron con 248 menciones (64,58%), seguida por las condiciones económicas con 102 menciones (26,56%) y por último las condiciones ergonómicas con 34 menciones que corresponde al (8.85%). Dando así un total de 384 Menciones, reuniendo el 100% de las frecuencias presentadas. A continuación, se describen en detalle cada una de ellas.

6.1. Condiciones ambientales

De acuerdo con Martínez et al. (2013), las condiciones ambientales se entienden como las características que involucran aspectos relacionados con la satisfacción laboral, los riesgos laborales, la carga de trabajo, entre otros. A continuación, en la Tabla 7, titulada *Frecuencias de condiciones ambientales de trabajadores informales*, se presentan las frecuencias correspondientes a cada categoría relacionada con las condiciones ambientales.

Tabla 7. Frecuencias de Condiciones Ambientales de trabajadores informales.

Condición	Frecuencia	%
6.1.1 Control y autonomía / Carga mental	97	39.11
6.1.2 Ritmos de trabajo	35	14.11
6.1.3 Contenido del trabajo	53	21.37
6.1.4 Procedimiento	8	3.23
6.1.5 Rol social / Clima en el trabajo	38	15.32
6.1.6 Información y participación	17	6.85
Total	248	100.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, la condición que tuvo más mención por los trabajadores fue control y autonómica/carga mental 97 frecuencias (39.11%), seguido por el contenido de trabajo con 53 frecuencias (21.37%), seguido de rol social y clima en el trabajo con 38 frecuencias (15.32%), ritmo de trabajo con 35 frecuencias (14.11%). Los que obtuvieron menores alusiones fueron información y participación con 17 frecuencias (6,85%) y procedimiento con 8 frecuencias (3.23%)

Estas estadísticas muestran qué factores impactan más a los trabajadores en su entorno laboral. La alta frecuencia de menciones sobre contenido de trabajo (21.37%) y control y autonomía/carga mental (39.11%) sugiere que los trabajadores están más inmersos en estas categorías, tanto de sus tareas y el nivel de autonomía que tienen para realizarlas. Esto puede reflejar tanto una carga mental elevada como la necesidad de mayor independencia en la toma de decisiones.

Por otro lado, rol social y clima en el trabajo (15.32%) y ritmo de trabajo (14.11%) también son relevantes, lo que indica que la dinámica de equipo y la velocidad de ejecución de tareas afectan significativamente su bienestar. Una cultura en el trabajo poco saludable o exigencias de productividad excesivas pueden generar estrés y menor satisfacción laboral.

Los factores con menos menciones, información y participación (6.85%) y procedimiento (3.23%), podrían significar que, aunque existen problemas en estos ámbitos, no son considerados como los principales generadores de inquietudes. Sin embargo, la baja

frecuencia no implica que sean irrelevantes, ya que la comunicación en el trabajo y la claridad en los procesos pueden incidir indirectamente en los factores más mencionados.

A continuación, se describe cada uno de ellos.

6.1.1. Control y autonomía y carga mental

Siguiendo a Castaño (2013) y Borges et al. (2013) este aspecto se refiere al grado de libertad, decisión y responsabilidad que una persona tiene sobre la forma en que realiza sus tareas, así como al impacto psicológico que esto puede generar. Incluye aspectos la elección de métodos de trabajo, la manera en que se realiza el trabajo, la capacidad de tomar descansos y la autonomía en la realización de actividades y labores.

De acuerdo con los trabajadores se encuentra relacionado a sus respuestas que la mayoría tiene dificultades al controlar su trabajo, puesto que sus labores requieren que estén en constante actividad para completarlas de manera efectiva, si bien cada uno puede tener su propio método para realizar el trabajo este finalmente les terminará exigiendo un control sobre el cual no tienen palabra, ya que las actividades dependen de ciertas condiciones para poder realizarse de manera efectiva.

Ejemplo:

“Si como te digo yo saco los jueves y los viernes que son como los días más movidos donde se ve más movimiento en la calle y no y empiezo a repartir a salir a ofrecer tipo 3 de la tarde como hasta las 6:30 pm y pues ya si me extiendo un poquito más del tiempo trabajo por ahí hasta las 8, máximo hasta las 8.” P1

Aunque los trabajadores informales afirman tener autonomía sobre sus actividades, esta percepción se contradice con las limitaciones reales impuestas por el entorno. Como señalan Castaño (2013) y Blanch (2011), la autonomía laboral debe ir acompañada de condiciones que permitan el desarrollo humano. En este estudio, la presión por generar ingresos, la

dependencia del flujo de clientes y la falta de pausas estructuradas revelan una carga mental significativa que no siempre es reconocida explícitamente por los propios trabajadores.

6.1.1.1. Elección del ritmo.

La elección del ritmo de trabajo, de acuerdo con Castaño (2013) y Borges et al. (2013), se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para regular la intensidad, duración y frecuencia de sus actividades laborales.

De acuerdo con los trabajadores se encuentra relacionado a sus respuestas que la mayoría tiene dificultades al elegir su ritmo de trabajo, puesto que sus labores requieren que estén en constante actividad para poder completarlas de manera efectiva. Si bien cada uno puede tener su propio método para realizar el trabajo este finalmente les terminará exigiendo un control sobre el cual no tienen palabra, ya que actividades como vender productos religiosos, requieren que se encuentren en constante diálogo con las personas para que puedan lograr sus ventas, esto puede llegar a generar una afección física o mental que los trabajadores no perciben de manera directa

Ejemplos:

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 7 de la tarde, yo me hago en la puerta para entrar a la gente, me toca estar muy activo para vender bien, se tiene control porque uno es el que llama las personas” P9

“Si casi siempre que empieza la misa es que los turistas bajan entonces ahí uno aprovecha para descansar” P9

Esta situación puede generar una carga física y mental significativa, aunque no siempre es percibida conscientemente por los trabajadores. Como señala Blanch (2011), las condiciones de trabajo que afectan a la persona involucrada en el trabajo informal suelen estar normalizadas, lo que dificulta su identificación y manejo. La presión por sostener

ingresos diarios, sumada a la falta de pausas estructuradas, evidencia una autonomía aparente que encubre una forma de autoexigencia constante.

6.1.1.2. Métodos de trabajo – la manera cómo se realiza el trabajo

Los métodos de trabajo, de acuerdo con Castaño (2013) y Borges et al. (2013) hacen referencia a la forma en que los trabajadores organizan y ejecutan sus tareas cotidianas. La organización de las tareas por parte de algunos trabajadores incluye pausas estratégicas destinadas a aliviar las cargas físicas y mentales. No obstante, la decisión de tomar estos descansos está condicionada por la percepción social dentro del entorno laboral, donde pueden interpretarse como señales de falta de compromiso. Esta presión influye directamente en la estructuración de los métodos de trabajo, llevando a que algunos trabajadores opten por evitar las pausas con el fin de no afectar su productividad ni sus ingresos.

Ejemplos:

“No me puedo tomar descansos porque el negocio queda desatendido.” P6

“Si claro pues eh yo puedo distribuir mi tiempo en otras cosas pendientes, Si porque ay no con estos calores pues me da como unas ganas de irme a tomar algoito un juguito una gaseosita.”P1

Como señalan Castaño (2013) y Borges et al. (2013), la organización del trabajo no solo responde a las necesidades dentro de este mismo, sino también a percepciones compartidas sobre el compromiso laboral. En este estudio, se evidencia que algunos trabajadores evitan tomar pausas estratégicas por temor a ser vistos como poco comprometidos, lo que puede generar una carga física y mental significativa, tal como menciona Blanch (2011) en sus análisis,

6.1.1.3. Descansos

Los descansos en el entorno laboral se entienden como pausas dentro de la jornada que permiten al trabajador recuperar energía física y mental. Los descansos que los trabajadores reciben pueden variar según sus percepciones y opiniones, estando influenciados por el tipo de trabajo que realizan y la manera en que han estructurado sus actividades laborales. Esto sugiere que la posibilidad de tomar pausas durante la jornada depende en gran medida de la organización interna del trabajo y las dinámicas establecidas en cada entorno laboral.

Algunos trabajadores pueden tener mayor flexibilidad para realizar descansos de acuerdo con sus necesidades o formas de trabajo, mientras que otros pueden enfrentar restricciones debido a la naturaleza de sus funciones o la carga de trabajo que manejan. Estas diferencias reflejan la diversidad de experiencias laborales y cómo los descansos pueden impactar el rendimiento y bienestar de los trabajadores. La organización del trabajo juega un papel clave en determinar la frecuencia y calidad de los descansos durante la jornada laboral aquí algunos ejemplos de la respuesta a la pregunta, ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

Ejemplos:

“Mmm sí a veces a veces” P2

“Si, yo puedo descansar sentándome a hablar con los clientes y para descansar” P5

“Pues yo estoy sentado aquí todo el día y como aquí mismo, no tomo muchos descansos” P10

Algunas personas pueden tomar pausas cuando lo desean, otras no tienen tiempo ni condiciones físicas o laborales para hacerlo, y algunas dependen de dinámicas de servicio o clientes que no permiten interrupciones. Los descansos laborales, aunque necesarios para la recuperación física y mental, no siempre están garantizados en contextos informales. Como

advierten Blanch (2011) y Martínez et al. (2013), la ausencia de pausas estructuradas y la presión constante por mantener la productividad pueden generar una carga mental significativa. En este estudio, los trabajadores expresan que su posibilidad de descansar está condicionada por el flujo de clientes y la necesidad de ingresos, lo que limita su autonomía real y afecta su bienestar.

6.1.1.4. Autonomía para realizar las actividades

La autonomía en el trabajo se refiere a la capacidad del trabajador para tomar decisiones sobre cómo, cuándo y de qué manera ejecutar sus tareas. Los trabajadores perciben que la autonomía que tienen sobre sus actividades es bastante alta, pero al hablar sobre los hechos y al responder las preguntas, estos mencionan de manera indirecta que su autonomía es poca, pues de diferentes maneras son limitados a realizar su trabajo de una manera que no pueden controlar o elegir.

Ejemplos:

“Yo puedo vender las medias como quiera.”P6

“Este negocio es propio, yo soy independiente.”P13

“Si claro, yo soy prácticamente mi propio jefe y yo sé cómo lo vendo todo” P5

“No me puedo tomar descansos porque el negocio queda desatendido “ P6

El trabajador percibe tener autonomía por ser dueño de su negocio y decidir cómo realizar su actividad, algunos de estos consideran que su independencia está limitada por la necesidad de estar presente constantemente para no perder ventas. Como señalan Castaño (2013) y Blanch (2011), la autonomía laboral debe ir acompañada de condiciones que permitan el desarrollo humano . En este estudio, la presión por generar ingresos, la dependencia del flujo de clientes y la falta de pausas estructuradas revelan una carga mental significativa que no siempre es reconocida explícitamente por los propios trabajadores.

6.1.2. Contenido de trabajo

De acuerdo con Martínez et al. (2013) y Borges et al. (2013) se refiere a las características de la actividad y los atributos de la tarea y el hacer. Ajuste entre demandas y habilidades; posibilidades de aprender nuevas actividades; complejidad; monotonía; repetición y necesidad de resolver problemas.

Los trabajadores refieren que sus actividades son relativamente sencillas, si bien algunos mencionan que pueden ser agotadoras no lo resaltan de una manera preocupante, estos no mencionan habilidades en específico que se deba tener para realizar la labor, aunque si mencionan que se debe tener ciertos conocimientos frente a aspectos básicos de su trabajo. El trabajo puede llegar a ser un poco monótono, pero no llega a ser demasiado intenso.

Ejemplos:

“Yo vendo postres / Si claro yo misma hago los postres.” P1

“Trabajo como cocinera / Pues lo preparo yo, pero pues yo le trabajo a alguien.” P4

“Yo me dedico a realizar productos artesanales como accesorios, bolsitos y demás / Si, todos los accesorios me los enseñó a hacer mi papá.” P5

Los trabajadores refieren que sus actividades son relativamente sencillas, y aunque algunas pueden ser agotadoras, no lo perciben como una preocupación significativa. Esto coincide con lo planteado por Martínez et al. (2013), quienes señalan que el contenido del trabajo está determinado por el ajuste entre demandas y habilidades, así como por la posibilidad de aprendizaje.

Los participantes no mencionan habilidades técnicas específicas, pero sí reconocen ciertos conocimientos básicos necesarios para desempeñar su labor. Como indica Borges et al. (2013), el aprendizaje informal y la repetitividad son componentes clave del contenido laboral

Sin embargo, esta aparente sencillez también puede ocultar una forma de precarización. La ausencia de formación técnica formal, la falta de oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y la rutina constante pueden limitar el crecimiento y generar una desvalorización del trabajo. Como advierte Borges et al. (2013), la repetitividad y la baja complejidad pueden contribuir a una carga mental silenciosa, especialmente cuando no se reconocen los saberes adquiridos ni se promueve el desarrollo personal del trabajador.

6.1.3. Rol social y clima en el trabajo

Como señalan Borges et al. (2013) y Castaño (2013) este a la claridad, ambigüedad y conflicto de roles, comprende las funciones sociales implicadas en la realización o ejecución de las actividades. Así como la comprensión en cuanto a las diferentes relaciones interpersonales y sus características en el lugar de trabajo; a su vez estilo de dirección y de comunicación, competitividad, tendencias al conflicto, etc. Todo esto con base a las características de las relaciones interpersonales.

Ejemplos

“Yo cuento con mi papá, para mí mi papá es como una relación mía laboral porque con él yo salgo a ofrecer, él me ayuda a ofrecer, él me recoge a la hora que yo le diga...” P1

“Ah yo tengo muchas clientas que no pues ella me cuenta su vida, me pide consejos, sí para mí es una relación chévere.” P1

“Tengo varios amigos que también venden por acá en los locales, somos como una comunidad.”P9

Como señalan Borges et al. (2013) y Spink (2009), el clima en el trabajo en contextos informales se configura a partir de relaciones interpersonales cercanas, redes de apoyo y dinámicas de soporte. En este estudio, los trabajadores describen vínculos laborales que trascienden lo funcional, como el acompañamiento familiar en la venta, la confianza con clientes habituales y la creación de comunidades entre vendedores. Estas relaciones favorecen

la cohesión grupal y generan un entorno laboral amistoso, donde el rol social está claramente definido y compartido.

6.1.4. Ritmos de Trabajo

De acuerdo con Castaño (2013) y Borges et al. (2013), esta subcategoría se refiere al modo en que se define la velocidad y secuencia con la que se realizan las tareas laborales, así como al tiempo que se les dedica. En el caso de los participantes, los ritmos de trabajo suelen ser lentos en términos de ejecución, pero muy demandantes en cuanto a la duración de la jornada.

Ejemplos:

“Normalmente se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche. 12 horas dependiendo el día” P9

“Aquí se trabaja en jornadas de 12 horas, con descansos para almorzar de 1 hora, dependiendo de cuanto trabajo pueda haber” P12

Las actividades presentan poca variedad y hay un control limitado sobre el flujo de trabajo, estas actividades se repiten a diario y están centradas en la venta directa de los productos, tareas como, exhibir, ofrecer, negociar y cobrar lo que contribuye a la monotonía y, en algunos casos, al desgaste físico o mental.

Ejemplos:

“No, yo me siento aquí en la acera y de pronto si me dicen algo me retiro.” P6

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles, si tengo control ya que no hay problema en cómo trabajo” P7

“Pues yo estoy sentado aquí todo el día y como aquí mismo, no tomo muchos descansos” P6

Aunque hay cierta autonomía en la forma de realizar las labores, la presión por generar ingresos limita considerablemente los momentos de pausa o descanso.

Ejemplos:

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 12 de la tarde, se toma un descanso de 30 minutos ya sea a las 12 o 1, dependiendo de si hay más compañeros para cubrir, se debe estar pendiente de los clientes cuando entran.” P10

Aunque en algunos casos hay cierta libertad para organizar las actividades, esta se ve limitada por la necesidad de generar ingresos, lo que a la larga puede provocar cansancio acumulado y reducir las oportunidades de descanso, afectando tanto la salud como el bienestar de los trabajadores.

6.1.4.1. Velocidad de trabajo

En general, los trabajadores desempeñan actividades que no requieren una velocidad de trabajo alta o acelerada. La mayoría se dedica a la venta informal en puestos fijos, lo cual implica largos periodos de espera a que lleguen los clientes.

Ejemplos:

“A veces puede ser casando porque toca estar parados la mayor parte del tiempo” P10

“No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes” P8

Aunque no existe presión por parte de un empleador directo en la mayoría de los casos, sí se presenta una presión autoimpuesta por generar ingresos, especialmente cuando las ventas son bajas.

Ejemplos:

“Me puedo sentir maluco por no vender todo, puedo sentir ansiedad ya que es mi sustento.” P5

“Me da angustia No vender mucho porque el negocio es independiente. Eso lo puede agotar a uno” P6

Sin embargo, en contextos como temporadas altas o cuando hay una mayor afluencia de compradores como los turistas, algunos participantes como P7 y P9 mencionan que el ritmo puede aumentar, extendiendo la jornada o intensificando la atención a clientes.

Ejemplos:

“De pronto si hay muchas ventas o muchas personas que vengan después de las 6 a comprar, o cuando estamos en temporada alta y viene mucha gente y nos tenemos que quedar hasta las 7. “ P7

“De pronto en semana santa o puentes que hay mucha gente porque vienen a visitar la basílica, se puede quedar uno hasta las 9.” P9

6.1.4.2. Secuencia de las actividades

Las tareas se caracterizan por ser repetitivas y poco variadas, la secuencia típica incluye: llegar al lugar de trabajo, organizar el puesto, atender a los clientes cuando llegan, esperar, realizar ventas y, eventualmente, hacer pausas breves para comer.

Ejemplos:

“No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes” P8

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles, si tengo control ya que no hay problema en cómo trabajo” P7

La posibilidad de modificar esta secuencia es reducida, ya que las ventas dependen de factores externos como el flujo de personas. En general, el trabajo carece de una estructura formal y está altamente determinado por la dinámica de la calle.

Ejemplos:

“El dinero puede disminuir y mucho, las personas normalmente compran muy poco, cuando mejor se vende es cuando hay muchos turistas” P6

“Si hay días como eso es... uno no tiene como algo fijo hay días en los que usted va a vender uy me hice esta cantidad o al otro día me hice muy pocas u otras veces no vendí nada en el día si la estabilidad económica ahí sí varía, varía en ocasiones” P1

En general, las actividades siguen una rutina bastante repetitiva y con poca variedad. La secuencia habitual incluye llegar al lugar de trabajo, organizar el puesto, esperar la llegada de clientes, atenderlos, realizar las ventas y, de vez en cuando, tomar pausas cortas para comer. La posibilidad de cambiar este orden es muy limitada, ya que las ventas dependen en gran medida del flujo de personas.

6.1.4.3. Cantidad de tiempo que se trabaja

La jornada laboral promedio es extensa, de 10 a 11 horas al día, iniciando desde las 6, 7 u 8 a.m. hasta las 5 o 6 p.m., con escasas pausas durante el día. Aunque algunos mencionan que aprovechan momentos sin clientes para descansar, los descansos no son planificados ni estructurados.

Ejemplos:

“Pues más o menos 10 horas, 10 – 12 horas al día” P3

“Trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 6 de la tarde más o menos” P6

En los casos donde se trabaja por turnos (como en el caso de P8), la duración depende de la asignación y puede ser menos estable. Además, se evidencia una tendencia al trabajo sin descansos prolongados, por miedo a dejar desatendido el negocio o perder una venta.

Ejemplos:

“Sí claro a veces no dan tantos turnos o cuando dan propinas de dos mil y así es que uno sale con más plata” P8

“No porque si uno no está activo es más difícil ganarse el puesto” P9

En promedio, las jornadas laborales son largas, con una duración que suele ir de 10 a 11 horas diarias, empezando entre las 6, 7 u 8 de la mañana y finalizando hacia las 5 o 6 de la tarde. Los descansos son escasos y, en la mayoría de los casos, no están planificados, sino que se aprovechan los momentos sin clientes para tomar una pausa rápida. En algunos casos, como cuando se trabaja por turnos, la duración de la jornada depende de la asignación, aunque esto también implica cierta inestabilidad. A pesar de que existe la posibilidad de detenerse, muchos prefieren no hacerlo para no dejar desatendido el puesto ni arriesgarse a perder una venta, lo que refuerza la idea de que el tiempo de trabajo está estrechamente ligado a la necesidad de asegurar ingresos diarios.

6.1.5. Información y participación

De acuerdo con Borges et al. (2013), este factor se refiere al derecho y la capacidad de los trabajadores para estar informados sobre los aspectos relevantes de su entorno laboral, especialmente aquellos que afectan su salud, seguridad y bienestar, así como a su posibilidad de intervenir activamente en la toma de decisiones que impactan su trabajo.

En las encuestas analizadas, no se evidencia que los participantes tengan un acceso claro y estructurado a información sobre los riesgos laborales o las condiciones del trabajo. Esto se debe principalmente a que los trabajadores pertenecen al denominado trabajo informal, donde no existen protocolos, capacitaciones, o ningún tipo de información formal sobre seguridad o bienestar laboral, lo cual se puede evidenciar en que ninguno de los participantes paga seguridad social ni pensión. Ninguno de los participantes menciona haberse orientado de manera previa sobre los peligros físicos que conlleva el trabajo informal (como estar cerca de la calle o sufrir robos), sino que estos se reconocen de forma empírica o a través de la experiencia personal.

En cuanto a la posibilidad de influir en decisiones laborales, esta varía según el tipo de vínculo que se tenga con el negocio, en el caso de los trabajadores que manejan un negocio propio o familiar, sí existe cierta autonomía para tomar decisiones (sobre horarios, formas de venta, descanso, etc.).

Ejemplos:

“Este negocio es propio, yo soy independiente.” P5

“El negocio era de mi papá, pero ahora es propio porque el me lo dejó.” P6

En contraste, los trabajadores dependientes o por turnos no tienen poder real de decisión. En estos casos, su participación se reduce a ejecutar las instrucciones del empleador.

Ejemplos:

“No, yo trabajo para alguien más.” P4

“Depende de los turnos que me den.” P8

En las encuestas analizadas no hay evidencia de que los participantes tengan un acceso formal a información sobre riesgos o condiciones laborales. Por otro lado, la participación en decisiones depende directamente del tipo de relación con el trabajo. Los autónomos o familiares tienen más control, pero sin apoyo institucional; los dependientes, en cambio, tienen muy poca o ninguna injerencia en las decisiones

Ejemplos:

“El negocio era de mi papá, pero ahora es propio porque el me lo dejó” P6

“El negocio es de mi papá y lo manejamos los dos” P7

En resumen, la información y la participación en el sector informal presentan limitaciones y desigualdades marcadas: los trabajadores autónomos pueden ejercer mayor control sobre su labor, pero lo hacen sin contar con recursos ni protección; en cambio,

quienes dependen de un empleador tienen poca o ninguna influencia en las decisiones que afectan su trabajo.

6.1.6. Procedimiento.

De acuerdo con Borges et al. (2013), el procedimiento se entiende como la organización y distribución de las tareas necesarias para la realización del trabajo, es decir, la manera en que este se lleva a cabo. A partir de las encuestas realizadas, se evidencia la ausencia de una planificación detallada y de una distribución funcional de las labores. Los trabajadores deben asumir múltiples funciones sin contar con apoyos ni pausas definidas, la organización del trabajo es mínima y depende, en su mayoría, de la autogestión o de instrucciones básicas por parte del empleador.

Ejemplos:

“Si claro, yo puedo sentarme aquí a vender y al mismo tiempo hacer accesorios” P6

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles, si tengo control ya que no hay problema en cómo trabajo” P7

Por lo tanto, los procedimientos de trabajo descritos son informales, repetitivos y dependientes del entorno, en este caso los espacios públicos o por el flujo de turistas.

6.1.6.1. Organización y distribución de tareas

En la mayoría de los casos analizados, el trabajo se organiza de forma individual o en núcleos familiares reducidos, lo que implica una distribución de tareas limitada o incluso inexistente. Es decir, una sola persona asume la mayoría (o todas) las funciones del trabajo, desde la venta hasta la atención al cliente y la gestión de productos.

Ejemplos:

“Yo me siento aquí a vender y al mismo tiempo hago accesorios.” P6

“No porque solo estoy yo en el puesto.” P7

Esto muestra una estructura poco equitativa, donde las tareas no se reparten entre varios trabajadores, ya que la mayoría de los participantes son independientes o trabajan por turnos, lo que puede resultar en una sobrecarga laboral.

6.1.6.2. Procedimiento o manera en que se realiza el trabajo

El procedimiento de trabajo en la mayoría de los participantes es rutinario, repetitivo y altamente influenciado por la informalidad y la exposición directa al público. Las tareas suelen limitarse a, estar de pie o sentado en un punto fijo durante extensas jornadas, ofrecer verbalmente los productos a los transeúntes y gestionar ventas de forma manual.

Ejemplos:

“Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles.” P7

“No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes.” P8

En la mayoría de los casos, la venta depende del flujo de personas, de las condiciones climáticas y de factores externos como el turismo o el tráfico.

6.2. Condiciones ergonómicas

De acuerdo con Martínez et al. (2013), esta categoría se centra en los aspectos ergonómicos de las condiciones de trabajo, principalmente orientados a las condiciones físicas y materiales presentes en el lugar donde se realiza la labor. A continuación, en la Tabla 7, titulada: *Frecuencias de Condiciones Ergonómicas de trabajadores informales*, se

presentan las frecuencias correspondientes a cada categoría relacionada con los aspectos ergonómicos del entorno laboral.

Tabla 8. Frecuencias de Condiciones Ergonómicas de trabajadores informales

Condiciones Ergonómicas	Frecuencias	%
6.2.1 Factores físicos del trabajo	11	32.35
6.2.2 Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)	12	35.29
6.2.3 Condiciones de seguridad	11	32.35
Total de la categoría	34	100.00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, la condición que tuvo más mención por los trabajadores en la categoría de condiciones ergonómicas fue lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (Espacio Geográfico) con frecuencias de 12 (35,29%) seguido de sistema de factores físicos del trabajo con 11 frecuencias (32,35%) y régimen jurídico con 11 frecuencias (32,35 %).

Las estadísticas reflejan una distribución equilibrada entre las categorías, lo que sugiere que las problemáticas mencionadas están proporcionalmente relacionadas con las condiciones ergonómicas. Esto indica que los factores analizados tienen un impacto similar en la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral.

A continuación, se describe cada uno de ellos:

6.2.1 Factores físicos del trabajo

Como señalan Martínez et al. (2013), Castaño (2013) y Borges et al. (2013) este componente se refiere a las condiciones ambientales y materiales presentes en el entorno laboral que pueden influir directa o indirectamente en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden generar molestias, riesgos o enfermedades si no se gestionan adecuadamente. Tales como niveles de ruido, temperatura, vibraciones, inhalación

de vapores, manipulación de sustancias tóxicas, humedad, iluminación, calidad del aire, limpieza e higiene que afecten al trabajador.

De acuerdo con los trabajadores, los vendedores ambulantes y quienes trabajan en cocinas o talleres familiares enfrentan condiciones de trabajo exigentes. En las calles, la exposición prolongada al sol y a la humedad genera fatiga muscular y agotamiento, especialmente cuando deben cargar cajas o permanecer de pie por horas.

Por otro lado, en cocinas y talleres, están expuestos al vapor caliente, al humo de los fogones y a partículas de polvo sin contar con sistemas de ventilación adecuados. La falta de protocolos de limpieza y normas sanitarias agrava los riesgos, pues la manipulación de utensilios y alimentos se realiza de forma informal.

Ejemplo:

“Quemarse con una olla, con el vapor de la olla, caerse, resbalarse, cortarse un dedo, una mano, machucarse.” P4

“Si porque ay no con estos calores pues me da como unas ganas de irme a tomar algo un juguito una gaseosita” P1

Las respuestas de los trabajadores informales evidencian una exposición constante a factores físicos adversos, como el calor, la humedad, el vapor y la falta de higiene. Esta situación, descrita por Martínez et al. (2013), Borges et al. (2013) y Castaño (2013), confirma que los factores físicos del trabajo en contextos informales no solo generan molestias, sino que constituyen riesgos reales para la salud y seguridad. La informalidad, al carecer de regulación, agrava estas condiciones, lo que convierte al entorno físico en un aspecto importante de la precariedad laboral.

6.2.2 Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)

De acuerdo con Martínez et al. (2013), Borges et al. (2013) y Castaño (2013) este factor se refiere a las características físicas, estructurales y geográficas del entorno en el que

se desarrolla la actividad laboral. Abarca desde la configuración interna del espacio hasta su ubicación territorial, y tiene un impacto directo en la comodidad, eficiencia, seguridad y bienestar del trabajador

El trabajo en la vía pública con puestos desmontables o directamente caminando por las calles permite autonomía, pero implica dependencia del clima, el tráfico y las regulaciones de la vía. Los espacios reducidos se montan y desmontan a diario, lo que facilita la movilidad, pero dificulta la instalación de zonas de descanso adecuadas.

En contraste, quienes trabajan en cocinas ajenas o talleres familiares tienen espacios más delimitados, lo que aporta cierta estabilidad. Sin embargo, no cuentan con ventilación mecánica ni espacios adecuados para el descanso.

Ejemplos:

“Si me toca caminar más de lo normal, siempre tengo una ruta y ahí se me acaba el producto, pero en un día que no venda, intento ir a otros lugares” P4

“A veces toca caminar bastante para vender todo “P4

“Si, si me siento mal o con ansiedad puedo tomar un descanso porque yo camino y vendo”P4

El trabajo informal en la vía pública se caracteriza por una alta movilidad y autonomía, pero también por la precariedad espacial. Como señalan Martínez et al. (2013), Borges et al. (2013) y Castaño (2013), la configuración del espacio laboral ya sea abierto y dinámico como en la calle, o delimitado pero insuficiente como en cocinas familiares incide directamente en la comodidad, seguridad y bienestar del trabajador. La ausencia de zonas de descanso, ventilación adecuada y protección frente a condiciones climáticas adversas revela que las condiciones espaciales en el trabajo informal son un factor crítico de vulnerabilidad ergonómica.

6.2.3 Condiciones de seguridad

Como señalan Borges et al. (2013), Martínez et al. (2013) y Castaño (2013) este factor se refiere al conjunto de riesgos presentes en el entorno laboral que pueden afectar la integridad física, mental y emocional del trabajador, así como a las medidas necesarias para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Incluye tanto los peligros derivados del ambiente como los relacionados con el uso de herramientas y la configuración del espacio

Los vendedores ambulantes están expuestos a riesgos viales y robos durante sus jornadas, ya que circulan con dinero y mercancía sin apoyo de seguridad. En talleres y cocinas, la falta de protocolos de protección incrementa el riesgo de cortes, atrapamientos y quemaduras por vapor o herramientas peligrosas.

Además del desgaste físico, las condiciones de trabajo generan consecuencias como ansiedad por la inestabilidad económica y temor a la violencia. La vulnerabilidad derivada de la falta de seguridad y salud laboral reduce su capacidad de recuperación y afecta su bienestar general.

Ejemplos:

“Puede ser que al caminar mucho me pueden robar o atropellar. Una vez casi me atropella un carro que se saltó un semáforo.” P4

El trabajador está expuesto a riesgos viales significativos por desempeñar su labor en la vía pública. La falta de infraestructura segura y la necesidad de desplazarse constantemente aumentan la vulnerabilidad física.

“De pronto estar expuesto a que me roben o a que la policía me quite las cosas porque no tengo permiso.” P3.

Los trabajadores informales enfrentan una exposición constante a riesgos laborales que van más allá de lo físico. Como señalan Borges et al. (2013), Martínez et al. (2013) y Castaño (2013), la falta de infraestructura segura, de protocolos de protección y de respaldo

institucional genera una vulnerabilidad. Los vendedores ambulantes están expuestos a atropellos, robos y sanciones legales, mientras que quienes trabajan en cocinas o talleres enfrentan riesgos de quemaduras y cortes. Estas condiciones no solo afectan la integridad física, sino que generan ansiedad, temor y desgaste emocional.

6.3. Condiciones económicas

De acuerdo con Martínez et al. (2013), esta categoría aborda las dimensiones económica y jurídica del trabajo informal, incluyendo la modalidad de contratación, la legalidad del vínculo laboral y la forma de remuneración. En este contexto, las condiciones económicas de los trabajadores informales son marcadamente inestables, caracterizadas por la ausencia de ingresos fijos, la variabilidad en las ganancias diarias y la falta de acceso a prestaciones sociales. La inexistencia de un contrato formal y el escaso reconocimiento legal los deja sin protección institucional, lo que los expone a situaciones de abuso, explotación o despido arbitrario e injustificado. A continuación, en la Tabla 8, titulada: *Frecuencias de Condiciones Económicas de trabajadores informales.*, se presentan las frecuencias correspondientes a cada categoría vinculada con esta dimensión.

Tabla 9. Frecuencias de Condiciones Económicas de trabajadores informales.

Condiciones Económicas	Frecuencias	%
6.3.1 Régimen jurídico	29	28.43
6.3.2 Sistema de incentivos	32	31.37
6.3.3 Tiempo de dedicación al trabajo	41	40.20
Total de la categoría	102	100.00

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla anterior, la condición que tuvo más mención por los trabajadores en la categoría de condiciones económicas fue el tiempo de dedicación al trabajo con frecuencias de 41 (40,20%) seguido de sistema de incentivos con 32 frecuencias (31,37%) y régimen jurídico con 29 frecuencias (28,43%).

A continuación, se describe cada uno de ellos:

6.3.1 Régimen jurídico

De acuerdo con Borges et al. (2013), en esta categoría se habla del trabajo por cuenta propia o empleo y la presencia de legalidad en su modalidad de trabajo, la cual arrojó que un alto porcentaje de los participantes, con 29 frecuencias (28,43%), no tiene acceso a beneficios de seguridad social, como la jubilación o pensión. En las encuestas se observan dos formas principales de vínculo laboral:

6.3.1.1. Trabajo por cuenta propia:

La mayoría de los vendedores que participaron se identifican como trabajadores independientes o familiares, los cuales son responsables de sus propios ingresos, horarios, productos y decisiones de venta. Algunos trabajan en negocios familiares (por ejemplo, el negocio del padre) y se involucran directamente en la gestión y operación diaria.

Ejemplos:

“Eh no el negocio es familiar.” P3

“Este negocio es propio, yo soy independiente” P5

En conclusión, trabajar por cuenta propia en el sector informal permite tener autonomía para decidir sobre el negocio y manejar el tiempo, pero también significa asumir solo todos los riesgos y la inestabilidad que este trabajo trae, sin contar con protección o apoyo, lo que hace que cualquier cambio o imprevisto pueda afectar directamente los ingresos.

6.3.1.2. Trabajo subordinado sin contrato formal:

Algunos trabajadores están vinculados a negocios ajenos, con turnos asignados y responsabilidad sobre la mercancía, pero sin contrato laboral formal, prestaciones o

estabilidad. Aunque cumplen funciones dentro de un régimen laboral, este no se formaliza legalmente.

Ejemplos:

“Yo trabajo para alguien más.” P2

“Si se pierde algo me toca pagarlo a mí.” P8

“Depende de los turnos que me den.” P8

Esto demuestra que, incluso cuando hay subordinación y control por parte del empleador, no existe una formalización legal de la relación laboral. Es decir, aunque el trabajador recibe órdenes directas y su labor está supervisada, no cuenta con un contrato formal que respalde sus derechos. Esta situación impide el acceso a beneficios como la seguridad social, la estabilidad laboral o una posible indemnización en caso de despido. En consecuencia, se mantiene una relación de trabajo en condiciones precarias, donde el empleador ejerce control sin asumir mayores responsabilidades legales, y el trabajador queda completamente expuesto y desprotegido.

6.3.2 Sistema de incentivos

Siguiendo a Borges et al. (2013), en esta categoría se define el sistema de incentivos como el dinero recibido por la actividad realizada, comisiones, pagos por servicios; posibilidad de pagos por tiempo extra o actividades fuera de las establecidas. En términos generales, los participantes reportan que sus ingresos son variables, en función directa de: las ventas realizadas (cuando el trabajo es propio familiar), los turnos asignados (cuando trabajan para un tercero) y la temporada del año (más ingresos en temporadas altas con turistas).

Ejemplos:

“No, pues bien, depende de los turnos.” P8

“Me gano más o menos el mínimo, me pagan diario” P9

“El negocio me da menos del mínimo, pero entre mi esposa y yo nos colaboramos para salir adelante” P6

Esto muestra que no existe un ingreso garantizado o estable en la mayoría de los casos, y los trabajadores dependen del flujo diario de clientes, lo que genera inestabilidad económica constante.

En cuanto a las comisiones o pagos por desempeño, en general, no se mencionan comisiones o bonificaciones específicas por volumen de ventas o cumplimiento de metas. Sin embargo, algunos vendedores contratados mencionan que las propinas de los clientes (por ejemplo, dos mil pesos) pueden aumentar sus ingresos, pero esto es informal y no regulado.

Ejemplos:

“O cuando dan propinas de dos mil y así es que uno sale con más plata.” P8

“No disminuyen, solamente si nos despiden” P9

No hay evidencia de que existan sistemas formales de incentivos económicos por rendimiento, lo cual es característico de contextos informales. Esta ausencia de incentivos refleja una lógica donde el ingreso depende más de factores externos e inestables (como la generosidad de los clientes o la permanencia en el puesto) que de un sistema estructurado que reconozca el esfuerzo o la productividad del trabajador. En ese sentido, las propinas representan un ingreso adicional ocasional, pero no garantizado ni reconocido oficialmente.

6.3.3 Tiempo de dedicación al trabajo

De acuerdo con Martínez et al. (2013), en esta categoría se tienen en cuenta aspectos como el número de horas trabajadas a la semana (duración), el tipo de jornada (regular, por turnos, etc.), los cambios de horario, los turnos y horarios de trabajo, si se labora los fines de semana y festivos, así como el tiempo destinado al descanso y a las vacaciones. Según las encuestas analizadas se observa que predomina una jornada extensa, de 10 horas o más, con

poco margen para el descanso.

Aunque los horarios son en cierto modo flexibles, también son inestables y dependen directamente de la demanda diaria. No existen descansos establecidos ni vacaciones formales. Además, el trabajo suele extenderse a los fines de semana y días festivos, especialmente en zonas turísticas. Esta falta de regulación del tiempo laboral termina teniendo un impacto en la salud física, emocional y en la vida familiar de los trabajadores.

6.3.3.1. Número de horas trabajadas y tipo de jornada

En general, los participantes trabajan jornadas largas, muchas veces superiores a las 8 horas diarias, llegando incluso a 10 o 11 horas continuas, con inicios de jornada desde las 6 a.m. y cierres a las 6 o 7 p.m.

Ejemplos:

“Pues más o menos 10 horas, 10 – 12 horas al día” P3

“12 horas diarias” P2

“Trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 6 de la tarde más o menos” P6

Esto indica una carga laboral extensa, con escasas pausas formales y sin límites claros entre tiempo laboral y personal puesto que esa jornada laboral abarca gran parte del día.

6.3.3.2. Jornadas por turnos o regulares

Algunos trabajadores están vinculados por turnos, especialmente aquellos contratados por terceros.

Ejemplos:

“Depende de los turnos que me den.” P8

“Sí claro a veces no dan tantos turnos.” P8

Esto muestra una falta de regularidad en la asignación del tiempo de trabajo, lo que afecta directamente la estabilidad económica y la posibilidad de organizar otras actividades personales o familiares. La cantidad de turnos no siempre es constante y puede variar según la demanda del día, la temporada o decisiones del empleador, lo cual genera incertidumbre sobre los ingresos y limita la capacidad de planificar el tiempo, tanto para el descanso como para otras responsabilidades.

6.4. Similitudes y diferencias de las condiciones según la modalidad del trabajador informal

A partir del análisis de las encuestas realizadas a trabajadores informales de las dos modalidades, cómo fue mencionado con anterioridad, la primera modalidad está constituida por trabajadores informales tradicionales y la tercera modalidad está constituida por trabajadores informales autónomos. Se evidencian tanto diferencias como similitudes en sus condiciones de trabajo.

Estos contrastes permiten comprender cómo influyen aspectos como el tipo de actividad, la modalidad de trabajo, el acceso a beneficios laborales y las dinámicas cotidianas en su experiencia como trabajadores. A continuación, se presentan las diferencias y similitudes más relevantes en torno a categorías clave como: El control y autonomía / carga mental, contenido del trabajo, rol social y clima en el trabajo, los ritmos de trabajo, información y participación, procedimiento, régimen jurídico, el sistema de incentivos, tiempo de dedicación al trabajo, factores físicos del trabajo lugar de trabajo y diseño espacial- arquitectónico (espacio geográfico) y condiciones de seguridad.

6.4.1 Diferencias

Las distintas modalidades de los trabajadores informales presentan características contrastantes que permiten identificar variaciones significativas en aspectos como las

condiciones de trabajo, el nivel de autonomía, el acceso a derechos y la organización cotidiana del trabajo. Estas diferencias no solo responden a la naturaleza de las actividades desempeñadas, sino también a los recursos disponibles, el vínculo con los empleadores (cuando los hay), y el grado de formalización o estabilidad que logran alcanzar los trabajadores.

Así, mientras algunos logran construir rutinas relativamente constantes y desarrollan estrategias para asegurar cierta continuidad, otros enfrentan mayor inestabilidad, dependencia económica diaria y menor capacidad de decisión. A continuación, se detallan las principales diferencias entre estas formas de inserción laboral, evidenciando cómo cada modalidad configura su propia lógica frente a los desafíos estructurales del trabajo informal y las herramientas que cada trabajador puede movilizar para enfrentarlos.

6.4.1.1. Control y autonomía / Carga mental

En la primera modalidad, los trabajadores experimentan una autonomía limitada. Aunque en apariencia pueden elegir el ritmo de sus actividades, en la práctica están atados a normas y expectativas dictadas por un empleador o supervisor. Los métodos de trabajo no los definen ellos mismos, y los descansos, aunque posibles, son vistos con sospecha o desdén por parte de quienes ocupan posiciones jerárquicas. Esto puede provocar cierta carga emocional o ansiedad por no “quedar mal” ante los superiores. Por ejemplo: cuando se le pregunta a la persona siete sobre si el trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas “No porque solo estoy yo en el puesto.” P7

En contraste, quienes trabajan bajo la tercera modalidad tienen un alto nivel de autonomía.

Ellos deciden cómo, cuándo y con qué ritmo realizar sus tareas. Tienen el control sobre su actividad y su rutina. Sin embargo, esta libertad no está exenta de desafíos: al depender únicamente de sí mismos, también asumen todo el peso de las decisiones, del

ingreso económico, y del manejo del tiempo, lo que puede generar una carga mental importante. Por ejemplo; Si claro, yo soy prácticamente mi propio jefe y yo sé cómo lo vendo todo” P5.

“Si, yo puedo descansar sentándome a hablar con los clientes y para descansar” P5

La misma persona señala que tiene la capacidad de gestionar su rutina y tomar descansos. Sin embargo, al describir cómo descansa, menciona que estos momentos están vinculados a su trabajo, ya que los aprovecha para conversar con clientes.

6.4.1.2. Contenido del trabajo

Los trabajadores de la primera modalidad suelen realizar actividades repetitivas, bien definidas, y dentro de un entorno laboral fijo. Esto puede traer cierta rutina y seguridad, pero también limita la variedad y el aprendizaje. Un ejemplo de esto; “Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles.” P6. Esta respuesta refleja una rutina laboral fija, con horarios establecidos y una actividad repetitiva: esperar a los clientes en un puesto de venta. Aunque hay control sobre cómo se trabaja, el entorno es estático y la tarea no varía, lo que limita el aprendizaje y la diversidad de experiencias.

En cambio, quienes están en la tercera modalidad enfrentan una diversidad mucho mayor en sus tareas. No solo deben vender, sino también adaptarse al espacio, negociar con diferentes tipos de personas, instalar y desinstalar sus puestos, y responder de forma improvisada a los cambios del entorno. Esto enriquece su experiencia, aunque también exige una versatilidad constante. Un ejemplo de esto; “Yo vendo postres” P1

“Si claro yo misma hago los postres” “No pues yo trabajo dos días a la semana, viernes y jueves, eh me dedico más que todo como a salir en horas de la tarde a ofrecer

postres.”P1. Aquí se representa una diversidad en cuánto a la manera en que su producto es distribuido, si bien la tarea de realizar el postre puede ser repetitiva, está en un cambio constante y variable de su entorno.

6.4.1.3. Rol social y clima en el trabajo

Dentro de la primera modalidad, las relaciones interpersonales están muy influenciadas por la jerarquía laboral. La comunicación depende de la dinámica entre jefes, compañeros y subordinados, en contextos más estructurados. Un ejemplo; “Sí claro porque nos vemos varios días a la semana” P8. “ Mmm no pues por ahora estoy haciendo como turnos, no estoy fijo.” P8 Aquí la persona tiene una estructura laboral más formal, donde hay turnos establecidos y relaciones entre compañeros que se repiten en el tiempo. Aunque no hay una jerarquía explícita mencionada, el hecho de trabajar en turnos y compartir espacio con otros trabajadores indica unas relaciones más cercanas.

En la tercera modalidad, el tejido social se forma principalmente con los clientes, los vecinos de zona y otros trabajadores informales. Hay una cercanía más informal y un sentido de comunidad diferente, basado en la cotidianidad compartida del espacio público y la experiencia de “salir a vender”. Un ejemplo; Tengo varios amigos que no trabajan directamente conmigo, pero también son vendedores por aquí. Las relaciones son buenas y nos llevamos bien.” Aquí se refleja una red social informal entre trabajadores independientes que comparten el mismo espacio o zona de venta. No hay jerarquías, sino apoyo mutuo.

6.4.1.4. Ritmos de trabajo

En esta categoría se tuvieron en cuenta diferentes factores como: Velocidad del trabajo, Secuencia de actividades y Cantidad de tiempo trabajado. Para quienes están en la primera modalidad, las jornadas tienden a ser predecibles y regimentadas. En cuanto a la

velocidad del trabajo, suelen tener un ritmo más constante debido a que algunos deben cumplir con un horario de entrada, de salida, y en muchos casos, turnos preestablecidos que no necesariamente se ajustan a sus necesidades personales. Por ejemplo; “No, pues bien, depende de los turnos” P8, “Normalmente trabajamos turno de 8 horas, yo trabajo en el turno de la mañana porque estudio en la tarde” P11. Por otro lado, en la secuencia de actividades, las actividades son impuestas ya que se sigue una rutina diaria o instrucciones del empleador. Por ejemplo, “Aquí no hay trabajo extra, todo es trabajo, a uno lo llaman para hacer lo que sea necesario” P12. Así mismo, en la cantidad de tiempo trabajado son más estructurados ya que las jornadas tienden a ser de 10 horas o turnos establecidos, incluso en domingos o feriados. Aunque esto brinda cierta estabilidad, también puede ser percibido como rígido y poco adaptable. Por ejemplo; “La estabilidad en el trabajo es estar trabajando todos los días puntualmente” P12.

En la tercera modalidad, en cuanto a la velocidad del trabajo, el ritmo varía más, con momentos de alta intensidad dependiendo del flujo de turistas o compradores y otros de completa inactividad por temporada baja. Los ritmos de trabajo se moldean según la realidad diaria: hay momentos de gran actividad (por ejemplo, durante festividades o temporadas altas), y otros donde la jornada transcurre sin muchas ventas ni movimiento. Por ejemplo; “Puede ser exigente mentalmente si no se vende mucho, a veces genera angustia.” P6

Esta variabilidad otorga más flexibilidad, pero también obliga a estar siempre alerta y disponible, ya que los ingresos dependen directamente del flujo del día. Así mismo en la secuencia de actividades, hay mayor improvisación, los trabajadores organizan su jornada como mejor les convenga ya que no siguen ningún tipo de directrices a parte de las autoimpuestas. Por ejemplo; “No, yo me siento aquí en la acera y de pronto si me dicen algo me retiro.” P6. De igual modo, la cantidad de tiempo trabajado aparentemente muestra ser más flexibles, pero trabajan igual o más horas debido a la necesidad de maximizar ingresos,

ya que no cuentan con un sueldo establecido por un empleador lo que puede desencadenar un agotamiento físico y mental. Por ejemplo; “Me da angustia no vender mucho porque el negocio es independiente. Eso lo puede agotar a uno” P6.

6.4.1.5. Información y participación

En cuanto al acceso a información y posibilidades de participación, en esta categoría se habla de la información que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que se puedan presentar y la participación que estos puedan tener respecto a la toma de decisiones importantes sobre el trabajo que desempeñan. En la primera modalidad, en el acceso a información sobre riesgos, los participantes suelen depender de la experiencia o de lo que observan de otros compañeros. Por ejemplo; “Si, uno puede vender los productos como uno quiere”, P11, “Mmm... No pues de pronto a la hora de manipular la licuadora o los cuchillos” P3, “Si, todos los accesorios me los enseñó a hacer mi papá y desde entonces le he colaborado. Ahora lo hago yo solo” P6. Lo mismo en la participación en decisiones laborales, la participación es limitada si dependen de empleadores o del negocio familiar, ya que tienen poca autoridad en los cambios que pueda haber en su trabajo. Por ejemplo; “Yo no trabajo tiempo extra, mi tío es el dueño del local y me da los permisos para poder ir a estudiar.” P11, “No pues bien, depende de los turnos” P8. Es común que las decisiones importantes se tomen desde arriba, y los trabajadores solo participen de forma mínima.

Por el contrario, en la tercera modalidad, en el acceso a información y posibilidades de participación, la información se adquiere por vivencia directa; no hay orientación formal ni mecanismos de prevención frente a las situaciones que puedan suceder en su horario laboral. Por ejemplo; “De pronto estar expuesto a que me roben o a que la policía me quite las cosas porque no tengo permiso.” P6, “Puede ser que al caminar mucho me pueden robar o atropellar. Una vez casi me atropella un carro que se saltó un semáforo.” P5.

Por otro lado, la participación en las decisiones laborales, tienen una alta autonomía en decisiones como la ubicación, el horario o la forma en que realizan las ventas, pero sin respaldo colectivo ni legal. La participación es total porque los trabajadores son sus propios jefes. Por ejemplo; “Si claro, yo soy prácticamente mi propio jefe y yo sé cómo lo vendo todo” P5, “El negocio era de mi papá, pero ahora es propio porque el me lo dejó” P6. Sin embargo, esta autonomía no viene acompañada de una formación formal o capacitaciones: lo que saben, lo aprenden en la práctica, por ensayo y error.

6.4.1.6. Procedimiento

El procedimiento se entiende como la organización y distribución de las tareas necesarias para la realización del trabajo. En la primera modalidad, en cuanto a la organización de las tareas, estas suelen estar relativamente estructuradas con actividades como: abrir el puesto, organizar mercancía, llamar clientes, vender y cerrar, suele tener procedimientos ya establecidos, que se siguen diariamente. Por ejemplo; “No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes” P8, “Se trabaja desde las 7 de la mañana hasta que sea hora de cerrar en la tarde o noche, yo estoy en la puerta para entrar a la gente o voy a buscar turistas para que compren, como te digo hay que ser muy activo y se puede tener bastante control sobre eso” P12. En la distribución del trabajo, puede existir una división de tareas cuando se trata de negocios familiares o turnos en locales.

En la tercera modalidad, la organización de las tareas implica una autogestión total: una misma persona compra, transporta, instala, vende, cobra y guarda todo. Igualmente, en la distribución del trabajo normalmente es una sola persona quien asume todas las tareas (compra, venta, transporte, etc.). Por ejemplo; “Si, yo compro las frutas y hago las porciones yo mismo. Los platanitos si los revendo” P5, “Si claro yo misma hago los postres” P1. Esta dinámica no solo demanda una alta carga física y mental, sino que también refleja el carácter

solitario y multifuncional de este tipo de dinámica laboral informal, donde la autonomía va de la mano con una mayor vulnerabilidad y ausencia de apoyos legales.

6.4.1.7. Factores físicos del trabajo

En la primera modalidad, los riesgos físicos están ligados a herramientas, utensilios u objetos usados en el trabajo (cuchillos, hornillas, estanterías). La falta de equipos de protección y las condiciones precarias elevan el nivel de exposición. Un ejemplo; “Mmm... No pues de pronto a la hora de manipular la licuadora o los cuchillos” P3. “Quemarse con una olla, con el vapor de la olla, caerse, resbalarse, cortarse un dedo, una mano, machucarse.”P4 Aquí se enumeran varios riesgos físicos derivados del trabajo en cocina, donde el uso de algunos utensilios representa una amenaza constante. Este tipo de exposición es característico de la primera modalidad.

En la tercera modalidad, los factores físicos están más relacionados con la intemperie. Estos trabajadores están sujetos al sol, la lluvia, el ruido del tráfico, e incluso la contaminación. Sus condiciones cambian cada día según el clima o el espacio que ocupen. Un ejemplo; “Puede ser que al caminar mucho me pueden robar o atropellar. Una vez casi me atropella un carro que se saltó un semáforo.”P5. Aquí se evidencia el riesgo urbano de trabajar en la calle: exposición al tráfico, posibilidad de accidentes y vulnerabilidad ante robos. Estos factores son propios de quienes trabajan en la vía pública, sin un entorno laboral fijo ni seguro.

6.4.1.8. Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)

En la primera modalidad, el lugar de trabajo es más fijo: una esquina del mercado, una tienda o un espacio asignado. Sin embargo, esto no garantiza condiciones adecuadas ni infraestructura segura. Un ejemplo; “A veces puede ser casando porque toca estar parados la mayor parte del tiempo.” P10 Aquí se evidencia que, aunque el lugar de trabajo es fijo, las condiciones físicas no son óptimas. Estar de pie todo el día en un espacio limitado puede

generar incomodidad y desgaste físico, lo que refleja la falta de diseño ergonómico en estos entornos

Los trabajadores de la tercera modalidad experimentan una mayor movilidad. Se instalan donde pueden, dependiendo de la circulación de personas, y muchas veces se enfrentan a la incertidumbre de no tener un lugar fijo. Esta precariedad espacial afecta no solo la estabilidad, sino también la posibilidad de ser reconocidos o protegidos por las autoridades. “No, yo me siento aquí en la acera y de pronto si me dicen algo me retiro.” P6. Aquí se muestra la precariedad espacial de quienes trabajan en la vía pública. El trabajador no tiene un lugar asignado y debe retirarse si alguien lo confronta.

6.4.1.9. Condiciones de seguridad

En la primera, la falta de infraestructura adecuada puede ocasionar accidentes, lesiones o problemas de salud a mediano plazo. Un ejemplo; “No pues que se roben las cosas digamos los clientes porque eso le toca pagarlo es a uno con uno o dos turnos.”P8. Aunque el entorno parece ser más más estructurado, esta respuesta muestra cómo la falta de mecanismos internos de seguridad (como supervisión o control de inventario) puede generar pérdidas económicas que afectan directamente al trabajador. Esto evidencia una infraestructura débil en términos de protección laboral.

En la tercera modalidad, los peligros están más asociados a lo imprevisible del espacio público: robos, acoso, violencia callejera, o accidentes de tránsito. Estos trabajadores están constantemente expuestos y sin mecanismos de protección formal. Un ejemplo; “De pronto estar expuesto a que me roben o a que la policía me quite las cosas porque no tengo permiso.”P6. Aquí se evidencia la vulnerabilidad legal y física del trabajador informal. La falta de permisos y reconocimiento lo deja expuesto a abusos, decomisos y robos, sin mecanismos de defensa o respaldo formal.

6.4.1.10. Régimen jurídico

Para el régimen jurídico se tuvieron en cuenta dos aspectos que son la formalización y la no afiliación al sistema de seguridad social, tanto en la primera como en la tercera modalidad, predomina la informalidad. Sin embargo, en la primera modalidad, suelen trabajar para un familiar o tercero sin contrato, ni reconocimiento legal de relación laboral. En la afiliación al sistema de seguridad social, no hay cobertura de seguridad social, incluso si se trabaja para otros. Por ejemplo; “Eh no no pago seguridad” P3. Ninguno de los participantes reportó tener algún tipo de contrato legal que formalizara su vínculo laboral. La ausencia total de afiliación a salud, pensión o riesgos laborales los deja completamente desprotegidos frente a enfermedades, accidentes o cualquier eventualidad que afecte su capacidad para trabajar.

En la tercera modalidad, no hay ningún tipo de formalización, la independencia es total: no hay jefes ni superiores, pero tampoco respaldo legal, contratos, ni ningún tipo de cobertura formal. No hay afiliación al sistema de seguridad social, no tienen cobertura ya que su actividad es completamente independiente. Esta situación refleja una gran libertad operativa, pero también la desprotección de los participantes, donde la autonomía se traduce en una falta absoluta de garantías laborales.

6.4.1.11. Sistema de incentivos

El sistema de incentivos se define como el dinero recibido por la actividad realizada, la categoría se divide en el nivel de ingresos, la estabilidad de los ingresos y la relación con la productividad. En la primera modalidad, el nivel de ingreso puede ser bajo, suelen recibir un salario mínimo o un poco más si hay muchas ventas. Los ingresos dependen del volumen diario pero este ingreso es más predecible si hay un pago diario o semanal de parte de un empleador. Por ejemplo; “Me pagan por día, pero vendría a ser más del mínimo, como unos 200mil más” P12, “Me gano un poquito más del mínimo” P11.

Aun así, suele estar ligado a cuánto se vende, y quienes no cumplen con metas pueden ver afectadas sus condiciones. En la estabilidad de los ingresos, pueden tener ingresos fijos cuando trabajan para alguien más, pero igualmente dependen del flujo comercial. Asimismo, en la relación con la productividad, aunque puedan trabajar para alguien más, necesitan vender para justificar su puesto. Por ejemplo; “Uno puede vender como uno quiera siempre y cuando venda todo, hay que ser muy activo” P12, “No, hay que ser muy activo para poder trabajar aquí, si no vendemos bien no vuelven a llamar” P9.

En la tercera modalidad, en el nivel de ingresos estos varían según las ventas; no hay salario fijo. La ganancia depende completamente de su rendimiento, es completamente incierta en términos económicos. Si no se logra vender, no se genera ningún ingreso, esta condición obliga a mantener una mentalidad muy orientada a la productividad constante, a veces a costa del bienestar físico y emocional. Lo mismo en la estabilidad de los ingresos los cuales son totalmente inestables; si no hay ventas, no hay ingreso. Por ejemplo; “Me da angustia no vender mucho porque el negocio es independiente. Eso lo puede agotar a uno” P6, “No pues las horas que me ha tocado extenderme ya que hay ocasiones donde no vendo bien y que quiero trabajar otro poquito más a ver si logro vender algo” P1. Dependen totalmente del mercado y su flujo de compradores. En cuanto a la relación con la productividad, esta determina completamente la ganancia del día; están obligados a ser autosuficientes y constantes.

6.4.1.12. Tiempo de dedicación al trabajo

Esta categoría se divide en tres aspectos que son: la duración de la jornada, el tipo de jornada, las pausas y los descansos. En la primera modalidad, la duración de las jornadas es extensa y estas son fijas, desde temprano hasta la noche (ej. 8 am a 6 pm), especialmente en ventas ambulantes, son las que más se extienden en su horario. En cuanto al tipo de jornada, estas tienden a ser jornadas más estructuradas porque dependen de otra persona (un jefe, un

familiar). En las pausas y los descansos, los participantes descansan cuando no hay compradores o cuando el jefe lo permite. Por ejemplo; “Desde las 5 am hasta las 8 de la noche más o menos” P2, “Pues más o menos 10 horas, 10 – 12 horas al día” P3.

En la tercera modalidad, en la duración de la jornada, estos definen sus propios horarios, pero también trabajan 10 o más horas para garantizar las ventas suficientes. El tipo de jornada que manejan tiene mayor flexibilidad, ya que es autoimpuesta, pero tiene también mayor autoexigencia. En las pausas y los descansos no hay una separación clara entre descanso y trabajo, aunque pueden decidir cuándo empezar o parar, muchos prefieren no hacerlo, pues cada minuto sin trabajar puede representar una venta menos y, por lo tanto, una pérdida directa de ingreso. Esta flexibilidad, paradójicamente, muchas veces se convierte en auto explotación.

6.4.2 Similitudes

A pesar de las diferencias que puedan existir entre las modalidades del trabajo informal, es evidente que ambas comparten un conjunto de condiciones estructurales que afectan de manera similar a quienes las desempeñan. Estas coincidencias no son casuales, sino reflejo de una realidad común marcada por la falta de reconocimiento legal, la precariedad en las condiciones de trabajo y la ausencia de mecanismos de protección. A continuación, se detallan estas similitudes de acuerdo con cada categoría:

6.4.2.1. Control y autonomía y carga mental

Ambas modalidades comparten elementos que pueden generar afectar el control y la carga mental en los trabajadores. En la primera modalidad, la presión se origina en la subordinación a normas externas y/o vigilancia de superiores, así como la afluencia de clientes. En la tercera modalidad, aunque existe libertad de acción, la responsabilidad total sobre las decisiones, el ingreso y la administración del tiempo recae únicamente en el trabajador, lo que también puede derivar en estrés y preocupación constante. En ambos casos,

la gestión del trabajo influye directamente en el bienestar, ya sea por exceso de control externo o por la exigencia del autocontrol absoluto. Por ejemplo; “Si, yo puedo descansar sentándome a hablar con los clientes y para descansar” P1. “Yo puedo vender las medias como quiera.” P7. Aunque los trabajadores de la tercera modalidad tienen más autonomía, en la práctica ambos grupos gestionan su tiempo según las exigencias del entorno (clientes, ventas, clima), lo que limita la autonomía real.

6.4.2.2. Contenido de trabajo

Aunque sus contextos laborales son distintos, ambos grupos enfrentan retos importantes en relación con la naturaleza de sus tareas. En la primera modalidad, la rutina y repetitividad pueden brindar seguridad, pero también generan monotonía y limitan el desarrollo de nuevas habilidades. En la tercera modalidad, aunque hay una mayor variedad de actividades, esta diversidad implica una carga adicional: los trabajadores deben ser versátiles y adaptarse constantemente a distintos entornos, clientes y situaciones impredecibles. En ambos casos, las exigencias del trabajo afectan el bienestar del trabajador, ya sea por la rigidez estructural o por la demanda de flexibilidad continua, evidenciando que tanto la estabilidad como la improvisación pueden tener un costo emocional y físico. Por ejemplo; “Yo me dedico a realizar productos artesanales como accesorios, bolsitos y demás. / Me da angustia no vender mucho porque el negocio es independiente” P6. Aunque hay constancia en la producción, la venta depende de factores externos, lo que genera tensión y limita la flexibilidad. Al igual que en este ejemplo “Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles.” P10. Se evidencia una monotonía en las tareas, la cual, como se mencionó anteriormente, puede resultar perjudicial para el trabajador a largo plazo.

6.4.2.3. Rol social y clima en el trabajo

Ambas modalidades comparten similitudes en cuanto al peso que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral. En la primera modalidad, la comunicación y los vínculos se establecen dentro de estructuras jerárquicas formales, donde las relaciones con superiores y compañeros pueden influir directamente en el clima laboral y en el bienestar del trabajador. En la tercera modalidad, aunque el entorno es menos estructurado, las interacciones frecuentes con clientes, otros vendedores y vecinos también crean una red de apoyo y pertenencia que influye emocionalmente en la experiencia de trabajo. En ambos casos, la calidad de las relaciones humanas resulta clave: tanto la tensión dentro de una jerarquía como el vínculo comunitario en el espacio público pueden afectar la motivación, la estabilidad emocional y el sentido de identidad laboral. Por ejemplo; “Tengo varios conocidos que trabajan conmigo o cerca del local... Me llevo normal con ellos, son conocidos.” P10. “Para mí mi papá es como una relación mía laboral porque con él yo salgo a ofrecer.” P1. Ambos desempeñan un rol social que está condicionado por el entorno en el que desarrollan su actividad.

6.4.2.4. Ritmos de Trabajo

En esta categoría se tuvieron en cuenta tres aspectos que son: Velocidad del trabajo, Secuencia de actividades y Cantidad de tiempo trabajado. Las similitudes de las dos modalidades en cuanto a la velocidad del trabajo son que dependen de la afluencia de clientes y del tipo de producto ofrecido. Por ejemplo: “Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 7 de la tarde, yo me hago en la puerta para entrar a la gente, me toca estar muy activo para vender bien, se tiene control porque uno es el que llama las personas” P9, “A veces toca caminar bastante para vender todo” P5. Las similitudes en la secuencia de actividades son que las actividades son repetitivas y centradas en la venta directa: exhibir, ofrecer, llamar clientes, negociar y cobrar. Por ejemplo; “No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes” P8, “Si claro, yo puedo sentarme aquí a vender y al mismo tiempo hacer

accesorios” P6. En la cantidad de tiempo trabajado tenemos que ambas jornadas son extensas, muchas veces desde temprano hasta la noche, y se trabaja casi todos los días. Por ejemplo; “Normalmente se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche. 12 horas dependiendo el día” P9, “12 horas diarias” P2.

6.4.2.5. Información y participación

Esta se divide en dos aspectos que son: Acceso a información sobre riesgos y Participación en decisiones laborales. En cuanto al acceso a información sobre los riesgos laborales en ambas modalidades suele ser limitado o inexistente; los trabajadores conocen los riesgos por experiencia propia. Por ejemplo; “Mmm... No pues de pronto a la hora de manipular la licuadora o los cuchillos” P3, “Puede ser que al caminar mucho me pueden robar o atropellar. Una vez casi me atropella un carro que se saltó un semáforo.” P5. La participación en las decisiones laborales generalmente baja en ambas modalidades, aunque los trabajadores tienen algo de autonomía operativa. Por ejemplo; “Yo no trabajo tiempo extra, mi tío es el dueño del local y me da los permisos para poder ir a estudiar.” P11, “Este negocio es propio, yo soy independiente” P5.

6.4.2.6. Procedimiento

En el procedimiento se tienen en cuenta dos aspectos que son: La organización de las tareas y la distribución del trabajo. En la organización de las tareas, en las dos modalidades, la organización del trabajo se basa en la experiencia y en la lógica de la rutina diaria. Por ejemplo; “Si claro, yo puedo sentarme aquí a vender y al mismo tiempo hacer accesorios” P6, “Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 7 de la tarde, yo me hago en la puerta para entrar a la gente, me toca estar muy activo para vender bien, se tiene control porque uno es el que llama las personas” P9. Por otro lado, la distribución del trabajo también es individual para ambas modalidades o en algunos casos con ayuda de familiares cercanos. Por ejemplo; “Si, yo compro las frutas y hago las porciones yo mismo. Los platanitos si los revendo” P5,

“Normalmente trabajamos turno de 8 horas, yo trabajo en el turno de la mañana porque estudio en la tarde, trabajo de 7 a 2 y luego roto turno con otra compañera.” P11.

6.4.2.7. Factores físicos del trabajo

Aunque los entornos laborales son muy distintos, ambas modalidades comparten similitudes en cuanto a los riesgos físicos que enfrentan. En la primera modalidad, la exposición a herramientas peligrosas y condiciones de trabajo precarias representa una amenaza constante para la integridad física, especialmente cuando no se cuenta con equipo de protección adecuado. En la tercera modalidad, aunque los objetos y utensilios no son el principal riesgo, el entorno abierto presenta desafíos igualmente significativos: el sol, la lluvia, el ruido y la contaminación inciden directamente en la salud y seguridad de los trabajadores. Por ejemplo; “Un robo a mano armado” P2 “Mmm... No pues de pronto a la hora de manipular la licuadora o los cuchillos” P3. En ambos casos, el cuerpo está expuesto de forma cotidiana a elementos que pueden afectar el bienestar físico, evidenciando que, independientemente del tipo de trabajo, la vulnerabilidad frente a los riesgos ambientales o instrumentales es una constante.

6.4.2.8. Lugar de trabajo y diseño espacial-arquitectónico (espacio geográfico)

Ambas modalidades comparten condiciones espaciales que afectan la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. En la primera modalidad, aunque el lugar de trabajo es fijo, esto no garantiza que cuente con una infraestructura adecuada ni con condiciones seguras, lo que puede generar incomodidad y riesgo físico. En la tercera modalidad, la alta movilidad y la dependencia del flujo de personas exponen al trabajador a una constante incertidumbre respecto a su ubicación, lo que impacta negativamente en su sensación de estabilidad y dificulta el reconocimiento por parte de las autoridades. Por ejemplo; “Si me toca caminar más de lo normal, siempre tengo una ruta y ahí se me acaba el producto, pero en un día que no venda, intento ir a otros lugares.” P5 “De pronto estar cerca

de la calle, los carros y motos que pasan” P7. En ambos casos, el espacio físico laboral, ya sea permanente o temporal, está marcado por la precariedad debido a los diversos factores espaciales que repercuten en la seguridad, visibilidad y legitimidad de la actividad que se realiza.

6.4.2.9. Condiciones de seguridad

A pesar de que los riesgos en ambas modalidades tienen orígenes distintos, comparten una preocupación por la integridad física y emocional del trabajador. En la primera modalidad, la exposición a infraestructura deficiente y herramientas peligrosas pone en riesgo la salud a través de accidentes o lesiones acumulativas. En la tercera modalidad, aunque el entorno es más dinámico, la vulnerabilidad se intensifica por la exposición constante a factores externos impredecibles, como el crimen, el tráfico o las agresiones. En ambos casos, la falta de mecanismos de protección adecuados, ya sea por ausencia de regulaciones laborales o de presencia institucional, deja al trabajador en una situación de desamparo, revelando que, independientemente del marco estructural del trabajo, su seguridad permanece comprometida. Por Ejemplo; “Uy, uy los accidentes yo pues yo me movilizo es en las motos hay gente que se traga el pare.” P1 “No pues que se roben las cosas digamos los clientes porque eso le toca pagarlo es a uno con uno o dos turnos” P8.

6.4.2.10. Régimen jurídico

Esta categoría se divide en la formalización y la no afiliación al sistema de seguridad social, la cual se encontró que en ambas modalidades no hay contrato laboral ni regulación formal. Por ejemplo; “Eh no, no pago seguridad” P3. En cuanto al sistema de seguridad social, en general, los trabajadores informales no están afiliados a salud, pensión ni ARL a través de su actividad laboral.

6.4.2.11. Sistema de incentivos

En el sistema de incentivos se consideran tres aspectos que son: El nivel de ingresos, la estabilidad de ingresos y la relación con la productividad. El nivel de ingresos de ambas modalidades generalmente es bajo, rondando el salario mínimo o menos. Por ejemplo; “El negocio me da menos del mínimo, pero entre mi esposa y yo nos colaboramos para salir adelante” P6, “No pues bien, depende de los turnos” P8. En la estabilidad de ingresos tenemos que son inestables por la informalidad y la dependencia de la venta diaria. Por ejemplo; “La estabilidad en el trabajo es uno tener el trabajo todos los días y saber que va a tener un ingreso fijo” P10, “Para mi tener estabilidad en el trabajo puede ser vender el producto todos los días o que siga teniendo los mismos clientes, a veces no hay esa estabilidad porque se puede dar la ocasión en la que no se venda” P5. En la relación con la productividad, la motivación económica está estrechamente ligada a la venta directa y cantidad de clientes. Por ejemplo; “Si me toca caminar más de lo normal, siempre tengo una ruta y ahí se me acaba el producto, pero en un día que no venda, intento ir a otros lugares” P5, “No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes” P8.

6.4.2.12. Tiempo de dedicación al trabajo

Esta categoría se divide en tres aspectos que son: La duración de la jornada, el tipo de jornada, las pausas y los descansos. En la duración de la jornada, en ambas modalidades predominan jornadas largas, usualmente de 8 a 12 horas diarias. Por ejemplo; “12 horas diarias” P2, “Aquí se trabaja en jornadas de 12 horas, con descansos para almorzar de 1 hora, dependiendo de cuanto trabajo pueda haber” P12. Igualmente, en ambas modalidades, el tipo de jornada tiende a ser larga y continua, con pocos descansos formales o claramente establecidos. En las pausas y los descansos, los descansos son informales, breves y dependen del flujo de clientes o de pausas naturales del entorno. Por ejemplo; “Para almorzar o cuando

no hay clientes” P11, “No me puedo tomar descansos porque el negocio queda desatendido” P6.

Por otro lado, las condiciones de los trabajadores informales, sin importar si pertenecen a la primera o tercera modalidad, comparten varios rasgos que reflejan la precariedad estructural de este tipo de trabajo. La falta de formalización, las largas jornadas, los ingresos inestables y la ausencia de protección social son elementos que marcan el día a día de quienes viven de estas actividades. A continuación, se describen algunos de los aspectos más significativos que evidencian estas similitudes, destacando cómo la informalidad impacta tanto en la organización del trabajo como en la calidad de vida de los trabajadores.

Ausencia de formalización jurídica: Tanto en la primera como en la tercera modalidad, los trabajadores desarrollan sus actividades al margen de los marcos legales establecidos. Esto significa que no cuentan con contratos formales, no están afiliados al sistema de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales), y no tienen acceso a garantías básicas como licencias, vacaciones o indemnizaciones. Esta informalidad los deja en una situación de alta vulnerabilidad frente a enfermedades, accidentes o cualquier eventualidad.

Jornadas laborales extensas y sin pausas reglamentadas: En ambas modalidades predominan las jornadas largas, muchas veces de 10 a 12 horas diarias, que se extienden durante toda la semana, incluyendo domingos o feriados. Además, los descansos no están claramente establecidos ni protegidos, sino que dependen de pausas naturales en la actividad (como la ausencia de clientes) o del criterio del trabajador, lo cual puede afectar su bienestar físico y mental a largo plazo.

Bajos niveles de ingreso y dependencia directa del esfuerzo diario: Los ingresos que obtienen los trabajadores informales, sin importar la modalidad, son generalmente bajos e inestables. No existe un salario base garantizado, y las ganancias dependen completamente de

cuántas ventas se logren hacer en el día. Esto genera una presión constante por mantenerse activo, aun en condiciones adversas o de agotamiento.

Acceso limitado a información sobre salud, seguridad o prevención de riesgos:

Ninguna de las dos modalidades cuenta con canales formales para recibir orientación o capacitación sobre los peligros asociados a su labor. Los trabajadores aprenden sobre la marcha, por experiencia propia o por lo que observan en sus compañeros. Esto los expone a cometer errores que podrían prevenirse con formación adecuada.

Condiciones físicas exigentes y desgaste corporal constante: Las exigencias físicas del trabajo informal son elevadas en ambas formas. Los trabajadores suelen pasar muchas horas de pie, expuestos al sol, la lluvia, el ruido urbano y otros factores ambientales. La falta de mobiliario adecuado, protección o infraestructura también contribuye al deterioro de su salud con el paso del tiempo.

Lógica de trabajo basada en la experiencia y la repetición, no en formación estructurada: En general, la organización del trabajo en ambas modalidades responde a una lógica empírica. No hay procesos formalizados ni entrenamientos previos. El saber se adquiere a través de la experiencia diaria, lo cual puede limitar las posibilidades de crecimiento o diversificación de tareas para los trabajadores.

A continuación, se presenta la Tabla 9, titulada: *Similitudes y diferencias*, la cual resume y ejemplifica el apartado correspondiente al análisis comparativo. Esta tabla tiene como propósito comparar de manera clara y concisa las distintas modalidades de trabajadores informales, destacando tanto los puntos en común como las diferencias más relevantes en cuanto a condiciones laborales, niveles de autonomía y formas de organización del trabajo.

Tabla 10. Similitudes y diferencias

Categoría	Similitudes	Primera Modalidad	Tercera Modalidad
Autonomía / Carga mental	Ritmo depende de afluencia de clientes	Ritmo regido por órdenes o superiores	Ritmo independiente, el trabajador decide
Métodos de trabajo	Actividades repetitivas: exhibir, ofrecer, negociar, cobrar	Estructurado por rutina o empleador	Autogestionado, según lógica personal
Descansos	Pueden descansar, pero lo hacen poco	Mal visto por superiores	Evitan descansar para no perder ventas
Contenido del trabajo	Labores sencillas	Ubicación fija, tareas centralizadas	Ambientes diversos, tareas más variadas
Rol social / Clima en el Trabajo	Hay amistades o vínculos	Dependencia de estructura laboral y compañeros	Relaciones con clientes frecuentes
Ritmos de trabajo	Jornadas largas, desde temprano hasta la noche	Turnos fijos, incluso domingos	Flexibles pero extensas, según necesidad de ingresos
Información y participación	Conocen riesgos por experiencia	Baja participación, dependen del empleador	Alta autonomía sin respaldo legal
Organización de tareas	Basada en experiencia y rutina	División posible en negocios familiares	Una sola persona asume todas las tareas
Factores físicos del trabajo	Exigencia física en ambas	Riesgos con herramientas (ollas, cuchillos, escaleras)	Riesgos ambientales (sol, lluvia)
Lugar de trabajo	Infraestructura limitada	Espacio fijo, más estructurado	Calle o espacios móviles
Condiciones de seguridad	Riesgos por falta de infraestructura	Agotamiento físico por condiciones precarias	Exposición a robos y peligros urbanos
Régimen jurídico	No hay contrato ni regulación formal	Trabajan para terceros sin reconocimiento legal	Trabajan por cuenta propia, sin jefes ni contratos
Seguridad social	No afiliación a salud, pensión ni ARL	No hay cobertura, incluso si trabajan para otros	Actividad completamente independiente
Sistema de incentivos	Ingresos bajos, rondando el mínimo	Salario mínimo o más si hay ventas, depende del patrón	Ingresos variables, sin salario fijo

Relación con productividad	Motivación ligada a cantidad de clientes	Deben vender para justificar su puesto	Productividad determina ingreso diario
Tiempo de dedicación	Jornadas largas en ambas	Horarios fijos y extensos	Horarios definidos por ellos, pero igual de extensos

Fuente: Elaboración Propia

7. Conclusiones.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan que las condiciones de trabajo de los trabajadores informales en el centro de Buga están marcadas por una precariedad variable que afecta su bienestar físico, emocional y económico. El hallazgo más significativo es que, aunque los trabajadores perciben cierto grado de autonomía, esta se encuentra limitada por factores estructurales como la inseguridad jurídica, la exposición a riesgos físicos y la inestabilidad económica. Esta contradicción entre percepción y realidad evidencia una forma de precarización silenciosa, donde la auto exigencia y la normalización de las condiciones laborales se convierten en parte de la rutina laboral.

En el contexto de la pregunta de investigación centrada en describir las condiciones de trabajo de los trabajadores informales, estos resultados permiten afirmar que la informalidad no solo implica ausencia de contrato o protección legal, como es indicado por el DANE (2025) , sino también una precariedad ergonómica y ambiental que incide directamente en la salud y la dignidad del trabajador. Las condiciones espaciales, la falta de infraestructura, la exposición al clima, el uso de herramientas sin protección y la ausencia de pausas estructuradas configuran un entorno laboral de alta vulnerabilidad; Esta situación se vuelve precaria, como menciona Druck (2011) por la inexistencia de protocolos de seguridad, la falta de acceso a información sobre riesgos y la dependencia de ingresos variables, lo que parece generar un desgaste emocional.

Con estos hallazgos se confirma lo planteado por autores como Martínez et al. (2013), Borges et al. (2013) y Castaño (2013), quienes señalan que las condiciones ergonómicas, ambientales y económicas son determinantes en la experiencia laboral. Martínez et al (2013) destaca que la configuración del espacio y la ausencia de medidas preventivas incrementan los riesgos físicos y afectan el trabajo en general. Borges et al (2013), afirman que la informalidad implica una exposición constante a peligros, lo que se refleja en los testimonios sobre robos, atropellos y quemaduras. Castaño (2013), por su parte, relaciona estas condiciones con el desarrollo humano, señalando que la precariedad laboral limita la capacidad de recuperación física y emocional del trabajador. Además, se resalta que la informalidad no puede ser entendida únicamente como una categoría económica o jurídica, sino como una condición estructural que atraviesa todas las dimensiones del trabajo. La comparación entre modalidades de trabajadores informales independientes y trabajadores informales tradicionales muestra que, aunque existen diferencias en que resaltan en las diferentes condiciones, ambas comparten una misma lógica en cuanto a la falta de legalidad. Esta coincidencia confirma lo planteado por Druck (2011), quien sostiene que la precariedad laboral se manifiesta en múltiples formas, desde la falta de seguridad social hasta la invisibilización de los riesgos físicos y emocionales.

En este sentido, la investigación se posiciona como una contribución al estudio del trabajo informal, al integrar una lectura ergonómica, ambiental y económica que permite comprender algunas de las condiciones laborales en contextos no regulados en el centro de Guadalajara de Buga. Los testimonios recogidos evidencian que la informalidad no solo excluye a los trabajadores de los sistemas de protección, sino que también los somete a dinámicas de autoexigencia, improvisación y vulnerabilidad constante.

En conclusión, los resultados de este estudio confirman y amplían el conocimiento existente sobre las condiciones de trabajo en la informalidad, evidenciando que la precariedad no es solo una cuestión de ingresos, sino una experiencia cotidiana que afecta todas las

dimensiones de la vida laboral. Esta discusión invita a repensar el trabajo informal desde una perspectiva integral, que reconozca su complejidad y proponga estrategias de intervención que dignifiquen la labor de quienes sostienen gran parte de la economía local desde la calle, el taller o la cocina.

Este estudio permitió comprender las condiciones laborales de quienes trabajan informalmente en el centro de Guadalajara de Buga, abordando tres dimensiones clave: ambiental, ergonómica y económica. A partir de las encuestas realizadas, se evidenció que la informalidad no es solo una categoría legal o estadística, sino una experiencia cotidiana marcada por la precariedad, la exclusión y la necesidad de adaptación constante.

Las condiciones ambientales fueron las más mencionadas por los participantes, especialmente en relación con la autonomía percibida, que se ve limitada por la presión diaria de generar ingresos, la dependencia del flujo de clientes y la necesidad de estar presentes en todo momento. Esta contradicción entre lo que se cree y lo que realmente ocurre genera una carga mental que, en muchos casos, ha sido normalizada.

El trabajo que realizan, aunque repetitivo y físicamente exigente, requiere constancia y esfuerzo sostenido. Las largas jornadas, la falta de pausas y el escaso acceso a recursos aumentan el desgaste físico y emocional. Las relaciones laborales se construyen sobre vínculos informales, con dinámicas de apoyo entre compañeros, familiares o vecinos, sin estructuras claras.

En cuanto a las condiciones ergonómicas, los espacios de trabajo son precarios: sin infraestructura adecuada, sin protección frente al clima, y sin protección para la salud corporal. Esto expone a los trabajadores a riesgos constantes, sin que existan medidas preventivas ni formación en seguridad laboral.

Desde el punto de vista económico, la inestabilidad es lo más común, ninguna persona cuenta con contrato, seguridad social ni ingresos mínimos garantizados. El ingreso depende de factores externos, y las jornadas que superan las 10 o 12 horas no se traducen en una

remuneración justa, situación que limita el descanso, el desarrollo personal y la salud integral. Esto confirma la asociación directa entre informalidad y precariedad, de acuerdo con Uribe et al. (2017), el cual, en su estudio, plantea cómo los trabajadores informales han llegado a naturalizar aspectos críticos de sus condiciones laborales, como jornadas excesivas o ausencia de prestaciones, haciendo que estos trabajadores informales se adapten a estas condiciones laborales sin tener en cuenta sus implicaciones negativas.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Julián-Vejar (2021), quien señala que la precariedad laboral no solo afecta el ingreso, sino que se extiende a la salud física, emocional y social. En contextos informales, esta condición se normaliza, generando indefensión y limitando las posibilidades de mejora. La informalidad, en este sentido, no es solo una categoría legal, sino una forma de vida marcada por la exclusión y la vulnerabilidad.

Aunque existen diferencias entre las modalidades de trabajadores informales, todas comparten una misma realidad: Falta de legalidad, exposición a condiciones adversas y necesidad de sobrevivir día a día. Esta investigación no solo documenta esa realidad, sino que también plantea una manera de repensar la informalidad desde una perspectiva que reconozca su valor social y económico.

Más allá de los datos, lo que se recoge aquí es una vivencia compartida de esfuerzo de los trabajadores informales del centro histórico de Guadalajara de Buga.

Como señala Julián-Vejar (2019), la precariedad laboral afecta no solo el ingreso o la seguridad física, sino también la salud, la estabilidad emocional y la forma en que los trabajadores se ven a sí mismos.

Esta mirada ayuda a cerrar el análisis reconociendo que la informalidad no solo excluye legalmente, sino que también impacta el cuerpo, la mente y las relaciones de quienes trabajan en condiciones no reguladas.

8. Referencias

- Antunes, R. (2010) Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Configurações*, 7, 155–166
<http://journals.openedition.org/configuracoes/230>
- Álvarez, A., Zambrano, A., & Zuleta, H. (2022) Informalidad laboral y Covid-19: vulnerabilidad o flexibilidad. En *Informalidad laboral y Covid-19: vulnerabilidad o flexibilidad* (pp. 267–288)
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10323>
- Alcaldía de Guadalajara de Buga (2023) Plan de Ordenamiento Territorial (POT) del Municipio 2023 - 2035 [https://www.guadalarajadebuga-valle.gov.co/planes/plan-de-ordenamoento-territorial-pot-acuerdo 068-de?form=MG0AV3](https://www.guadalarajadebuga-valle.gov.co/planes/plan-de-ordenamoento-territorial-pot-acuerdo%20068-de?form=MG0AV3)
- Bardin, L. (1991) *Análisis de contenido* (Vol. 89) Ediciones Akal
https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=IvhoTqll_EQC

- Blanch, J. M. (2011) Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión Formación Continuada a Distancia (FOCAD), 14, 1–33
<https://www.academia.edu/8618328>
- Blanch, J. M. (2006) El trabajo como valor en las sociedades humanas. En A. Garrido (Ed.), Psicología del Trabajo (pp. 57–97)
https://www.researchgate.net/publication/341590711_Blanch_2006_El_trabajo_como_valor_en_las_sociedades_humanas
- Borges, L. O., Costa, M. T. P., Alves Filho, A., de Souza, A. L. R., da Rocha Falcão, J. T., Amorim, C. P. D. R. L., & Barros, S. C. (2013) Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais Avaliação Psicológica, 12(2), 213–225 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5116485>
- Castaño González, E. J. (2013) Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador
https://www.researchgate.net/publication/338749673_Clasificacion_de_las_condiciones_laborales_y_su_relacion_con_el_desarrollo_humano_del_hombre_trabajador
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). *Diseños de investigación cualitativa: selección e implementación. The Counseling Psychologist*, 35(2), 236–264 <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011000006287390>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2025) Empleo Informal y Seguridad Social. Colombia <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-nov2024-ene2025.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2009, diciembre 31) Medición del Empleo Informal Trimestre móvil septiembre - noviembre de 2009 [Comunicado de

prensa]

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bolet_ech_informalidad_sep_nov2009.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2022) La información del DANE en la toma de decisiones regionales <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/220524-InfoDane-Cali-Buga-Valle.pdf>

Druck, G. (2011) Trabalho, precarização e resistências: ¿novos e velhos desafios? Caderno CRH, 24, 37–57 <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r>

Fernández, F. (2002) El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación Revista de Ciencias Sociales, 2(96), 35–53 <https://www.redalyc.org/pdf/153/15309604.pdf>

Gordo, Á. J., & Serrano, A. (2008) Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social Madrid <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=353783>

González Rey, F. (2006) Investigación cualitativa y subjetividad <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/20551>

González, Y., & Sato, L. (2021) Retos de la economía popular y la inclusión social: un nuevo escenario de formación profesional desde la psicología del trabajo. En Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo (p. 189) <https://www.researchgate.net/publication/348953825>

Gómez-Palencia, I. P., Castillo-Ávila, I. Y., Banquez-Salas, A. P., Castro-Ortega, A. J., & Lara-Escalante, H. R. (2012) Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales

estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena Revista de Salud Pública, 14, 448–459

Gutiérrez, J., & Delgado, J. (1997) Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales Metodología de las ciencias del comportamiento Proyecto Editorial Síntesis Psicología https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Metodos_y_tecnicas_cualitativas_de_investigacion_en_ciencias_sociales.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la investigación McGraw-Hill

Investigación IES CINOC (2020, noviembre 24) Riesgo psicosocial por condiciones laborales [Video] YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=7QxSHR7BMNs>

Julián-Vejar, D. A. (2019). La precariedad del trabajo en las sociedades contemporáneas. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 37(2), 3–5. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2019000200003&script=sci_arttext

Julián-Vejar, D. (2021). Sociedades precarias. Sobre la relevancia de la precariedad en las sociedades contemporáneas. *Estudios Políticos*, (61), 179-203. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-51672021000200179&script=sci_arttext

Ley 1090 de 2006 (2006, septiembre 6) Congreso de la República. Diario Oficial No. 52.418 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66205

Ley 1098 de 2006 (2006, noviembre 8) Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial N° 46.446 <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf>

Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespacios, O., & Luna Amaya, C. (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral Revista Salud Uninorte, 29(3), 542–560
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522013000300006&script=sci_arttext

Medina Rodríguez, N. (2020) Nivel de conocimiento de trabajadores de modistería informales sobre accidentes laborales asociados a sus talleres de trabajo en Guadalajara de Buga

en el 2020 [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]
<https://repository.uniminuto.edu/items/43f8f5ec-38e9-4a4c-bda0-4d40172ecb16>

Ministerio de la Protección Social (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Pontificia Universidad Javeriana
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Manrique, M., & Carvajal, V. (2022) Análisis de las condiciones laborales, trabajo y de salud del estudiante trabajador del programa Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Francisco de Paula Santander Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo, 4(5), 67–70 <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/3062>

Neffa, J. (2023) La informalidad como forma de trabajo/empleo precario. En Oliveira, R. V., Varela, P., & Calderón, A. M. (Eds.), Informalidad en América Latina: ¿un debate actual? <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2023/05/capitulo-la-informalidad-como-forma-de-trabajoempleo-precario-julio-neffa>

Neffa, J. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio De Prácticas y Discursos, 5(6), 1–8 <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Ocampo, D., & Zambrano, G. (2018) Evaluación y análisis del problema de la informalidad laboral como desencadenante de bajo recaudo por Industria y Comercio en el municipio de Buga del Valle del Cauca 2013
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/46d31d02-7ce0-4283-92bc-a88c6cf1d13c>

- Peralta, M. (2011) Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 107–124
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612007.pdf>
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2019) Psicologías organizacionales y de los trabajos - pots. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina *Psicología desde el Caribe*, 35, 129–147
https://www.researchgate.net/publication/331415769_Psicologias_organizacionales_y_de_los_trabajos_pots_Preguntas_desde_las_realidades_actuales_del_mundo_del_trabajo_en_America_Latina
- Sato, L. (2014, agosto 21–23) El polimorfismo del trabajo: Accediendo a sus diversas dimensiones I Simposio de Organizaciones y Trabajo en el siglo XX, Bogotá, Colombia
http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8936/2_Polimorfismo-ConTextos14.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Spink, P. K. (2009) Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 227–241
<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241>
- Spink, P. K. (2011) ¿Qué pasó con el trabajo? De la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando *Dialnet*, 11(3), 3–23
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53721277001>
- Uribe, C., Carrillo, M., & Salinas, R. (2017) Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro *RELET - Revista Latinoamericana De Estudios Del Trabajo*, 22(35), 125–146
<http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/268>

9 Anexo

Encuesta #1

V: ¿Cuál es tu edad?

C: Yo tengo 24 años

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

C: Mmm... Pues yo vengo haciendo los postres hace como dos años ya

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

C: Yo vendo postres

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

C: Pues yo misma los hago, pero mi papá es el que me ayuda a repartirlos en la moto por el centro

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

V: ¿Pagas seguridad social?

C: No

V: ¿Pagas pensión?

C: No tampoco

(No aplica) En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

C: Si claro yo misma hago los postres

V: ¿Cuánto tiempo trabajas Camila?

C: No pues yo trabajo dos días a la semana, viernes y jueves, eh me dedico más que todo como a salir en horas de la tarde a ofrecer postres que es donde más la gente está como con ganas de después del almuerzo un postrecito o algo así

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

C: No pues las horas que me ha tocado extenderme ya que hay ocasiones donde no vendo bien y que quiero trabajar otro poquito más a ver si logro vender algo

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

C: Mentalmente y física también física porque o sea yo trabajo con mi papá en la moto y pues yo soy en la parte de atrás sosteniendo la caja entonces termino muy cansada y ya mentalmente es, no pues hay días que vuelvo y te digo que no vendo nada y me estreso

V: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

C: Si claro pues eh yo puedo distribuir mi tiempo en otras cosas pendientes

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

C: Si porque ay no con estos calores pues me da como unas ganas de irme a tomar alguito un juguito una gaseosita

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?
¿Consideras que tienes control sobre ello?

C: Si yo empiezo como te digo yo saco los jueves y los viernes que son como los días más movidos donde se ve más movimiento en la calle y no y empiezo a repartir a salir a ofrecer tipo 3 de la tarde como hasta las 6:30 pm y pues ya si me extiendo un poquito más del tiempo trabajo por ahí hasta las 8, máximo hasta las 8

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

C: Sí claro

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota

C: Me causa muchas emociones a veces son frustración como ansiedad de no vender por tal lapso de tiempo y ya la mayoría de veces son muchas satisfacciones porque he logrado tener varias clientelas

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

C: Sí claro

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

C: Uy claro no me gusta tener esas... vibrar esas malas negativas a mis clientelas

V: Claro... ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

C: Sí, pero, aunque yo trato de a veces no demostrar que me fue bien o sea desquitarme con las personas que vivo ya porque me fue mal ya si me va bien si me gusta celebrarlo con ellos, compartir esa buena noticia que, pues para mi es buena noticia, pero ya si me va mal no me gusta como demostrarlo casi

V: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

C: Si pues mire pues yo cuento con mi papá, para mí mi papá es como una relación mía laboral porque con el yo salgo a ofrecer, el me ayuda a ofrecer, él me recoge a la hora que yo le diga emm donde yo voy cada semana a comprar los materiales de los postres, las clientelas

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

C: Ay no sí como ah yo tengo muchas clientas que no pues ella me cuenta su vida, me pide consejos, si para mi es una relación chévere sí

V: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

C: Sí claro ehh si eso me ayuda a mí yo llevo como ya dos años vendiendo eso y me ha brindado una buena estabilidad económica

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

C: Si hay días como eso es... uno no tiene como algo fijo hay días en los que usted va a vender uy me hice esta cantidad o al otro día me hice muy pocas u otras veces no vendí nada en el día si la estabilidad económica ahí sí varía, varía en ocasiones

V: Claro... ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

C: Uy, uy los accidentes yo pues yo me movilizo es en las motos hay gente que se traga el pare.

Encuesta #2

V: ¿Cuál es tu edad?

S: 28

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

S: 3 años más o menos

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

S: Tengo una distribución de pulpa de frutas

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

S: Yo trabajo para alguien más

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

S: Una miseria, no mentiras ja ja

V: ¿Pagas seguridad social?

S: No ojalá

V: ¿Pagas pensión?

S: No ojalá

(No aplica) En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

S: Sí, sí claro

V: ¿Cuánto tiempo trabajas?

S: 12 horas diarias

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

S: No a la madrugada, esforzarme mucho

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

S: Las dos, las dos

V: ¿Por qué?

S: Porque es física y mentalmente importante

V: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

S: No ojalá jaja

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

S: Mmm sí a veces a veces

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?

¿Consideras que tienes control sobre ello?

S: Desde las 5 am hasta las 8 de la noche más o menos

V: Y ¿Cómo es tu ritmo de trabajo?

S: Pesadito fuerte sí con ganas

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

S: Si si claro claro

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

S: Si claro jeje

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

S: La mayoría de veces sí

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

S: ¿Cómo cuáles?

V: Por ejemplo, el estrés, tristeza, rabia con algún cliente o por ejemplo hoy estuviste feliz porque vendiste todo, esas son algunas de las emociones

S: Mmm no una mente ocupada no piensa en nada

V: Listo emm ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

S: No pues uno conversa con la gente, aprende cosas

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

S: Sí claro muy cercano de todos los días

V: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

S: Sí claro

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

S: Sí claro hay días que son buenos y días malos a veces la gente tiene más plata en las quincenas compran más

V: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

S: Un robo a mano armada

V: Muchas gracias que estés muy bien.

Encuesta #3

V: ¿Cuál es tu edad?

E: 23 años

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

E: Eh 4 años

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

E: Pues hacemos productos a base de guanábana

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

E: Eh no el negocio es familiar

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

E: Eh no pues el trabajo me genera ingresos como para los gastos básicos

V: ¿Pagas seguridad social?

E: Eh no no pago seguridad

V: ¿Pagas pensión?

E: Tampoco

V: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

E: Eh no, es algo informal

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

E: Sí claro nosotros hacemos todo el proceso

V: ¿Cuánto tiempo trabajas?

E: Pues más o menos 10 horas, 10 – 12 horas al día

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

E: Pues cuando ya nos limitamos del horario normal que es entre la 7 u 8 de la noche

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

E: Si claro físico y mental porque como tratamos también con los clientes entonces toca tenerles tolerancia

V: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

E: Eh si no pues no trabajamos así bajo presión si no que tenemos nuestro tiempo para elaborar los productos

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

E: Si claro más que todo a la hora del almuerzo

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?
¿Consideras que tienes control sobre ello?

E: Pues mi jornada es normalmente de 9 a 7 o de 9 a 8 y pues depende del día

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

E: Eh pues muy pocas veces, pero sí cuando es necesario

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

E: Pues la atención al cliente, hay gente que a veces es muy grosera o muy intolerante entonces toca tenerles paciencia

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

E: Pues muy pocas veces, pero sí se intenta

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

E: Eh no muchas veces no

V: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

E: No pues no, como uno allá mantiene ocupado no es algo que afecte

V: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

E: Pues con los compañeros y con los clientes que frecuentan mucho

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

E: Eh si porque pues uno a veces charla mucho con los clientes o escucha uno las opiniones y pues es agradable es algo que se tiene a consideración

V: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

E: Estabilidad... Pues si porque pues digamos uno tiene buena relación con los compañeros y pues los pagos como te decía pues suplen las necesidades entonces sí

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

E: Pues las ventas de pronto cuando no estamos en temporada que el pago pues lo recortan un poco

V: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

E: Mmm... No pues de pronto a la hora de manipular la licuadora o los cuchillos

V: Muchas gracias Erick

V: ¿Cuál es tu edad?

M: Tengo 50 años

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

M: Llevo 19 años

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

M: Trabajo como cocinera

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

M: Trabajo para alguien

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

M: Pues me genera como para sustentarme mis gastos, mi arriendo y los servicios y la comida

V: ¿Pagas seguridad social?

M: No

V: ¿Pagas pensión?

M: Tampoco

(No aplica) En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

M: Pues lo preparo yo, pero pues yo le trabajo a alguien a otra persona

V: ¿Cuánto tiempo trabajas?

M: 8 horas al día

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

M: Pues cuando a uno le toca quedarse una o dos horas más

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

M: Ambos

V: ¿Por qué?

M: Pues porque ambos requieren de esfuerzo físico y de concentración para preparar los alimentos

V: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

M: Sí claro

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

M: Sí

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?

¿Consideras que tienes control sobre ello?

M: Sí claro

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

M: Sí cuando queda tiempo

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

M: Pues cuando hay mucha venta pues obvio uno se acalora, se estresa por los pedidos, pero no bien

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

M: Es complicado, a ratos

V: ¿Por qué?

M: No pues porque es convivir con más personas

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

M: Sí claro

V: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

M: No para nada

V: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

M: Sí hay compañerismo, a veces también hay conflictos, pero no, todo se supera, manejable

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

M: Pues en el ámbito laboral a mí me toca es adentro del negocio no afuera compartiendo con los clientes

V: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

M: En este momento no porque solo estoy haciendo unos turnos, ya no estoy fija

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

M: Pues si hay días festivos toca trabajar más si no pues obvio que disminuyen

V: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

M: Quemarse con una olla, con el vapor de la olla, caerse, resbalarse, cortarse un dedo, una mano, machucarse.

V: Muchas gracias

M: Bueno con mucho gusto niña gracias.

Encuesta #5.

K: ¿Cuál es tu edad?

A: 27 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

A: 2 años

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

A: Yo me dedico a vender porciones de fruta, ensaladas de fruta y otros productos como los platanitos

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

A: Este negocio es propio, yo soy independiente

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

A: Me puede generar un poco más del salario mínimo, descontando la inversión que toca hacer para comprar más producto

K: ¿Pagas seguridad social?

A: No

K: ¿Pagas pensión?

A: No

K: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

A: Como tal el negocio no necesita tener permiso porque yo le voy vendiendo a los trabajadores y a los negocios.

K: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

A: Si, yo compro las frutas y hago las porciones yo mismo. Los platanitos si los revendo

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

A: Pueden ser 6 horas en el día.

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

A: Si me toca caminar más de lo normal, siempre tengo una ruta y ahí se me acaba el producto, pero en un día que no venda, intento ir a otros lugares

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

A: A veces toca caminar bastante para vender todo

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

A: Si claro, yo soy prácticamente mi propio jefe y yo sé cómo lo vendo todo

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

A: Si, yo puedo descansar sentándome a hablar con los clientes y para descansar

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?
¿Consideras que tienes control sobre ello?

A: Puedo trabajar desde las 8 hasta las 11 y desde las 2 hasta las 5, ya dependiendo de cómo se venda el producto, yo controlo como vendo.

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

A: Si, hablando con clientes y la pausa del medio día para ir a almorzar

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

A: Me puedo sentir maluco por no vender todo, puedo sentir ansiedad ya que es mi sustento.

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

A: Puedo controlarlas si vendo todo

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

A: Si, si me siento mal o con ansiedad puedo tomar un descanso porque yo camino y vendo

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

A: Si porque yo me gano la vida vendiendo el producto y si no vendo me va mal

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

A: Como tales relaciones laborales no se tiene ya que todos son clientes

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

A: Con los clientes a veces se puede generar un vínculo o amistad, pero es todo muy formal

K: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

A: Para mi tener estabilidad en el trabajo puede ser vender el producto todos los días o que siga teniendo los mismos clientes, a veces no hay esa estabilidad porque se puede dar la ocasión en la que no se venda.

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

A: Si claro, disminuye cuando no se vende nada o cuando se vende muy poco. De igual manera siempre tengo ahorros preventivos.

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

A: Puede ser que al caminar mucho me pueden robar o atropellar. Una vez casi me atropella un carro que se saltó un semáforo.

Encuesta #6.

K: ¿Cuál es tu edad?

L: 30 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

L: 5 años

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

L: Yo me dedico a realizar productos artesanales como accesorios, bolsitos y demás.

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

L: El negocio era de mi papá, pero ahora es propio porque el me lo dejó

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

L: El negocio me da menos del mínimo, pero entre mi esposa y yo nos colaboramos para salir adelante

K: ¿Pagas seguridad social?

L: No

K: ¿Pagas pensión?

L: No

K: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

L: No, yo me siento aquí en la acera y de pronto si me dicen algo me retiro.

K: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

L: Si, todos los accesorios me los enseñó a hacer mi papá y desde entonces le he colaborado. Ahora lo hago yo solo

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

L: Trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 6 de la tarde más o menos

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

L: No trabajo tiempo extra, siempre tengo un horario fijo, me puedo quedar unos minuticos si hay clientes

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

L: Puede ser exigente mentalmente si no se vende mucho, a veces genera angustia.

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

L: Si claro, yo puedo sentarme aquí a vender y al mismo tiempo hacer accesorios

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

L: Pues yo estoy sentado aquí todo el día y como aquí mismo, no tomo muchos descansos

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada? ¿Consideras que tienes control sobre ello?

L: Yo trabajo desde las 8 hasta las 6, como tal el ritmo del trabajo es quedarme sentado para vender, no se puede controlar mucho mas

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

L: No

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

L: Me da angustia no vender mucho porque el negocio es independiente. Eso lo puede agotar a uno

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

L: No

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

L: No me puedo tomar descansos porque el negocio queda desatendido

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

L: Si porque a veces llevarse los problemas del trabajo a la casa también afecta a mi esposa

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

L: Realmente no mucho, esto es una zona con pocos vendedores, así como yo, pero si puedo tener conversaciones con la gente

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

L: Como tal no tengo ningún círculo laboral aquí en esta zona

K: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

L: La estabilidad es saber que uno va a tener ingresos fijos, aquí realmente no hay esa estabilidad

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

L: El dinero puede disminuir y mucho, las personas normalmente compran muy poco, cuando mejor se vende es cuando hay muchos turistas

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

L: De pronto estar expuesto a que me roben o a que la policía me quite las cosas porque no tengo permiso.

Encuesta #7.

K: ¿Cuál es tu edad?

M: 23 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

M: 3 años

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

M: Yo vendo medias y ropa interior

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

M: El negocio es de mi papá y lo manejamos los dos

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

M: Actualmente me estoy ganando un salario mínimo

K: ¿Pagas seguridad social?

M: No

K: ¿Pagas pensión?

M: No

K: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

M: No, igual la policía casi nunca molesta por el espacio

K: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

M: No, lo compramos al por mayor en una empresa de Cali.

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

M: Normalmente se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la noche. 10 horas

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

M: De pronto si hay muchas ventas o muchas personas que vengan después de las 6 a comprar, o cuando estamos en temporada alta y viene mucha gente y nos tenemos que quedar hasta las 7

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

M: No

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

M: Si, yo puedo vender las medias como quiera.

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

M: Los descansos son cuando no hay gente comprando y para comer

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada? ¿Consideras que tienes control sobre ello?

M: Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, normalmente estoy sentada todo el día esperando que llegue la gente al puesto para venderles, si tengo control ya que no hay problema en cómo trabajo

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

M: Para comer

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

M: De pronto genera estrés cuando no se ha vendido en varios días o cuando las ventas están muy bajas, eso puede ser agotante.

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

M: Se pueden controlar, pero de igual manera se sienten.

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

M: No porque solo estoy yo en el puesto.

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

M: Si porque es un negocio familiar y si le va bien al negocio nos va bien a todos.

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

M: Tengo varios amigos que no trabajan directamente conmigo, pero también son vendedores por aquí. Las relaciones son buenas y nos llevamos bien

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

M: Si, con los otros vendedores, porque todos nos apoyamos cuando se necesita

K: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

M: La estabilidad en el trabajo es levantarse todos los días a trabajar para tener dinero. Si tengo estabilidad desde hace 3 años

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

M: No debería disminuir a menos que las ventas bajen demasiado, normalmente siempre me he ganado el mínimo

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

M: De pronto estar cerca de la calle, los carros y motos que pasan

Encuesta #8

V: ¿Cuál es tu edad?

J: 20 años

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

J: Jum... como 4 meses ya

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

J: Yo trabajo como vendedor de reliquias religiosas

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

J: No yo trabajo para alguien más

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

J: No, pues bien, depende de los turnos

V: ¿Pagas seguridad social?

J: No nada

V: ¿Pagas pensión?

J: No tampoco

(No aplica) En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo?

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta?

J: No porque son reliquias religiosas como escapularios, imágenes, velones, esas cosas así de la basílica

V: ¿Cuánto tiempo trabajas?

J: El turno es de 10 horas

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

J: No pues cuando no hemos salido a la hora que es

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

J: Mmm no pues las dos porque le toca estar parado a uno todo el día y a veces que pega ese sol que lo pone a sudar a uno y mentalmente cuando uno trata con los clientes que a veces son groseros

V: Sí claro... ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

J: No pues ahí hay que estar parado todo el día y llamar clientes

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

J: Mmm sí a veces

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?
¿Consideras que tienes control sobre ello?

J: Desde las 6 hasta las 5 de la tarde

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

J: Si a veces cuando los turistas entran a misa

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

J: No pues a veces siento mucho estrés cuando llega la gente a mirar las cosas porque toca estar pendiente de que no se vayan a llevar algo porque eso me lo cobran es a mí y no en una cosita de esas está mi día

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

J: Sí claro

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

J: Si casi siempre que empieza la misa es que los turistas bajan entonces ahí uno aprovecha para descansar

V: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

J: No nada, solo me afectan en el trabajo en la casa me dedico a descansar

V: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Cómo son estas relaciones?

J: Sí claro con los compañeros de trabajo

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Cómo es este círculo?

J: Sí claro porque nos vemos varios días a la semana

V: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

J: Mmm no pues por ahora estoy haciendo como turnos no estoy fijo fijo

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

J: Sí claro a veces no dan tantos turnos o cuando dan propinas de dos mil y así es que uno sale con más plata

V: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

J: No pues que se roben las cosas digamos los clientes porque eso le toca pagarlo es a uno con uno o dos turnos

V: Claro, muchas gracias por tu colaboración que estés muy bien.

Encuesta #9

K: ¿Cuál es tu edad?

N: 20 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

N: 1 año

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

N: Trabajo en un local religioso vendiendo las cosas

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

N: El negocio es de alguien más

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

N: Me gana más o menos el mínimo, me pagan diario

K: ¿Pagas seguridad social?

N: No

K: ¿Pagas pensión?

N: No

K: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo? N/A

K: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta? N/A

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

N: Normalmente se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche. 12 horas dependiendo el día

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

N: De pronto en semana santa o puentes que hay mucha gente porque vienen a visitar la basílica, se puede quedar uno hasta las 9.

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

N: Pues puede ser cansador estar parado todo el día y descansar solo para almorzar

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

N: No, hay que ser muy activo para poder trabajar aquí, si no vendemos bien no vuelven a llamar

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

N: Para almorzar

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada? ¿Consideras que tienes control sobre ello?

N: Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 7 de la tarde, yo me hago en la puerta para entrar a la gente, me toca estar muy activo para vender bien, se tiene control porque uno es el que llama las personas

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

N: Para almorzar

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

N: De pronto genera estrés o cansancio estar todo el día intentando vender las cosas

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

N: No se puede porque es muy difícil

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

N: No porque si uno no está activo es más difícil ganarse el puesto

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

N: No, solo me afectan en el trabajo

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

N: Tengo varios amigos que también venden por acá en los locales, somos como una comunidad

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

N: Sí, con los otros trabajadores porque todos nos llevamos bien, es un círculo de respeto

K: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

N: La estabilidad en el trabajo es uno tener plata fija, no hay estabilidad si no se vende bien

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

N: No disminuyen, solamente si nos despiden

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

N: Nada

Encuesta #10

K: ¿Cuál es tu edad?

L: 19 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

L: 2 año

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

L: Trabajo en un local de zapatos. Vendo calzado

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

L: El negocio es de otra persona

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

L: Me gano el mínimo

K: ¿Pagas seguridad social?

L: No

K: ¿Pagas pensión?

L: No

K: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo? N/A

K: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta? N/A

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

L: Normalmente se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, más o menos 10 o 9 horas

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

L: Cuando es festivo o hay mucha gente en el centro

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

L: A veces puede ser casando porque toca estar parados la mayor parte del tiempo

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

L: No

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

L: Para almorzar, más o menos 30 minutos

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada? ¿Consideras que tienes control sobre ello?

L: Se trabaja desde las 8 de la mañana hasta las 12 de la tarde, se toma un descanso de 30 minutos ya sea a las 12 o 1, dependiendo de si hay más compañeros para cubrir, se debe estar pendiente de los clientes cuando entran.

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

L: Para almorzar

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

L: A veces me siento mal porque parece que no avanzara en nada

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

L: No

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

L: No

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

L: A veces da pereza estar como estancado

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

L: Tengo varios conocidos que trabajan conmigo o cerca del local

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

L: Me llevo normal con ellos, son conocidos

K: ¿Para ti que es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

L: La estabilidad en el trabajo es uno tener el trabajo todos los días y saber que va a tener un ingreso fijo

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

L: No disminuyen.

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

L: Nada

Encuesta #11

K: ¿Cuál es tu edad?

D: 27 años

K: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

D: 5 año

K: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

D: Trabajo en una tienda de artículos religiosos

K: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

D: El negocio es de un familiar.

K: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

D: Me gano un poquito más del mínimo

K: ¿Pagas seguridad social?

D: No

K: ¿Pagas pensión?

D: No

K: En caso de aplicar, ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo? N/A

K: En caso de aplicar, ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta? N/A

K: ¿Cuánto tiempo trabajas?

D: Normalmente trabajamos turno de 8 horas, yo trabajo en el turno de la mañana porque estudio en la tarde, trabajo de 7 a 2 y luego roto turno con otra compañera.

K: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

D: Yo no trabajo tiempo extra, mi tío es el dueño del local y me da los permisos para poder ir a estudiar.

K: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

D: No, siempre que se tenga actitud todo es fácil

K: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las actividades de este mismo?

D: Si, uno puede vender los productos como uno quiere

K: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

D: Para almorzar, más o menos 30 minutos.

K: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Cómo son tus ritmos de trabajo en esta jornada ? ¿Consideras que tienes control sobre ello?

D: Yo trabajo desde las 8 de la mañana hasta las 2 de la tarde, aunque el local abre hasta las 9, se toma un descanso de 30 minutos a las 12.

K: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

D: Para almorzar o cuando no hay clientes

K: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

D: Ninguna

K: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

D: Si sintiera algo malo sí.

K: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

D: Si

K: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

D: Lo que pasa en el trabajo siempre se queda ahí

K: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Cómo son estas relaciones?

D: Si, los compañeros de trabajo y mi tío que es el dueño del local

K: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Cómo es este círculo?

D: Me llevo bien con todos, es todo muy respetuoso

K: ¿Para ti qué es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

D: La estabilidad en el trabajo es poder tener algo fijo para poder salir adelante

K: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

D: No disminuyen, siempre es el mínimo

K: ¿Qué es peligroso en tu trabajo?

D: No me parece que haya nada peligroso

Encuesta #12

V: ¿Cuál es tu edad?

Y: 30 años

V: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el trabajo que estás ejerciendo actualmente?

Y: 6 años

V: ¿Qué tipo de trabajo realizas?

Y: Trabajo en el local vendiendo y promocionando todos los artículos que vendemos,
me gusta todo lo religioso y lo tomé como propio

V: ¿El negocio es propio, familiar o trabajas para alguien más?

Y: El negocio es de otra persona

V: ¿Qué ingresos económicos te genera este trabajo?

Y: Me pagan por día, pero vendría a ser más del mínimo, como unos 200mil mas

V: ¿Pagas seguridad social?

Y: No

V: ¿Pagas pensión?

Y: No

V: En caso de aplicar ¿Tienes permisos para tener tu puesto de trabajo? N/A

V: En caso de aplicar ¿El producto que vendes es elaborado por tu propia cuenta? N/A

V: ¿Cuánto tiempo trabajas?

Y: Aquí se trabaja en jornadas de 12 horas, con descansos para almorzar de 1 hora,
dependiendo de cuanto trabajo pueda haber

V: ¿Qué es trabajar tiempo extra en tu trabajo?

Y: Aquí no hay trabajo extra, todo es trabajo, a uno lo llaman para hacer lo que sea
necesario

V: ¿Tu trabajo es exigente física o mentalmente?

Y: Uno se acostumbra al trabajo, realmente no es exigente si uno se acostumbra

V: ¿Consideras que tu trabajo te permite tener libertad a la hora de realizar las
actividades de este mismo?

Y: Uno puede vender como uno quiera siempre y cuando venda todo, hay que ser muy
activo

V: ¿Tu trabajo te permite tomar descansos en lo que consideras jornada laboral?

Y: Solo para almorzar

V: ¿Cuál es tu jornada laboral? ¿Como son tus ritmos de trabajo en esta jornada?

¿Consideras que tienes control sobre ello?

Y: Se trabaja desde las 7 de la mañana hasta que sea hora de cerrar en la tarde o noche, yo estoy en la puerta para entrar a la gente o voy a buscar turistas para que compren, como te digo hay que ser muy activo y se puede tener bastante control sobre eso

V: ¿Tomas pausas en tu trabajo?

Y: Para almorzar

V: ¿Qué emociones genera tu trabajo? ¿Consideras que hay algún aspecto del trabajo que te agota?

Y: No hay nada agotador, uno se acostumbra a trabajar como se trabaja aquí

V: ¿Puedes controlar las emociones que sientes en tu trabajo?

Y: No hay nada por controlar

V: ¿Tu trabajo permite descansar en caso de sentir emociones que consideres negativas?

Y: Uno puede tomarse descansos, pero nunca me ha pasado

V: ¿Las emociones que sientes afectan tu trabajo o tu vida por fuera de este?

Y: No

V: ¿Tu trabajo te permite tener relaciones laborales? ¿Como son estas relaciones?

Y: Tengo conocidos que trabajan cerca, pero realmente uno se enfoca en trabajar para que lo sigan llamando

V: ¿Consideras que tus compañeros de trabajo o clientes te hacen sentir parte de un círculo social o laboral? ¿Como es este círculo?

Y: Se podría decir que si, realmente no me fijo mucho en las relaciones cuando estoy trabajando

V: ¿Para ti qué es estabilidad en el trabajo? ¿Tienes esa estabilidad?

Y: La estabilidad en el trabajo es estar trabajando todos los días puntualmente

V: ¿El dinero que recibes en tu trabajo puede disminuir? ¿Qué situaciones pueden hacer que tus ingresos disminuyan o aumenten?

Y: No pueden disminuir, la única manera sería que no lo llamen a uno un día y perder ese dinero

V: ¿Qué es peligroso en tu trabajo? Y:

Nada

