



Condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali,

año 2022

Presentado por

Laura Estefanía Piedrahita Gómez

Código 2004625

Trabajo de investigación como requisito para optar

al título de Magíster en Salud Pública

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

SANTIAGO DE CALI

2023



Condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali,

año 2022

Presentado por

Laura Estefanía Piedrahita Gómez

Código 2004625

Trabajo de investigación como requisito para optar

al título de Magíster en Salud Pública

Director

PhD. Nicolás Ortiz Ruiz

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

SANTIAGO DE CALI

2023



Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado



Santiago de Cali, 28 de agosto de 2023

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar y guiarme en este camino del conocimiento. A mi familia y seres queridos, por su apoyo incondicional y amor constante, a mis docentes quienes han sido más que mentores en mi vida. Este trabajo de grado es una muestra del esfuerzo y la dedicación que he puesto en mi formación académica, pero también es un reflejo de la bendición de tener personas tan maravillosas en mi vida.



TABLA DE CONTENIDO

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
2	ESTADO DEL ARTE.....	19
3	APROXIMACIÓN TEÓRICA	26
4	OBJETIVOS	31
4.1	Objetivo general	31
4.2	Objetivos específicos.....	31
5	METODOLOGÍA	32
5.1	Tipo de estudio	32
5.2	Área de estudio.....	32
5.2.1	Contexto.....	32
5.3	Población.....	34
5.3.1	Criterios de inclusión	35
5.3.2	Criterios de exclusión	35
5.4	Categorías de análisis	35
5.5	Recolección de información.....	36
5.5.1	Entrevista semiestructurada	37



5.5.2	Revisión documental.....	37
5.6	Plan de análisis	38
5.7	Cuestiones éticas relativas a sujetos humanos	39
6	RESULTADOS.....	41
7	DISCUSIÓN	53
8	CONCLUSIONES	66
9	REFERENCIAS.....	69
10	ANEXOS	85



Lista de tablas

Tabla 1. <i>Categorías trabajo de grado</i>	36
Tabla 2. <i>Caracterización e información adicional de los conductores participantes</i>	41



LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelo proceso del trabajo de Laurell</i>	29
--	----



LISTA DE ANEXOS

<i>Anexo 1. Consentimiento informado</i>	<i>81</i>
<i>Anexo 2. Pauta guía entrevista semiestructurada</i>	<i>85</i>
<i>Anexo 3. Acta de aprobación comité de ética</i>	<i>88</i>
<i>Anexo 4. Acta de renovación aprobación comité de ética</i>	<i>90</i>



RESUMEN

INTRODUCCIÓN: La tecnología transforma el mundo laboral, especialmente con las plataformas digitales. Estas ofrecen flexibilidad, pero plantean desafíos en términos de regulación y derechos laborales. Según investigaciones de varios autores, la informalidad laboral derivada del trabajo mediante plataformas digitales crea condiciones de vulnerabilidad especiales debido a factores como: salarios bajos y falta de protección social. Estas condiciones se reflejan en problemas de salud, como deterioro físico y mental, así como en el aislamiento social, horarios irregulares, exceso de trabajo, privación del sueño y agotamiento. **OBJETIVO:** Analizar la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, año 2022. **METODOLOGÍA:** Estudio de caso múltiple en donde se utilizaron entrevistas semiestructuradas, revisión documental y observación no participante como métodos de recolección de información, la población del estudio consistió en 10 conductores de transporte de plataformas digitales ubicados la zona urbana de Santiago de Cali. **RESULTADOS/CONCLUSIONES:** Respecto a las condiciones laborales, se destacó la independencia laboral, la falta de seguridad social y la percepción de ingresos suficientes para cubrir gastos básicos. Los conductores también mencionaron la flexibilidad horaria y la autonomía como aspectos positivos de su trabajo. En cuanto a la seguridad, los conductores expresaron preferir desplazarse por ciertas zonas de la ciudad y manifestaron preocupación por la privacidad de sus datos y la seguridad en la comunicación con los usuarios. En relación con la autopercepción en salud, se reportaron dolores físicos relacionados con la actividad laboral, episodios de estrés y ansiedad.

PALABRAS CLAVE: empleo precario, desgaste laboral, protección social en salud, acceso a las TIC, salud de los empleados.



ABSTRACT

INTRODUCTION: Technology transforms the world of work, especially with digital platforms. They offer flexibility but pose challenges in terms of regulation and labour rights. According to research by several authors, labour informality derived from working through digital platforms creates special conditions of vulnerability due to factors such as: low wages and lack of social protection. These conditions are reflected in health problems, such as physical and mental deterioration, as well as social isolation, irregular working hours, overwork, sleep deprivation and exhaustion. **OBJECTIVE:** To analyse the interrelationship between working conditions and health of drivers of digital platforms in Santiago de Cali, year 2022. **METHODOLOGY:** Multiple case study where semi-structured interviews, documentary review and non-participant observation were used as methods of data collection, the study population consisted of 10 drivers of transport digital platforms located in the urban area of Santiago de Cali. **RESULTS/CONCLUSIONS:** About working conditions, job independence, lack of social security and sufficient income to cover basic expenses were highlighted. Drivers also mentioned flexible working hours and autonomy as positive aspects of their work. In terms of safety, drivers expressed a preference for travelling in certain areas of the city and expressed concern about the privacy of their data and the security of communication with users. In relation to self-perceived health, physical pain related to work activity, episodes of stress and anxiety were reported.

KEY WORDS: precarious employment, job burnout, social protection in health, access to ICT, employee health.



1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La relación entre la salud y el trabajo no ha sido un tema de preocupación de los últimos años; de hecho, este surgió desde los cambios que se generaron a partir de la Revolución Industrial, que llevaron a una transformación en las condiciones de vida del ciudadano. El binomio salud-trabajo se convirtió en un tema de interés, como campo de análisis y de intervención por parte de los Estados. En ese contexto, diversos analistas europeos, identificados con la causa de la emergente clase trabajadora, comenzaron a estudiar el impacto de las dinámicas del capitalismo industrial naciente sobre la salud de los trabajadores (1). Por otra parte, tuvo lugar la implantación progresiva, nacida en Alemania, de los sistemas sociales de protección, como los seguros para la protección de los trabajadores contra cualquier tipo de enfermedad o accidente laboral, y también para evitarlos; e, incluso, para la etapa de la maternidad¹.

Desde entonces hasta la actualidad han existido tensiones y transformaciones históricas que marcan las relaciones entre las condiciones de trabajo y la salud de las poblaciones, que son necesarias tener en cuenta para situar las nuevas dinámicas de trabajo que operan hoy en día en todo el planeta, en gran medida marcadas por las formas de organización propias de los Estados de bienestar en la segunda mitad del siglo XX y las que se establecen desde finales del siglo XX

¹ Los trabajadores no se encontraban asegurados ante estos riesgos laborales para los siglos XVIII y XIX, durante la época de la Revolución Industrial: Jornadas de trabajo extenuantes y salarios miserables que tenían que aceptar para no morirse de hambre y estaba prohibida la coalición profesional y la huelga, además los empleadores no estaban obligados a solventar los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo por considerar que tales egresos incrementaban los costos de producción, por lo que los trabajadores tenían que atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales aunque para ello tuvieran que enviar a laborar a sus mujeres y a los hijos menores desde su más tierna infancia. Fue así como progresivamente iniciaron los sistemas sociales de protección como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia Pública.



bajo el modelo neoliberal. En el centro existe la disputa entre el Estado y el mercado en la regulación de la producción de bienes y la distribución de la riqueza que, para efectos de este estudio, se traduce en hasta qué punto el Estado debe regular los mercados y las condiciones de trabajo. Es el mercado bajo relaciones entre privados que establece sus propias reglas de juego (2). Así mismo, se evidencian tensiones entre la formalización, el pleno empleo y la estabilidad laboral postulada desde las visiones keynesianas de mediados de siglo XX, con las medidas neoliberales a través de las cuales se han profundizado la precarización laboral, el desempleo, la caída del salario real, la informalidad y la flexibilización a raíz de la desregulación de los mercados laborales (3). Mientras el trabajo era visto como un derecho articulado a los sistemas de protección social² en el denominado periodo fordista, desde hace al menos tres décadas, está sujeto a las reglas de oferta y demanda del mercado o una actividad que cada quién es responsable de gestionada, bajo la figura del emprendimiento (4).

A esto se suma la irrupción de la tecnología en el mundo del trabajo, al hablar de transformación tecnológica se hace referencia a un procedimiento desconocido y difícil, el cual no surge automática u homogéneamente, sino que se ve expuesto a aspectos sociales, políticos y culturales (5). Por otra parte, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) tienen una gran influencia en las formas de trabajo y de vida, lo que lleva al empleado a reconocer un lazo más personal, Sin embargo, esta conexión también facilita que múltiples entidades oculten las condiciones laborales reales, especialmente las negativas. Esto tiene efectos en la salud física y

² Al hablar de protección social se hace referencia a la capacidad de garantizar los derechos de diversa índole gracias a las leyes y políticas en los ámbitos laboral, de salud, de alimentación, etc. (42).



mental (6).

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) ha dado lugar a modelos empresariales que proporciona formas de explotación laboral en el capitalismo contemporáneo (7). Así mismo dentro de estas nuevas modalidades de empleo se encuentran las de las plataformas digitales, donde la forma jurídica que se adquiere es la del trabajador autónomo porque se proporciona a los trabajadores una flexibilidad que ellos mismos consideran valiosa, sobre todo en cuanto a los horarios. Pese a esto, los trabajadores que trabajan a través de sitios web encuentran obstáculos para ejercer un control independiente al momento de proyectar autónomamente la empresa; ellos son dependientes de la plataforma respecto al tratamiento de sus datos, pero esta situación no contribuye a la garantía de derechos laborales, como sucede con las vacaciones o el salario (8).

El proceso de expansión de las formas de empleo atípicas alcanza tanto a economías desarrolladas como en desarrollo (8). Según la OIT, para el 2020 el número de plataformas ha aumentado para los últimos 10 años de 142 a 777, y entre 0,3 % y 22 % de las personas que laboral legalmente lo hacen para este tipo de sitios web (9). Según periódico La República para el 2023, la plataforma Uber cuenta con una sólida red de 180,000 conductores registrados, movilizand a una impresionante cifra de 10.2 millones de pasajeros. Por otro lado, Cabify desempeña un papel fundamental al proporcionar oportunidades laborales a más de 120,000 conductores y atender las necesidades de movilidad de una extensa base de 2.5 millones de usuarios. Asimismo, InDriver, con un contingente de 80,000 conductores, contribuye a satisfacer las demandas de movilización de su propia comunidad de usuarios. Además, estas empresas de movilidad vienen teniendo un



crecimiento anual de 30%, algunas hasta 45%, en términos de demanda (10).

Según Nagao (10), desde la década de 1970, el sector informal ha sido escenario de debates por la trascendencia de la oferta ocupacional y las oportunidades para la generación de ingresos. En este podemos encontrar condiciones de vulnerabilidad laboral en los trabajadores como son la ausencia de asignación a empresas prestadoras de servicios de salud, la poca educación académica y los bajos salarios (11). Por su parte la OIT (2018) estima que, a nivel mundial, alrededor del 85 % son empleados informales netamente, y 11 % de estos son informales que trabajan para instituciones formales (12). En el transcurso de 2023, la región de América Latina y el Caribe se encuentra ante un panorama laboral altamente desafiante y caracterizado por una considerable incertidumbre, impactando significativamente los mercados laborales, lo que hace imperiosa la implementación de políticas destinadas a fomentar la creación de empleo formal. A finales de 2022, la tasa de desempleo regional promedio se estima en un 7.2%, una cifra que se sitúa "significativamente por debajo" del nivel registrado en 2019 antes de la crisis desencadenada por la pandemia de COVID-19, cuando alcanzó el 8%. El informe de la OIT El informe resalta que la recuperación en el ámbito laboral ha sido impulsada principalmente por el incremento de empleos informales, los cuales constituyeron entre el 40% y el 80% de los puestos de trabajo generados (13,14).

A medida que el mundo del trabajo evoluciona moldeado por tendencias globales como la digitalización, las condiciones de trabajo y de salud también se transforman. Es importante resaltar que algunos aspectos fundamentales para la vida humana son la educación, el transporte y la seguridad social; por esto nace la necesidad de vincular el proceso salud-trabajo-enfermedad a la evolución de la sociedad, a fin de considerar los elementos que pueden incidir en las enfermedades



y, potencialmente, en la muerte de los individuos (15).

Según la OIT en 2020 solo el 46,9 por ciento de la población mundial estaba efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social. Solo el 18,6% de los trabajadores desocupados a nivel global disfruta de una protección efectiva contra el desempleo y recibe beneficios de manera efectiva (16).

Pero estos puestos de trabajo que se generan gracias a las plataformas generalmente vulneran condiciones mínimas laborales, como sucede con la falta de protección social, o la inconstancia del empleo, o la incapacidad de determinar si los trabajadores son independientes o no. Si bien el trabajo en plataformas puede brindar oportunidades de ingresos adicionales, los trabajadores a menudo enfrentan una demanda incierta de los clientes y bajos ingresos (17). Un estudio realizado en cuatro países asiáticos (Indonesia, Malasia, Filipinas y Tailandia) encuentra que los ingresos de los trabajadores son volátiles y bajos y, por lo general, disminuyen una vez que la plataforma haya ganado una cuota de mercado significativa (18).

No obstante, se debe señalar que estos sitios web ayudan al trabajador a encontrar un empleo cuando existen dificultades, también en el caso de requerir tiempo para realizar el resto de sus obligaciones (cuidado de familiares) o en cuestión de limitaciones para el desempeño de un empleo físico. Por lo tanto, se trata de una posibilidad de empleo a nivel global (19).

Aun así, quienes trabajan para estas plataformas deben enfrentarse a la inestabilidad y la inseguridad laborales (16), pues, dada la calidad de su vínculo con la empresa, no se garantizan las condiciones necesarias en materia de salud y bienestar para evitar situaciones peligrosas o de alto riesgo, como los trastornos musculoesqueléticos u oftalmológicos como consecuencia del trabajo



constante frente a computadores, y los psicosociales causados por la cantidad de trabajo e, incluso, la insatisfacción laboral (15). Todo esto evidencia que existen fallas relevantes, y ello se evidencia cuando ocurren incidentes en el trabajo, incluidas las enfermedades y los riesgos que conllevan a las primeras (20). La mayoría de las investigaciones que han estudiado los efectos de la inestabilidad laboral sobre la alteración en la salud, han considerado la morbilidad psicológica como resultado, frecuentemente como el único hallazgo (21).

En 2013 ingresó a Colombia una de las plataformas digitales (UBER) con un modelo de servicio que oferta vehículos particulares y los dispone para el transporte urbano, teniendo en cuenta la eficiencia y economía para la movilidad. El servicio ha sido acogido entre los usuarios que experimentan insatisfacción sobre las condiciones del transporte público (22). Para el caso de regulación se ha impulsado en Colombia proyectos de ley, como el Proyecto de Ley 296 de 2019 (23), que busca proteger y garantizar los derechos laborales en el ámbito digital al enfocarse en la contratación de trabajadores autónomos, excluyendo el carácter laboral de la prestación por vía legal (20).

En este sentido el tipo de empleo que están generando las plataformas digitales está en rápido crecimiento, y a su vez el posible impacto en la salud de estos trabajadores genera mayor preocupación debido a la a que la falta de control sobre las condiciones laborales. Además, actualmente no existe suficiente evidencia sobre la interrelación de las condiciones laborales y su posible efecto en la salud de los conductores de plataformas digitales, puesto que las investigaciones encontradas con relación a esta temática se refieren a los trabajadores de plataformas digitales, desde el enfoque de la economía y la productividad. Se espera con esta



investigación contribuir en el diagnóstico de oportunidades y desafíos de estas nuevas modalidades de empleo con el fin de aportar en su proceso de regulación en el país.

De acuerdo con lo señalado, se debe controlar el empleo informal y las condiciones vulnerables que lo rodean, para garantizar los derechos laborales, a fin de proporcionar y proteger la salud de estos empleados. Con el fin de comprender mejor estas nuevas formas de empleo que es finalmente un fenómeno de interés en Salud Pública. Se espera aportar al diseño de políticas públicas que puedan mejorar las condiciones de empleo y salud de los conductores de plataformas digitales. Existe una necesidad sentida para indagar sobre aquellas condiciones de los trabajadores que utilizan plataformas digitales para prestar un servicio de transporte, por lo tanto, la siguiente investigación de enfoque cualitativo utilizó como diseño el estudio de caso múltiples con el fin de analizar ¿Cómo se interrelacionan las condiciones laborales y la salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, durante el año 2022?



2 ESTADO DEL ARTE

Se inicio la búsqueda en diferentes bases de datos como Pubmed, Scielo, Redalyc, Web Science y Scopus, con los siguientes descriptores en español e inglés: Condiciones de trabajo, riesgos laborales, condiciones de salud, conductores y plataformas digitales, los cuales fueron verificados en DeCs y MeSh. Las publicaciones halladas se ordenaron de acuerdo con dos categorías principales que fueron: efectos en la salud (física y mental) y condiciones laborales (ambiental, económica, política y organizacional) a nivel mundial, Latinoamericano, nacional y local.

Las investigaciones de diferentes autores indican que la informalidad laboral genera condiciones especiales de vulnerabilidad asociados a factores que involucran las siguientes dimensiones: temporalidad, salarios precarios y desprotección social, reflejadas en problemáticas de salud, expresadas en el deterioro de la salud física y mental. Además del aislamiento social, horarios irregulares y poco sociales, exceso de trabajo, privación del sueño y agotamiento (24,25) . Agregado a lo anterior, la relevancia de la salud no solo se evidencia al considerar diversos elementos físicos, biológicos y químicos, sino al momento de establecer relaciones con los demás. De esta manera esto plantea la trascendencia de considerar las condiciones del empleo, al tener en cuenta y analizar las desigualdades en la salud de los trabajadores (19).

Por otra parte, para el nuevo milenio, la falta de empleo digno y la migración de personal no calificado son aspectos a tener en cuenta; de hecho, instituciones como la OIT, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han diseñado planes de acción frente a este tema desde el año 1978, cuando se dio la primera Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud, que promueve “Salud para Todos en el año 2000”,



la cual busca el bienestar de las personas tanto en el lugar donde trabajan como en el que viven (26).

Según informe de la OIT (2018), alrededor del 60 % de la población que tiene trabajo se identifica dentro de la categoría informal. Se encontró que las tasas de empleo informal en los países desarrollados son inferiores al 40%, con un promedio del 18,3%, mientras que el porcentaje de empleo informal en los países emergentes y en desarrollo es en promedio 69,6% (12). Además, las pruebas demuestran que muchos trabajadores informales no eligen esta condición, sino que no tienen más oportunidades y carecen de sustento (27). Por otra parte, los resultados de una revisión sistemática realizada en Perú de la informalidad laboral y su relación con el crecimiento económico en

Latinoamérica concluyen que existe una correlación negativa entre la informalidad laboral y el crecimiento económico (22).

Según Schwellnus et al. (28), se requiere adaptar las políticas existentes y aplicarlas a las plataformas en pro de igualdad La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (18), encontró correlación ($r=0.5298$) en la tasa de desempleo y el porcentaje de empleos con alto riesgo de automatización en los países seleccionados: Eslovaquia, Grecia, España y Eslovenia (29).

Vélez et al. (30) encontró, además, mediante una revisión sistemática, que la condición de informalidad incide en los problemas de salud del trabajador. Siendo modalidad de trabajo informal, no favorable para el derecho a la salud y el trabajo decente de los trabajadores. En este sentido, hay muchas clases de riesgos laborales, los cuales afectan negativamente la salud del



trabajador en términos físicos y psicológicos. Dentro de los factores para tener en cuenta en los trabajadores que se encuentran bajo la informalidad laboral están la falta de reconocimiento- seguridad laboral, el bajo nivel educativo y la dificultad para acceder a seguridad en salud, pensiones- riesgos laborales. Estos componentes se convierten en un determinante social de la salud, en esta población.

Las condiciones de empleo son un determinante social de la salud que hace una contribución sustancial a las desigualdades sociales en salud. Un estudio realizado con datos procedentes de la Sexta Encuesta de condiciones laborales europeas (EWCS) de 2015, demostraron que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se usan en diversos trabajos, por lo que se emplean equipos de computación y otros relacionados con estos (31).

Por otro lado, alrededor del 47 % de los trabajadores han visto un aumento en el número de horas laborales y reducción del salario (31). Por otra parte, un estudio realizado en Ecuador en el 2019 encontró que hay un vínculo entre los rasgos depresivos y el empleo informal, y a ello se le suma la variable del género (32).

Por otra parte, el panorama de los sitios web, donde el trabajo se condiciona bajo terceros mediante las aplicaciones (o apps, *en inglés*) móviles con geolocalización, aún mantiene modalidades que han estado presentes por mucho tiempo, aunque surge de la evolución en la tecnología; es decir, la diferencia es que se tiene una herramienta digital para la intermediación. En el informe de una encuesta realizada por la OIT en 2018, se exponen las condiciones laborales de 3500 sujetos en 75 naciones, quienes laboran en plataformas anglófonas que se centran en micro tareas. En este estudio se encontró que los participantes tienen una edad promedio de 33,2 años, y 1 de cada 3



trabajadores es mujer. Además, no hay suficiente protección social, pues solo 6 de 10 de estos tenían seguro de salud en el 2017, y nada más el 35 % tenía derecho a pensión. Asimismo, una décima parte de los encuestados señaló que padecen de enfermedades que interfieren con sus trabajos, por eso las plataformas en cuestión les ayudan a seguir trabajando (12).

Según Madariaga et al. (33) en Argentina, un 1 % de los trabajadores se ocupaba en trabajos digitales por medio de estos sitios web para el 2018, por lo que se afirma que estas plataformas contribuyen a la generación de ingresos y tienen importancia en lo que respecta al control del desempleo o del empleo informal, y ello implica un reto desde la postura de las normas laborales y protección a trabajadores (34).

Otros hallazgos según encuestas citadas por los autores Hidalgo y Salazar (35), especifican que las cifras de inmigrantes que trabajan en estas plataformas son de 66 % para Ecuador y de 73 % para Perú. En cambio, estos valores fueron de 2 % y 4 % para conductores y repartidores, respectivamente, en México (36).

Por otro lado también se debe tomar en cuenta que muchos trabajadores de plataformas tienen que hacer inversiones para poder acceder a este trabajo, según una encuesta realizada en Santiago de Chile, 70% de los domiciliarios que trabajan con plataformas digitales entrevistados habían comprado el medio de transporte específicamente para poder trabajar con la plataforma y casi la mitad de ellos tuvieron que asumir una deuda para esa compra, lo que implica una carga a sus ingresos y —en vista de la inestabilidad de estos— un riesgo adicional (37,38). Asimismo, se ha incrementado la cifra de individuos que se suman al trabajo en estas plataformas, y ello hace que disminuyan los pagos (33).



Respecto al entorno laboral en estas plataformas, ciertos trabajos tienen una alta incidencia de riesgos y accidentes. Un 46 % de los empleados que se dedican al transporte de personas en Costa Rica a través de estas plataformas, por ejemplo, resaltan que hay un alto riesgo en lo que respecta a accidentes en las vías. Asimismo, hubo un 40 % que afirmó que también hay riesgo de asaltos, sobre todo en las zonas de alto riesgo (39). En la Ciudad de México, más de un 40% de los trabajadores de las plataformas ha sufrido un accidente y alrededor de un 23% ha sido víctima de un robo (40,19). En algunos casos como el transporte de personas, las plataformas financian seguros para proteger a los clientes contra accidentes (35).

A raíz de condiciones de trabajo precarias, en varios países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú han surgido iniciativas de autoorganización de estos trabajadores y hay sindicatos que empiezan a tomarlos en cuenta (41,42). Numerosos estudios refieren que estas nuevas modalidades de empleo están contribuyendo actualmente a la transformación de los entornos de trabajo. En particular, los riesgos y desafíos que acompañan a los trabajadores, como el autoempleo, la falta de seguridad social, La falta de seguridad e higiene en el trabajo, así como la transmisión de los riesgos laborales a los trabajadores (37).

Otro hallazgo de un estudio relacionado con las condiciones de trabajo cotidianas y los riesgos de Conductores de Uber, realizado en Ontario-Canadá, encontró que muchos de los riesgos de los conductores están relacionados con las situaciones económicas precarias de los conductores y la necesidad de ingresos. Por otra parte, aunque se promociona a los conductores de Uber como sólo "compartir" un viaje y como su "propio jefe", en la práctica, sus actividades de conducción se rigen en gran medida por la aplicación Uber (37).



Alba et al. (40) encontraron que la evidencia empírica muestra que convertirse en conductor de Uber es más una cuestión de resolver el desempleo de una manera más permanente que una búsqueda de un trabajo temporal y flexible para complementar los ingresos. Además, otra investigación cualitativa realizada en Canadá sobre la salud y seguridad de los conductores de viajes en relación con su actividad laboral encontró que la naturaleza del trabajo es estresante por diseño puesto que los trabajadores enfrentan tensiones, aumento de peso y dolor muscular (41).

Por otro lado, en el escenario actual de pandemia global por COVID-19, enfermedad causada por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2, se encuentra que las desigualdades se han exacerbado y las plataformas digitales han ganado mercado a nivel global (43).

Finalmente, a nivel nacional, las autoras Roncancio y Suárez (22) en un informe de investigación realizado en la ciudad de Bogotá encontraron que estas condiciones vulnerables afectan la percepción sobre el trabajo y, más que todo, la salud de los empleados vinculados a las plataformas UBER Y RAPPI, puesto que hallaron que en esta modalidad de empleo se transfiere todo el riesgo a los trabajadores y esto ocasiona: inestabilidad, estados ansiosos y depresivos, mostrando de manera significativa incidencia de la precariedad laboral sobre la afectación de la salud mental de quienes laboran en esas plataformas (22,44).

Todo lo expuesto anteriormente, permite conocer la situación actual de estas nuevas modalidades de empleo que han llegado para ir creciendo en el tiempo. Los hallazgos permiten tener un acercamiento de aquellas condiciones laborales que afectan tanto el desarrollo del trabajo decente como la salud de los trabajadores de plataformas digitales que ingresan a laborar bajo este contexto. Se puede evidenciar que existen diferentes enfermedades asociadas tanto en el aspecto físico como



mentales que impactan en la calidad de vida de este grupo poblacional. Es por esta razón que la regulación del trabajo en plataformas es inevitable para la protección de los trabajadores y se pretende con este trabajo contribuir al conocimiento de elementos necesarios que puedan contribuir al diseño de una política pública que permita mejorar las condiciones laborales actuales de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia.



3 APROXIMACIÓN TEÓRICA

En el análisis de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores se encuentra que la concepción del proceso de trabajo en su relación con la salud no ha sido resuelta del todo satisfactoriamente. La cuestión planteada tiene dos vertientes. Por una parte, se trata de lograr una metodología que permita estudiar el proceso de producción, en cuanto proceso de valorización y proceso laboral, en su relación con la salud, traduciendo la concepción marxista en un instrumental metodológico-técnico y por la otra, la generación de conocimiento que necesita arrojar resultados que permitan fundamentar una práctica obrera respecto a la salud.

A continuación, encontraremos unos modelos y métodos que intentan establecer categorías y definiciones de las condiciones laborales.

Inicialmente, encontramos el llamado Modelo obrero que representa una tercera vía de estudio de la relación trabajo/salud. Fue originalmente planteado en los 60 por trabajadores de Turín, siendo esta la base de la lucha que llevó a cabo el movimiento obrero en Italia por las garantías de salud (45). Ahora bien, para hablar sobre el modelo en cuestión, inicialmente se puede describir al ambiente como un grupo de características dentro del proceso de producción que permiten que la inversión y el trabajo se conviertan en una ganancia (46).

Al considerar la fuerza de trabajo como una mercancía especial, Marx (47) pudo explicar cuál es el origen de la ganancia en el sistema capitalista, mediante el concepto de plusvalía³. Al

³ Plusvalía: es aquella que mide la magnitud con que se expande el capital variable en el proceso productivo. Existe la denominada plusvalía absoluta, que es el tiempo de trabajo retribuido. Además, está el concepto de plusvalía relativa que es el tiempo de trabajo no retribuido. Los diferentes modos de incrementar la plusvalía son: el aumento de tiempo e intensidad para la jornada laboral, la inclusión de la tecnología y la reducción de la retribución monetaria.



incrementarse la explotación de la fuerza de trabajo, la ganancia sube. Así pues, la precarización del trabajador se compone en consecuencia como requisito para la existencia del sistema y justamente esa condición de necesidad es la que funda una base esencial de la riqueza. El proceso de producción capitalista es al mismo momento, obtención de plusvalía y acumulación de riqueza (44).

Por otro lado, se encuentra el método Lest que fue formulado, originalmente, por un centro de investigación francés- el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS- sin relación directa con las partes interesadas en la cuestión de la salud obrera, o sea, los trabajadores y los patrones. Según el Método LEST las condiciones de trabajo se definen como el "contenido del trabajo y las repercusiones que puede tener sobre la salud y la vida personal de los asalariados. En este contexto, se pueden señalar algunos aspectos que se deben considerar: las cargas mental y física, el tiempo de trabajo y sus implicaciones psicosociales, y el ambiente en el que se labora; pero, de la misma forma, se deben excluir otros factores, como la forma de contratación, los sindicatos y el salario (48).

Las condiciones de trabajo son los aspectos directamente relacionados con el empleo y el trabajo, las cuales son determinadas por las políticas vigentes en materia de empleo el diseño, cultura organizacional, la gestión de Recursos Humanos en Salud y el ambiente físico. De ese modo, estas condiciones apuntan a las características ambientales, económicas, materiales, organizacionales y políticas que inciden en el espacio laboral. Estos aspectos afectan positiva o negativamente los resultados de trabajo, pero también el bienestar del empleado (49).

Finalmente, en este estudio se propone el Modelo de proceso del trabajo de Laurell, según está

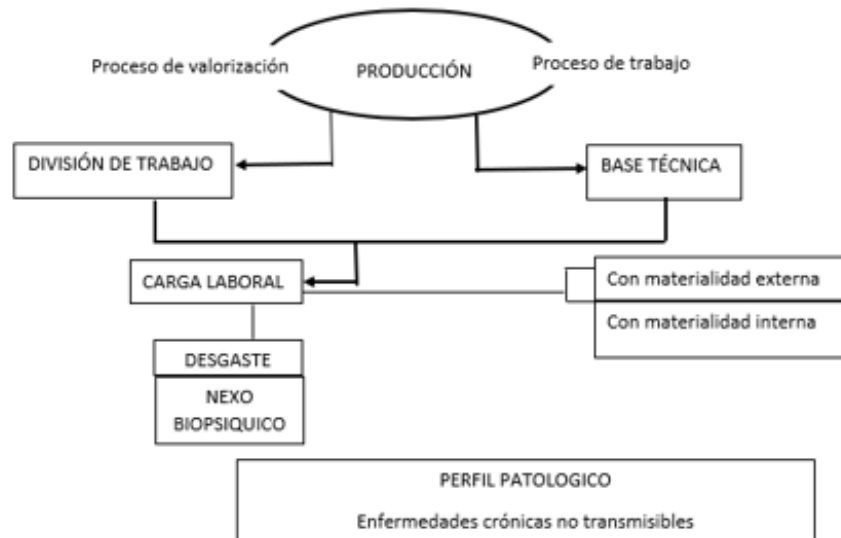


autora, sólo podemos entender el tema de la salud en la sociedad a través del concepto de trabajo. Para ello, hay dos caminos relevantes, ambos inspirados en el marco teórico del marxismo. El primero, contempla el proceso de valorización (producción de plusvalía) y el segundo el proceso de trabajo (producción de bienes). A su vez, es necesario desglosar el proceso laboral del trabajo en sus elementos constitutivos incluir tanto los procesos corporales, así como la organización y la división del trabajo como estrategia de explotación y producción de la plusvalía. En cuanto a la problematización de la salud en la relación salud-trabajo, en una primera fase, Laurell (46) adoptó el concepto de "proceso concepto de "salud social-enfermedad" desarrollado por las primeras contribuciones teóricas de la medicina social latinoamericana.

Además, se tienen en cuenta dimensiones como físicas, químicas, biológicas, etc. Las cuales son aspectos técnicos del trabajo mismo, derivados de la carga productiva que pertenecen a la categoría de materialidad externa, por otro lado, según este modelo, existen otros aspectos importantes como lo son ritmo, control, tensión psíquica que pertenecen a la categoría de materialidad interna y guarda relación con el concepto de desgaste (50). Se puede encontrar además que este tipo de modelos pretende hacer frente a una mirada de mono causalismo para entender el proceso de salud-trabajo.

Por último, el perfil patológico contiene aspectos como el estrés el cual es consustancial a la organización que implica un uso específico del cuerpo y la mente en el proceso de trabajo. La reacción de estrés genera "malestares" como fatigas crónicas y tensión nerviosa, con sus repercusiones sociales e individuales, y desarrolla una amplia gama de enfermedades psicosomáticas crónico-degenerativas (51).

Figura 1 .Modelo proceso del trabajo de Laurell



Nota. Modelo do processo de trabalho de Laurell. (46)

En el siguiente proyecto de investigación se tuvieron en cuenta algunas de las cargas laborales expuestas en la figura 1. En el modelo de Laurell se encuentran las cargas productivas, en donde se ubica la denominada materialidad externa que aborda aquellos aspectos técnicos del trabajo y los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores. Para esta investigación se adaptó en la categoría de condiciones del entorno, con las siguientes subcategorías (46): *Ambientales*: son las cualidades físicas del ambiente laboral que influyen en el bienestar del empleado. Entre las características negativas se pueden señalar la exposición a sustancias tóxicas o contaminantes, los ruidos, la falta de iluminación o la humedad (próximas). Además, en este componente se encuentran aquellas condiciones extralaborales, dentro del nivel de análisis, macrosocial, que está conformado a partir del ambiente familiar y social, la situación económica y el nivel educativo del empleado; son aquellas que tendrán influencia en la vida del trabajador y en el medio familiar y



social. Además, contempla la situación política, económica y social del país y la localidad (ampliadas) (52).

Se determinó la categoría de autopercepciones en salud para el componente del modelo de Laurell de materialidad interna, en este podemos encontrar la relación de carga laboral y el desgaste del trabajador que conllevan al perfil patológico. Finalmente se contemplaron las siguientes subcategorías (46): Salud física: se refiere a diferentes eventos en salud que se manifiestan a través de cambios en el funcionamiento fisiológico del cuerpo. Estos cambios se observan extrínsecamente y están vinculados a la materialidad externa que pueden ser la causa de enfermedades crónicas (51). Salud mental: Se contemplan aspectos de los procesos particulares de adaptación, es decir aquellos que se traducen en desgaste, el ritmo laboral, autonomía, salarios e interacción social (52). Dentro del proceso de valorización encontramos condiciones laborales propias de la organización y que generan las características particulares para el desarrollo de la actividad de conducción mediante el uso de plataformas, entre ellas *las económicas*: referente al monto de los salarios y recompensación monetaria que maneja la plataforma con los conductores, *las políticas*: donde se abordan temas de cobertura de los trabajadores a seguridad social, jornadas de trabajo, los días de descanso y demás beneficios que maneja la organización con los conductores.



4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Analizar la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, año 2022.

4.2 Objetivos específicos

1. Describir las condiciones laborales (ambientales, económicas y políticas) de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali.
2. Reconocer las condiciones del entorno del trabajo de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, en el contexto cultural y de comunidad.
3. Conocer las autopercepciones en salud física, mental y social de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali.



5 METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

Se llevó a cabo un estudio de caso múltiple, para analizar la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, durante el año 2022. Según Yin (53), el estudio de casos es de orden empírico, pues busca evaluar un contexto real, sobre todo si las líneas divisorias entre dicho contexto y el fenómeno a estudiar no son claras (50,53).

Se optó por el método estudio de caso ya que este diseño de enfoque cualitativo brinda una comprensión más completa de las complejas relaciones entre los diferentes aspectos del fenómeno y su contexto (53,52,54,55).

5.2 Área de estudio

5.2.1 Contexto

La ciudad de Santiago de Cali se encuentra ubicada en el sur occidente colombiano. Es una de las ciudades principales del país en donde existe una tasa de empleo informal del 48,6% para el periodo marzo-mayo del 2021 (56), de allí que el régimen subsidiado es predominante en la mayoría de los departamentos del país, para el caso del Valle del Cauca el porcentaje de afiliados al régimen subsidiado fue el 43% de la afiliación a seguridad social (57).

Según Estudios Económicos y Analítica de la Cámara de Comercio de Cali, se ratificó que en el trimestre agosto - septiembre de 2023, el número de personas desempleadas tuvo un incremento



en la capital del Valle. Resaltó que las estadísticas dan cuenta de la destrucción de 14 mil empleos, en comparación con el año 2022. Además, se ha presentado un aumento en el número de personas que se desempeña en el sector informal de la economía sin ningún tipo de garantía, ni prestación social. (58)

La situación de seguridad en Cali parece ser preocupante, con informes de constantes robos y homicidios que han llevado a la ciudad a ser identificada a nivel mundial como una de las más violentas. Según el informe del Consejo de Seguridad Pública de 2022 (59), Cali se ubica en el puesto 32 entre las ciudades con mayores desafíos en este aspecto. Esta clasificación refleja la urgencia de abordar los problemas de seguridad y la importancia de implementar medidas efectivas para proteger a los residentes y mejorar la calidad de vida en la ciudad. Es fundamental que las autoridades locales y la comunidad trabajen en colaboración para abordar estos desafíos y buscar soluciones que promuevan un entorno más seguro y pacífico para todos los habitantes de Cali.

Para el 2023 El incremento significativo en la tasa de homicidios, marcando un aumento del 4.6% en comparación con el año anterior, se manifiesta con mayor intensidad en las comunas 13 y 15. Estas áreas han experimentado un total alarmante de 219 asesinatos, consolidándose como las zonas más afectadas por la violencia en la ciudad, de acuerdo con las estadísticas proporcionadas por el Observatorio de Seguridad local (60).

Definitivamente es importante conocer las condiciones laborales y los riesgos a los que están expuestos esta población objeto, considerando que dentro de los sectores que se encuentran bajo la informalidad, está el del transporte. Además, actualmente existen pocos estudios de las condiciones laborales de este gremio (Uber transporte de pasajeros).



Definitivamente es importante conocer las condiciones laborales y los riesgos a los que están expuestos esta población objeto, considerando que dentro de los sectores que se encuentran bajo la informalidad, está el del transporte. Además, actualmente existen pocos estudios de las condiciones laborales de este gremio (Uber transporte de pasajeros).

5.3 Población

Este estudio toma como marco poblacional los conductores de transporte de las plataformas digitales, ubicados en la vía pública de la zona Urbana del Municipio de Santiago de Cali, siendo datos de fuente primaria. Se utilizó muestreo por cuotas, teniendo en cuenta las características: edad, ciudad de residencia, sexo y tiempo ejerciendo la actividad. A continuación, se relacionan los criterios de inclusión y exclusión en los conductores de plataformas digitales (Uber Didi, Cabify, etc.).

La dinámica de las plataformas digitales consiste en Registro: Los conductores interesados en trabajar con plataformas digitales deben registrarse en la plataforma. Este proceso suele incluir proporcionar información personal, documentos del vehículo y certificados de antecedentes, en algunas ocasiones. Verificación: la plataforma realiza una verificación de antecedentes y verifica los documentos proporcionados por el conductor antes de aprobar su registro. Disponibilidad: Una vez aprobados, los conductores están disponibles para aceptar solicitudes de viaje a través de la aplicación cuando lo deseen. Aplicación Móvil: Los conductores utilizan la aplicación móvil para recibir solicitudes de viaje, conocer la ubicación de los pasajeros y obtener direcciones para llegar al destino. Solicitudes de Viaje: Los pasajeros solicitan viajes a través de la aplicación, indicando su ubicación y destino. La plataforma asigna automáticamente el viaje al conductor más cercano.



Tarifas y Pago: La tarifa del viaje se calcula según la distancia y el tiempo del trayecto. La plataforma digital retiene una comisión y el conductor recibe el pago por el servicio prestado. Los pagos suelen realizarse electrónicamente (61).

5.3.1 Criterios de inclusión

1. Hombre/mujer, entre 18 a 60 años que brinden servicios de transporte de pasajeros en la ciudad de Santiago de Cali.
2. Hombre/mujer que lleven como mínimo dos años, prestando servicios de transporte de pasajeros en la ciudad de Santiago de Cali.
3. Hombre/mujer que destine un mínimo de media jornada laboral diaria (4 horas al día), prestando servicios de transporte de pasajeros en la ciudad de Santiago de Cali.

5.3.2 Criterios de exclusión

1. Hombre/mujer que no sean residentes de la ciudad de Cali.
2. Hombre/mujer que brinden servicios de mensajería o transporte de domicilios de alimentos.
3. Hombre/mujer conductores de taxis que brinden servicios de transporte de usuarios por plataformas digitales.

5.4 Categorías de análisis

A continuación, se presenta el cuadro con las categorías de estudio: subcategorías, acorde al marco empírico presentado en el apartado de marco teórico:

Tabla 1. *Categorías trabajo de grado*

Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Técnica
Describir las condiciones laborales (ambientales, económicas y políticas) de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali.	Condiciones laborales	Salario, jornada laboral y protección social	Entrevista semiestructurada
Reconocer las condiciones del entorno del trabajo de los conductores de plataformas de Santiago de Cali, en el contexto cultural y de comunidad.	Condiciones del entorno cultura y comunidad	Violencia física personal, accidentalidad, peligros relacionados a hurtos, trato diferencial género y étnico.	Entrevista semiestructurada, Revisión documental
Conocer las autopercepciones en salud física, mental y social de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali.	Condiciones de salud física, mental y social	Salud física, salud mental (factores de riesgo, biológico, físico, ergonómico, público. Etc.)	Entrevista semiestructurada

Nota. Elaboración propia

5.5 Recolección de información

Para este estudio, se utilizaron dos tipos de técnicas de recolección de información: entrevista semiestructurada, revisión documental y observación. Para garantizar la calidad de los datos entregados por participantes se realizó un estudio piloto con un conductor, el cual no fue incluido en los hallazgos. Se tuvo en cuenta esta prueba de la entrevista semiestructurada con el fin de perfeccionar las preguntas, el manejo del tiempo y los componentes utilizados en el instrumento de medición. Además, no se incluyeron en los resultados, entrevistas que no lograrán abarcar información propicia para alcanzar los objetivos específicos establecidos.



Teniendo en cuenta lo anterior se utilizó la triangulación de la investigación, esto con el fin de controlar sesgos en la medición de los datos entregados por los participantes. Además, de aumentar la validez y confiabilidad de los datos; para esto se combinaron técnicas como la entrevista semiestructurada, revisión de información disponible y observación.

A continuación, se describe cada una:

5.5.1 *Entrevista semiestructurada*

La entrevista semiestructurada estuvo basada en ejes temáticos utilizados en el diagnóstico nacional de condiciones de salud y trabajo de las personas ocupadas en el sector informal de la economía de 20 departamento en Colombia, realizada en 2008 por el Ministerio de Protección y Trabajo. De esta fuente de información se obtuvieron categorías para el diseño de las preguntas de la entrevista, mencionadas categorías fueron: condiciones laborales del contexto externo y condiciones de salud del contexto individual. Además, se tuvo en cuenta las categorías del modelo del proceso del trabajo de Laurell (46).

La investigadora entrevistó un total de diez (10) conductores de las cuatro plataformas definidas (Uber, Didi, Cabify y Beat),

5.5.2 *Revisión documental*

Se realizó la revisión del informe estadístico de siniestralidad vial, Santiago de Cali, 2019 del Observatorio de Movilidad, Alcaldía de Cali, Además de los informes de homicidios y hurtos 2018-2019 del Observatorio de Seguridad de la Alcaldía de Cali. Esta fuente de información se utilizó para identificar la categoría: condiciones del entorno-cultura y comunidad.



5.5.3 Observación

Es preciso conocer lo que sucede realmente en el contexto de la problemática de estudio, para esto se utilizó la observación científica, la cual se caracteriza por su naturaleza deliberada y consciente, desplegándose de manera sistemática. En este proceso, se organiza la información de manera metódica, anotando minuciosamente los resultados obtenidos y buscar la conexión y relación entre los distintos elementos.

5.6 Plan de análisis

La información se analizó teniendo en cuenta cada objetivo específico planteado iniciando por la descripción de la población. Se revisó sistemáticamente las categorías mediante la técnica de resumen, se hizo la reducción de datos, orientada a su selección y condensación.

Se realizó inicialmente análisis dentro del caso, en donde se identificaron las categorías de cada caso, seguidamente se analizó la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, durante el año 2022. Para la codificación se utilizó la ayuda del software ATLAS. Ti.9 y Excel.

Dentro de las categorías de las condiciones laborales se abordaron: *Políticas* para conocer la cobertura de los trabajadores al sistema de seguridad social y la jornada laboral; es decir que se indagó sobre la cantidad de horas que se encuentran conduciendo el vehículo y su régimen afiliación en salud. *Ambiente*: Se valoró las condiciones externas de los trabajadores, es decir condiciones del vehículo y lugar de trabajo. *Económicas*: Se tuvo en cuenta los ingresos, fuentes adicionales y gastos relacionados a su labor. *Cultura y comunidad*: se indagó sobre elementos



fundamentales de la vida social, en términos de seguridad y accidentalidad vehicular. Por último, se preguntó por el estado de *salud física* y mental de los trabajadores conductores de plataformas digitales, según la autopercepción de su propia condición física, mental y emocional, la cual puede influir en el comportamiento y las decisiones relacionadas con la salud.

5.7 Cuestiones éticas relativas a sujetos humanos

Para el desarrollo del presente estudio se consideraron los aportes en temas éticos de la Resolución 8430 de 1993 (62), la Declaración de Helsinki y el Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS). Lo anterior tuvo como fin garantizar los principios de justicia, autonomía, confidencialidad y beneficencia y no maleficencia ante la información compartida por los participantes. La participación voluntaria de los participantes se expresó con la firma del consentimiento informado.

Debido a que se obtuvo información personal de los participantes, existió un riesgo en la confidencialidad de los datos. Para esto se protegió en todo momento la información suministrada por medio de códigos alfanuméricos y se guardaron en un disco duro, además se diligenció un consentimiento informado previo a la entrevista presencial. Según la Resolución 8430 de 1993 (62) y la tipificación del riesgo se define que la presente investigación represento un riesgo mínimo.

Para que los participantes estuvieran al tanto de los riesgos a los que estuvieron expuestos se les entregó un consentimiento informado por persona. De esta manera se garantizaron los principios señalados en los párrafos anteriores. El consentimiento estará bajo custodia de la investigadora principal, guardándose en un archivo físico, con acceso único para el investigador durante cinco



años. Durante la entrevista no se mencionaron los nombres de los entrevistados. La persona encargada de la transcripción de la entrevista firmo el acuerdo de confidencialidad, en el cual se compromete a no divulgar la información.

El beneficio de la investigación para los participantes es indirecto y es en relación con la contribución de comprender las condiciones laborales que experimentan los conductores de plataformas digitales en la ciudad de Cali, lo cual puede ayudar a los tomadores de decisiones a conocer las dificultades que asumen estos trabajadores bajo esta nueva modalidad de empleo. No se realizó ningún reembolso económico, la investigadora principal se desplazó a las viviendas de los participantes para realizar la entrevista, es por esto por lo que los mismos no tuvieron gastos de transporte.

6 RESULTADOS

A continuación, se presenta una tabla de caracterización de los conductores que participaron en el estudio:

Tabla 2. *Caracterización e información adicional de los conductores participantes*

Sexo	Edad en años	Antigüedad (años) como conductor(a) de plataformas	Jornada laboral (Horas al día)	Escolaridad/ etnia	Estrato/ comuna	Salario	Personas a cargo	Seguridad social
Hombre	22	2 y 6 meses	14	Bachiller/ Indígena	3/6	3SMLV	1	Contributivo
Hombre	28	2	10	Bachiller/ Ninguna	3/6	3SMLV	2	Contributivo
Mujer	40	6	10	Técnico/ Ninguna	4/2	2SMLV	2	Contributivo
Hombre	40	5	12	Bachiller/ Ninguna	4/16	5SMLV	2	Contributivo
Hombre	43	5	8	Primaria/ Ninguna	4/16	6SMLV	2	Contributivo
Mujer	41	3	10	Bachiller/ Afrocolombiana	1/14	2SMLV	3	Subsidiado
Mujer	28	2	10	Profesional/ Afrocolombiana	3/8	4SMLV	0	Contributivo
Hombre	42	2	8	Bachiller/ Ninguna	4/10	2SMLV	2	Contributivo
Mujer	44	2	10	Bachiller/ Ninguna	3/15	1SMLV	2	Contributivo
Mujer	43	2	13	Bachiller/ Ninguna	2/10	2SMLV	2	Contributivo

Nota. Elaboración propia

En promedio la antigüedad en años trabajando como conductores de plataformas digitales fue de 3,1 años. Además, la media de las horas que trabajan en el día fue de 10,5. Los participantes se hallaron entre los estratos socioeconómicos 1-4. En el grupo de 20-34 años, el nivel de escolaridad fue de secundaria y sus lugares de residencias se ubican en los siguientes barrios de Cali: El poblado, Bochalema y la Rivera. En el grupo de 35-49 años, el nivel de escolaridad de los



participantes fue de secundaria, uno de ellos técnico y profesional y los lugares de residencia de los conductores se encontraron en los barrios, Nueva base, Departamental, Ciudad Córdoba, Bochalema, Caney y San Marcos. Dentro del componente de discapacidad, una participante de 43 años que realiza la actividad laboral hace 2 años, con una intensidad horaria de 13 horas diarias, refiere padecer una dificultad en extremidades inferiores para movilizarse.

Con base en el primer objetivo específico, “describir las condiciones laborales del contexto externo (económicas, ambientales y políticas) de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali”, se encontró que los conductores entrevistados resaltan su independencia laboral, pero que dependen del día a día para generar ingresos. Referente a la fuente de ingresos principal, los conductores consideran que su trabajo en las plataformas digitales es su fuente principal de ingresos para cubrir sus gastos y satisfacer sus necesidades.

La mayoría de los participantes mencionó que su trabajo mediante plataformas les permite cubrir los gastos generales tales como: renta, servicios y alimentación, así como cubrir gastos de personas a cargo. Considerando de esta manera que sus ingresos son satisfactorios. Además, en las plataformas existen diferentes modalidades de pago y porcentajes de la comisión de servicio que en promedio para una de las plataformas tenidas en cuenta en esta investigación fue del 26%, según lo relata uno de los entrevistados.

Uno de los conductores mencionó: *“Entonces uno trata de esforzarse como un poquito y generar el ingreso porque es algo relativo, dependiendo de lo que tú trabajes, así vas a generar tu plata”* (Conductor participante 2, comunicación personal).

No se menciona la existencia de contratos de trabajo con la plataforma de transporte. En la mayoría



de los casos reflejan que el empleo en plataformas de transporte generan ingresos suficientes para cubrir gastos. Además, uno de los participantes refirió que adquirió un carro nuevo por medio de crédito, sin embargo, los conductores sostienen que se requiere dedicación y el tiempo suficiente para obtener ganancias.

En relación con lo anterior uno de los conductores agregó: *“La plataforma donde trabajo en este momento no le da a uno, ninguna garantía, prácticamente de ningún seguro ni beneficio”* (Conductor participante 8, comunicación personal).

“Tengo que lucharla y trabajarla para pagar este carro, ya que estoy metido en esto”
(Conductor participante 9, comunicación personal).

Asimismo, la mayoría de los participantes no mencionaron otras fuentes de ingreso específicas aparte del trabajo en las plataformas. Consideran que el trabajo en las plataformas puede ser rentable, ya que pueden ganar más en dos semanas como conductor que una persona con un salario mínimo. El hombre entrevistado hizo hincapié en los gastos externos que generan el mantenimiento del vehículo, con base en su experiencia:

Porque sí, usted gana la plata y todo. Pero cuando usted va a ver el carro, se desgasta. Además, el tiempo que usted invierte más la gasolina que está tan cara no te queda para mucho. O sea que no sé cómo hacen los que los que dicen que están felices. (Conductor participante 9, comunicación personal).

Como aspectos positivos los conductores destacaron la flexibilidad horaria, la posibilidad de generar ingresos propios y la autonomía en la organización del tiempo de trabajo. Se encontró que algunas plataformas desconectan a los conductores durante unas horas de manera obligatoria si se



excede el horario de 12 horas. Además, los conductores no requieren experiencia previa para trabajar con las plataformas digitales.

Respecto a la afiliación a seguridad social los trabajadores reportaron que no se encontraban afiliados por medio de las plataformas donde prestaban sus servicios. La mayoría de los conductores pagaban la seguridad social de bolsillo y no era requisito para trabajar con las plataformas.

Uno de los conductores manifestó: *“La aplicación en ese tema, en salud, pues no tiene nada que ver. Tampoco revisan que estés afiliado a salud, a pensión, administradora de riesgo”* (Conductor participante 1, comunicación personal).

Los beneficios principales que los conductores encuentran al trabajar en estas plataformas son la autonomía y flexibilidad en el manejo de su tiempo. Los conductores mencionaron que tienen la capacidad de establecer sus propias horas de trabajo. Referente a otras medidas que se tuvieron en cuenta como políticas internas de las plataformas, los entrevistados reportaron que se les solicitan datos personales básicos al registrarse en las aplicaciones. Sin embargo, algunos conductores expresan preocupación por la privacidad de sus datos y la seguridad en cuanto a la comunicación con los usuarios.

Teniendo en cuenta las condiciones ambientales otro conductor menciona que la comodidad del vehículo varían dependiendo del carro que tenga cada trabajador, pero en su caso, su automóvil cuenta con aire acondicionado y asientos cómodos, lo que le permite sentirse confortable. Una de las participantes mencionó que el diseño del interior del vehículo si pudiera causarle algunas dolencias, especialmente en la parte baja de la espalda.



La conductora indica lo siguiente: *“Normalmente siempre trato de pararme en varias ocasiones un momentico, porque manejar tantas horas da mucho vértigo, da mucho mareo, yo llego a mi casa, pongo mi cabeza en la almohada y yo ya quedo profunda”* (Conductora, participante 3, comunicación personal).

Respecto a otros escenarios se encontró que el lugar donde realizan sus necesidades básicas y consumen sus alimentos son panaderías y restaurantes. Una de las participantes mencionó:

“Cuando de pronto salgo todo el día a trabajar trato de almorzar en un restaurante, en un centro comercial donde hay baños también para uno poder entrar” (Conductora, participante 8, comunicación personal).

Respecto al segundo objetivo específico se encontró que, en las condiciones del entorno, relacionadas con la seguridad, los conductores comentan preferir desplazarse por la zona sur de la ciudad. Además, manifestaron que las plataformas brindan opciones para informar cualquier eventualidad referente al tema de robos y accidentes.

Respecto a la relación de los conductores con los pasajeros. En su mayoría comentan que no han tenido problemas con los usuarios y los describen como respetuosos. Sin embargo, mencionan que a veces se dirigen a lugares que les generan desconfianza, pero lo hacen por motivos de conveniencia o tarifas.

Una de las conductoras mencionó: *“Creo que eso va también en el tipo de mujer, porque si sales pensando en que un pasajero te va a robar, obviamente te va a pasar”* (Conductora, participante 7, comunicación personal).

Otra de las participantes indicó una experiencia aterradora en la que un pasajero se comportó de

manera amenazante con ella:

En cuanto a sustos de que me quieran robar, gracias a Dios, nunca he experimentado eso, pero sí el hecho de que yo no siguiera trabajando hasta tarde fue porque una vez se me subió un señor y me empezó a hablar duro, y me decía cierre el carro, échele seguro, hágame el favor y me lleva a tal lado y me empezó a tocar el cabello y era un señor súper altísimo y entonces él me empezó a tocar el brazo y me decía usted qué va a hacer, usted cree que se puede defender de mí, entonces yo casi no le hablaba, me decía dígame, tiene miedo y yo le decía no, no tengo miedo, pero sí, claro que yo tenía mucho miedo y eran como las 11:40 de la noche, cuando él ya me vio muy como nerviosa, aunque yo trataba como de no mostrarlo, él me dijo que no me preocupará, que él era un policía encubierto, lo dejé en su destino y no me hizo nada. (Conductora participante 3, comunicación personal)

Algunos trabajadores refirieron que no percibían la inseguridad desde la mirada de ser víctimas de alguna agresión directa, sino de las condiciones de las carreteras, como laderas pronunciadas o calles en mal estado. Otros conductores mencionaron que no se sienten inseguros en su trabajo porque trabajan durante el día. Teniendo en cuenta que consideraban el horario nocturno como un ambiente peligroso.

Referente a las condiciones culturales, uno de los conductores de plataforma digitales mencionó un incidente en el que experimentó un accidente de tránsito en donde estuvo involucrado, sin embargo, no hubo daños físicos a la salud, como lo argumenta el participante:

“Sí, he tenido choques leves, pero bendito Dios, solamente han sido no más las latas de los



vehículos” (Participante 6, comunicación personal).

Por otra parte, desde la perspectiva de género referente al trato diferencial, una de las entrevistadas mencionó su percepción frente a que los usuarios pueden tener ciertas dudas o prejuicios sobre ella debido a su género. Considera que puede ser rechazada por las solicitudes de viaje debido a que se toma más tiempo en recibir una carrera, es decir, ser aceptado su servicio por el usuario. Según lo expresa:

“Desde la aplicación no hay inconveniente, pero yo a veces me pongo como a esperar carrera o la escojo y yo creo que no me cogen por ser mujer porque me demoro demasiado para que una carrera me la acepten, entonces muchas veces yo digo que de pronto piensan no, tal vez ella anda lento o tal vez ella no conduce bien”. (Conductora participante 3, comunicación personal).

Sin embargo, las otras mujeres afirmaron que el trabajo de conductor de plataformas no está limitado por el género y que tanto hombres como mujeres pueden desempeñarlo sin problemas, siendo lo más importante la prestación del servicio de manera adecuada. Referente al aspecto salarial consideran que existen diferentes factores, como la demanda, las tarifas y otros aspectos relacionados con la plataforma que determinan las ganancias y que no es cuestión diferencial de género.

“Mi esposo trabaja en lo mismo que yo y en realidad nos hacemos prácticamente el mismo dinero, entonces no tiene nada que ver, incluso a veces llego yo con más dinero que él. En cuanto a lo otro, eh, siento que todavía se siente mucho machismo, ven que una mujer conduce entonces los otros conductores dicen como que ay que la bruta que de pronto uno



hizo algo mal”. Conductora participante 10.

En torno al inicio de la labor como conductores de plataformas, algunos entrevistados mencionaron que anteriormente trabajaban en empresas de manera formal. Ellos argumentan que decidieron independizarse al iniciar el trabajo como conductores. En la mayoría de los casos se encontró que sus amigos les recomendaron realizar esta actividad, debido a que, genera mayores ingresos en comparación a sus anteriores trabajos. Uno de los participantes manifestó que estaba estudiando en la universidad, pero abandonó los estudios cuando comenzó a trabajar con la plataforma.

Con base a lo anterior el conductor agrega: *“Yo antes laboraba en una empresa, hace unos años atrás, hasta que pues me independicé y ya veía que muchas personas lo hacían, entonces pues me lancé a esto de las plataformas y sí, me ha ido bien y aquí me quedé”*. (Conductor, Participante 2, comunicación personal).

Finalmente, participantes mencionaron que tuvieron emprendimientos anteriormente, los cuales cerraron debido a la pandemia de COVID-19. Además, agregan que iniciaron de manera temporal, pero al parecerles rentable y reconociendo la situación económica del país, opta por continuar en la actividad laboral. Todos los participantes mencionaron tener la posibilidad de continuar con sus estudios, pero no es proyecto que tengan a corto o mediano plazo. Como lo menciona uno de los participantes:

“Pues la verdad que me haya permitido, sí, hay tiempo, pero la verdad no tengo en mis proyectos estudiar en este momento que es diferente, pero para mí, en mi caso, si puedo estudiar” (Conductor, participante 2, comunicación personal).

Teniendo en cuenta la búsqueda de información disponible para complementar el desarrollo de



este objetivo específico se encontró que, según el Observatorio de Seguridad de Santiago de Cali en el 2019, los homicidios en la se distribuyeron de manera diferente según el día de la semana y la franja horaria. El domingo destacó como el día con la mayor cantidad de homicidios durante la madrugada, con 104 casos entre la medianoche y las 6 de la mañana. Esto representa el 40,5% de todos los homicidios que ocurrieron en ese rango horario durante la semana. Por otro lado, los sábados registraron el mayor número de homicidios durante la noche, con 87 casos, lo que representa el 50,3% de todos los homicidios en ese período de tiempo (63).

Respecto a los accidentes del tránsito según el Observatorio de Movilidad de Santiago de Cali, en el año 2019 fueron registradas 65 víctimas fatales asociadas a automóviles particulares, se encontró que 44% fueron peatones y 32% motocicletas. Entre el año 2016-2019 los domingos registraron la mayor cantidad de muertes asociadas a automóvil particular, Se destacó el horario entre las 10:00pm y 12:00pm (64).

Finalmente, según el Observatorio de Seguridad de Santiago de Cali durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, se presentaron un total de 31,049 denuncias por hurto en la Fiscalía. Esto representa un incremento del 18% (4,792 denuncias adicionales) en comparación con el mismo período del año anterior. Se destaca que el hurto a vehículos y motocicletas experimentó el mayor aumento porcentual en comparación con otros tipos de delitos bajo la jurisdicción de la Fiscalía, con un aumento del 31% cada uno (65).

Respecto al tercer objetivo específico, referente a la autopercepción en salud, desde los tres ejes: físico, mental y social. Los participantes de manera general mencionaron que ellos experimentaron, por ejemplo: dolores de espalda, cansancio físico debido a largas horas de trabajo

sentado, dolores en las piernas y calambres, que pueden estar relacionados con el trabajo de conducción. Sin embargo, otros entrevistados no consideran que su actividad diaria de conducción, de extensas jornadas influyan en sus molestias de salud. Como lo manifestó la siguiente participante:

“Sólo estoy presentando, pues el problema como de rodillas y de pronto, sí molesta mucho para manejar, pero ya venía antes de empezar a conducir” (Conductora, participante 10, comunicación personal).

Otra conductora manifestó: *“Puedo dormir muy bien porque como uno llega cansada, puede descansar y fuera de eso, ¿eh? Sí, un poco me ha dolido la columna, ¿de resto? Pues no, no, no he tenido así problemas de enfermedades”* (Conductora, participante 9, comunicación personal).

Así mismo otra participante agregó: *“Lo mismo que si estuviera en mi casa y todo, porque pues a ratos, claro, si yo ando todo el día en el carro uno termina como con dolores en los pies, dolores en la cintura”* (Conductora, participante 8, comunicación personal).

Otro de los conductores expreso: *“No, pues hace poquito tuve cálculos renales, pero pues eso no es por trabajo, eso es más bien por la mala alimentación, ¿no? Por ejemplo, mucho consumo, en mi caso de gaseosas, me gusta comer muy salado y por eso me enfermé, pero como tal por el trabajo no”*. (Conductor, participante 6, comunicación personal).

Otra mujer afirmó: *“No, por estas dolencias del trabajo, no, por otras cosas, porque tengo gastritis, sufro de gastritis y por la trombocitopenia inmune que padezco también, pues me hacen exámenes así rutinarios”* (Conductora, participante 3, comunicación personal).

En relación con lo anterior, la mayoría de los entrevistados expresaron la importancia de dormir

bien para mantener una buena salud física y los horarios para alimentarse adecuadamente, aunque afirmaron que en ocasiones no comen en los horarios adecuados y no descansan lo suficiente. Además, los participantes no atribuyen estos estilos de vida como factores causales de sus enfermedades o trastornos físicos.

Referente al eje de estado mental, la mayoría de los participantes afirmaron que han sufrido episodios recurrentes de estrés y ansiedad debido a situaciones como el tráfico, congestiones, tratos desagradables con los usuarios o el propio ritmo de trabajo. Algunas entrevistados indicaron que el estrés y la ansiedad eran controlables, mientras que otras mencionaron que generaba molestia y malestar, afectando en ocasiones sus relaciones interpersonales en el hogar.

“Si, de pronto del estrés, como son algo relativo los días, hay días que hay más congestiones que otros, a veces la mala actitud de las personas, entonces ya te genera como cierto disgusto, si, puede generarte a veces molestia” (Conductor, participante 2, comunicación personal).

“Si, obviamente el tema mental es golpeado, claro. Porque venís en una rutina donde haces siempre lo mismo, poco descanso y eso de alguna u otra forma tiene que alterarte, entonces te podés volver irascible, muchas cosas se derivan de ahí”. (Conductor, participante 5, comunicación personal).

Por otra parte, la mayoría afirmó que dedican el mismo tiempo a su familia que cuando trabajaban en otro lugar. Otros consideran que el trabajo les permite tener tiempo para realizar otras actividades como entrenar, compartir con amigos y familiares. Se destaca la flexibilidad en la gestión del tiempo y la posibilidad de decidir cuándo trabajar y cuándo dedicarse a otras



actividades personales.

Finalmente, según los participantes del estudio las plataformas han brindado oportunidades de empleo flexible a personas que no cumplen con los requisitos tradicionales de contratación. Al convertirse en conductores, pueden generar ingresos y mantenerse activas laboralmente, independientemente de su edad o de otras limitaciones físicas.



7 DISCUSIÓN

La crisis social actual ha superado la capacidad de control de multitudes atrapadas en la pobreza, el desempleo y la exclusión, manteniéndolas en constante agitación. En este contexto, el discurso y la política de los derechos sociales presentes en gran parte del siglo XX no solo parecen insuficientes, sino que también adolecen de fundamentos sólidos. Estas deficiencias estructurales, acompañadas de nuevas modalidades de empleo autónomas, abren una esfera económica independiente con sus propias reglas del mercado.

A continuación, se exponen tres ejes que ilustran los contrastes entre los aspectos positivos y negativos de las experiencias laborales de los conductores que utilizan plataformas digitales. Entre estos se encuentran: el *primer eje* del contexto histórico, el *segundo eje* del proceso de producción y por último el *tercer eje* dinámicas diferenciales.

En el primer eje se abordarán aspectos ambientales ampliados, (entorno del trabajo), cultura y social. En el segundo eje, las categorías que hacen referencia a las condiciones laborales, desde lo ambiental (próximas al individuo), políticas, económicas y autopercepciones en salud física y psicológicas. Finalmente, categorías relacionadas al trato diferencial por género y etnia.

Contexto histórico

Tres circunstancias fueron evidenciadas a partir de los resultados de este trabajo. La primera, las transformaciones de las dinámicas de trabajo con la irrupción y la masificación de los recursos tecnológicos. La segunda, la acogida en diferentes sectores de la economía y el desarrollo de modalidades de trabajo a través de plataformas digitales, bajo reglas flexibles y nuevos espacios de trabajo, en contextos de precarización del trabajo y alta informalidad. La tercera, las dinámicas



de violencia e inseguridad que se viven cotidianamente en las ciudades y que atraviesan el día a día de las personas, en particular, las actividades de los trabajadores que ofrecen servicios de transporte a través de plataformas digitales.

Dado que la concepción del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, es valioso examinar su significado. En su forma más básica, el trabajo es la modificación de un objeto a través de la actividad humana, que implica interacción con otros individuos y transformación personal. Además, el trabajo conlleva una cierta conciencia de objetivos tanto en términos de resultados como de métodos, pero esta definición general debe entenderse en su contexto histórico (66).

Según Garza, la distinción histórica entre trabajo y no trabajo, se basa en cómo están involucrados en relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía, no en el tipo de actividad o el objeto. Esto aporta significado social al trabajo, determina qué se considera trabajo frente a lo que no lo es y permite valoraciones morales y económicas del trabajo (67). Por otra parte, a finales de la década de 1970, Gorz (68) presentó su influyente tesis sobre el "Adiós al proletariado". En ese momento, la reestructuración productiva a nivel global estaba comenzando a introducir nuevas tecnologías y el auge del neoliberalismo aún no estaba completamente claro, excepto en el caso de Inglaterra. En este contexto, la tesis de Gorz era optimista, abogando por la abolición del trabajo en favor del tiempo libre, impulsada por la revolución tecnológica que prometía satisfacer las necesidades humanas con menos esfuerzo.

Actualmente enfrentar el mundo laboral es una cuestión compleja y vital. En el pasado, implicaba un rito de transición hacia la vida adulta, marcado por la incorporación al empleo asalariado, la confrontación con el capital y la entrada en la sociedad de consumo. Ahora, esta transición se



presenta de manera más desafiante y diversa. El panorama actual es notablemente diferente, la sociedad post-industrial ha trastocado las regulaciones laborales desmantelado la estructura disciplinaria de las fábricas, rediseñado la especialización y división de tareas y flexibilizado la contratación y las condiciones laborales. La incertidumbre, la flexibilidad en el tiempo de trabajo, la mezcla entre vida privada y el trabajo y la inestabilidad (alto recambio de trabajo) define las nuevas dinámicas laborales (69).

Contrariamente a las teorías que proclamaban el "fin del trabajo", la "plataformización del trabajo" introduce relaciones laborales más difusas, marcando un nuevo paso en la flexibilización laboral dentro de un modelo de acumulación neoliberal. Teniendo en cuenta que el desempleo puede estar empujando a un número creciente de individuos hacia la labor precaria en las plataformas de transporte, exponiéndolos a una constante inseguridad que a menudo se origina en la falta de oportunidades de empleo. De esta manera, los conductores que no hallan alternativas laborales deben afrontar simultáneamente la inestabilidad asociada al trabajo en estas plataformas (70).

El empleo en plataformas digitales de transporte es un componente de la economía informal en ascenso. Las tecnologías de la información y comunicación (TICs) han facilitado el trabajo flexible, permitiendo que trabajadores de diversos sectores utilicen sus dispositivos móviles y computadoras como herramientas laborales, independientemente de su ubicación física (71). Otro ejemplo de empleo a través de plataformas es el teletrabajo. De acuerdo con algunos estudios, este enfoque presenta beneficios notables. La flexibilidad de las reuniones de negocios en formato virtual, por ejemplo, contribuye a reducir la necesidad de movilidad, lo que tiene un impacto positivo en la disminución de las emisiones de hidrocarburos y monóxido de carbono. Además, se



ha observado un aumento en la productividad debido a la reducción del estrés, lo que, a su vez, mejora la calidad de vida y disminuye el riesgo de enfermedades relacionadas con el trabajo (72). Sin embargo, las condiciones de los conductores de plataformas son diferentes puesto que, en esta investigación, varios de los entrevistados señalaron que se involucraron en este tipo de empleo debido a la falta de oportunidades laborales y la ausencia de trabajos que se correspondieran con sus habilidades y formación. Además, existen factores de riesgo, como las áreas de la ciudad por las que circulan, los horarios y días de trabajo, así como la circulación de noticias y experiencias de violencia urbana, en una ciudad como Santiago de Cali, que conlleva una sensación de inseguridad constante.

En ese contexto, según reportes de la Alcaldía de Cali, se ha identificado un preocupante nivel de violencia, junto con tasas de mortalidad elevadas de accidentes de tránsito y otras lesiones de causas externas (64,65,63). Teniendo en cuenta lo anterior, los conductores de plataformas digitales no solo perciben que su entorno de trabajo es inseguro, sino que las estadísticas respaldan esta percepción al revelar un contexto de violencia en la ciudad y deficiencias en aspectos de movilidad y prevención de accidentes de tránsito.

Por otra parte, un estudio realizado por Schreiber en 2017 encontró que la naturaleza automatizada de la plataforma laboral limita las interacciones sociales y el sentido de comunidad entre los trabajadores (73,74). De manera que la falta de interacción social en el entorno laboral bajo esta modalidad virtual puede tener un impacto negativo en el bienestar emocional y en la capacidad de los trabajadores para acceder a una red de apoyo que a menudo se encuentra en un ambiente de trabajo más tradicional.



En este estudio los conductores reportaron que no tienen la posibilidad de establecer asociaciones con otros conductores dentro de la plataforma para fomentar un ambiente laboral colaborativo. Según Gallo (75) las cargas psíquicas se relacionan con las demandas mentales del trabajo tales como: el estilo de liderazgo, las relaciones dentro del grupo laboral, la autonomía de la tarea, la jornada laboral, trabajo nocturno, rotación de turnos, horas extras y descansos. Es decir que estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores y en su capacidad para lidiar con las demandas psíquicas del trabajo.

Finalmente, la inseguridad y los peligros que enfrentan los conductores son una preocupación significativa. La falta de protección brindada por las plataformas refleja la importancia de garantizar la seguridad de todos los trabajadores. Aquellos conductores que no tienen otras oportunidades laborales se ven enfrentados a la precariedad y la inseguridad que conlleva trabajar en estas plataformas. Esta situación se agrava por la falta de canales de comunicación interna y la ausencia de solidaridad, cooperación y autocuidado entre los conductores.

Proceso de producción

El proceso de producción se examina teniendo en cuenta las características que adquiere en el contexto del capitalismo, en sus dos vertientes: el proceso de valorización y el proceso del trabajo (76). Según Laurell (76) en el contexto de la sociedad capitalista, el proceso de trabajo adquiere un doble carácter: técnico, al producir bienes, y social, al facilitar la valorización del capital. Esto implica que el trabajador genera plusvalía, que en última instancia se traduce en la ganancia del capitalista y en la acumulación de capital (77).

Teniendo en cuenta lo anterior y bajo las dinámicas antes mencionadas entorno al trabajo, en las

últimas décadas, se ha observado una transformación en los procesos productivos, en la que el objetivo es que el capital pueda impulsar sus estrategias de reducción de la mano de obra directa y potenciar sus márgenes de beneficio a través de la incorporación de avances científicos y tecnológicos (78). Según Antunes (79) un período de inactividad o empleo intermitente implica que los trabajadores se enfrentan a condiciones laborales en constante cambio, careciendo de la protección de los derechos laborales y de relaciones de empleo formales.

Además, en las relaciones laborales hacia modelos más flexibles se encuentran diversos efectos adversos en cuanto a la estabilidad y la seguridad laboral de los trabajadores, lo cual ha sido respaldado por numerosas investigaciones que han destacado sus impactos negativos en la salud de los empleados (80,81).

Según Boffi (82), la precarización laboral abarca diversas formas de empleo que se encuentran por debajo del estándar normativo en al menos una de cuatro dimensiones: temporalidad, organización, remuneración y aspectos sociales. En todas estas dimensiones, la precariedad surge de una distribución desigual de inseguridades y riesgos asociados a la vida económica y laboral, afectando de manera desproporcionada a los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, en esta investigación se encontraron aspectos relevantes relacionados con el proceso del trabajo, debido a que los conductores, por un lado, aprecian la posibilidad de adaptar sus horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades y preferencias personales. Esto les permite equilibrar su vida laboral con otras responsabilidades o intereses, lo que puede ser especialmente útil para aquellos que buscan un trabajo más flexible. Sin embargo, por otro lado, trabajan en promedio 10,5 horas diarias, lo que supera las horas de trabajo diario



oficialmente consagradas.

Al mismo tiempo se halló que los participantes están llevando a cabo sus actividades en diversos horarios con el propósito de maximizar sus ganancias. Teniendo en cuenta la carga de trabajo existente, se identificaron turnos laborales que en su mayoría superaban la duración estándar de ocho (8) horas por día de jornada laboral.

Lo anterior produce una falsa percepción de libertad dada por la aparente autonomía del trabajador sobre el control de su tiempo de trabajo, debido a la ausencia de horarios fijos, no obstante, una mayor carga de trabajo en busca de mayores ingresos para el trabajador y por supuesto, para la plataforma. La norma externa que era impuesta a los trabajadores, bajo esta modalidad de trabajo flexible ahora es interiorizada por el trabajador como algo beneficioso, haciendo imperceptible la sobrecarga de trabajo, pues ahora depende de sí mismo.

Adicionalmente, los resultados presentados evidencian la falta de un vínculo laboral con responsabilidades de parte de las empresas (prestaciones sociales, aseguramiento a salud y protección de riesgos laborales). Sin embargo, en este contexto de empleo, diversas prácticas evidencian la presencia de una dinámica de subordinación de los empleados hacia las empresas. Esto se manifiesta cuando los trabajadores se conectan a las plataformas y deben contar con unos requisitos básicos del vehículo, además los conductores no pueden negarse de manera recurrente a aceptar solicitudes de servicio de los usuarios, ya que esto podría resultar en la suspensión temporal de su acceso a la plataforma durante varios días.

Aquí se evidencian de nuevo contrastes, por una parte, estas plataformas reducen barreras de trabajo al exigir requisitos mínimos de formación académica y experiencia laboral, en un momento



histórico de alta exigencia, pero, por otro lado, no ofrecen ninguna garantía relacionada con la protección y el bienestar de los trabajadores. Adicionalmente, los riesgos del vehículo y del trabajador deben ser asumidos completamente por los trabajadores. Así, la flexibilidad en el manejo del tiempo antes señalada, junto con la reducción de barreras o exigencias para acceder al trabajo, compensan algunas condiciones que constituyen este tipo de empleos en trabajos precarios, que generan ingresos para cubrir gastos, inclusive para vivir bien.

Según Amaral, estas nuevas modalidades de empleo son inseguras y reflejan la ausencia de derechos laborales, bajo un discurso centrado en fomentar la autonomía, el emprendimiento y la capacidad individual de crear proyectos de vida (83). Al considerar el aspecto de autonomía, según Amorín, los conductores de plataformas digitales tienen la exclusiva responsabilidad sobre sus propias condiciones laborales. Aunque, estas aplicaciones compensan a los conductores aproximadamente con el 75% del monto total por la prestación del servicio, lo que establece una relación laboral y salarial entre ambas partes relativamente beneficiosa para los trabajadores (84). Este nuevo modelo de negocio revela la presencia de una relación de subordinación de los trabajadores hacia las empresas sin rostro. Al conectarse a plataformas, los trabajadores se encuentran sujetos a una autoridad externa que administra la demanda por parte de los clientes, define las tareas que deben llevarse a cabo, establece el valor económico del servicio y de la mano de obra, supervisa la realización y eficiencia del trabajo y decide sobre incentivos o sanciones (85). Según Noriega et al. (86) refiere que los trastornos mentales están frecuentemente asociados con demandas laborales relacionadas con el tiempo de trabajo, como los turnos rotativos y los turnos dobles. Es decir, la combinación de horarios irregulares y carga de trabajo intensa parece contribuir



significativamente a la aparición de trastornos mentales en el entorno laboral. En el presente estudio la mayoría de los conductores de las diferentes plataformas digitales refirieron un buen estado de salud y bienestar, aunque hicieron hincapié en la intensidad horaria y el estrés que podía ocasionarles factores externos como el ruido y tráfico. Esta aparente compensación entre la satisfacción vital y la ansiedad refleja una diferencia subjetiva entre cómo perciben los conductores su trabajo y cómo lo viven en su día a día.

Sobre lo anterior, Laurell expone que la noción de "estrés" es insuficiente para comprender completamente la relación entre el trabajo y la salud. En cambio, propone la categoría del desgaste que se refiere a cómo las cargas laborales afectan a los trabajadores física y psicológicamente. El desgaste y la reproducción determina la constitución de formas biopsíquicas específicas, que se convierten en un sustrato general que influye en la aparición de enfermedades particulares (50). En este sentido el trabajo se entiende en términos de las cargas laborales que los individuos enfrentan en su trabajo y cómo estas cargas pueden generar desgaste y tener un impacto en la salud. En la presente investigación referente a los efectos en la salud física de los trabajadores se encontraron conductores con problemas renales, musculares, visuales, articulares y del sueño. Sin embargo, a pesar de que los entrevistados reconocen que sus elecciones dietéticas, como el consumo de gaseosas y alimentos ricos en sal, pueden tener un impacto negativo en su salud. No consideran que los horarios y estilos de vida adquiridos en su trabajo contribuyan a sus problemas de salud actuales. Además, en relación con la salud mental los participantes del presente estudio manifestaron abiertamente experimentar mayor estrés en su trabajo como conductores de plataformas en comparación con un empleo anterior que se percibía como menos estresante. Así

mismo expusieron que el aspecto mental se ve afectado en este trabajo. Esto según refirieron se debe a la monotonía de realizar tareas repetitivas y a la falta de descanso adecuado.

Asimismo, el estudio de Virtanen et al. (87) indicó que trabajar largas horas está asociado con un mayor riesgo de experimentar efectos adversos, como malestar psicológico y síntomas de depresión y ansiedad. Otros autores, por ejemplo, señalan que la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales desempeñan empleos a tiempo parcial y es posible que gocen de un mejor estado de salud mental en comparación con los trabajadores tradicionales. Esto podría deberse a su mayor capacidad de tomar decisiones, lo que les permite afrontar desafíos y disfrutar de actividades de su elección. Además, experimentan menos tensiones psicológicas y tienen un mayor bienestar por ser conductores autónomos (88). Sin embargo, en contraste, diversos estudios han sugerido que los trabajadores temporales tienen una salud mental global más precaria y niveles de satisfacción laboral más bajos en comparación con los empleados permanentes (89,90).

Berger et al. (91) expone que los conductores de Uber reportan niveles de satisfacción vital superiores en promedio en comparación con los empleados tradicionales en Londres. Sin embargo, también se encontró un aumento en los niveles de ansiedad. Es decir, los trabajadores mencionados perciben satisfacción, a pesar de esto enfrentan situaciones que los conducen a experimentar ansiedad. Sobre la investigación de Berger et al, se expone que la satisfacción vital está estrechamente relacionada con las particularidades de la ocupación, como el grado de autonomía y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Siegrist y Li (92) encontraron asociaciones significativas en relación con la salud física en diversos resultados, incluyendo la variabilidad de la frecuencia cardíaca, alteraciones en los lípidos



sanguíneos, el riesgo de síndrome metabólico, incremento de la presión arterial, disfunción del sistema inmunológico, inflamación y un aumento en la liberación de cortisol. El estudio mencionado resaltó que los biomarcadores alterados están relacionados con vías asociadas a condiciones laborales desfavorables y afecciones vinculadas al estrés.

En este estudio los conductores expusieron de manera general que auto perciben un buen estado de salud, aunque hicieron hincapié en la intensidad horaria y el estrés que podía ocasionarles factores externos como el ruido y tráfico. Esta aparente compensación entre la satisfacción vital y la ansiedad refleja una diferencia subjetiva entre cómo perciben los conductores su trabajo y cómo lo viven en su día a día. Adicionalmente, los participantes de esta investigación manifestaron molestias gastrointestinales y articulares. En ninguno de estos casos lo asociaron a las demandas físicas de conducir constantemente. Por otra parte, mencionaron experimentar alta sensación de ansiedad cuando la aplicación no generaba muchas solicitudes, porque esta situación afectaba directamente sus ingresos.

Finalmente es importante resaltar la amplia gama de daños que pueden surgir debido al trabajo, y esto es resultado de la presencia y la interacción compleja de las cargas laborales presentes. Dentro de la valorización, en estas nuevas modalidades de trabajo se observa que las ganancias en este caso se originan a través del trabajo de los conductores y se convierte en beneficio para la plataforma porque a medida que pasa el tiempo acumula su capital mientras que el trabajador se desgasta.

Dinámicas diferenciales

Teniendo en cuenta el trato diferencial de género, según Pereyra se hace referencia que el motivo



por el cual las mujeres inician a trabajar en plataformas es la flexibilidad horaria. Sin embargo, las mujeres tienden a apreciar la flexibilidad no tanto por su relación con la libertad, como es el caso de los hombres, sino más bien por su capacidad para equilibrar el trabajo con las responsabilidades de cuidado que a menudo les son asignadas socialmente, es decir la posibilidad de administrar la jornada de trabajo adaptándola a las demandas de cuidado del hogar (93).

Además, algunos estudios reportan que existe una brecha salarial entre género. Según Cook et al. (94) se identificaron tres factores que contribuyen a esta brecha: los hombres acumulan más experiencia en la plataforma al trabajar más horas y ser menos propensos a dejar de trabajar, lo que les permite ganar más. Además, las diferencias en las preferencias de ubicación y las percepciones de seguridad también influyen en la brecha de ingresos. Adicionalmente los hombres suelen trabajar en zonas más lucrativas, a menudo cercanas a su lugar de residencia, y no tienen reparos en operar en áreas potencialmente peligrosas. Asimismo, su mayor velocidad al conducir incrementa sus ingresos al cobrar más por cada kilómetro recorrido en todos los viajes (95).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente estudio se encontró que algunas de las participantes perciben una desigualdad de género en su labor, ya que observan una brecha salarial. Perciben que los hombres tienden a ganar más dinero, y esto se atribuye a dos factores principales. En primer lugar, se refiere a las rutas específicas que las mujeres evitan por razones de seguridad. En segundo lugar, mencionan que los pasajeros parecen preferir a conductores masculinos, al menos así lo perciben. Según Rodrigues (95), el crecimiento de esta novedosa economía laboral puede minimizar las diferencias salariales, sin embargo, diversos estudios señalan que las conductoras de Uber perciben un salario menor en comparación con sus homólogos masculinos, debido a la



discriminación que enfrentan por parte de los usuarios al calificar su servicio (96,97).

En relación con el trato diferencial étnico, según Peck, las plataformas digitales eluden la regulación que podría abordar la problemática de desigualdades sociales. La responsabilidad de abordar el racismo recae en los conductores y no en una entidad gubernamental o en la plataforma misma (98). Una investigación realizada en Alemania por Jasper et al, encontró importantes efectos discriminatorios en el mercado de conductores de plataformas digitales, en donde los conductores con nombres árabes/turcos/persas atraían menos demanda (medida en aceptación de viajes) que los conductores con nombres típicamente alemanes para el mismo trayecto (99). A diferencia del presente estudio, donde los participantes no refirieron haber experimentado discriminación por su condición étnico-racial. Sin embargo, en un enfoque poco explorado hasta el momento, se puede deducir que la evidencia de discriminación étnica en el mercado laboral de conductores destaca la importancia de seguir investigando y abordando este problema.

Finalmente, en estas plataformas digitales se supone que las características personales, como el género o la etnia, no son consideradas al proporcionar y compensar servicios. Es decir, en una plataforma de pago imparcial, no debería haber discriminación o segregación. No obstante, investigaciones diversas han señalado la persistencia de desigualdades salariales de género en plataformas digitales, por aspectos culturales y que hacen parte del contexto social (100,101).



8 CONCLUSIONES

- Los trabajadores carecen de conciencia acerca de los riesgos a los que están expuestos producto de su trabajo como conductores en plataformas digitales. La edad de los conductores puede influir en que no presten la debida atención a su bienestar físico y mental en el trabajo, priorizando los ingresos económicos derivados de largas jornadas laborales, comparativamente mayores a otros trabajos a los que tienen acceso.
- La ausencia de una estructura organizativa en este tipo de “empresas digitales” conduce a un enfoque individualista y despolitizado en el trabajo, privando a los participantes de la oportunidad de construir una comunidad laboral para la defensa de sus derechos y de establecer relaciones interpersonales.
- La posibilidad de una vinculación dinámica, que facilita la entrada y salida de los conductores en las plataformas, la convierte en un entorno atractivo para los trabajadores ya que les brinda la libertad de participar según su disponibilidad. Además, resuelve una de las principales problemáticas del mercado laboral formal e informal, la inestabilidad laboral.
- Esta nueva modalidad de trabajo posibilita la inclusión de personas con discapacidad física, ofreciendo una oportunidad de generación de ingresos que podría ser difícil de encontrar en otros sectores laborales.
- Es fundamental comprender estas nuevas modalidades de trabajo para evaluar su posible impacto en la salud pública, especialmente desde las dimensiones de la salud mental, social y laboral. Se abre un nuevo mundo que requiere ser estudiando, ya que vincula el tiempo

y espacios de la vida privada de los trabajadores que genera aislamiento porque trabajan largas jornadas, pero sienten que tienen más tiempo libre.

- Desde el ámbito laboral, estas nuevas modalidades y dinámicas de trabajo y de relaciones sociales plantean un desafío considerable al introducir riesgos laborales inexplorados. Identificar y prevenir estos riesgos es esencial, reconociendo la evolución constante de las condiciones laborales.
- Es importante ampliar la formulación y desarrollo de políticas públicas dirigidas a establecer normativas que regulen y protejan a los trabajadores de plataformas digitales. El gobierno debe desempeñar un papel fundamental en la supervisión y orientación del diseño y la implementación de políticas públicas, involucrando a expertos en el tema y a la comunidad que se verá beneficiada.
- La presente investigación proporciona experiencias de los conductores de plataformas digitales en Cali, incluyendo aspectos de género y trayectoria laboral. Sin embargo, una limitación destacada en este estudio se relaciona con la dificultad para obtener una comprensión más profunda de los temas relacionados con la equidad de género y el trato diferencial debido a la etnia. Esto se debió a la complejidad para reclutar un número suficiente de participantes del género femenino que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. Esta es una línea de investigación interesante de profundizar.
- Una condición identificada fue la incapacidad de abordar eficazmente un grupo demográfico de adultos mayores, resultando en la obtención exclusiva de datos provenientes de adultos jóvenes. Probablemente estudios futuros que trabajen con



población de mayor edad encontrarán otros efectos físicos y psicológicos y otras percepciones sobre los riesgos y las condiciones en las que desarrollan su trabajo.

- Como recomendación sería interesante comparar varios de los tipos de trabajo que usan como principal herramienta de trabajo y de relacionamiento, las tecnologías de la información y la comunicación para analizar las relaciones entre estas nuevas condiciones trabajo y la salud pública en diferentes grupos poblacionales.



9 REFERENCIAS

1. Yanes L. El trabajo como determinante de la salud. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2003 [Consultado 20 febrero 2022]; 11(1): p. 21-42.
2. Alarcón L, Gómez I. La tensión Estado-mercado: ¿antagonismo o complementariedad? Revisitando la experiencia latinoamericana. Rev de Cienc Soc [Internet]. 2011 [Consultado 20 de febrero de 2022]; 10(3): p. 392-408.
3. Pedrero M. Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal. Papeles Poblac [Intenet]. 2009 [Consultado 20 febrero 2022]; 15(59): p. 119-171.
4. Silva R. La suerte de un clásico: el caso de Thomas Humphrey Marshall. Revista CS [Internet]. 2014 [Consultado 20 febrero 2022];(13): p. 361-386.
5. Nübler I. New technologies: a jobless future or golden age of job creation? [Internet]. Ginebra: ILO; 2016 [Consultado 20 febrero 2022].
6. Lucero R, Basanta N, Castellano M. La transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI: la perspectiva de los trabajadores frente al futuro de los empleos. Revista Movimiento [Internet]. 2018 [Consultado 20 febrero 2022]; 1: p. 1-2.
7. Bencomo E, Tania Z. Desarrollo de las TICs y la formación profesional. Visión Gerencial

- [Internet]. 2007 [Consultado 20 febrero 2022]; 6(2): p. 163-184.
8. Malo M. Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. Papeles de Economía Española [Internet]. 2018 [Consultado 20 febrero 2022];(156): p. 146-158.
9. International Labour Organization [ILO]. Non-standard employment around the world [Internet]. Ginebra: ILO; 2016 [Consultado 20 febrero 2022].
10. Nagao D. Trabajo digital y su precarización en Brasil [Internet]. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena; 2021 [Consultado 20 febrero 2022].
11. Velásquez M. La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19 [Internet]. Santiago de Chile: CEPAL; 2021 [Consultado 20 febrero 2022].
12. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT [Internet]. [Online].; 2018 [Consultado 20 febrero 2022]. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm.
13. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Informalidad y pobreza laboral lastran a mercados de trabajo en América Latina y el Caribe. [Online].; 2022. Available from: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_867505/lang--es/index.htm



14. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición. [Online].; 2023. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883344.pdf.
15. Escalona E. Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2006 [Consultado 20 febrero 2022]; 32(1): p. 1-19.
16. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible [Internet]. Ginebra: OIT; 2019 [Consultado 20 febrero 2022].
17. Matilla N, Martínez J. Plataformas digitales y empleo: necesidad de monitorización y vigilancia de salud pública. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 2018 [Consultado 20 febrero 2022]; 92: p. 1-3.
18. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. Perspectivas económicas de América Latina 2018: repensando las instituciones para el desarrollo París: CEPAL; 2018.
19. Berg J, Furrer M, Harmon E, Rani U, Silberman M. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital [Internet]. Ginebra: OIT;



2019 [Consultado 20 febrero 2022].

20. Bedoya M. Condiciones sociolaborales y respuestas jurisdiccionales para los trabajadores de plataformas digitales en Colombia [Internet]. Medellín: Universidad de Antioquia; 2021 [Consultado 20 febrero 2022].
21. Montaña S, Soto A, Vargas D. Inestabilidad laboral y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de personal [Internet]. Bogotá: Universidad ECCI; 2020 [Consultado 20 febrero 2022].
22. Roncancio O, Suárez D. Incidencia de la precarización laboral de trabajadores vinculados a las plataformas Uber y Rappi, sobre los factores subjetivos de la carga laboral [Internet]. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia; 2020 [Consultado 20 febrero 2022].
23. Congreso de la República de Colombia. Proyecto de Ley 296 del 13 de noviembre de 2019. [Por medio del cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de plataformas digitales de economía colaborativa]. 2019..
24. Ferrie J. Is job insecurity harmful to health? J R Soc Med [Internet]. 2001 [Consultado 20 febrero 2022]; 94(2): p. 71-76.
25. Wood A, Graham M, Lehdonvirta V, Hjorth I. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. WES [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022];



33(1): p. 56-75.

26. Ridzuan A, Zakaria S, Fianto B, Yusoff N, Sulaiman N, Razak M, et al. Nexus between financial development and income inequality before pandemic Covid-19: does financial kuznets curve exist in Malaysia, Indonesia, Thailand and Philippines? IJEEP [Internet]. 2021 [Consultado 20 febrero 2022]; 11(2): p. 260-271.
27. Heras A, Lanzadera E. El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. Revista de Trabajo y Seguridad Social [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022]; 1: p. 55-83.
28. Schwellnus C, Geva A, Pak M, Veiel R. Gig economy platforms: boon or bane? [Internet]. Washington;; 2019 [Consultado 20 febrero 2022].
29. Chinoracký R, Čorejová T. Impact of digital technologies on labor market and the transport sector. Transp Res Procedia [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022]; 40: p. 994-1001.
30. Vélez C, Escobar M, Pico M. Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal. Rev Costarr Salud Pública [Internet]. 2013 [Consultado 20 febrero 2022]; 22(2): p. 156-162.
31. Parent-Thirion A, Biletta I, Cabrita J, Vargas O, Vermeulen G, Wilczyńska A, et al. Sixth European Working Conditions Survey - overview report [Internet]. Luxemburgo:



- Eurofound; 2016 [Consultado 20 febrero 2022].
32. Pan American Health Organization [PAHO]. Declaración de Alma-Ata [Internet]. Alma Ata: PAHO; 1978 [Consultado 20 febrero 2022].
33. Madariaga J, Buenadicha C, Molina E, Ernst C. Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina? [Internet]. Buenos Aires: BID; 2019 [Consultado 20 febrero 2022].
34. Villavicencio J, Oviedo S. La informalidad laboral y su relación con el crecimiento económico en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica en los últimos diez años [Internet]. Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2020 [Consultado 20 febrero 2022].
35. Hidalgo K, Salazar C. Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina [Internet]. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung; 2020 [Consultado 20 febrero 2022].
36. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. NORMLEX. Information System on International Labour Standards [Internet]. [Online].; 2017 [Consultado 20 febrero 2022]. Available from: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1>.
37. Asenjo A, Coddou A. Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile [Internet]. Santiago de Chile: OIT; 2021



[Consultado 20 febrero 2022].

38. Julià M, Belvis F, Vives A, Tarafa G, Benach J. Informal employees in the European Union: working conditions, employment precariousness and health. *J Public Health (Oxf)* [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022]; 41(2): p. 141-151.
39. Montero J, Benavides F, López M. Association between informal employment and health status and the role of the working conditions in Spain. *Int J Health Serv* [Internet]. 2020 [Consultado 20 febrero 2022]; 50(2): p. 199-208.
40. Alba C, Bensusán G, Vega G. El trabajo del futuro con derechos laborales [Internet]. Ciudad de México: CES; 2021 [Consultado 20 febrero 2022].
41. Johnston H, Land-Kazlauskas C. Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy [Internet]. Ginebra: OIT; 2019 [Consultado 20 febrero 2022].
42. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe [Internet]. Santiago de Chile: OIT; 2021 [Consultado 20 febrero 2022].
43. Nicholas R, Danielsen T, Mittal A, Seneviratne M, Naik I. Small scale enterprises and informal sector. *Occup Environ Med* [Internet]. 2018 [Consultado 20 febrero 2022];



75(2): p. 494-495.

44. Valente E, Patrus R, Córdova R. Sharing economy: becoming an Uber driver in a developing country. *Revista de Gestão* [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022]; 26(2): p. 143-160.
45. Bartel E, MacEachen E, Reid-Musson E, Meyer S, Saunders R, Bigelow P, et al. Stressful by design: exploring health risks of ride-share work. *J Transp Health* [Internet]. 2019 [Consultado 20 febrero 2022]; 14: p. 1-2.
46. Laurell A. El estudio del proceso de trabajo y salud: análisis crítico de tres propuestas metodológicas. *Revista Mexicana de Sociología* [Internet]. 1987 [Consultado 20 febrero 2022]; 49(1): p. 191-211.
47. Marx K. *El capital* Barcelona: Friedrich Engels; 1867.
48. Ferrer S. Los desafíos al trabajo producidos por el COVID-19. El caso de las plataformas. *Nuestra Praxis* [Internet]. 2021 [Consultado 20 febrero 2022]; 4(8): p. 79-91.
49. Odriozola S, Colina H. Aproximación marxista a la relación conocimiento-valor en la economía capitalista contemporánea. *Textos & Contextos (Porto Alegre)* [Internet]. 2016 [Consultado 20 febrero 2022]; 15(2): p. 264-274.
50. Almeida-Filho N. Modelos de determinação social das doenças crônicas não-transmissíveis.



- Ciênc Saúde Coletiva [Internet]. 2004 [Consultado 20 febrero 2022]; 9(4): p. 865-884.
51. Laurell A. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores Washington: OPS; 1993.
52. Scasserra S, Partenio F. Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del COVID-19. Sociologias [Internet]. 2021 [Consultado 20 febrero 2022]; 23(57): p. 174-206.
53. Yin R. Discovering the future of the case study. Method in evaluation research. Am J Eval [Internet]. 1994 [Consultado 20 febrero 2022]; 15(3): p. 283-290.
54. Jahoda M. Employment and unemployment: a social-psycho logical analysis Cambridge: Cambridge University Press; 1982.
55. Muntaner C, Solar O, Vanroelen C, Martínez J, Vergara M, Santana V, et al. Unemployment, informal work, precarious employment, child labor, slavery, and health inequalities: pathways and mechanisms. Int J Health Serv [Internet]. 2010 [Consultado 20 febrero 2022]; 40(2): p. 281-295.
56. Bronfenbrenner U. La ecología del desarrollo humano Barcelona: Paidós; 1987.
57. Yin R. Case study research: design and methods. 5th ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2014.



58. Escobar J. Genera preocupación el aumento del desempleo en Cali durante el último trimestre del 2023. [Online].; 2023. Available from: <https://caracol.com.co/2023/12/01/genera-preocupacion-el-aumento-del-desempleo-en-cali-durante-el-ultimo-trimestre-del-2023/>.
59. Naciones Unidas. Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia. [Online].; 2022. Available from: <https://colombia.unmissions.org/sites/default/files/n2276999.pdf>.
60. Pardo J. Cali se aproxima a los mil homicidios: las comunas 13 y 15 siguen liderando la lista de asesinatos. [Online].; 2023. Available from: <https://www.infobae.com/colombia/2023/11/26/cali-se-aproxima-a-los-mil-homicidios-las-comunas-13-y-15-siguen-liderando-la-lista-de-asesinatos>.
61. Busquets J. Las plataformas de transporte: globalidad y costes de la innovación. [Online].; 2019. Available from: <https://www.expansion.com/blogs/sociedad-empresa-digital/2019/02/13/las-plataformas-de-transporte-en-las.html>.
62. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 8430 del 4 de octubre de 1993. [Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud]. 1993..
63. Alcaldía de Santiago de Cali; Secretaría de Seguridad y Justicia. Informe de homicidios Santiago de Cali. [Online].; 2019. Available from: <https://www.cali.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=desc>



argar&idFile=44208.

64. Alcaldía de Santiago de Cali, Secretaría de Movilidad. Informe Estadístico Siniestralidad vial 2019 en Cali. [Online].; 2020. Available from: <https://www.cali.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=48821#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202019%20fallecieron,participaron%20en%20choques%20con%20autos.>
65. Alcaldía de Santiago de Cali; Secretaría de Movilidad. Informe Anual de Hurtos años 2018 - 2019. [Online].; 2019. Available from: <https://www.cali.gov.co/observatorios/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=44211.>
66. Erikson K. The Nature of Work: Yale University; 1990.
67. De la Garza E. Trabajo y Mundos de Vida. In Zemelman H. Subjetivi - dad: Umbrales del Pensamiento Social. Madrid: Anthropos; 1997.
68. Gorz A. Adiós al Proletariado Barcelona: El Viejo Topo; 1982.
69. Useche O. Jóvenes y productividad: las nuevas formas del trabajo y el problema del desarrollo humano. Polis. Revista Latinoamericana. 2009; 23.
70. Bernis M, Guinsburg N. De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el



trabajo en la economía GIG Buenos Aires: Universidad de ; 2019.

71. Scasserra S, Partenio F. Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. Sociologias. 2021; 23.
72. Esumer. El freelance y el teletrabajo: nuevas tendencias en el ámbito laboral: Institución Universitaria, and Observatorio de Tendencias Futuro; 2018.
73. Scheiber N. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons." Ethics of data and analytics. Auerbach Publications. 2022.
74. Möhlmann M, Zalmanson L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers." Autonomy', in proceedings of the international conference on information systems (ICIS): Seoul South Korea; 2017.
75. Gallo Ó. Producción de aceite de palma en Colombia: ¿trabajo decente y saludable? Revista Ciencias de la Salud. 2020; 18(2).
76. Laurell A. La salud en la fábrica: estudio sobre la industria siderúrgica en México México: Era; 1989.
77. Laurell AC. Proceso de trabajo y salud. Cuadernos Políticos. 1978; 17.



78. Negreiros T. Aprendizagem flexível como o novo princípio educativo para a classe trabalhadora. Rev katálysis [Internet]. 2021; 24(3).
79. Antunes RA. vigência (e a vingança) de Marx: o novo proletariado de serviços, valor e intermitência. Revista Margem Esquerda. 2018; 31.
80. Gonzalez R, Reif L, Amable M, Zelaschi C, Logvione S. La precariedad laboral como determinante de la salud. [Online].; 2014. Available from: <https://www.aacademica.org/000-099/344.pdf>.
81. Martinez-Licerio KA, Marroquin-Arreola J, Rios-Bolivar H. Precarización laboral y pobreza en México. Anál. econ. 2019; 34(86).
82. Boffi S. Precariedad laboral en las regiones argentinas: Una cuestión Pendiente. [Online].; 2015. Available from: <http://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>.
83. Amaral A. As sociabilidades necessárias ao capital: o trabalho em migalhas no contexto da pandemia da Covid-19. Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea. 2021; 19(48).
84. Amorim H, Moda F. Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. Work Organisation, Labour & Globalisation. 2020; 14.



85. Gandini A. Labour process theory and the gig economy. *Human relations*. 2019; 72(6).
86. Noriega M. Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental. *Cadernos de Saúde Pública*. 2000; 16.
87. Virtanen M. Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological medicine*. 2011; 41(12).
88. Apouey B. Gig workers during the COVID-19 crisis in France: financial precarity and mental well-being. *Journal of urban health*. 2020; 97(6).
89. Hünefeld L, Gerstenberg S, J H. Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*. 2020; 34(1).
90. Dütsch M. Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*. 2011; 43(4).
91. Berger T. Uber happy? Work and well-being in the ‘gig economy’. *Economic Policy*. 2019; 34(99).
92. Siegrist J, Li J. Work stress and altered biomarkers: a synthesis of findings based on the effort–reward imbalance model. *International journal of environmental research and public health*. 2017; 14(11).



93. Pereyra F, Micha A. Desigualdades de género en la economía de plataformas. Los casos del trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires. [Online].; 2021. Available from: <https://ideas.repec.org/p/aep/anales/4491.html>.
94. Cook C, Diamond R, Hall J, List J, Oyer P. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers: National Bureau of Economic Research; 2019.
95. Rodrigues G. Diferença salarial de gênero e raça no mercado de aplicativo de entregas. [Online].; 2022. Available from: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2947>.
96. Hawkins A. Female Uber drivers earn \$1.24 per hour less than men: study. The Verge. 2018; 6.
97. Gaskell A. Are female Uber drivers paid less than male drivers? [Forbes]. [Online].; 2018. Available from: <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2018/02/12/are-female-uber-drivers-paid-less-than-male-drivers/#951056b56c60>.
98. Peck J, Tickell A. Neoliberalizing space: Routledge; 2017.
99. Dag J, Schwemmer C, Khadjavi M. Ride with Me—Ethnic Discrimination, Social Markets, and the Sharing Economy. European Sociological Review. 2018; 34(4).
100. Adams-Prassl A. The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of



Interruptions. The Review of Economics and Statistics. 2020.

101. Liang C. Gender wage gap in online gig economy and gender differences in job preferences. [Online].; 2018. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3266249.
102. Laurell A. La salud-enfermedad como proceso social. Revista Latinoamericana de Salud [Internet]. 1981 [Consultado 20 febrero 2022]; 2: p. 7-25.
103. Otálvaro G, Téllez M, Orozco S, Marín A, Hernández J. Aportes de Cristina Laurell al estudio de la determinación social de la salud: reseña de la obra revisada. In Morales M, Eslava J. Tras las huellas de la determinación. Memorias del Seminario Interuniversitario de Determinación Social de la Salud. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2015. p. 163-178.



10 ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado



Consentimiento Informado Entrevista

Consecutivo:

--	--

Apreciado (a) participante:

De manera inicial, queremos agradecer el tiempo que usted ha brindado para realizar esta entrevista. Es muy valioso poder contar en nuestro estudio con sus aportes.

La Universidad del Valle se encuentra realizando la investigación denominada: *“Condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, año 2022”* La cual es un trabajo de grado a cargo de la estudiante Laura Piedrahita, de la Maestría en Salud Pública de la Escuela de Salud Pública.

El objetivo del estudio es: Analizar la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, durante el año 2022. Para efectos del estudio se espera contar con 20 participantes, conductores de plataformas digitales de la ciudad de Cali. Será una entrevista abierta que durará aproximadamente de 40 a 60 minutos y que puede continuar con una nueva reunión con el mismo tiempo de duración, en los horarios que más se acomoden al participante.

Durante la entrevista existe un potencial riesgo psicológico, puesto que la misma abordará preguntas sensibles, con temáticas tales como: manejo de recursos económicos, experiencias de violencia personal, hurtos y accidentalidad en la vía pública, lo cual puede aflorar emociones y sensaciones relacionados al tema a indagar que puede afectar su área emocional. En caso de presentarse esta situación será intervenido por la investigadora principal que tiene entrenamiento en manejo de crisis emocional. La información de los temas tratados en la entrevista es totalmente privada, por lo cual no aparecerá su nombre sino un



código con números, no se dará información a nadie sobre su identidad ni lo hablado en la entrevista.

Su participación es estrictamente voluntaria, Es de aclarar que si experimenta alguna incomodidad emocional o angustia durante la entrevista, recibirá apoyo por parte de la investigadora principal. Las entrevistas y las transcripciones asociadas serán solo realizadas por la Investigadora principal. Todo material electrónico será debidamente almacenado y respaldado en los equipos computacionales con contraseña de la investigadora.

Tanto este consentimiento, como los documentos impresos que se generen y sean necesarios utilizar se almacenarán por cinco (5) años a contar después de finalizar el estudio, una vez finalizado el plazo se procederá a su eliminación de forma reservada.

Los gastos serán asumidos integralmente por la investigadora. Si el(la) participante debe pagar por su transporte o alimentación por causa del lugar o el horario de las entrevistas, estos gastos correrán por cuenta de los(as) investigadores(as). No está previsto ningún pago en dinero o entrega de producto o beneficio por participar en las entrevistas.

Fue informado (a) que los resultados del estudio ayudarán a conocer las condiciones laborales y salud de los trabajadores de plataformas digitales de Santiago de Cali. Esta información será un aporte para el diseño de políticas públicas que permitan regular el trabajo de los conductores de plataformas digitales en el país. Por tanto, la responsabilidad del o la entrevistada es responder a las preguntas con toda sinceridad y con el mayor detalle posible, vale aclarar, siempre y cuando se sienta cómodo(a) para hacerlo.

Fue informado(a) que no está obligado(a) a participar en la investigación y que puede dejar de participar cuando quiera, sin que haya ninguna consecuencia. Si decide retirarse, no será contactado(a) por los investigadores.

Autoriza la grabación de voz para el registro de las respuestas realizadas durante la entrevista:
SI ____ NO ____.

En el futuro, autoriza el uso de la información tratada en las entrevistas para otras investigaciones similares, previa aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle:
SI ____ NO ____.



Anexo 2. Pauta guía entrevista semiestructurada



Facultad
de Salud

Escuela de Salud Pública

Consecutivo:

Institución: Universidad del Valle

Trabajo de Investigación: "Condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, año 2022"

Entrevistadora: Laura Piedrahita

Fecha: / / 2022

Objetivo: Analizar la interrelación de las condiciones laborales y salud de los conductores de plataformas digitales de Santiago de Cali, durante el año 2022.

Partencia ética: 010-022

Datos generales:

Cómo se identifica usted respecto a su género: H ____ M ____ Otro ____ cuál? ____

Edad en años cumplidos: ____

Lugar de nacimiento (Municipio/país): ____

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos ¿usted se reconoce cómo? : Indígena ____

Gitano(a) ____ Raizal ____ Palenquero(a) ____ afrocolombiano(a) ____ Ningún grupo

étnico ____

Datos socioeconómicos:

Último año cursado: ____

Barrio de residencia: ____

Comuna de residencia: ____

Estrato socioeconómico de su residencia: ____

Número de personas que dependen económicamente de usted en el último año: ____

En promedio, en el último año, cuánto suman sus ingresos mensuales y los del total de su hogar (SCOP): Personal: ____ Total Hogar: ____

Usted recibe atención en salud a través de:

*EPS contributiva: ____

*EPS subsidiada: ____

*Plan complementario/medicina prepagada: ____

pág. 1

*Fuerzas militares, policía, magisterio, Ecopetrol (régimen especial): ____

*Resguardo indígena: ____

*Carta de población especial: ____

*Médico particular: ____

*No está afiliado(a): ____

*No sabe: ____

*Otro: ____

Años de antigüedad en la actividad de conductor de plataformas: ____

Plataformas con las que usted trabajó en el último año: _____

Trabaja con varias plataformas a la vez o con una solamente, cuáles son, en caso afirmativo? _____

Promedio de horas al día trabajadas a través de plataformas en el último año: ____

Condición de salud

Tiene alguna enfermedad de base diagnosticada por personal de salud calificado: SI ____ NO ____

Cuál? _____

Dada su condición física y mental y sin ningún tipo de ayuda, ¿pudo durante el último año?:

¿Oír la voz o los sonidos?	No puedo hacerlo Si, con mucha dificultad Sí, con alguna dificultad Puedo hacerlo sin dificultad
¿Hablar o conversar?	No puedo hacerlo Si, con mucha dificultad Sí, con alguna dificultad Puedo hacerlo sin dificultad
¿Ver de cerca, de lejos o alrededor?	No puedo hacerlo Si, con mucha dificultad Sí, con alguna dificultad Puedo hacerlo sin dificultad



Indica que escuchó y entendió la exposición de los(as) investigadores(as) sobre los objetivos del Proyecto y las actividades en las que participará. También, que realizó las preguntas y quedó satisfecha(o) con las respuestas.

Reitera su deseo de participar voluntariamente en el presente estudio y queda claro que si tiene preguntas adicionales sobre las actividades aquí descritas o al avance del estudio, puede contactar al investigador(a) principal: LAURA PIEDRAHITA al celular 3164217790, o al Comité de Ética Humana al correo eticasalud@correounivalle.edu.co o al teléfono +572 5185677 – 5185670. Por último, le fue informado que recibirá una copia de este documento.

Santiago de Cali, Fecha: ____ / ____ / 2022

Firma: _____

Anexo 3. Acta de aprobación comité de ética humana



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en
Salud

ACTA DE APROBACION N° (010-022)

Proyecto: "CONDICIONES LABORALES Y SALUD DE LOS CONDUCTORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SANTIAGO DE CALI, AÑO 2022"

Investigador Principal: NICOLÁS ORTIZ RUIZ/ LAURA ESTEFANIA PIEDRAHITA GÓMEZ

Código Interno: (046-022)

Fecha en que fue sometido:

DÍA	MES	AÑO
06	06	2022

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2013; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000. Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

X	Protocolo de Investigación
X	Instrumentos de recolección de datos
X	Formato de consentimiento informado
X	Soportes solicitados por el CEIS
X	Cartas de las instituciones participantes
	Resultados de evaluación por otros comités (si aplica)

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

	Sin riesgo
X	Riesgo mínimo

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
 - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
 - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
 - c. Lesiones a sujetos humanos.
 - d. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.
 - e. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.

F-05-IP-06-02-02-0202
V-01-2019

Elaborado Por: Comité de Ética Humana



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en
Salud

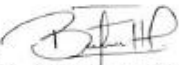
ACTA DE APROBACION N° (010-022)

- f. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un período de un **(1) año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán solicitar la renovación del aval, adjuntando los documentos solicitados por el CEIS.
7. El investigador principal **deberá** informar al Comité:
- a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los sujetos.
 - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los sujetos u otros.
 - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
 - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los sujetos participantes.
 - e. Cualquier decisión tomada por otros comités de ética
 - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
 - g. El investigador principal **deberá** presentar un informe final al terminar el proyecto.

Fecha de Expedición:

DIA	MES	AÑO
19	07	2022

Firma:


Nombre: **BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ H.**
Capacidad Representativa: Presidente
Teléfono: 5185677

Anexo 4. Acta de renovación aprobación comité de ética humana

	FACULTAD DE SALUD Comité de Ética en Investigación en Salud	ACTA DE RENOVACIÓN
---	--	---------------------------

Proyecto:

“CONDICIONES LABORALES Y SALUD DE LOS CONDUCTORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SANTIAGO DE CALI, AÑO 2022”

Sometido Por:

NICOLÁS ORTIZ RUIZ - LAURA ESTEFANIA PIEDRAHITA GÓMEZ

Código Interno: (046-022)

Fecha:

DÍA	MES	AÑO
15	09	2023

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 8430 de 1993 "por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud", del Ministerio de Salud, y ante el vacío de una norma específica para comités de ética que no revisen protocolos con medicamentos, se acogerá a la Resolución 2378 del 2008 "Por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos" del Ministerio de Protección Social, en los casos necesarios se adhiere a los principios de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial en su última revisión en el 2013, las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos (CIOMS –OMS de 2016); y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de los participantes, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000.

X	Informe de avance
X	Protocolo de investigación
X	Carta de justificación de la renovación
X	Aval Anterior

1. Revisó y cumple con lo establecido por el comité para estetrámite.
2. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo**:

X	Riesgo mínimo
	Riesgo mayor que el mínimo

3. Que las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los participantes son adecuadas.
4. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio, es adecuada.
5. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
 - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
 - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en Salud

ACTA DE RENOVACIÓN

6. La presente renovación del aval se **aprueba** por un periodo de un **(1) año**, a partir de esta fecha.
7. El **investigador principal deberá** informar al Comité:
 - a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité, excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los participantes.
 - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los participantes u otros.
 - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
 - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los participantes.
 - e. Cualquier decisión tomada por otros comités de ética.
 - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
8. El investigador principal deberá presentar un informe al final una vez terminada la ejecución de su proyecto.

Firma: 

Nombre: **BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ HURTADO**
Capacidad Representativa: **PRESIDENTE**
Teléfono: 5185677