



Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Xochimilco

División de Ciencias Biológicas y de la Salud

Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores

“Exigencias, daños a la salud y significados del trabajo  
en conductores de Uber en la Ciudad de México, 2019”

Idónea comunicación de resultados

Presenta:

Julio Emilio Torres Olvera

Directoras:

Doctora. María Adriana Cecilia Cruz Flores

Maestra. Sandra Luz Morales Estrella

Vo. Bo.  
María Adriana Cecilia Cruz Flores

Vo. Bo.  
Sandra Luz Morales Estrella

Morales Estrella Sandra L.

Octubre, 2020

## **Agradecimientos**

A todos los/las conductores(as) de Uber participantes, por ser la parte medular de este proyecto.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por brindarme el apoyo para realizar mis estudios de maestría y este trabajo.

A la Dra. Cecilia y la Mtra. Sandra, por su dedicación, paciencia y por estar siempre para orientarme y apoyarme a pesar de las circunstancias que se presentaron durante la realización de este trabajo.

A los/las profesores(as) de la maestría, por enseñarme un panorama que siempre estuvo presente y gracias a ellos/ellas entendí. En especial a la Dra. Mireya y la Dra. Susana, por transmitirme conocimiento y pasión por la estadística y la salud de los/las trabajadores.

A mis compañeros(as) de la maestría, con los/las que compartí dos de los años más importantes de mi vida hasta hoy.

A mis sinodales, por su orientación y por dedicarle tiempo a la lectura de este trabajo hecho con mucho esfuerzo.

## Dedicatoria

A mi padre, por mostrarme fortaleza y enseñanza para salir adelante ante las situaciones difíciles de la vida. Siempre me has enseñado que existe una forma o un camino que tomar.

A mi madre, no importa la edad que tenga, siempre te voy a necesitar. Sin ti, no sería lo que soy.

A mi hermano, porque eres el mejor ejemplo que he tenido y por el enorme respeto que te tengo. Gracias por ser mi hermano.

A mi hermana, mi compañera y mejor amiga. Gracias por ser la persona que eres, no dejes que nada cambie tu manera de ser y pensar.

Especialmente a *Manzanilla*, por ser mi compañera de vida, aguantarme y apoyarme desde hace 5 años. Gracias por tanto.

***“Uno es responsable para siempre de aquello que ha amado”***

## Contenido

Resumen .....	5
Introducción.....	7
Justificación.....	13
Objetivos .....	17
Capítulo 1. Marco conceptual.....	18
Capítulo 2. Marco histórico .....	38
Capítulo 3. Marco referencial.....	49
Capítulo 4. Metodología.....	58
4.1. Tipo de estudio.....	58
4.2. Población en estudio.....	59
4.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	60
4.4. Instrumentos de recolección de información .....	60
4.5. Entrevistas semiestructuradas .....	64
4.6. Variables .....	65
4.7. Prueba piloto .....	68
4.8. Logística.....	68
4.9. Codificación y captura de la información .....	71
Capítulo 5. Resultados .....	75
5.1. Descripción del proceso de trabajo .....	75
5.2. Análisis descriptivo.....	78
5.2.1. Características sociodemográficas de la población.....	78
5.2.2. Condiciones de trabajo .....	81
5.2.3. Valoración del trabajo .....	87
5.2.4. Significados del trabajo.....	89
5.2.5. Exigencias laborales.....	94
5.2.6. Daños a la salud.....	101
5.3. Análisis bivariado .....	104
5.4. Análisis de las entrevistas .....	114
Tema 1. Motivos de ingreso.....	114
Tema 2. Cómo es el trabajo en Uber.....	118
Tema 3. La salud de los/las conductores(as) de Uber .....	127
Tema 4. Percepción de los/las participantes sobre su actividad. ....	132
Capítulo 6. Discusión.....	136
Capítulo 7. Conclusiones.....	153
Capítulo 8. Propuestas .....	156
Referencias .....	159
Anexo 1 .....	180

## Resumen

Las transformaciones tecnológicas obedientes a la globalización han traído cambios en la organización del trabajo, manifestándose en las condiciones laborales y la salud de los/las trabajadores(as). En años recientes, el incremento del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) se ha dado principalmente en el sector de los servicios, donde la rama del transporte no es la excepción. Algunas de las empresas de transporte que implementan estas tecnologías, no asumen responsabilidad alguna para con los/las trabajadores(as) ante el posible impacto negativo en su salud durante la ejecución de su actividad, tal es el caso de la empresa Uber. La organización laboral impuesta por esta empresa puede suponer la irrupción de exigencias laborales y daños a la salud que aún no son vislumbrados. Además, las características de este tipo de empleos pueden propiciar que los/las conductores(as) le den un significado singular a su trabajo, lo que podría traer connotaciones positivas a pesar de la pérdida de derechos laborales y las posibles consecuencias en su salud.

El presente trabajo tuvo como objetivos, conocer las exigencias laborales y daños a la salud derivados del proceso de trabajo de los/las conductores de Uber, además de conocer el significado que le dan a su actividad. Esta investigación se problematizó desde una metodología mixta con la finalidad complementar los hallazgos encontrados en la fase cuantitativa. Se aplicó un cuestionario individual a toda la población bajo estudio (n=221) y se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas.

Los resultados advierten que los conductores(as) que reportaron trabajar en jornadas mayores a 48 horas a la semana, rotar turnos, cubrir una cuota de viajes al día, soportar un control de calidad por parte de la compañía o percibir que se ejecuta un trabajo peligroso, tuvieron un impacto negativo en su salud, dando lugar a daños en el sistema osteomuscular, fatiga, depresión y accidentes. Respecto a los significados que le dan a su trabajo, la aparente autonomía o el gusto por su actividad pueden reflejar cierto cumplimiento de algunas metas laborales que consideran importantes. No obstante, la falta de apoyo social o no sentirse identificados con su actividad, generó connotaciones negativas en el significado que le pudieran dar a este tipo de empleos.

**Palabras clave:** Exigencias laborales, daños a la salud, significados del trabajo.

## Summary

The technological transformations obedient to globalization have brought changes in the organization of work, manifesting itself in the working conditions and the health of the workers. In recent years, the increase in the use of information and communication technologies (ICTs) has occurred mainly in the service sector, where the branch of transport is not exception. Some of the transport companies that implement these technologies do not assume any responsibility towards the workers in the face of the possible negative impact on their health during the execution of their activity, such is the case of the Uber company. The labor organization imposed by this company may involve the irruption of labor demands and damage to health that are not yet glimpsed. In addition, the characteristics of this type of job can encourage drivers to give a unique meaning to their work, which could have positive connotations despite the loss of labor rights and the possible consequences on their health.

The present work had as objectives, to know the labor demands and damages to health derived from the work process of Uber drivers, in addition to knowing the meaning they give to their activity. This research was problematized from a mixed methodology in order to complement the findings found in the quantitative phase. An individual questionnaire was applied to the entire population under study (n = 221) and five semi-structured interviews were conducted.

The results show that the drivers who reported working longer than 48 hours a week, rotating shifts, covering a quota of trips per day, supporting a quality control by the company or perceiving that a job is being carried out dangerous, had a negative impact on his health, leading to damage to the musculoskeletal system, fatigue, depression and accidents. Regarding the meanings they give to their work, the apparent autonomy or taste for their activity may reflect a certain degree of fulfillment of some work goals that they considered important. However, the lack of social support or not feeling identified with their activity, generated negative connotations in the meaning they could give to this type of jobs.

**Keywords:** Job demands, health damage, job meanings.

## Introducción

El trabajo en el sector terciario (también conocido como sector servicios) emplea a seis de cada diez mexicanos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018a) y en las últimas décadas, este sector ha experimentado cambios en su configuración influenciados por las reformas laborales que permitieron la desregularización del mercado de trabajo y con ello, la reducción de los beneficios asociados a trabajos formales como: contratos de base o fijos, el derecho a prestaciones laborales o seguridad social (Rosales, Mendoza y Granados, 2017), situación que refleja la precariedad laboral que se vive en México. Aunado esto, se registra un creciente desarrollo de nuevas formas de organización en el trabajo, donde una de sus principales características, es el incremento de los/las trabajadores(as)<sup>1</sup> autónomos (Durán-Sánchez, Álvarez-García, del Río y Maldonado-Erazo, 2016).

En las últimas décadas, un nuevo modelo económico asociado a la aparición de las plataformas digitales ha generado especial interés, tanto en el mundo académico, jurídico, tecnológico, así como a nivel del Estado. También, desde perspectivas económicas o jurídicas, hasta las ciencias sociales, se han dado a la tarea de explorar el efecto de estos nuevos modelos económicos y de organización en el mundo laboral, teniendo como objetivos, destacar el impacto de la precarización laboral y el desarrollo de nuevas tecnologías en los/las trabajadores(as), pero poco se ha estudiado respecto el impacto en su salud.

---

<sup>1</sup>Con la finalidad de evitar ambigüedad en cuanto a la identidad sexual y evitar prejuicios sexistas, este documento describe e intenta ser incluyente mediante sustantivos, pronombres y adjetivos específicos a sus participantes.

Una empresa que destaca como nuevo modelo económico y de organización laboral es Uber a través de su servicio de transporte privado tipo taxi. Esta empresa opera por medio de una plataforma de tecnología (aplicación móvil) que utiliza el internet y el teléfono móvil como medio gestor entre los/las usuarios(as) que solicitan un servicio de transporte privado tipo taxi y prestadores(as) de estos servicios. Ante esto, Uber se ha presentado como una respuesta a la cantidad de población que requiere movilizarse en la Ciudad de México, pues en ésta, habitan casi nueve millones de personas y dos millones más ingresan diariamente para estudiar o trabajar desde estados aledaños (INEGI, 2015).

La demanda del servicio de transporte de la población, la situación en el país en torno a las condiciones laborales precarias y las lagunas legales respecto a la regulación de este tipo de empresas, facilitaron el rápido crecimiento de Uber, posicionándolo como una alternativa de trabajo para personas desempleadas o que buscan incrementar sus ingresos (Martínez, noviembre, 2016).

Las personas que deciden integrarse a esta empresa, realizan actividades que se caracterizan por una aparente autonomía laboral ya que no existe relación de trabajo entre ellas y Uber. Carecen de contratos, un salario de base o fijo, organización colectiva, prestaciones y otras características de un trabajo formal (Munera, diciembre, 2017). Pese a ello, la empresa controla la organización de los/las conductores(as) a través de métodos disimulados como la generación de metas de trabajo, objetivos

respecto al número de viajes o la calidad del servicio, todo con la finalidad generar más ingresos para el conductor y, consecuentemente, para la compañía.

Para brindar el servicio a través de su plataforma tecnológica, los/las conductores(as) deben cumplir con una serie de requisitos como: ajustarse a las tarifas preestablecidas por la empresa, tener el automóvil idóneo y en condiciones óptimas para dar servicio, “sugiere” la forma en que se brindará el mismo, los horarios y rutas ideales de trabajo, metas por cumplir para tener derecho a más trabajo o ingresos, evaluación por parte del usuario(a) según el servicio y las condiciones del vehículo, así como pagar una comisión a la empresa por cada viaje que le asigna, es decir, “pagar por trabajar”.

El/la conductor(a) asume que el desarrollo de su actividad e ingresos dependerán de su esfuerzo individual, por lo que se puede autoimponer una jornada de trabajo de ocho y hasta más de doce horas al día, trabajar tiempo parcial, realizar su actividad con o sin descansos, o no trabajar los días que considere adecuado según sus necesidades (Hernández y Galindo, 2016), condiciones que pueden tener impacto en su salud. Dichas decisiones se toman a partir del modelo de organización de Uber, aunque las responsabilidades y daños a la salud derivados de su trabajo corren por cuenta del conductor y no de la empresa.

Las características de este tipo de trabajos pueden propiciar que los conductores le den un significado singular a su trabajo, ya que las formas de organización novedosas que alimentan la idea del trabajador autónomo, podrían traer

connotaciones positivas a pesar de la pérdida de derechos laborales y las posibles consecuencias en su salud.

En virtud de lo expuesto, surgen dos interrogantes ¿Cuáles son las exigencias que se desprenden de esta actividad y los daños a la salud derivados de la mismas? y, ¿cuál es el significado que los/las conductores(as) de Uber le dan a su trabajo?

Para dar respuesta a las interrogantes que se plantean, la problemática se aborda desde los planteamientos de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores a partir de las exigencias que resultan del proceso de trabajo de la actividad como conductor(a) de Uber, los daños a la salud que se derivan de las mismas y de qué manera este tipo de trabajo influye en la configuración del significado que los/las involucrados(as) le dan a su empleo. Dado los objetivos que se pretenden alcanzar, esta investigación se problematizó desde una metodología mixta.

Este trabajo está integrado por ocho capítulos que concentran los siguientes temas: En el **capítulo uno** se presentan los diferentes conceptos que dan sustento a la investigación; el **capítulo dos** pretende hacer aproximación histórica para ubicar los procesos de trabajo desde la revolución industrial así como la organización y los daños a la salud que se han presentado en los/las trabajadores(as) desde entonces. También, se pretende ubicar al servicio de transporte público individual y las diferentes formas de organización que se han involucrado a través del tiempo.

El **capítulo tres** aborda los hallazgos empíricos encontrados en relación con las condiciones laborales de los/las trabajadores(as) del volante y sus efectos en la salud, así como los resultados de diferentes investigaciones respecto a los significados del trabajo que algunas personas le atribuyen a su actividad. En el **capítulo cuatro** se presenta la metodología utilizada para esta investigación. En dicho capítulo, se plantean seis subtemas que integran el tipo de estudio que se realizó, la población participante, los criterios de inclusión y exclusión, los instrumentos utilizados para la recolección de información, los tipos de variables que se utilizaron y, finalmente, la logística utilizada para el trabajo de campo, que incluye las consideraciones éticas, cómo se llevó a cabo el levantamiento de la información, captura y procesamiento de los datos, control de calidad y análisis de la información.

En el **capítulo cinco** se presentan los resultados que describen el proceso de trabajo desarrollado por los/las conductores(as), el análisis descriptivo de la encuesta aplicada, que incluye las características sociodemográficas de la población, las condiciones de trabajo, la valoración que le dan al mismo, las dimensiones que ayudan a comprender el significado que los individuos le dan a su actividad, así como las exigencias laborales y los daños a la salud presentes en los/las participantes. Después, se expone un análisis bivariado que presenta la relación entre las exigencias laborales y los daños a la salud presentes en los/las participantes. Posteriormente, se integra los análisis de las entrevistas realizadas a cinco conductores(as) que accedieron a participar en entrevistas semiestructuradas.

El **capítulo seis** se conforma de una breve discusión de los resultados encontrados con apoyo de evidencia empírica y las narraciones expresadas por los/las participantes de las entrevistas. Finalmente, en los **capítulo siete y ocho** se presentan las conclusiones que intentan dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación y propuestas para los/las conductores(as) y la empresa.

## Justificación

El sector económico de los servicios ocupa más de la mitad de la fuerza de trabajo en México, genera más del sesenta por ciento de los ingresos totales, y se estima que de esos ingresos, casi el doce por ciento proviene de los servicios de transporte (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018a). Ante ésta perspectiva, los/las trabajadores(as) de los transportes representan gran parte de la fuerza laboral del país, por lo que conocer las condiciones de trabajo de estos trabajadores resulta fundamental para exponer los daños a la salud que su actividad puede generar. Más aún, cuando las nuevas formas de organización apoyadas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) forman parte de su trabajo.

Las nuevas formas de organización están cobrando cada vez más relevancia en el sector servicios, sobre todo en el transporte público. Ante esto, empresas como Uber están transformando la práctica de movilidad en la ciudad y el trabajo de los/las conductores(as). Se estima que estas formas de organización han creado estructuras laborales más flexibles y precarias, modificando la relación laboral, las condiciones de vida y salud de los/las trabajadores(as), e incluso se han cuestionado los conceptos clásicos de trabajo (Aragüez, 2017).

Uber como empresa se ha posicionado como una opción de trabajo para la población afectada por las pérdidas de empleos formales debido a las crisis económicas que van desde 1980, la globalización de los años de 1990 y las reformas laborales aprobadas en los últimos años, que han sido obedientes a gobiernos con

ideología neoliberal (Camberos y Bracamontes, 2015; Sotelo, 1998). Hechos que pueden haber generado el crecimiento de la plantilla de los/las conductores(as) en Uber.

Si bien, no existe base de datos pública que permita identificar al número de conductores(as) que trabajan para esta empresa, las declaraciones de Federico Ranero, quien fue director general de Uber en América Latina, permitieron dimensionar la cantidad de personas trabajando en dicha empresa. Ranero mencionó que la empresa preveía que, a finales del 2018, existirían medio millón de conductores(as) que presentarían su servicio a través de la plataforma de Uber en todo el mundo (Morales, julio, 2017). Este dato, permite identificar a una fuerza de trabajo que está presente, pero al no ser reconocidos como trabajadores(as) de la empresa, se encuentran ocultos oficialmente.

Esta relación de trabajo oculta o ambigua por parte de Uber, además de evitar brindar derechos jurídico-laborales a los/las conductores(as), también evita las responsabilidades en materia de salud laboral. En México, se carece de suficiente información que ponga en evidencia cómo la forma de organización impuesta por Uber está afectando la salud de sus conductores(as) y cuál es la percepción de ellos/ellas acerca de estos trabajos.

El estudio de las exigencias laborales como determinantes sociales de salud y daños a la salud, entendidas como las necesidades o requerimientos que impone la actividad misma, la organización y división del trabajo (Noriega, 1993), puede dar

cuenta de cómo la organización impuesta por Uber podría estar afectando la salud de los/las conductores(as). Se ha demostrado que exigencias como jornadas de trabajo extensas, el trabajo nocturno, la monotonía o la repetitividad de una tarea y la intensidad del ritmo de trabajo, pueden ocasionar daños como trastornos mentales y/o trastornos musculoesqueléticos (TME) (Noriega, 1993).

Conocer cuáles son las exigencias derivadas del trabajo como conductor(a) de Uber, podrá advertir sobre los posibles daños a la salud que se derivan de éstas. Los resultados obtenidos, permitirán proponer soluciones a los problemas encontrados, sobre todo, porque cuando los daños a la salud se perciben como consecuencia de las exigencias laborales, suelen ser vistos como menos lesivos, ignorados e incluso normalizados, hecho que desfavorece las condiciones laborales que viven los/las conductores(as).

Las particulares formas de organización impuesta por Uber, así como la aparente autonomía laboral, puede influir en los significados que cada persona le da a su trabajo. Estos cambios hacen que su actividad sea vivenciada de manera diferente (Borges y Yamamoto, 2004; Kovács, 2005; citados en Da Rosa, Chalfin, Baasch, y Soares, 2011), aunado a sus experiencias previas de trabajo, las normas socialmente impuestas, metas laborales o importancia del mismo respecto a otras esferas de la vida como la familia o el tiempo libre. Por ello, abordar la subjetividad de los involucrados a través de entrevistas permitirá contextualizar los resultados encontrados y conocer el significado que le dan a su actividad.

A partir de los resultados de la presente investigación, se pretende informar y divulgar a los/las conductores(as) de Uber, sobre las exigencias y posibles daños a la salud como resultado de su actividad con la finalidad de que se adopten estrategias o medidas de prevención para favorecer la salud de los/las involucrados(as). Además, se busca poner sobre la mesa las condiciones laborales por las que atraviesan estos(as) trabajadores(as) y darles herramientas que les permitan luchar por sus derechos, salud laboral y ser considerados como trabajadores(as) de la empresa.

Ante la carencia de estudios empíricos al respecto, se espera que el presente trabajo, sirva como antecedente para futuras investigaciones que aborden el tema de las nuevas formas de organización y muestren las formas sutiles de explotación que las empresas están implementando, así como los posibles daños a la salud que generan para los/las trabajadores(as).

## **Objetivos**

### **Objetivos generales**

- Conocer las exigencias y daños a la salud derivados del proceso de trabajo de los/las conductores(as) de Uber.
- Conocer el significado que los/las conductores(as) le dan a su trabajo.

### **Objetivos específicos**

- Describir el proceso de trabajo de los/las conductores(as) de Uber.
- Identificar las exigencias que se desprenden de la actividad y la organización del trabajo como conductor(a).
- Explorar las dimensiones que comprenden el significado que los/las conductores(as) de Uber le dan a su trabajo.

## Capítulo 1. Marco conceptual

Este capítulo da cuenta de diferentes conceptos que darán sustento al presente trabajo de investigación.

### Trabajo

Para conceptualizar al trabajo, se parte del concepto propuesto por Marx (2015), que identifica a éste como la actividad humana que permite tomar de la naturaleza sus riquezas y luego transformarlas en objetos útiles para sí mismo o la sociedad. Esta definición se basa principalmente en la producción de objetos en un sistema económico industrializado o manufacturero, donde en el proceso de producción, participan la fuerza de trabajo (trabajadores[as]) y los/las empleadores(as) (capitalistas), además, donde el producto que se genera es material o tangible y en ocasiones se encuentra separado del trabajador y su subjetividad (De la Garza, 2017).

La definición propuesta por Marx deja fuera al trabajador(a) que realiza sus actividades por cuenta propia, al auto empleado(a), al no remunerado(a) o quien trabaja bajo condiciones no claras de remuneración. También, a aquellos trabajos donde el cliente forma parte activa del proceso de trabajo y, donde el producto que se genera no es material o tangible sino simbólico o intangible, características que también están presentes en los trabajos del sector de los servicios.

Para identificar este tipo de trabajos, se han empleado diferentes conceptos como el trabajo informal, utilizado en el ámbito de las ciencias sociales para definir distintas situaciones que categorizan ciertas actividades económicas relacionadas con

baja productividad, con la pobreza de quienes las realizan o, incluso, con aquellos trabajos que son reprimidos o no son reconocidos socialmente. El trabajo informal, cumple con características que aportan al aparato productivo capitalista, no obstante, la desregulación respecto al pago de impuestos o la falta de registros administrativos son algunas de sus características (Neffa, 2009).

La Organización Internacional del trabajo (OIT), también ha propuesto el concepto de trabajo decente. Se entiende a éste, como aquel que contiene características de lo que debería tener una actividad en un mundo globalizado, con derechos y protección social, que es digno y permite el desarrollo de las propias capacidades de un/una trabajador(a) (Levaggi, 2004). Bajo ese concepto, el trabajo que prevalece en el sector de los servicios, podría tener características de un trabajo no decente, dado que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado.

Otro concepto es el propuesto por De la Garza (2017), se trata del trabajo no clásico, definido como aquella actividad que implica interacciones entre los sujetos en el proceso de trabajo (empresario[a], trabajador[a] y cliente[a]) y donde se generan símbolos y no necesariamente objetos tangibles. Un ejemplo podría ser el servicio en un restaurante, que incluye el servicio de un mesero, donde el producto que se vende es intangible pero se objetiva, se vende y se incorpora al valor de mercancía.

Es a partir del concepto de trabajo no clásico que se pretende abordar la presente investigación, dado que la presencia del cliente en el proceso de trabajo es

fundamental para poder definir la actividad como conductor(a) de la empresa Uber. Además, la organización que impone esta empresa representa condiciones no claras de contratación y asalaramiento, aunado a que, el producto del proceso de trabajo es simbólico y no se encuentra separado del trabajador y su subjetividad, además se encuentra inmerso en la incorporación de valor como mercancía.

En trabajos o actividades considerados como no clásicos, al estar inmersos en el sector servicios, las relaciones que se establecen son de tipo social, con dimensiones económicas, políticas y culturales, por lo que implica acciones e interacciones que suponen intercambio de significados para el trabajador.

Como menciona De la Garza, *“se pueden tener sentimientos diversos con respecto al mundo del trabajo: amor, odio, indiferencia; pero su eficiencia en el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva y tendrá que investigarse en situaciones concretas más que pretender generalizarse en abstracto”* (2005, p. 21). Al respecto, los estudios del significado del trabajo se han transformado a causa de las relaciones laborales (Da Rosa, et al., 2011) y el trabajo no clásico, no está exento de debate respecto al significado que sus trabajadores(as) le dan.

## **Significado**

Una de las disciplinas que han estudiado acerca de los significados del trabajo es la Psicología, por lo tanto, con base en estudios que privilegian una perspectiva cognitivista, se parte de que la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social (Bruner, 2000; citado en Da Rosa, et al., 2011).

En las sociedades capitalistas, el trabajo se percibe como una actividad central para acceder a las demandas de la sociedad. Así, el trabajo se consolida como algo que genera las condiciones ideales para el individuo y, el significado que le da, le permite estar inmerso en las lógicas capitalistas (Gimeno y Salanova, 1998). Este significado se construye como un valor que no solo obedece a lo instrumental o económico, sino también como un aspecto subjetivo, por lo que va más allá de solo obtener recursos económicos.

Borges señala que los individuos construyen el significado de su trabajo en su proceso de socialización, la estructura social de las organizaciones y los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones, además del tipo de actividad a realizar (citado en Da Rosa, et al., 2011). El autor menciona que el significado del trabajo es multifacético, de carácter histórico, dinámico y subjetivo.

De acuerdo con De la Garza, el trabajo no clásico, “*representa una forma de relación social, con dimensiones políticas, económicas y culturales; implica acciones e interacciones que suponen intercambio de significados que pueden ser impuestos o rechazados, generar conflicto o cooperación*” (2017, p.15).

A finales de los años ochenta, un equipo de investigadores de diferentes países formó *The Meaning of Working International Research Team* (MOW) el equipo buscó responder la pregunta ¿qué se entiende por “Trabajar”? El MOW definió el significado del trabajo como un constructo psicológico dinámico y multidimensional (citado en Del Carpio, Álvaro y Garrido, 2014). Más que una definición específica y única, el MOW categoriza el significado del trabajo y da explicación a diversos aspectos que éste posee, debido a sus características dinámicas y subjetivas.

Las dimensiones que encontró el grupo MOW fueron cuatro: la centralidad del trabajo, las normas y creencias sociales, las metas laborales y la valoración del trabajo. Estas dimensiones fueron propuestas como las bases más importantes para el estudio del significado del trabajo (Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

La centralidad del trabajo se refiere a la importancia que tiene éste en la vida de las personas. El MOW, elabora dos tipos de centralidad, la centralidad absoluta que hace referencia a la importancia general que se le da al trabajo y la centralidad relativa, que cuestiona la importancia del trabajo en función de otros aspectos de la vida como la familia, religión, tiempo libre o participación social (Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

Las normas y creencias sociales pertenecen a la segunda dimensión propuesta por el MOW. Se refieren a aquellas normas como las expectativas, ideas o juicios impuestos en una sociedad determinada (Salanova, Gracia y Peiró, 1996). Estas normas y creencias hacen referencia a lo socialmente aceptado en el contexto laboral.

La dimensión correspondiente a las metas laborales se refiere a las razones por las cuales una persona trabaja. Son lo que se cree o lo que se piensa como la finalidad de trabajar, por ejemplo, tener categoría y prestigio, satisfacción, ingresos necesarios. Autores como García (2004), han encontrado dos factores que se relacionan con las metas laborales, aquellos que hacen referencia a lo económico, o contractual y aquellos que hacen referencia a las habilidades como la autonomía o las relaciones personales, es decir aspectos psicológicos y contextuales del trabajo.

Según el MOW, la valoración del trabajo se plantea como las características que a una persona le gustaría encontrar en el desarrollo de sus actividades laborales y que son importantes para ella, como la oportunidad de aprender cosas nuevas, buenas relaciones de trabajo, horarios adecuados, retribución económica (citado en Filippi, 2008).

Dadas las características de las dimensiones propuestas por el MOW respecto al significado del trabajo como una estructura dinámica, subjetiva que se enmarca en un contexto social, económico e históricamente determinado. La presente investigación, toma estas dimensiones para abordar el significado del trabajo que le dan los/las conductores(as) de Uber a su actividad.

## **Proceso de trabajo**

Noriega y Villegas (1989) mencionan que en una sociedad capitalista el objetivo principal del ser humano ya no es producir objetos para satisfacer sus necesidades, sino la producción de mercancías o símbolos para producir ganancias al capital. De este modo, el capital reduce al trabajador(a) a ser parte del engranaje del proceso producción con el fin de obtener valor a las mercancías o servicios que se producen, a costa de su salud. Por tal motivo, es necesario definir el proceso de trabajo y conocer sus elementos para distinguir los daños a la salud que pueden emanar de ellos

Para Marx (2015) en el proceso de trabajo, bajo una sociedad capitalista, se pueden producir bienes, pero también es un proceso social y de valorización en el que el trabajador(a) genera plusvalía que, finalmente será la ganancia del capitalista. Al capital le interesa producir lo más posible y al menor costo a través del proceso de trabajo, incluso por encima de la salud del trabajador(a) (Noriega y Villegas, 1989).

En los trabajos o actividades considerados como no clásicos, el proceso de trabajo también es fundamental, pero resulta esencial el énfasis en la importancia del producto final que es de carácter inmaterial y que no escapa de la generación de plusvalía a través de la fuerza de trabajo. Durante dicho proceso, también se configuran las relaciones de carácter subjetivo que se forman entre los participantes (capital, trabajador[a] y cliente[a]) y las interacciones entre estos, pues implican relaciones de fuerza, control y cooperación (De la Garza, 2017).

En el proceso de trabajo se identifican principalmente cuatro elementos: 1) los objetos (materia prima, materia bruta o sujeto de transformación), 2) los instrumentos o medios de trabajo (maquinas, herramientas, equipos, instalaciones), 3) la actividad de los/las trabajadores(as) (el trabajo mismo) y, 4) la organización y división del trabajo (Figura 1) (Noriega y Villegas, 1989).

1. Objetos o sujetos de trabajo: Se trata de la materia prima sobre la que se actúa y se transforma para un producto final. Es importante destacar que el objeto del trabajo puede tener características físicas, químicas o biológicas (Noriega y Villegas, 1989). En un trabajo no clásico, el objeto puede adquirir el carácter de sujeto de trabajo en función de lo que se desea transformar o a quien se le brinde un servicio (De la Garza, 2008), por ejemplo: en el sector de los transportes, el usuario es un sujeto de trabajo, es decir, a él se le brindará el servicio y el producto final del servicio brindado será simbólico.
2. Los instrumentos o medios de trabajo: Son todos aquellos elementos que se usan para transformar los objetos o brindar un servicio a los sujetos de trabajo (Noriega y Villegas, 1989), por ejemplo: en el caso de los/las conductores(as) de Uber, el vehículo donde se brinda el servicio de transporte, el teléfono móvil o la aplicación donde se conectan para brindar dicho servicio.
3. La actividad de los/las trabajadores(as): este elemento del proceso de trabajo es fundamental, sin él, no existe manera de generar valor y acumulación de riqueza para el capital. Esta actividad requiere esfuerzo físico y mental del

trabajador(a) (Noriega y Villegas, 1989). En el sector de los transportes podemos identificar este elemento en el esfuerzo físico para manejar y para la solución de problemas durante una jornada de trabajo.

4. La organización y división del trabajo: se trata del conjunto de aspectos técnicos como: la duración de la jornada, el ritmo al que se trabaja, los mecanismos de supervisión, el control del proceso, el contenido de la tarea, los “incentivos” para la producción, la complejidad y peligrosidad de las tareas, el trabajo dinámico o estático, el salario y los aspectos sociales que intervienen en el trabajo (Noriega, 1993). La organización del trabajo desempeña un papel muy importante en la determinación de las características de la actividad física y mental del trabajador(a) (Palacios, Tamez y Gonzales, 2014).

Cabe destacar que el desarrollo tecnológico ha influido sobre la organización y división del trabajo, ejerciendo un control, regulando y dirigiendo la capacidad productiva de los trabajadores (Noriega, 1993). En recientes décadas, este desarrollo se ha marcado a partir del uso de las TIC’s permitiendo nuevas formas de organización laboral (Fernández, 2017).

Las TIC’s se definen como el producto de los avances científicos en ámbitos de la informática y las telecomunicaciones, sus elementos más representativos son: el ordenador, el teléfono móvil y más específicamente, el internet (Belloch, 2012). En el ámbito laboral, las TIC’s se encuentran inmersas en la mayoría de los sectores económicos, haciéndose más evidentes en el sector servicios como los call centers,

los desarrolladores de aplicaciones, los probadores y jugadores profesionales de videojuegos o en los/las trabajadores(as) que realizan su actividad bajo esquemas de sociedad o colaboración que algunas empresas de tecnología realizan con prestadores de servicios [como es el caso de los conductores de Uber] (Fernández, 2017).

En conclusión, el proceso de trabajo se conforma de los elementos mencionados, que dan lugar a la base técnica, la organización y división del trabajo. Estos elementos generan riesgos y/o exigencias laborales que afecten las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores.

### **Exigencias laborales**

Los elementos del proceso de trabajo pueden manifestar la generación de riesgos, exigencias y como consecuencia daños a la salud de tipo patológico o no patológico (ver figura 1). Se define a los riesgos laborales como aquellos elementos potencialmente nocivos para la salud de los/las trabajadores(as) que se generan de los objetos, los medios de trabajo y la interacción de éstos, como los riesgos físicos, mecánicos, químicos o biológicos (Noriega y Villegas, 1989). Las exigencias laborales se desprenden de la actividad, organización y división del trabajo. De acuerdo con Noriega, las exigencias laborales son:

*Los requerimientos que se les imponen a los trabajadores(as) como consecuencia de las características de su trabajo y de su organización. Pero van más allá, pues también expresan las formas de explotación hacia los trabajadores, si éstas se desprenden del alargamiento directo o indirecto de la*

jornada laboral o con formas de intensificación de este (cantidad, calidad, supervisión, características de las tareas, etc.). En general, estas formas de explotación son, en la actualidad, mezcla de varias de ellas, pero con predominio de alguna (1993, p. 181).

Figura 1

Elementos del proceso de trabajo, riesgos, exigencias y daños a la salud



Diagrama de flujo que presenta los daños a la salud generados por riesgos y exigencias presentes en los elementos del proceso de trabajo. Tomado de Noriega, M. y Villegas, J. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud, *En defensa de la salud en el trabajo*. México: SITUAM. pp. 5-12

Para identificar las exigencias en el proceso de trabajo, Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear y López (2001) proponen clasificarlas en cinco grupos: Las Exigencias en función del tiempo de trabajo como: la duración de la jornada, las horas extras, el doble turno, las guardias, realizar trabajos en horas o días de descanso o vacaciones, la rotación de turno, el trabajo nocturno y pausas; las exigencias en

función de la cantidad e intensidad del trabajo como: el grado de atención, los tiempos y movimientos, la repetitividad de la tarea, prima o cuota de producción, el trabajo a destajo y la posibilidad de fijar ritmo de trabajo; las exigencias en función de la vigilancia del trabajo como: la supervisión estricta, el mal trato y el control de calidad; las exigencias en función del tipo de actividad como: las posiciones incómodas o forzadas y esfuerzo físico intenso y, por último; las exigencias en función de la calidad del trabajo como: la calificación del trabajo, la posibilidad de iniciativa, la dirección de la actividad, el grado de conjunción entre concepción y la ejecución e interés de los trabajadores en su actividad.

Cabe destacar que aunado al estudio de las exigencias laborales se han empleado diferentes conceptualizaciones. En las últimas décadas se ha dado impulso al estudio de los factores psicosociales y su relación con daños a la salud de los trabajadores. Los factores psicosociales, son definidos como aquellas interacciones entre la concepción, organización, contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales, sociales, costumbres, cultura y las circunstancias personales de los/las trabajadores(as) (Carrión-García, López-Barón y Gutiérrez-Strauss, 2015).

El posicionamiento del presente trabajo se da a partir del concepto de exigencias laborales debido a la necesidad de identificar puntualmente a través del proceso de trabajo, de qué manera elementos como la organización, división laboral y el tipo de actividad, están impactando en la salud de los/las conductores(as).

Los riesgos y las exigencias no son los únicos elementos presentes en el proceso de trabajo, también se deben tomar en cuenta aquellos aspectos que en apariencia están ausentes, pero siempre se encuentran en mayor o menor medida según el tipo de actividad. Se trata de los componentes humanizantes (Noriega y Villegas, 1989).

Los componentes humanizantes, son aquellos que permiten desarrollar las potencialidades físicas o mentales del trabajador(a), algunos ejemplos son la relación entre la concepción del trabajo y la ejecución, calidad y contenido del trabajo, control y satisfacción sobre el mismo. Los componentes humanizantes le pueden agregar valor y sentido al trabajo convirtiéndolo en un medio para desarrollarse, pero en ausencia de estos, también pueden ser determinantes y causar daños a la salud del trabajador(a) (Noriega, 1993).

### **Daños a la salud**

De acuerdo con Noriega (1993), se puede entender como un daño a la salud a las enfermedades orgánicas y psíquicas, molestias, accidentes y muerte que pueden afectar al trabajador(a). Se parte de la premisa de que los daños a la salud de los/las trabajadores(as) son el resultado no sólo de los riesgos que los medios de producción o los objetos de trabajo representan, sino también de las exigencias laborales.

Abordar los daños a la salud en el trabajo bajo criterios unicausales resultaría sencillo según la perspectiva médica, pues los conceptos de salud y enfermedad han sido usados como elementos objetivos, medibles, observables e inherentes a los

procesos biológicos naturales del ser humano. El hecho de establecer una relación causa-efecto a la salud y enfermedad desde una perspectiva unicausal, ha propiciado que diferentes disciplinas sociales y humanistas cuestionen estos conceptos y propongan adoptar definiciones que permitan entender que los daños a la salud son carácter multicausal y subjetivo (López-Moreno, Chapela, Hernández y Outón, 2011).

Es necesario considerar los daños a salud como consecuencia de diferentes determinantes y desde de lo expresado por el/la trabajador(a). A partir de esto, para ésta investigación se parte de lo propuesto por Laurell (1978) y Noriega y Villegas (1989), al señalar que los daños a la salud no están determinados únicamente a nivel orgánico o biológico. Los autores proponen que estos daños son también producidos por medios externos como la forma en que se desarrolla la actividad laboral y cómo se organiza la misma en una sociedad inmersa en determinado sistema económico, contexto social, histórico, ambiental y cultural.

Así, los daños a la salud pueden ser identificados a través de las manifestaciones patológicas (molestias o síntomas), las enfermedades sean reconocidas como de trabajo o no, los accidentes y otros daños derivados del conjunto de riesgos y exigencias presentes en el proceso de trabajo (Noriega, 1993).

Algunos de los daños a la salud más comunes derivados de las exigencias laborales son los trastornos mentales como depresión, ansiedad y estrés, la fatiga crónica, los trastornos musculoesqueléticos (TME), trastornos psicosomáticos o los accidentes (Noriega, 1993; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016;

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2018, diciembre). A continuación se presentan algunas conceptualizaciones de los daños a la salud mencionados.

### **Trastornos mentales**

Los trastornos mentales se conciben según la Asociación Estadounidense de Psiquiatría como:

*Un síndrome o un patrón comportamental o psicológico de significación clínica, que aparece asociado a un malestar (p. ej., dolor), a una discapacidad (p. ej., deterioro en una o más áreas de funcionamiento) o a un riesgo significativamente aumentado de morir o de sufrir dolor, discapacidad o pérdida de libertad. Cualquiera que sea su causa, debe considerarse como la manifestación individual de una disfunción comportamental, psicológica o biológica (American Psychiatric Association [APA], 1994).*

Según la OIT (2014, 31 de octubre), los trastornos mentales incluyen problemas como la depresión, la ansiedad y estrés.

Sobre la depresión, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) menciona que es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración. Puede llegar a ser crónica o recurrente y dificultar el desempeño en el trabajo y la capacidad para afrontar la vida diaria. En

cuanto a la ansiedad, se constituye de diferentes procesos que comprenden la agorafobia (temor a los espacios abiertos), las fobias (temores irracionales), el trastorno obsesivo-compulsivo, las crisis de angustia y la ansiedad generalizada. Según la APA (1994), la ansiedad generalizada comprende síntomas como “inquietud o sensación de estar en tensión o al borde de un ataque de nervios”, fatiga, dificultades para concentrarse, tensión muscular excesiva y alteración del sueño.

Respecto al estrés, se trata de la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo supone la interacción entre la persona y el medio ambiente laboral. Existe potencial de estrés cuando una situación del entorno se percibe como una demanda que amenaza con superar las capacidades y recursos del trabajador(a) (OIT, 2016).

Cuando el estrés excede la adaptación fisiológica de manera prolongada y/o constante, puede afectar la salud del trabajador(a) ocasionando otras enfermedades mentales como ansiedad, depresión, fatiga y enfermedades crónicas como las relacionadas con el metabolismo de nutrientes (sobrepeso, obesidad y diabetes), además de las relacionadas con la circulación como la hipertensión y el riesgo cardiovascular (Sosa, 2011; Pulido, 2012).

## **Fatiga**

Se conocen diferentes interpretaciones respecto a la naturaleza de la fatiga, desde conceptos que abordan las características psíquicas o a nivel fisiológico, ya sea como un fenómeno transitorio o de tipo crónico. Para Solá (2002), la fatiga “es un fenómeno de agotamiento o dificultad para realizar actividades físicas o intelectuales cotidianas”, lo considera un síntoma de interpretación subjetiva y que puede ser referida de distintas maneras. Para su evaluación, resulta importante conocer el contexto particular de cada persona que la manifiesta y sus repercusiones en lo psíquico o físico, pues es difícil su valoración cuantitativa.

## **Trastornos Musculoesqueléticos (TME)**

Los TME son “*los problemas de salud del aparato locomotor, es decir, músculos, tendones, esqueleto, cartílagos, ligamentos y nervios*” (OMS, 2004a). La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2018, diciembre), afirma que estos trastornos normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros, extremidades superiores e inferiores. Según la zona afectada o los síntomas referidos, cada padecimiento recibe diferentes nombres, algunos ejemplos son las dorsopatías o lumbalgias.

Las dorsopatías son las enfermedades o lesiones en la región posterior del tronco, desde la última vértebra cervical, hasta la última lumbar, es decir, la región entre la nuca y la región posterior de la pelvis y, por los lados, entre la región escapular

y costal. Algunas dorsopatías comunes en el trabajo son los dolores en el cuello o las lumbalgias (OMS, 2004a).

El término lumbalgia, hace referencia a un fenómeno descriptivo que no implica connotaciones acerca del origen o fisiopatología de la enfermedad, pues se considera de origen multicausal (Pérez, et al., s/f). Las lumbalgias se caracterizan por presencia de dolor en la región lumbar, es decir, en la espalda y cintura, que frecuentemente se acompaña de dolor irradiado o referido en zonas próximas (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], 2014).

### **Trastornos psicosomáticos**

Dentro de las características psicológicas y sociales de los individuos se pueden generar situaciones que producen respuestas del comportamiento y de tipo orgánico en el organismo. Las relaciones entre esas características y lo orgánico no siempre es muy clara aunque se sabe que los factores psicosociales del medio o las exigencias laborales pueden actuar directamente sobre uno o más órganos y sistemas del organismo (OMS, 1984). Las consiguientes reacciones pueden ser las cefaleas, enfermedades cardiovasculares o problemas gastrointestinales.

Las cefaleas (dolores de cabeza) son uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso. Son trastornos primarios dolorosos e incapacitantes como la jaqueca o migraña y la cefalea tensional (OMS, 2004b).

Las enfermedades cardiovasculares comprenden la cardiopatía coronaria, la enfermedad hipertensiva, la enfermedad cerebrovascular y otros trastornos del corazón y del aparato circulatorio. Los entornos profesionales que pueden generar estrés debido a la organización de sus trabajos se relacionan con este tipo de padecimientos (OIT, 2001).

Los problemas gastrointestinales de tipo psicossomático son, aquellos que producen lesión o malestar en el sistema gastrointestinal. Algunos de los más comunes son la úlcera gástrica y duodenal, que se caracteriza por aumento de la secreción de ácido y que éste, a su vez, causa úlcera; el síndrome de colon irritable del cual se desconoce su mecanismo fisiológico, pero se caracteriza por síntomas como dispepsias, náuseas, cefaleas y se agudiza con presencia de estrés y; la dispepsia no ulcerosa caracterizada por la presencia de gases, borborismo, náuseas y sensación de ardor (OIT, 2001).

### **Accidentes derivados de la actividad laboral**

Los accidentes se caracterizan por ser un hecho súbito que ocasiona daños a la salud y que se produce por la concurrencia de condiciones potencialmente prevenibles (Ley General de Salud, título octavo, capítulo IV, artículo 162). Por otra parte, cuando un accidente se produce en el ámbito laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS lo define como: *“toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o*

*con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”*  
(Diario Oficial de la Federación, NOM-019-STPS-2011).

Los conceptos propuestos en este capítulo sirven como estructura y fundamento para comprender los resultados de la presente investigación. Es entonces que la descripción del proceso de trabajo de una actividad considerada como no clásica, permitirá identificar las exigencias y daños a la salud que emanan de actividades como la de los/las conductores(as) de Uber. Así mismo, se podrá identificar el significado que le dan a su trabajo según las dimensiones que lo configuran.

## Capítulo 2. Marco histórico

Este capítulo procura hacer una aproximación histórica para poder ubicar los procesos de trabajo desde la revolución industrial, así como la organización y los daños a la salud que se han presentado en los/las trabajadores(as). También se busca ubicar al servicio de transporte público individual y las diferentes formas de organización que se han involucrado a través del tiempo.

### Organización laboral a partir de la revolución industrial

Durante la revolución industrial iniciada durante la segunda mitad del siglo XVIII, se dio paso a la sustitución de las herramientas artesanales por máquinas-herramientas con motor o impulsión eléctrica. La fuerza de trabajo fue sustituida por la fuerza de las máquinas. Al respecto, Marx señalaba:

*La finalidad constante que la maquinaria perfeccionada persigue es reducir el trabajo manual o introducir en la cadena de producción de la fábrica un eslabón más perfecto, mediante la sustitución de los mecanismos humanos por los mecanismos de hierro (2015, p. 385).*

Este modo de producción acentuaba la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo, debido a la subdivisión de determinadas operaciones realizadas por las máquinas en las que el/la trabajador(a) estaba presente, pero realizaba tareas relativamente sencillas y aisladas. Marx mencionaba, *“la máquina constituye el medio más poderoso para intensificar la productividad, ahorrar trabajo y trabajadores(as), aumentando el número de asalariados”* (Marx, 2015).

En este contexto, el uso de la forma salarial a destajo, es decir, la remuneración económica en función del volumen de trabajo y no del tiempo laborado, tuvo por finalidad “convencer” al trabajador(a) para que incremente su ritmo de trabajo voluntariamente, bajo el supuesto beneficio mutuo (Laurell, 1982). Fue aquí donde el capital completó el control sobre el proceso de trabajo mediante la supervisión y los incentivos para trabajar más. No solo fue propietario de los objetos y medios de producción, también controlaba la actividad misma para realizar el trabajo y su organización, es decir, la dirección total y gestión del proceso de trabajo.

Durante el maquinismo, los daños a la salud se producían principalmente por los riesgos que los objetos y medios de producción en sí mismos representaban, provocando una mayor fatiga tanto muscular como psíquica, manifestando daños como estrés, fatiga crónica, tensión psíquica entre otros (Laurell, 1982).

La subdivisión del trabajo en elementos simples que se encadenaban fue el principio de la era de la “organización científica del trabajo” que proponía técnicas y métodos propuestos por Frederick W. Taylor y Henry Ford en el sector industrial (Palacios, et al., 2014). Con Taylor, fue que a través del cronómetro de tiempo que se medía la productividad y de ahí, el ritmo y los movimientos óptimos. Ford puso en marcha el trabajo en la línea de montaje que aseguraba la mecanización del transporte de piezas en el curso de fabricación o montaje y el encadenamiento de las operaciones (Novick, 2000).

Las técnicas de control de Taylor y Ford, se utilizaron en búsqueda de una mayor productividad y su propósito fue únicamente mejorar la manera de hacer las cosas bajo una supervisión y control de capataces o supervisores. El pago era fijado de acuerdo con la cantidad de tareas o productos realizados y la mano de obra era poco calificada (Novick, 2000).

La “organización científica del trabajo”, se convirtió en el fraccionamiento y control exagerado del proceso de trabajo que, sin cambiar la base técnica del mismo, lograba una intensificación laboral y la reducción de la libertad del trabajador(a) para realizar su tarea. A esto se puede agregar la organización y división del trabajo por turnos y una sistemática violación a los derechos laborales. La descalificación del trabajador fue más profunda, ya que el saber-hacer era mínimamente requerido, por lo tanto, el/la trabajador(a) era fácilmente sustituible (Laurell, 1982). Durante la “organización científica del trabajo”, la actividad en sí se convierte en una labor monótona que se ejecuta a altos ritmos, control estricto, repetitividad, aumento de la demanda y nulo apoyo social y laboral, lo que originaba daños como estrés y fatiga, aunados a la casi anulación de la interacción entre trabajadores(as) y aumento de la mortalidad por enfermedades cardiovasculares (Palacios, et al., 2014).

En América Latina los procesos de industrialización llegaron de manera tardía respecto Estados Unidos y Europa. En esta región, la organización de los trabajos fue más de tipo idiosincrático pues el rasgo más común era el de los mecanismos de control y disciplina sobre los trabajadores(as), a diferencia de los modelos

estadounidenses y europeos donde la división y organización del trabajo se centraba en disminuir los tiempos muertos, aumentar la productividad y rentabilidad (Novick, 2000).

En Argentina, los rasgos fundamentales de la organización del trabajo fueron: una estructura de jerarquías en la toma de decisiones en una empresa, una fuerte división entre las tareas de concepción y ejecución; los/las trabajadores(as) eran asignados en puestos fijos en función de lo acordado en pláticas colectivas, y no se permitía ningún tipo de iniciativa o autonomía del trabajador(a), la supervisión tenía un papel más de control que técnico. En Brasil, la organización se acercaba más a la “rutinización” que a un modelo como lo hacían en occidente, es decir, se establecían rutinas o estándares a seguir en el proceso de trabajo (Novick, 2000).

La organización en México se caracterizó por la regulación del Estado. Para De la Garza, se trataba de un “*modelo contractual de la revolución mexicana*” basado en las políticas laborales con referencia al salario y el empleo; las relaciones corporativas-sindicales y el salario indirecto vinculado a la política social (De la Garza, 1999).

De esta manera, el Taylorismo y Fordismo como organización del trabajo se extendió en América Latina. Es decir, de forma idiosincrática y no como sistema de producción y consumo masivo. Siguiendo a Novick (2000), el Taylorismo y Fordismo estuvo conformado por los desarrollos particulares de cada país, bajo los principios de organización occidental y europea.

En la década de los setenta, “la organización científica del trabajo” mostró evidencias de haber llegado a su límite, y marcó el inicio de la lucha de los/las trabajadores(as) por mejorar sus condiciones laborales y retomar el control sobre el proceso de trabajo (Palacios, et al., 2014).

El agotamiento de esos modos de producción, llevo a la necesidad de adoptar nuevos modelos orientados a una nueva forma de obtener mejoras en la productividad donde el eje de transformación fuera la “flexibilidad”. A través de la flexibilidad surge el “modelo japonés” o “Toyotismo” que se caracterizó por la producción de productos diversificados, tomando en cuenta los cambios en la demanda, sujetos a un sistema económico globalizado para satisfacer las necesidades del consumidor(a) en el momento oportuno, con productos baratos y de calidad (Palacios, et al., 2014).

Para e/la trabajador(a), esta nueva forma de organización representaba retomar el control sobre el proceso de trabajo, la organización laboral basada en el “modelo japonés” fue considerada como contrapropuesta al Taylorismo. No obstante, para Noriega (1993), el aparente control sobre el proceso de trabajo solo pretendió lograr un mayor rendimiento y productividad para el capital y las exigencias que emanaron de estas formas de organización laboral fueron: el trabajo dinámico o estático, la rotación de turnos, el trabajo nocturno, la monotonía o la repetitividad de tareas, entre otras; con daños a la salud a través de manifestaciones fisiológicas y mentales.

Las formas de organización del trabajo son una construcción social, histórica, modificable y cambiante, por consiguiente, obedecen al sistema económico dominante

en determinada sociedad. Ante ello, los cambios tecnológicos obedientes a la globalización, ofrecieron un conjunto de características que diferencian y establecen los cambios en el mundo del trabajo a través del tiempo (De la Garza, 1999).

Desde la década de los noventa, internet se convirtió en el conducto ideal para desarrollar nuevas actividades, entre ellas, el comercio electrónico. En 2011, las redes sociales como Facebook o Twitter, ya eran utilizadas por más de tres cuartas partes de los usuarios de internet en las principales economías mundiales. Esta capacidad de poner en contacto a usuarios de distintas procedencias provocó que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) se conviertan en uno de los pilares básicos sobre los que se sustenta la llamada economía colaborativa (Bulchand y Melian, 2018).

La economía colaborativa ha cobrado auge, pues ante crisis económicas, este modelo ofrece nuevas formas de organización basadas en compartir recursos o servicios con el propósito de obtener una compensación pactada entre las partes [empresa-trabajador-cliente). Una empresa que representa este tipo de modelo es Uber.

Las nuevas tendencias en los modelos de producción, así como las presentes a lo largo de la historia, dan cuenta de que no se trata de modelos únicos o aislados, sino por el contrario, han estado presentes en mayor o menor medida, pero no ausentes u obsoletas y, representan algunas de las formas de abordar la productividad en una sociedad capitalista.

## **El transporte público individual en México**

Los medios de transporte público son indispensables para la movilización de la población, en México, éstos han evolucionado a través del tiempo en función del sistema económico del país, los cambios sociohistóricos, las actividades de la población, la urbanización, el desarrollo tecnológico y la formas de gobernar. De esta manera se puede afirmar que los cambios en el sistema de transporte son el resultado de todas estas interacciones.

Una de las actividades del servicio de transporte más antiguas en México y el mundo es del alquiler de carros, visto como un servicio público (Hernández y Galindo, 2016). A la fecha, el transporte público en la Ciudad de México está constituido por el de tipo colectivo (metro, metrobús, trolebús, combis) y el individual (constituido por el taxi) (Pogliaghi, 2011).

La historia del transporte individual en la Ciudad de México se remonta al Porfiriato. En esa época, el auge de la industria automotriz y el vehículo automotor como medio de transporte, desplazó el uso de las calandrias y sus animales de tiro que, para ese entonces, mostraban una crisis de servicio debido al estado de maltrato y desnutrición de los animales. En 1916 las compañías de tranvías entraron en huelga y dejaron sin medios de transporte a los ciudadanos. Algunos conductores de tranvías buscaron alternativas de trabajo y para ofrecer el servicio de transporte, modificaron los vehículos Ford "T" convirtiéndolos en una especie de taxi. Para 1920, los taxis ya eran comunes y necesarios en la ciudad (Villasana y Gómez, abril, 2017).

Treinta años después, debido al progresivo desarrollo de la industria automotriz a nivel mundial, los taxis no sólo cambiaron en apariencia, sino que también formaron parte de la identidad e imagen pública de la ciudad. En ese entonces, comenzaron a circular los conocidos como “cocodrilos” o las llamadas “cotorras”, que fueron famosos por sus diseños y colores. En 1970, los “vochos” tuvieron gran importancia debido a su impacto económico en el servicio y el bajo costo del automóvil por ser producido en el país. A partir de ese entonces, el diseño característico de los taxis ha estado en función de la identidad, contexto histórico, social y cultural de la ciudad (Villasana y Gómez, abril, 2017).

Durante casi ochenta años, la modernización tecnológica en el transporte individual solo se reducía al tipo de vehículo y el diseño de éste, en esencia, la manera de conducir ha sido similar y el cambio de un automóvil a otro no representaba novedades en la forma de manejar para el/la trabajador(a). A decir de Pérez (1986), si bien el uso de los automóviles no representa un cambio desde el punto de vista técnico para el mundo en general, si representaba un cambio en el paradigma tecnológico y en la organización de los/las trabajadores(as) del volante.

La mayoría de los cambios radicales se presentaron en la organización del trabajo, pues además de la inversión necesaria para adquirir un vehículo nuevo, se incluía a la forma de desarrollar su trabajo, el uso de diferentes dispositivos como la radio de banda civil o de frecuencia concesionada, la solicitud del servicio mediante llamadas telefónicas, el control tarifario mediante taxímetros y el uso del sistema de

posicionamiento global (GPS, por sus siglas en inglés) (Hernández y Galindo, 2016). Por lo tanto, independientemente de conducir, actividad que hasta la fecha se mantiene igual, los verdaderos cambios en el trabajo de los/las conductores(as) se representaron en la forma de su organización.

Por otra parte, Pogliaghi (2011) menciona que el incremento del servicio de taxis obedeció a épocas de desocupación y crisis económicas. La autora aclara que fue a partir de la década de 1970 y el ajuste económico realizado en México, que el servicio de taxis mostró incrementos. Navarro (citado en Pogliagui, 2011) sugiere que muchas de las liquidaciones de empleados públicos o privados, se utilizaron para invertirse en vehículos, permisos o placas de taxis que permitieron emplear a los múltiples desplazados por el reajuste económico, fenómeno que sigue sucediendo.

La cantidad de personas brindando el servicio de taxi se fue elevando hasta nuestros días. No obstante, las características del servicio se vieron afectadas debido al no haber incorporado en su operación el desarrollo y avance de las TIC's, el deterioro de las unidades, fallas en la normativa y regulación, aunado a una desatención sistemática en cuanto a la calidad de servicio brindado a los usuarios. Por ello, se dio lugar a la aparición de empresas particulares que gestionan un servicio de transporte privado a través de las nuevas tecnologías, como es el caso de Uber, empresa internacional con sede en San Francisco, Estado Unidos.

El primer servicio de Uber se dio en 2009. En sus inicios, solo ofrecía una lujosa limosina como alternativa sofisticada a los taxis tradicionales. Fue en 2012 cuando se

incluyó el servicio UberX, que hasta la actualidad ofrece viajes en coches privados con un conductor previamente afiliado, un coche en buen estado y con tarifas preestablecidas por la empresa (Cantale, 2016). La expansión geográfica de Uber se dio de manera exponencial con presencia en 76 países y operando en 450 ciudades (Malo, diciembre, 2017).

La aparición de Uber fue una irrupción en cuanto a la forma en que se desarrollaba el servicio de taxis en las grandes ciudades. Su llegada a México se dio debido a falta de regulación legal en torno a empresas de este tipo. A diferencia de los taxis que se encuentran regulados por la legislación relativa a tránsito y transporte o movilidad en cada entidad federativa de este país; Uber opera con un marco legal incipiente en algunas entidades federativas e inexistente en otras (Tecnológico de Monterrey, junio, 2014).

En la Ciudad de México, la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) ha intentado la regulación vehicular a empresas como Uber a través de propuestas como: la implementación de un holograma que le permita trabajar y ser identificado a cada conductor(a) afiliado, o el intento por establecer un padrón para tener una base de datos de todos los/las conductores(as) (SEMOVI, 2020). Estos intentos se han llevado a cabo de forma paulatina y la empresa solo se ha hecho cargo, en algunos casos, de la convocatoria a los/las conductores(as), registro y pago del trámite, trasladando la responsabilidad de cumplir con los requisitos necesarios a cada conductor(a).

Respecto a la relación laboral en México, Uber señala que no existe ningún tipo de relación o contrato con los/las conductores(as), sino una sociedad y solo deben cumplir una serie de requisitos para formar parte de su plataforma, como licencia de conducir, póliza de seguro, un automóvil con características específicas, entre otros (Uber, 2020). En el ámbito internacional, la discusión en torno a la relación de trabajo ha llegado a los tribunales, un ejemplo es el caso en Londres, donde el Tribunal Laboral Central resolvió que los/las conductores(as) de esta empresa deben ser reconocidos(as) como empleados(as) con derecho a un salario mínimo y beneficios de trabajos formales, bajo el fundamento de que Uber proporciona servicio de transporte y los/las conductores(as) trabajan para la plataforma y reciben un pago de la misma (Rosas, 2019).

Los cambios en las formas de organización laboral a través de la historia han sido siempre a favor de la productividad, dejando de lado las consecuencias en materia de salud para los trabajadores, así como los posibles efectos en sus subjetividades. Los servicios de transporte no son extraños a estos cambios, de manera concreta, el transporte público individual ha sido afectado por estos cambios, reflejado en nuevas formas de trabajo como el de los conductores de Uber.

### **Capítulo 3. Marco referencial**

A continuación se pretende hacer un acercamiento a los hallazgos empíricos encontrados en relación con las condiciones de trabajo de los/las conductores(as) de transporte público y sus efectos en la salud, así como los resultados de diferentes investigaciones respecto a los significados del trabajo en diferentes grupos de trabajadores(as).

#### **Daños a la salud en trabajadores(as) del volante**

Algunas líneas de investigación a nivel internacional y nacional dan cuenta de la relación entre las condiciones de trabajo y trastornos mentales presentes en conductores(as) de transporte público. En Sudamérica, se ha evidenciado que los/las trabajadores(as) del gremio realizan su actividad durante jornadas que van de las 12 hasta las 16 horas al día, condición que se ha asociado significativamente con trastornos como ansiedad, depresión, estrés, agotamiento (Ruiz-Grosso, Ramos, Samalvides, Vega-Dienstmaier y Kruger, 2014; Vigil, 2014; De Matos & Pereira, 2015; Gonçalves, Gomes, Brito, Alves, Casotti y Nagib, 2016).

Otras situaciones presentes en las actividades de los/las trabajadores(as) del volante sudamericanos que han mostrado asociación con estrés, fatiga y ansiedad; son la falta de un lugar apropiado para ir al baño, de lugares específicos para el ascenso y descenso de pasajeros, la falta de señalización en vías públicas, violencia en el ambiente de trabajo a causa de robos y/o discusiones con los usuarios, las

condiciones meteorológicas (De Matos & Pereira, 2015) y el no tener tiempo suficiente de descanso durante su jornada (Gonçalves, et al., 2016).

En Argentina, los/las taxistas participantes en un estudio tuvieron que responder un cuestionario sobre sus condiciones de trabajo y su estado de salud. Los resultados evidenciaron que las fuentes de preocupación laboral como la posibilidad de sufrir un asalto, el tránsito vehicular, las ganancias y costos de mantenimiento del vehículo, así como la informalidad de su trabajo, se correlacionaron significativamente con ansiedad, agotamiento, irritabilidad, dolores de cabeza y mal humor (Ledesma, et al., 2017).

Wang y Delp (2014) por su parte, realizaron un estudio en la ciudad de Los Ángeles, E.U., a conductores(as) de taxis. Los autores identificaron como factores causantes de estrés, a la falta de control sobre las condiciones laborales, la discriminación, el hostigamiento y la negación del derecho a descansar durante el desarrollo de su actividad.

En el plano nacional, un estudio que tuvo como objetivo conocer el nivel de estrés y los factores asociados al hiperestrés (definido por los autores como estrés peligroso o elevado) en conductores de taxis y Urvan de la ciudad de Chilpancingo, Guerrero, evidenció una prevalencia de hiperestrés en los conductores del 27%. Al realizar un análisis multivariado, se encontró que las principales variables asociadas fueron comer de prisa, tensión por la labor cotidiana, sentir el día largo en el trabajo, ponerse nervioso si interrumpen cuando trabajan, ponerse nervioso cuando hay mucho

tráfico e insomnio (Ramírez, Hernández, Reducindo, Genchi, Mendoza y Jaimes, 2012).

En la Ciudad de México, una investigación transversal realizada con taxistas, mostró que exigencias reportadas como realizar un trabajo aburrido, recibir órdenes confusas, poco claras o constantes indicaciones por parte del usuario(a) acerca de la forma de conducir, se asociaron con fatiga patológica de tipo mental. La ansiedad y trastornos del sueño en los conductores se correlacionaron con exigencias como percibir que se realiza un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud, apreciar que se realiza un trabajo aburrido, no poder desatender su tarea por más de cinco minutos, hacer uso de un asiento incómodo durante el desarrollo de su actividad y adoptar posiciones incómodas o forzadas (Flores, 2017).

Otro daño a la salud que ha sido estudiado en los conductores son los accidentes. Al respecto, Ledesma, Poó y Peralta (2008) encontraron que más de una cuarta parte de una población de taxistas (n=204) ha tenido por lo menos un accidente de tránsito en el último año. Mientras que Rosales, et al. (2009), encontraron que el 59% de los conductores de Ómnibus participantes en su estudio (n=100), refirieron haber estado a punto de tener un accidente o haberlo sufrido durante la conducción, ocurriendo éstos durante la madrugada y un 40% de los participantes atribuyó estos problemas al cansancio.

Useche, Gómez, Cendales y Alonso (2018), realizaron una investigación de corte trasversal sobre la tensión laboral y el riesgo de accidentes de tránsito en 780 conductores(as) pertenecientes a tres diferentes grupos de trabajadores(as) del transporte público (taxistas, conductores[as] de autobuses urbanos y de autobuses interurbanos). A través de un análisis bivariado, los autores concluyeron que la tasa de accidentes reportados por los conductores es superior en los individuos que tienen una mayor percepción de inseguridad laboral, estrés y demandas laborales.

Almeida Castro, Barbosa Cardona, Gutiérrez Espatía y Quiroga (2014), estudiaron los factores psicosociales asociados a accidentes en conductores(as) de taxi colombianos. Una de las condiciones asociadas a este daño, fue el sistema de remuneración, pues pagar la renta de un vehículo, incrementaba el riesgo de sufrir un accidente. Por otra parte, las jornadas de trabajo mayores a ocho horas al día también se asociaron con este daño, dato que coincide con el estudio realizado por Berrones Sanz (2013) en conductores mexicanos, este autor agrega que trabajar más de cinco días por semana también se asoció con el mismo daño.

Sobre los trastornos musculoesqueléticos (TME), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), destaca que la mayoría de estos padecimientos y su relación con el trabajo se desarrolla a lo largo del tiempo y habitualmente no existe una sola causa que los produzca, sino son consecuencia de varios factores físicos y organizacionales como: movimientos repetitivos o forzados, posturas extrañas o estáticas, vibraciones, iluminación deficiente o entornos de trabajo

fríos, trabajo a un ritmo elevado, estar de pie o sentado durante mucho tiempo en la misma posición, entre otros. También destaca aquellos riesgos derivados de tipo psicosocial entre los que se incluyen un alto nivel de exigencia de trabajo o una escasa autonomía y satisfacción laboral (EU-OSHA, 2018, diciembre).

A nivel internacional, los TME en los/las trabajadores(as) del volante han mostrado prevalencias de entre 85% y 70%. Al asociar estos trastornos con las condiciones de trabajo, quienes realizan su actividad en jornadas mayores a 12 horas al día (Chen, et al, 2004; Jiu-Chiuan, Wen-Ruey, Wushou y Christiani, 2005; Ahmad, Balkhyour, Abokhashabah, Ismail & Rehan, 2017), quienes no son propietarios del vehículo que utilizan como medio de trabajo (Abledu, Offei & Abledu, 2014) o incluso aquellos que presentaron estrés en el desarrollo de su actividad (Mozafari, Vahedian, Mohebi & Najafi, 2015) mostraron asociación estadísticamente significativa con estos trastornos.

Una prevalencia del 30 a 60% de TME en conductores de transporte ha sido identificada en diversos estudios realizados en otros países de Latinoamérica. Las asociaciones estadísticas han mostrado que las largas jornadas de trabajo (Chaparro, Pablo y Guerrero, 2001; Fernández D'Poll, Vélez, Brito y D'Pool, 2012; Tokars, Moro y Cruz, 2012) así como al estrés que se genera el desarrollo de la actividad (Chaparro, et al., 2001; Tokars, Moro y Cruz, 2012), condiciones de trabajo disergonómicas (Morales, 2015) y algunos aspectos fisiológicos como el sobrepeso y la obesidad

(Fernández, et al., 2012; Chaparro, et al., 2001), también se asocian con la presencia de TME.

En el plano nacional, según el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) en 2017, en México se reportaron 213 casos de enfermedades relacionadas con TME en conductores de transporte y otros oficios a nivel nacional. Las enfermedades más comunes en estos/estas trabajadores(as) fueron las dorsopatías, seguidas de entesopatías, síndrome del túnel carpiano, lesiones del hombro, tenosinovitis de estiloides radial de quervain, otras sinovitis, epicondilitis, tenosinovitis y bursitis (IMSS, 2017)

Hernández (2013) identificó que los/las trabajadores(as) más jóvenes o que se encontraban en un rango de edad de 26 a 30 años, que laboraban más de 12 horas al día y estaban expuestos a las vibraciones causadas por las malas condiciones de las vialidades, presentaban un 82% de lumbalgias. Años más tarde, Rosales, Mendoza y Granados (2017) y Flores (2017) encontraron prevalencias de TME en conductores de taxi en la Ciudad de México de 16% y 19% respectivamente. Las exigencias relacionadas con estos padecimientos fueron también las jornadas de trabajo por encima de ocho horas, las vibraciones, realizar el trabajo con los hombros tensos, posiciones incómodas o forzadas y realizar un trabajo repetitivo.

## **Significados del trabajo**

A partir de la forma en que se desarrolla el trabajo en determinados contextos culturales, socioeconómicos e históricos, adquiere diferentes matices, propios de cada época y espacio. De acuerdo con lo que representa el trabajo en la vida de las personas, valor, centralidad, experiencias previas, importancia relativa respecto a otras actividades y vínculos sociales se dan diferentes significados en torno a éste (Díaz, Godoy y Stecher, 2005).

En una investigación llevada a cabo con adultos(as) jóvenes en condiciones laborales flexibles en Chile, se buscó mostrar algunos de los ejes principales que construyen el significado del trabajo. Considerando tres dimensiones que propone el grupo MOW (*The Meaning of Working International Research Team*), los autores pudieron averiguar que el trabajo ocupa un rol central en la vida de los/las participantes. Sin embargo la investigación muestra un fuerte desplazamiento de los valores y metas laborales hacia el eje de desarrollo individual, es decir, ante las condiciones de trabajo flexibles, los participantes dieron más importancia a la individualidad (Sisto y Fardella, 2013)

Otra investigación realizada por Hernández, Martín y Beléndez (2008), buscó identificar el significado del trabajo de 473 estudiantes antes de la incorporación al empleo. Los resultados obtenidos indican que el trabajo es un área central para la identidad de los/las estudiantes, aunque con mayor repercusión en el caso de las mujeres. Las diferencias entre sexos respecto a la centralidad relativa arrojaron que

para las mujeres, el lugar más importante lo ocupa la familia, seguida del trabajo y el tiempo libre, mientras que para los hombres, el primer lugar lo ocupó el tiempo libre, seguido del trabajo y la familia. Respecto a las normas sociales, de forma unánime, tanto mujeres como hombres, conciben el trabajo como un derecho. Respecto a la valoración del trabajo, la autonomía fue el valor más importante para ambos.

Dakduk, Gonzales y Montilla (2008) realizaron un estudio con una muestra de 300 personas con edades entre 20 y 40 años. El objetivo de la investigación fue responder a la pregunta ¿Cómo se relaciona el patrón de conducta, el locus de control, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, el sexo y la condición laboral de empleados: formales, informales y alternativos con los componentes del significado del trabajo? Los autores encontraron que el trabajo tiene un alto grado de importancia en la vida de los participantes, no obstante, la familia se encuentra por encima de éste y de los otros ámbitos. En cuanto a los resultados valorados del trabajo se logró evidenciar que los ingresos económicos obtenidos por su labor son el resultado más valorado por los/las empleados(as), principalmente por los/las informales, mientras que los/las empleados(as) formales le dieron mayor importancia a la oportunidad de aprendizaje, estabilidad en el empleo y buenas condiciones de trabajo.

Otro estudio realizado por Peralta Gómez (2012) cuyo objetivo fue describir los significados otorgados a los cambios laborales y organizacionales, logró evidenciar cómo el uso intensificado de tecnologías de información genera cambios en cuanto a

las relaciones entre los/las trabajadores(as), modificando la forma como se relacionan y creando un ambiente despersonalizado.

Caraballo (2016) por su parte, realizó una investigación la cual tuvo como uno de sus objetivos responder a la pregunta ¿Qué significado de trabajo han configurado los académicos colombianos bajo condiciones laborales de flexibilidad? El autor concluyó que los/las participantes del estudio presentan una inclinación bipolar en la configuración del significado del trabajo. Por un lado se evidencian connotaciones positivas, las cuales se encuentran vinculadas al bienestar, realización y satisfacción. Por otro lado, se evidenciaron componentes negativos asociados al malestar por agotamiento, sobrecarga, mala gestión e insatisfacción.

La importancia de estudiar el significado del trabajo radica en el impacto que este puede tener sobre los comportamientos de las personas, ya que el trabajo, aparte de ser una realidad social, es una realidad subjetiva que interviene en diversas funciones psicosociales (Peiró, et al., 1993).

Los estudios abordados, muestran la importancia de conocer el impacto de la actividad, organización y división del trabajo en la salud de los/las conductores(as) y de qué manera las dimensiones que componen el significado del trabajo son importantes para construir su significado para los/las involucrados(as). De esta manera, se podrá contrastar la evidencia empírica con los resultados obtenidos en el presente trabajo.

## **Capítulo 4. Metodología**

En este capítulo se describe la metodología utilizada para la presente investigación que se llevó a cabo con conductores(as) de Uber de la Ciudad de México durante el año 2019.

### **4.1. Tipo de estudio**

La investigación tuvo un enfoque mixto basado en el modelo explicativo o aclaratorio propuesto por (2009). Este modelo es utilizado cuando los resultados o preguntas derivadas del estudio cuantitativo son investigados cualitativamente para producir datos que puedan ser usados de manera complementaria a través de entrevistas semiestructuradas, con el fin de aclarar los hallazgos encontrados. Schifferdecker y Reed, recomiendan que los individuos de la parte cuantitativa sean los mismos que participen en la fase cualitativa.

El diseño cuantitativo fue de tipo transversal, dado que los datos se recolectaron en un solo momento del tiempo con el propósito de obtener resultados que expliquen el fenómeno (Hernández-Avila, Garrido-Latorre y López-Moreno, 2007; Gordis, 2014) y descriptivo con la finalidad de describir situaciones y características del fenómeno para realizar mediciones sobre ellas y dar respuesta a las preguntas de investigación respecto a las exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores(as) de Uber (Cortés e Iglesias, 2004).

El diseño cualitativo se basó en el análisis de contenido a entrevistas semiestructuradas a los/las conductores(as) de Uber. Las entrevistas se realizaron a partir de preguntas orientadoras que concentraron aspectos temáticos y empíricos como eje principal en el proceso de indagación.

#### **4.2. Población en estudio**

El tipo de muestreo para el estudio cuantitativo fue no probabilístico y a conveniencia a partir de la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. La población en estudio se seleccionó de manera aleatoria sin considerar la exposición o el evento como criterios de selección.

Para el estudio cualitativo, se consideraron los fundamentos teóricos que proponen Schifferdecker y Reed (2009), donde mencionan que las personas de la etapa cuantitativa sean los que participen en esta fase. Las autoras señalan que pueden existir dificultades para decidir cómo los individuos serán seleccionados para la fase cualitativa, por lo tanto, sugieren elegir solo un conjunto de participantes.

Para la elección de este conjunto de participantes, se utilizó el criterio propuesto por Martínez Salgado (2012), la autora señala que el tamaño de una muestra para estudios cualitativos puede ser con un número de participantes relativamente pequeño, incluso, con un único caso. Para la autora, lo fundamental es la selección cuidadosa de los participantes y la posibilidad de que ofrezcan información profunda y detallada sobre el tema de interés, coincidiendo con la propuesta de Schifferdecker y Reed

(2009). Por tanto, para esta investigación, se invitó a participar a cinco conductores(as) que formaron parte del estudio cuantitativo.

### **4.3. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

Conductores(as):

- Mayores de 18 años.
- De ambos sexos.
- Que tuvieran seis o más meses prestando el servicio de manera continua a través de la aplicación de Uber en la Ciudad de México.

#### **Criterios de exclusión**

- Que no presten el servicio en la Ciudad de México.
- Que hayan interrumpido su servicio por más de un mes.

### **4.4. Instrumentos de recolección de información**

- Registros y notas de campo para observar el proceso de trabajo de los/las conductores(as).
- Cuestionario de auto llenado conformado con los siguientes instrumentos:
  - Encuesta del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores - PROESSAT - (Noriega, et al., 2001), de la cual se tomaron 178 preguntas tanto abiertas como de opción múltiple, así

como preguntas dicotómicas. Mismas que se agruparon de la siguiente manera:

- I. Datos demográficos.
  - II. Condiciones de trabajo.
  - III. Valoración del trabajo, que incluyó subgrupos de variables que evaluaron la satisfacción en el trabajo, control en el trabajo y apoyo social en el trabajo.
  - IV. Exigencias laborales.
  - V. Daños a la salud.
- Versión abreviada de las Escalas de depresión ansiedad y estrés DASS-21 (Lovibond & Lovibond, 1995), validada para población hispana (Daza, Novy, Stanley & Averill, 2002). La encuesta está formada por 21 reactivos que evalúan la presencia de depresión, ansiedad o estrés. Cada reactivo consta de cuatro respuestas posibles en escala tipo Likert: no sucedió, solo un poco, sucedió bastante y sucedió mucho; cada respuesta tiene un valor del 1 al 4 respectivamente. El diagnóstico se consideró como positivo a partir del percentil 75 de cada evaluación (Tabla 1).

**Tabla 1**

**Preguntas y diagnósticos del instrumento DASS-21**

Evaluación	Preguntas	Diagnóstico positivo
Depresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No podía sentir ningún sentimiento positivo</li> <li>- Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas</li> <li>- Sentí que no tenía motivos para vivir</li> <li>- Se me hizo difícil relajarme</li> <li>- No me pude entusiasmar por nada</li> <li>- Sentí que valía muy poco como persona</li> <li>- Sentí que la vida no tenía ningún sentido.</li> </ul>	A partir del percentil 75
Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me di cuenta de que tenía la boca seca</li> <li>- Se me hizo difícil respirar</li> <li>- Sentí que mis manos temblaban</li> <li>- Estaba preocupado(a) por situaciones en las cuales podía entrar en pánico o en las que podía hacer el ridículo</li> <li>- Sentí que estaba a punto del pánico</li> <li>- Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo</li> <li>- Tuve miedo sin razón.</li> </ul>	
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me costó mucho relajarme</li> <li>- Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones,</li> <li>- Sentí que tenía muchos nervios</li> <li>- Noté que me agitaba</li> <li>- Me sentí triste y deprimido</li> <li>- No tolere nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo</li> <li>- Sentí que estaba muy irritable</li> </ul>	

Fuente. Elaboración propia con base en la adaptación de la Escala de depresión, ansiedad y estrés, realizada por Daza, Novy, Stanley y Averill, 2002.

- Versión adaptada del cuestionario del grupo MOW (1987, citado en Orgambidez. 2011), realizada por Peiró, et al., (1993) y Salanova, Gracia y Peiró (1996) para conocer el significado que los conductores le dan al trabajo. El significado del trabajo se considera como un constructo psicológico multidimensional y es definido en términos de cuatro dimensiones: la centralidad del trabajo (absoluta y relativa), las normas sociales hacia el trabajo, los resultados valorados del trabajo y las metas laborales. En la tabla

2, se muestran las preguntas correspondientes a cada dimensión y su escala de medición para el posterior de análisis.

**Tabla 2**

**Preguntas correspondientes a las dimensiones que integran el significado del trabajo**

<b>Dimensión</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Escala de medición Likert</b>
Centralidad absoluta	¿Qué tan importante y significativo es el trabajo en su vida?	-Extremadamente importante y significativo.
Centralidad relativa	<p>Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos de su vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo libre</li> <li>- La participación social (como organizaciones políticas, sindicatos, etc.)</li> <li>- El trabajo en su vida</li> <li>- La religión</li> <li>- La familia</li> </ul>	<p>-Muy importante y significativo.</p> <p>-Algo importante y significativo.</p> <p>-No tan importante y significativo.</p> <p>-Para nada importante y significativo.</p>
Resultados valorados del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar como conductor(a) de Uber me proporciona categoría y prestigio</li> <li>- Me proporciona los ingresos necesarios</li> <li>- Me mantiene ocupado</li> <li>- Me permite tener contactos interesantes con otras personas</li> <li>- Es una oportunidad para servir a la sociedad</li> <li>- En sí mismo es interesante y satisfactorio</li> </ul>	<p>-Totalmente de acuerdo.</p> <p>-De acuerdo</p> <p>-Ni en acuerdo ni en desacuerdo.</p> <p>-En desacuerdo.</p> <p>-Totalmente en desacuerdo.</p>
Normas sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es obligación de cualquier ciudadano(a) contribuir a la sociedad con su trabajo</li> <li>- Cualquier persona de nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y digno</li> <li>- El trabajo monótono y simple es aceptable si el dinero recibido por él lo compensa</li> <li>- Todo trabajador(a) debería valorar su trabajo aunque este sea aburrido, monótono y pueda afectar su salud.</li> </ul>	
Metas laborales	<p>Qué importancia tiene cada una de las siguientes características en su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muchas oportunidades de aprender cosas nuevas</li> <li>- Buenas relaciones con compañeros y usuarios</li> <li>- Horario adecuado</li> <li>- Hacer un trabajo interesante y que me guste</li> <li>- Una buena retribución económica</li> <li>- Buenas condiciones de salud (que no causen daño a mi salud)</li> <li>- Mucha autonomía</li> </ul>	<p>-Extremadamente importante y significativo.</p> <p>-Muy importante y significativo.</p> <p>-Algo importante y significativo.</p> <p>-No tan importante y significativo.</p> <p>-Para nada importante y significativo.</p>

Fuente. Elaboración propia

A la par de este cuestionario, se construyó una versión en línea con apoyo de los formularios gratuitos de la plataforma Google Forms, en el mismo orden y con el mismo número de preguntas. Los datos recabados se agregaron a la base de datos final.

#### 4.5. Entrevistas semiestructuradas

Para las entrevistas se elaboraron cuatro ejes temáticos que actuaron como elementos guía para la formulación de preguntas orientadoras (tabla 3). La secuencia, estructura y su formulación hacia los participantes fue diferente en función de las circunstancias vividas en cada entrevista.

**Tabla 3**

**Guía de entrevista semiestructurada**

<b>Temática</b>	<b>Preguntas orientadoras</b>
Condiciones de trabajo	Conocer la situación que llevo a la persona a desarrollar su actividad en Uber.
¿Cómo es el trabajo en Uber?	¿Cómo desarrolla su trabajo todos los días? ¿De qué manera o con base en qué decide las jornadas de trabajo? ¿Cómo cree que Uber lleva control de las actividades de los conductores? ¿Cuál es método de ganancias en Uber?
La salud de los/las conductores(as) de Uber	¿Qué tipo de molestias físicas ha tenido en este trabajo? ¿Qué tipo de molestias mentales ha tenido en este trabajo? ¿Cómo cree que repercute en su salud esta actividad? ¿Cómo percibe su estado de salud en este empleo?
Percepciones sobre su actividad	¿Cuál es su percepción sobre Uber? ¿Cuál es su impresión respecto al trabajo que realiza?

Fuente: Elaboración propia.

## 4.6. Variables

En la tabla 4 se muestran las diferentes variables utilizadas para la presente investigación. En cada columna se puede diferenciar la categoría, la variable y el tipo de esta (independiente o dependiente).

**Tabla 4**  
**Variables**

<b>Categoría</b>	<b>Variables</b>	<b>Tipo</b>
Datos demográficos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Escolaridad</li> <li>- Estado civil</li> <li>- Género.</li> </ul>	Independiente
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada laboral (días por semana y horas al día)</li> <li>- Antigüedad</li> <li>- Otro empleo</li> <li>- Horas de sueño</li> <li>- El salario que percibe le alcanza</li> <li>- Lugar apropiado para ir al baño</li> <li>- Trabajo para otra compañía similar a Uber.</li> </ul>	Independiente
Valoración del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción laboral               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le gustaría que sus hijos(as) también trabajaran en Uber</li> <li>- Le da satisfacción la realización de sus actividades</li> <li>- Está interesado(a) en su trabajo</li> </ul> </li> <li>- Control sobre el trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas</li> <li>- Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa</li> <li>- Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos</li> <li>- Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo</li> <li>- Puede usted fijar su ritmo de trabajo</li> </ul> </li> <li>- Apoyo social en el trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los otros conductores(as) son solidarios con usted y valoran su trabajo</li> <li>- Considera que su trabajo es importante para Uber.</li> </ul> </li> </ul>	Independiente
Exigencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar en jornada mayor a 48 horas</li> <li>- Trabajar en horas de descanso o vacaciones</li> <li>- Rotar turnos</li> <li>- Trabajo nocturno</li> </ul> </li> <li>- Exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo               <ul style="list-style-type: none"> <li>- No poder desatender su tarea por más de 5 minutos</li> <li>- Mucha concentración para no accidentarse</li> <li>- Cubrir una cuota de viajes al día</li> <li>- Realizar una tarea minuciosa</li> <li>- Un trabajo repetitivo</li> <li>- Las maniobras que realiza se repiten por lo menos cada medio minuto</li> <li>- Las maniobras que realiza se repiten por lo menos entre medio minuto y cinco minutos</li> </ul> </li> </ul>	Independiente

Continua

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cubrir una cuota de viajes</li> <li>- Solo cobrar por la cantidad de viajes que realiza</li> <li>- Exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soportar supervisión (por usuario o la compañía)</li> <li>- Un control de calidad (por la compañía)</li> </ul> </li> <li>- Exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar sin comunicación con otros/otras conductores(as)</li> <li>- Trabajar en un espacio reducido</li> <li>- Estar fijo en su lugar de trabajo</li> <li>- Realizar un trabajo aburrido</li> <li>- Ejecutar un trabajo peligroso</li> <li>- Ejecutar un trabajo denigrante</li> <li>- Recibir indicaciones confusas o poco claras del usuario</li> <li>- Recibir indicaciones confusas o poco claras de la aplicación de Uber</li> <li>- Realizar una actividad que pueda causar daño a su salud</li> <li>- Realizar esfuerzo físico muy pesado</li> </ul> </li> <li>- Exigencias relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Movimientos con fuerza en hombros, brazos, manos, espalda, cintura o piernas.</li> <li>- Posiciones incómodas o forzadas</li> <li>- Realizar movimientos por encima de los hombros</li> <li>- Estar encorvado durante su actividad</li> <li>- Realizar un trabajo que incluye movimientos repetitivos con las manos</li> <li>- Realizar un trabajo con los hombros tensos</li> <li>- Realizar movimientos de rotación de cintura</li> <li>- Torcer o mantener tensas las muñecas para trabajar</li> <li>- Utilizar pedales</li> <li>- Pedales inestables o mal colocados</li> <li>- Utilizar asiento sin respaldo o incómodo</li> <li>- Permanecer sentado para trabajar</li> <li>- Al estar sentado(a) no es posible apoyar los pies en algún descanso.</li> </ul> </li> </ul>	Independiente
Daños a la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidentes antes o durante la jornada</li> <li>- Trastornos del sueño</li> <li>- Trastornos psicosomáticos (digestivos, circulatorios, cefalea tensional, migraña)</li> <li>- Trastornos músculo esqueléticos</li> <li>- Lumbalgia</li> <li>- Enfermedades diagnosticadas por un médico (hipertensión, hipoacusia, diabetes, hernia hiatal, cistitis, neurosis, enfermedad coronaria o asma).</li> <li>- Fatiga</li> <li>- Estrés</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Depresión.</li> </ul>	Dependiente

Fuente: Elaboración propia.

## Agrupación de variables

Para un mejor manejo de la información se decidió agrupar las siguientes variables (tabla 5):

**Tabla 5**

**Agrupación de variables para el análisis cuantitativo**

<b>Variable</b>	<b>Criterios</b>	<b>Grupos</b>
Edad	Se decidió aglomerar en decenios.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. de 18 a 29</li> <li>2. de 30 a 39</li> <li>3. de 40 a 49,</li> <li>4. 50 años o más</li> </ol>
Escolaridad	Los datos se reunieron en tres grupos según la organización estructural del sistema educativo mexicano. La educación básica contempla estudios desde primaria inconclusa o terminada, hasta secundaria inconclusa o terminada, la educación media comprende los estudios de preparatoria completa o sin concluir, carrera técnica o licenciatura incompleta, por último, la educación superior engloba los estudios de licenciatura o posgrado.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Educación básica.</li> <li>2. Educación media superior.</li> <li>3. Educación superior.</li> </ol>
Estado civil	Se formó a partir de dos grupos que engloban las respuestas obtenidas. En el grupo con pareja se agregaron aquellos/aquellas participantes cuyas respuestas fueron, casado(a) o unión libre; mientras que en el grupo sin pareja, se agregaron las respuestas correspondientes a soltero(a), divorciado (a) o viudo(a).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con pareja.</li> <li>2. Sin pareja.</li> </ol>
Horas de sueño	Se agrupó según la distribución de los resultados obtenidos, por lo que se decidió usar tres grupos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menos de 5 horas al día.</li> <li>2. De 6 a 8 horas.</li> <li>3. 9 horas o más.</li> </ol>
Otro empleo además de conductor de Uber	Se agrupó en tres categorías. Los/las autoempleados(as) como aquellos/aquellas que tienen un trabajo propio u oficio, los/las empleados(as) que mencionaron trabajar para el gobierno o empresas privadas y, por último, taxista o chofer a las personas que mencionaron que trabajan como taxistas o choferes privados.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autoempleados (as).</li> <li>2. Empleados (as).</li> <li>3. Taxista o chofer.</li> </ol>
De que trabajaba antes	Se tomó el mismo criterio de la variable otro empleo además de conductor de Uber. Los/las autoempleados(as) como aquellos/aquellas que tienen un trabajo propio u oficio, los/las empleados(as) que mencionaron trabajar para el gobierno o empresas privadas y, por último, taxista o chofer a las personas que mencionaron que trabajan como taxistas o choferes privados.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autoempleados(as)</li> <li>2. Empleados(as)</li> <li>3. Taxista o chofer.</li> </ol>
Antigüedad	Las respuestas se agruparon a partir de la mediana según la distribución encontrada, ubicando dos grandes grupos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menos de un año y medio de antigüedad</li> <li>2. Un año y medio o más de antigüedad.</li> </ol>
Días de trabajo a la semana.	Esta variable se categorizó con base en las frecuencias obtenidas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menos de cinco días a la semana</li> <li>2. Cinco días a la semana</li> <li>3. Seis días a la semana</li> <li>4. Toda la semana</li> </ol>
Dimensiones del significado del trabajo (valores, normas sociales y metas laborales)	Estas variables se categorizaron en respuestas dicotómicas para un mejor manejo y análisis de la información recabada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol>

Fuente. Elaboración propia a partir del cuestionario individual

#### **4.7. Prueba piloto**

Para verificar la factibilidad y el grado de comprensión de las distintas preguntas incluidas en el cuestionario, se realizó una prueba piloto. Esta evaluación se llevó a cabo con 14 conductores(as) de Uber que cumplían con los criterios de inclusión. Se agregó al cuestionario un apartado para que los/las participantes escribieran las observaciones y/o preguntas que consideraran de difícil comprensión, así como aquellas que les gustaría agregar o quitar. Una vez que terminaron de llenar el cuestionario, el entrevistador preguntó de manera verbal, si tenían alguna duda u observación.

Concluida la prueba piloto, se realizó una revisión de las respuestas obtenidas con las asesoras de investigación, con el objetivo de tomar decisiones sobre la exclusión de preguntas, redactar o reestructurar la encuesta.

#### **4.8. Logística**

##### **Consideraciones éticas**

Una vez conformado el cuestionario final, se agregó un consentimiento informado para proteger el anonimato y privacidad de cada participante, el cual tomó como referencia el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud (1987). Se identificó a los participantes mediante un folio o seudónimo y se solicitó su autorización para el posterior manejo de la información. Asimismo, según la fracción I del artículo 17 de dicho reglamento, se consideró una investigación sin riesgo.

También, en cumplimiento con los principios éticos establecidos en el Informe Belmont (Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental, 2003), se siguieron los principios de respeto a los participantes, garantizando su autonomía y derecho a decidir con toda libertad si deseaban o no participar en el estudio una vez explicados todos los objetivos, alcances y beneficios de este.

### **Levantamiento de la información**

El cuestionario definitivo, se aplicó del 6 de junio al 2 de agosto de 2019, afuera de las instalaciones de dos centros de atención y activación de la empresa Uber en el sur y centro de la Ciudad de México. Durante el mismo periodo de tiempo, se buscaron grupos específicos de conductores(as) de Uber en la Ciudad de México a través de la red social Facebook, una vez ubicados y siendo aceptados para el ingreso a los mismos, se compartió una invitación para el llenado del cuestionario en línea. En total se recolectaron 233 cuestionarios de los cuales 192 fueron físicos y 41 en línea. De los cuestionarios recolectados, se descartaron 12 debido a que estaban incompletos, quedando un total de 221 cuestionarios.

El motivo que llevó a elegir los centros de atención de Uber como el lugar idóneo para la aplicación de los cuestionarios, fue que en esos lugares, los/las conductores(as), acuden a realizar trámites de altas, bajas o aclaraciones, por lo que se aprovechó que hay una alta concurrencia. Los/las conductores(as) deben esperar para ser atendidos en esos lugares, cuando la demanda es alta, lo hacen formados

afuera del establecimiento, momento que aprovechó el aplicador para pedir su participación.

Una vez que los/las participantes aceptaron la invitación para colaborar, se les explicaron los objetivos y alcances de la investigación, se hizo hincapié en la lectura de las consideraciones éticas y las instrucciones del cuestionario. En todo momento, si las condiciones lo permitían, el aplicador se mantuvo cerca para aclarar dudas o recibir comentarios.

El horario de aplicación de los cuestionarios físicos fue de 8am a 6pm, mismo horario de servicio de los centros de atención. Una vez terminado el cuestionario y entregado al aplicador, se hacía una revisión general del mismo, posteriormente se entregaba una copia del consentimiento informado a cada participante. En algunos casos, los cuestionarios no pudieron ser recuperados debido a que los/las conductores(as) tenían que irse o no fue posible ubicarlos al salir del centro de atención.

Con lo que respecta al cuestionario en línea, estuvo disponible las 24hrs del día a través de la plataforma Google Forms. Para la aplicación de éste, se ingresó a grupos específicos de conductores(as) de Uber en la Ciudad de México a través de la red social Facebook. Una vez teniendo acceso a los grupos, se realizó una publicación cada tres días, en ella, se invitaba a participar a los/las miembros del grupo según los criterios de inclusión, aclarando los objetivos, alcances de la investigación y adjuntando la liga que los vinculaba al cuestionario.

Tanto en los cuestionarios físicos como en línea, al final del documento se agregó un apartado con la opción de proporcionar un nombre o seudónimo, número de teléfono o correo electrónico en caso de querer participar en las entrevistas que se realizarían posteriormente.

Las entrevistas se realizaron a cinco conductores(as) interesados en participar. Cada entrevista se concertó previamente, corroborando con antelación vía telefónica o por correo electrónico la aceptación de cada participante y acordando la fecha más factible para ellos/ellas y en un lugar concertado, tranquilo y neutro, en el que el participante se sintiera cómodo. La duración de las entrevistas fue de entre 30 y 60 minutos.

#### **4.9. Codificación y captura de la información**

##### **Encuesta individual**

Para la codificación de los datos y su posterior captura, se asignó el número 1 para las respuestas Sí y 0 cuando las respuestas fueron No (Noriega, et al., 2001). En el caso de las preguntas con opciones de respuestas tipo Likert, también se asignó un código del 1 al 5. Para las preguntas de opción múltiple o abiertas, se codificaron las respuestas y posteriormente se agruparon para facilitar el manejo y análisis de las variables (véase tabla 5) (Noriega, et al., 2001). Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de los datos recabados, se utilizó el programa JMP versión 8.

## **Control de calidad**

Para garantizar que no hubiera errores en la base de datos, una vez capturada toda la información, se realizó un control de calidad a la misma. Ésto consistió en tomar un número al azar del 1 al 10 y revisar múltiplos de 10 del cuestionario seleccionado. Este control se realizó tres veces para garantizar la ausencia de errores en la base de datos, en caso de haberlos, se reinició el proceso hasta probar su ausencia.

## **Entrevistas semiestructuradas**

La grabación de las entrevistas se hizo a través de un teléfono móvil y se transcribió de manera textual en formato Word. Con base en lo propuesto por Herrera (2018), en cada entrevista se ubicaron fragmentos del texto de acuerdo con las temáticas de estudio para complementar los hallazgos encontrados en el análisis cuantitativo. A cada fragmento de texto se le asignó un código y posteriormente se conformaron subtemas que concentraron las temáticas buscadas (tabla 6). Para llevar a cabo esta tarea, se utilizó el programa ATLAS.ti versión 8.

**Tabla 6**

**Matriz de análisis cualitativo**

<b>Temas</b>	<b>Subtemas</b>	<b>Códigos</b>	
Motivos de ingreso	Necesidad económica	No hay otras opciones de trabajo.	
		Desempleo.	
	Condiciones precarias en empleos anteriores	Exigen más y pagan menos.	
		No hay condiciones, solo quieren explotar.	
		No tenía protección de nada.	
		Ingresos insuficientes en empleos anteriores.	
		Exigen más y pagan menos.	
	Expectativas laborales	Soy mi propio jefe.	
		Autogestión de su actividad.	
Mejores ingresos que en empleo anterior.			
Trabajar en Uber. ¿Cómo es trabajar en Uber?	Relación laboral	Es una sociedad con Uber.	
		No eres empleado.	
		No puedes exigir.	
		Uber no responde ante eventualidades.	
	Percepciones económicas	Bonos económicos.	
		Deudas adquiridas.	
		Gastos de su actividad.	
		Ingresos insuficientes.	
	Intensificación del trabajo	Alargamiento de jornada por bonos.	
		Trabajo en días de descanso.	
		Cubrir cuotas de viajes para recibir bonificaciones	
		Control de Uber	
	Control de Uber	Control de calidad con calificaciones	
		Manipulación de Uber para trabajar más	
		Penalización por calificaciones	
		Desarrollo de su actividad	Exposición a riesgos por horarios (inseguridad).
			Temor por inseguridad.
	Todo el día sentado.		
	Trabajo repetitivo.		
	Trabajo en zonas peligrosas.		
La salud de los/las conductores(as) de Uber.	Malestares físicos y mentales en su actividad	Dolor de espalda.	
		Dolor de cuello.	
		Cansancio.	
		Estrés.	
		Fatiga.	
	Percepción de salud en su actividad	La salud es responsabilidad de uno mismo.	
		Es un trabajo sin daño a la salud.	
		Normalización de daños.	
		Percepción de los/las conductores(as) sobre su trabajo.	Percepciones positivas
Me gusta conducir.			
Conoces mucha gente.			
Percepciones negativas	Frustración por su actividad.		
	Sin interacción física con otros conductores.		
	Estamos solos.		

Fuente: Elaboración propia.

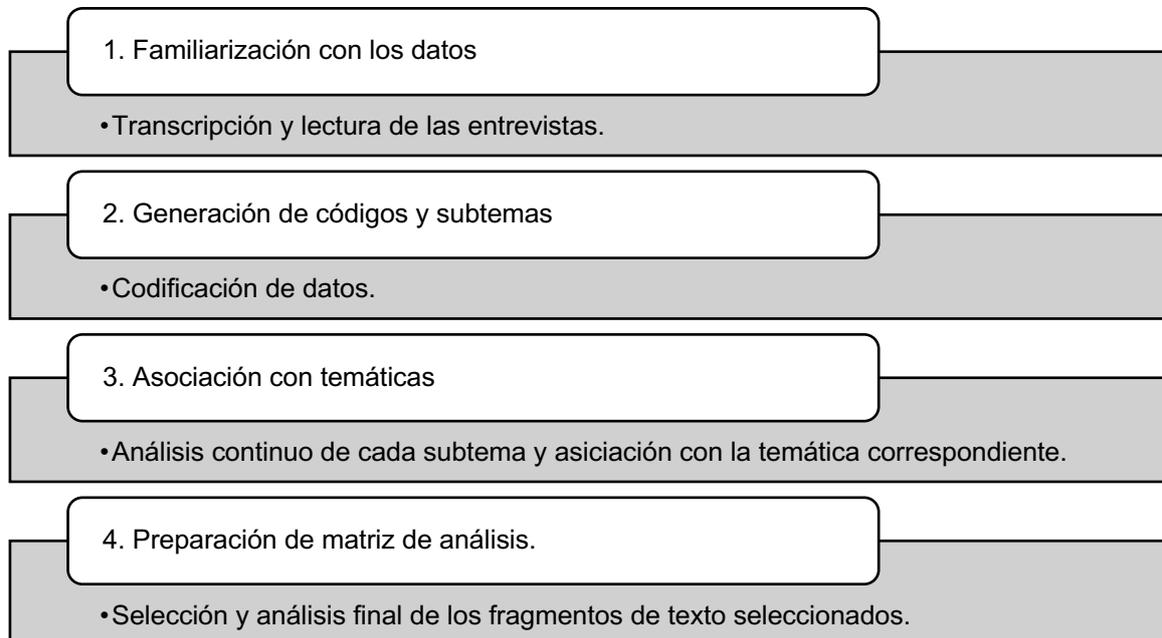
## Análisis de la información

Dada la naturaleza de la investigación y los objetivos que se perseguían, se efectuaron los siguientes análisis: para el análisis descriptivo se utilizaron medidas de tendencia central, frecuencias absolutas y relativas; para la asociación de los datos obtenidos se realizaron pruebas ji cuadrado.

Para analizar las entrevistas se realizó el proceso de análisis de contenido propuesto por Braun y Clarke (2006). De acuerdo con los autores, para el análisis de contenido se debe identificar, organizar y analizar en detalle a partir de la lectura, transcripción, codificación, categorización de la información recogida en las entrevistas (figura 2).

**Figura 2**

### Fases del proceso de análisis cualitativo



Fuente. Adaptado de Braun, V. y Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa

## Capítulo 5. Resultados

### 5.1. Descripción del proceso de trabajo

La descripción del proceso de trabajo que se presenta a continuación se realizó con base en los registros elaborados por el investigador a través de la observación y durante el trabajo de campo.

La actividad de los/las conductores(as) de Uber suele comenzar en diferentes momentos del día. Al inicio de la jornada laboral, los/as conductores(as) verifican que el automóvil se encuentre en condiciones óptimas para brindar servicio. Por lo general se revisan los niveles de líquidos del motor, que las llantas tengan aire suficiente y se encuentren en buen estado, el funcionamiento adecuado de las luces, limpieza general y nivel de gasolina. Algunos(as) de los/las conductores(as) comprueban que cuenten con agua embotellada, revistas, dulces, cargadores para teléfono y otros accesorios que consideran necesarios para brindar un mejor servicio, aunque esta última práctica cada vez es menos usual.

Posteriormente, el/la conductor(a) se sube al automóvil, ajusta su asiento, espejos laterales y retrovisor, conecta el teléfono celular al encendedor del auto e inicia la aplicación para que la empresa lo(a) ubique como activo(a). Una vez activo(a), puede esperar en algún sitio específico o comienza a conducir, actividad que lleva a cabo realizando movimientos repetitivos con las manos, hombros, pies y cuello durante su jornada, que puede durar de dos hasta 18 horas al día.

Durante la jornada, transitan por la ciudad o se trasladan a zonas que consideran de alta demanda. La aplicación de Uber emite un sonido cuando el conductor(a) ha recibido la solicitud de un servicio y, aparecen las indicaciones a seguir, dicha aplicación no indica el destino del usuario ni la cantidad de dinero que se ganará por el servicio, únicamente aparece el lugar donde el/la usuario(a) lo/la estará esperando.

Para decidir si tomar o no el servicio, tiene un tiempo estimado de 60 segundos. Una vez aceptado el viaje, la aplicación muestra el nombre del usuario(a) que solicitó el mismo, en ese momento, el/la conductor(a) se dirige a la ubicación marcada por la aplicación. Al llegar, debe preguntar el nombre del usuario(a) para verificar que sea el/la mismo(a) que solicitó el trayecto, en ocasiones, la persona que pidió el servicio no es la misma, incluso algunos conductores(as) mencionan llevar solo paquetes u otro tipo de artículos.

Cuando el/la usuario(a) aborda al vehículo, el/la conductor(a) debe iniciar el viaje en la aplicación y en ese momento aparece el destino al que se debe dirigir. Al iniciar el trayecto, el/la usuario(a) puede decidir la ruta a seguir o, el/la conductor(a) puede acceder a otra aplicación de navegación para conocer y/o seguir las vías más rápidas para llegar a su destino.

Una vez comenzado el viaje y conociendo el destino, el/la conductor(a) debe estar atento a las indicaciones de la aplicación y/o el/la usuario(a), así como al entorno vehicular, las condiciones de las vialidades, señales de tránsito, ciclistas, peatones,

limpiaparabrisas y oficiales de tránsito. Las únicas pausas que se realiza durante el recorrido son: en los altos, por tránsito o por solicitud del usuario(a), aunque el/la conductor(a) casi siempre está sentado en el asiento del automóvil.

Si la demanda del servicio es alta, poco antes de llegar al destino del usuario(a), la aplicación envía una notificación para que se realice un nuevo servicio, en ese momento, el/la conductor(a) debe decidir si aceptar o no el nuevo viaje. Al llegar al destino, mediante la aplicación, el/la conductor(a) notifica a Uber que el servicio ha finalizado y se muestra la cantidad que se cobró por el recorrido.

Respecto a la remuneración, existen diversas modalidades de pago, éstas pueden ser mediante tarjeta de crédito o débito que gestiona Uber con previo registro por parte del usuario(a), o en efectivo. Cuando el pago se realiza mediante tarjeta, la empresa se encarga de depositar semanalmente el equivalente de las ganancias al conductor(a), es decir, Uber descuenta la comisión que cobra por la gestión del servicio. En caso de ser en efectivo, la empresa distribuye los pagos con tarjeta para que el dinero que le sea depositado a cada conductor(a), descuenta la cantidad que cobró previamente en efectivo.

Durante la jornada de trabajo, el conductor(a) puede decidir los tiempos que usará para acudir al baño, a comer o realizar un descanso. No obstante, algunos(as) conductores(as) mencionan que esa decisión la toman según la demanda del servicio, las metas ofrecidas por Uber o las ganancias adquiridas durante el día.

La jornada de trabajo termina cuando el/la conductor(a) cumple con un horario preestablecido por él/ella, una meta de viajes autoimpuesta, la que sugiere Uber, o cuando las ganancias son suficientes según los criterios de cada conductor(a).

## **5.2. Análisis descriptivo**

### **5.2.1. Características sociodemográficas de la población**

La población se conformó de 221 participantes, de los cuales el 90% eran hombres y 10% mujeres. En cuanto a la edad, el rango de fue de 19 a 61 años, con un promedio de 39 años (D.E. 9.6) (tabla 7).

El 63% de la población dijo tener pareja y el 79% al menos un hijo. En cuanto al nivel de escolaridad, menos de la mitad de la población tenía un nivel medio superior (44%), seguido del nivel superior y de educación básica con un 28% en ambos niveles (tabla 7). Cabe destacar que, aproximadamente, tres de cada diez de los/las participantes tenían una licenciatura terminada.

Para las entrevistas, participaron cinco personas. Cuatro fueron hombres y solo una mujer. El promedio de edad de los/las participantes de éstas, fue de 40 años en un rango de los 28 hasta los 57 años. Cuatro de ellos/ellas tenían hijos y solo tres contaban con pareja en ese momento. Dos tenían un nivel de escolaridad superior, dos nivel medio superior y solo uno tenía educación básica (tabla 8).

**Tabla 7**

**Características sociodemográficas de los conductores(as) de Uber, 2019**

Variable	n (221)	%	Media	Mín.	Máx.	Desviación estándar
<b>Género</b>						
Masculino	199	90				
Femenino	22	10				
<b>Edad</b>						
			39	19	61	9.6
de 18 a 29 años	30	14				
de 30 a 39 años	87	39				
de 40 a 49 años	59	27				
de 50 o más	45	20				
<b>Escolaridad</b>						
Básica	62	28				
Media superior	96	44				
Superior	63	28				
<b>Estado civil</b>						
Con pareja	140	63				
Sin pareja	81	37				
<b>Hijos</b>						
Sí	140	79				
No	47	21				

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**Tabla 8**

**Características sociodemográficas de la población participante en las entrevistas, 2019**

Seudónimo	Género	Edad (años)	Escolaridad	Estado civil	Hijos
Miguel	Masculino	57	Básica	Sin pareja	Sí
María	Femenino	35	Media superior	Sin pareja	Sí
Javier	Masculino	34	Media superior	Con pareja	Sí
David	Masculino	47	Superior	Con pareja	Sí
Orlando	Masculino	28	Superior	Con pareja	No

Fuente. Entrevistas semiestructuradas.

## Otros empleos

Al preguntar a qué se dedicaban antes de ser conductores de Uber, más de la mitad era empleado de una empresa privada o trabajaba para el gobierno, una tercera parte trabajaba de manera independiente y una pequeña cantidad (dos por ciento) se desempeñaba como chofer o taxista (tabla 9).

Cerca de la mitad de la población participante refirió contar con otro empleo además del trabajo en Uber, de los cuales, alrededor de la tercera parte era autoempleado, es decir, tenía un negocio propio o trabajaba por su cuenta y el 17% era empleado de alguna dependencia privada o pública (tabla 9). Estas condiciones pueden dar cuenta de la situación económica de los participantes, al tener la necesidad de buscar más ingresos económicos o complementar éstos para satisfacer sus necesidades básicas. Ante situaciones como esta, Javier de 34 años, narró durante su entrevista la necesidad de buscar otros ingresos a través del autoempleo, debido a que las condiciones ofrecidas en el mercado laboral no garantizan derechos básicos.

*“Tengo que tener otros ingresos (...) tuve que poner mi changarro, en otro empleo tampoco tengo garantías (...) mejor algo por mi cuenta, de todas formas ya nadie ofrece seguro ni nada de eso”.*

**Tabla 9****Empleos actuales y anteriores de los conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Variable</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
<b>Otro empleo además de conductor de Uber</b>		
Sí	109	49
No	112	51
<b>Otro trabajo</b>		
Autoempleado (trabaja por su cuenta)	65	29
Empleado (empresa privada o empleado del gobierno)	38	17
Taxista o chofer	4	2
<b>Empleo anterior</b>		
Autoempleado (trabaja por su cuenta)	69	31
Empleado (empresa privada o empleado del gobierno)	119	54
Taxista o chofer	15	5

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**5.2.2. Condiciones de trabajo**

Con el fin de conocer las condiciones de trabajo de los/as conductores(as) de Uber que participaron en el estudio, a continuación se describen las variables que permitieron dar cuenta de las mismas.

**Tipo de relación laboral**

La empresa establece dos tipos de "sociedad" con el/la conductor(a), en primer lugar se encuentra el/la socio(a), entendido como aquella persona que cuenta con un vehículo registrado en la aplicación de la empresa y maneja dicho vehículo para trabajar o lo da a trabajar a otra persona, en este caso, el/la socio(a) puede tener uno o varios vehículos. Por otra parte, el/la socio(a) conductor(a), se trata de aquella persona que tiene una cuenta en Uber para conducir el vehículo de un socio(a) y no es propietario(a) del automóvil. Cabe destacar que, bajo ninguna condición, la empresa ofrece contrato de trabajo formal, con características como prestaciones, salario, seguridad social u otro tipo de beneficios.

Poco más de la tercera parte de la población participante (34%) mencionó que estaba pagando por el automóvil que utilizaba como medio de trabajo (socios[as]), el 44% era propietario de este (socios[as]) y casi una cuarta parte de la población participante pagaba una cuenta (22%) (socios[as] conductor[a]).

### **Antigüedad**

El 60% de los/las participantes tenía menos de dos años desarrollando su actividad, el resto tenía más de ese tiempo (tabla 10). Cabe destacar que, en promedio, la antigüedad fue de un año y medio y solo dos participantes llevaban cinco años en la plataforma. Los resultados sobre la antigüedad de los/las conductores(as) reflejan que se trata de un empleo que en los últimos años ha reunido una mayor cantidad de “socios(as)”, pues casi la mitad de la población llevaba menos de año y medio en Uber.

### **Jornada de trabajo**

Los/las conductores(as) realizaban su actividad en distintos horarios y jornadas de trabajo. La jornada semanal común fue de seis días por semana (50%), seguido de quienes trabajaban cinco días (23%), toda la semana (15%) y menos de cinco días a la semana (12%). Respecto a la duración de la jornada, la media de horas trabajadas al día fue de alrededor de nueve, en un rango de dos a hasta 18 horas. Más de la mitad de los/las participantes mencionaron trabajar de nueve a 12 horas (54%), seguido de quienes trabajaban de seis a ocho horas (29%), menos de cinco horas (7%) y 20 personas mencionaron trabajar más de 12 horas al día (9%) (tabla 10).

**Tabla 10**

**Antigüedad, horarios y jornada de trabajo de los conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Variable</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>Desviación estándar</b>
<b>Antigüedad (años)</b>			1.5	0.5	5	0.8
Menos de dos años	134	60				
Más de dos años	87	40				
<b>Jornada semanal (días)</b>			6	2	7	1.1
Seis días a la semana	110	50				
Cinco días a la semana	50	23				
Toda la semana	34	15				
Menos de cinco días a la semana	27	12				
<b>Duración de la jornada al día (horas)</b>			9.6	2	18	2.7
Menos de cinco horas	16	7				
De seis a ocho horas	65	29				
De nueve a 12 horas	120	54				
Más de 12 horas	20	9				

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**Remuneración, otras ganancias o beneficios**

En lo que respecta a los ingresos obtenidos en esta actividad, los/las conductores(as) mencionaron que la empresa determina el costo de cada servicio que realizan, que puede variar en función de la demanda y cantidad de vehículos disponibles. Uber cobra una comisión del 30% al 25% sobre la tarifa a de cada viaje finalizado y, el restante es para ellos/ellas. Cabe mencionar, que la comisión que Uber cobra no es del todo clara para los/las conductores(as). Durante las entrevistas los/las participantes mencionaron tener ingresos de entre dos mil y seis mil pesos semanales.

Además de las ganancias obtenidas por los viajes, también cuentan con el dinero percibido por bonos según las metas realizadas. Estos bonos son ingresos

económicos extra y se otorgan a través de metas estipuladas por Uber, como terminar un número de viajes en un tiempo determinado, laborar en ciertos días u horarios.

Al preguntar si el dinero que se percibe en este trabajo alcanza para cubrir los gastos más necesarios, el 60% de los/las participantes respondió que sí, no obstante, la mayoría consideró que los bonos que ofrece la empresa representan una parte importante de sus ganancias, pues sin ellos, no sería posible solventar sus gastos.

Ante la llegada de otras compañías similares y que los conductores decidían abandonar Uber para incorporarse a las nuevas opciones de este tipo, la empresa creó el programa Uber PRO. El programa consiste en nuevos beneficios para los/las conductores(as), basados principalmente en recompensas según el nivel que cada conductor alcance, este nivel se determina según la calificación promedio otorgada por los usuarios, que debe ser mayor a 4.85 estrellas, un porcentaje de cancelación de viajes menor al 8% y de aceptación de viajes mayor al 75%. Según el cumplimiento de estos requisitos las recompensas para los/las trabajadores(as) serán mayores. Dentro de los beneficios de pertenecer al programa Uber PRO, se encuentran paquetes de vacaciones, sorteo de automóviles, apoyos educativos, entre otros (Uber, 2019), pero el principal beneficio son las ganancias extras.

Este tipo de beneficios, propicia que el/la conductor(a) trabaje más y, en consecuencia incremente su jornada de trabajo. Orlando de 28 años, mencionó que para él es importante cumplir con los requisitos estipulados para obtener más recursos

y otros beneficios, por lo que aclara que debe mantearse trabajando de manera constante.

*“Te dicen que tienes que tener cierta calificación, más de 4.8, que no debes de rechazar viajes, mantenerte como bien activo, ¿no? y que des buen servicio en general. Entonces pues a mí me interesa tener una buena calificación, procuro no rechazar viajes, dicen que eso me ayuda a tener derecho a más metas y pues más lana, ¿no? y aparte, ahorita que están dando premios, quién quite me gano unas vacacioncitas”.*

### **Pausas durante la jornada**

Las pausas que se destinan para comer, ir al baño y descansar son determinadas por los/las conductores(as). Por ejemplo, algunos(as) se daban el tiempo de comer en su hogar, aunque la mayoría expresó comer en la calle, cuando es así, los lugares más usuales para este fin eran los puestos callejeros, cocinas económicas o lugares de comida rápida. El tiempo estimado designado para comer, era de 20 minutos a una hora. Cuando se les preguntó si durante su jornada contaban con un lugar apropiado para ir al baño, más de 90 por ciento respondió que no y que regularmente lo hacían en las gasolineras. Respecto a las horas de sueño, tres cuartas partes de la población mencionaron dormir de seis a ocho horas al día.

## Control de calidad

Durante su actividad, los/las conductores(as) se encuentran sujetos(as) a un control de calidad basado en la calificación otorgada por el usuario. Esta calificación se fundamenta en función del servicio brindado, las condiciones del automóvil y otras consideraciones de carácter subjetivo como el volumen y tipo de música que el/la conductor(a) pone durante el viaje, su actitud, limpieza.

La calificación se otorga a partir de cinco estrellas, donde una estrella representa un mal servicio y cinco un excelente servicio. Si la calificación otorgada por los usuarios es, en promedio, inferior a 4.5, Uber se reserva el derecho de deshabilitar el acceso de los/las conductores(as) a la aplicación por un tiempo, darlos de baja definitiva o restringir el derecho a bonificaciones. Por el contrario, tener una calificación superior, otorga beneficios como la oportunidad de realizar más viajes, insignias simbólicas y/o acceso a más metas para obtener bonificaciones.

Durante las entrevistas, Miguel mencionó percibir un control de calidad por parte de Uber, argumentó que las recomendaciones que les manda la compañía son una manera de controlar la calidad del servicio que vende Uber a través de su trabajo.

*“Por las calificaciones [un control por parte de la compañía] (...), Uber me manda recomendaciones, que mejora esto, mejora aquello, según se basan en las recomendaciones del usuario, pero es una manera en que ellos controlan la calidad de lo que haces”.*

### **5.2.3. Valoración del trabajo**

La valoración del trabajo permite conocer si la actividad realizada por el/la conductor(a) conlleva algún nivel de satisfacción, control sobre el trabajo o apoyo social. Estos resultados permiten conocer si existen componentes humanizantes respecto al contenido del trabajo y la percepción de los/las conductores(as) respecto al mismo.

Al evaluar la valoración del trabajo, más de la mitad de la población participante tuvo una valoración negativa de su actividad, destacaron aspectos como que solo al 10% les gustaría que sus hijos realizaran la misma actividad y que poco más de la tercera parte considera que su trabajo les permite desarrollar su creatividad e iniciativa (tabla 11). Es probable que la percepción sobre si les gustaría que sus hijos desarrollen esta actividad, se deba a los saberes de la sociedad acerca de estos empleos, pues comúnmente se piensan como alternativas y no como empleos formales.

Por otro lado, al analizar la satisfacción laboral y control sobre el trabajo, los resultados mostraron que más de la mitad de los/las conductores(as) estaban satisfechos y consideraron que tienen control sobre su trabajo, donde se destaca que podían fijar su ritmo de trabajo (90%), decidir sobre cómo realizar su actividad (86%) y estar interesados en la misma (78%) (tabla 11).

Al explorar el apoyo social en el trabajo, el resultado fue negativo para casi ocho de cada diez conductores(as) de la población. Esto se debe a que solo el 35% y 37% de ellos/ellas consideraban que su trabajo era importante para Uber y que percibían

solidaridad y valor en la actividad que realizan por parte otros conductores(as) (tabla 11).

Por los resultados recabados respecto a la valoración del trabajo percibida por lo/las participantes, el estudio del significado que la da a su actividad a través de las diferentes dimensiones que lo componen, adquiere relevancia para reconocer los motivos que podrían llevar a los/las conductores(as) a percibir una valoración negativa de su trabajo.

**Tabla 11**  
**Valoración del trabajo en conductores de Uber, 2019**

Variable	n (221) Sí	%
¿Puede fijar su ritmo de trabajo?	200	90
¿Puede decidir sobre cómo realizar su trabajo?	190	86
¿Está interesado en su trabajo?	173	78
¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?	129	58
¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?	120	54
¿Otros/otras conductores(as) son solidarios con usted y valoran su trabajo?	82	37
¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?	80	36
¿Considera que su trabajo es importante para Uber?	77	35
¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?	77	35
¿Le gustaría que sus hijos(as) también trabajaran en Uber?	23	10
<b>Resultados sobre valoración del trabajo</b>		
Control en el trabajo	133	60
Satisfacción en el trabajo	125	57
Valoración positiva del trabajo	91	41
Apoyo social en el trabajo	47	21

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México, 2019.

#### **5.2.4. Significados del trabajo**

El trabajo en sí adquiere relevancia por las diferentes funciones que implica para el individuo y la sociedad. Por tal motivo, el estudio del significado del trabajo obtiene importancia en el contexto actual de los conductores de Uber y otras formas similares de trabajo. Como se menciona en el capítulo 1, el grupo MOW propone una serie de dimensiones que ayudan a comprender el significado que los individuos le dan a su actividad. En las dimensiones propuestas por este grupo, esta investigación arrojó los siguientes resultados.

#### **Centralidad del trabajo**

La centralidad del trabajo hace referencia a la importancia del trabajo desarrollado en ese momento (centralidad absoluta) y sobre el lugar ocupa con respecto a otras esferas de la vida (centralidad relativa).

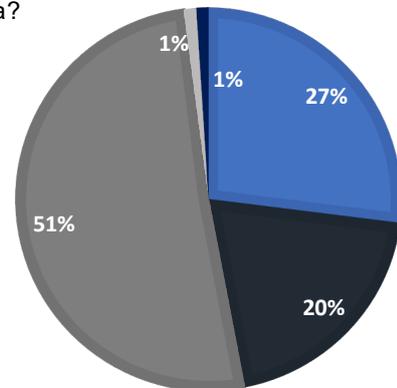
Sobre la centralidad absoluta, se cuestionó a los/las participantes sobre qué tan importante y significativo era el trabajo como conductor(a) en sus vidas. Para poco más de la mitad, su trabajo fue considerado como algo importante y significativo (51%), seguido de quienes lo consideraban extremadamente importante (27%) y muy importante (20%) (gráfica 1). Los hallazgos muestran que se trata de una actividad considerada como algo importante en términos generales.

### Gráfica 1

#### Centralidad absoluta respecto al trabajo en conductores(as) de Uber, 2019

¿Qué tan Importante y significativo es el trabajo en su vida?

- Extremadamente importante
- Muy importante
- Algo importante
- No tan importante
- Para nada importante



n= 221

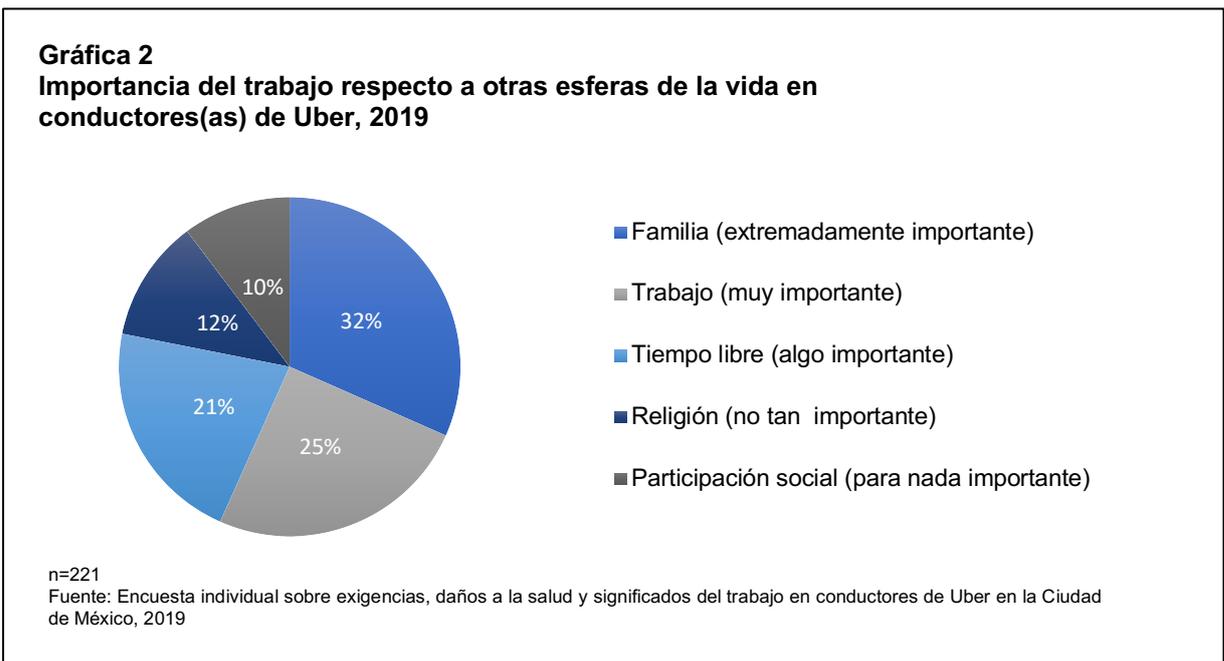
Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

Respecto a la centralidad relativa, cuando se pidió a la población participante jerarquizar el trabajo con otras cuatro esferas de la vida (centralidad relativa) como son la familia, el tiempo libre, la religión o la participación social, se encontró que el primer lugar lo ocupó la familia al ser considerada extremadamente importante por tres de cada diez conductores(as), seguido del trabajo en general por una cuarta parte de los participantes y el tiempo libre para una quinta parte de la población. La religión y la participación social fueron las esferas de la vida con menos importancia según los datos obtenidos, mostrando frecuencias menores al 15% (gráfica 2).

En relación con esto, David mencionó que el trabajo que realiza es principalmente para su familia, ya que ocupa el lugar más importante para él y la actividad que realiza, es para satisfacer sus necesidades. Así lo refirió:

*“Todo mi trabajo es por mi familia, eso sí está por encima de todo, por ellos es que uno se fleta en la chamba”.*

Los/las conductores(as) mencionaron al trabajo en general como una actividad que si bien debe ofrecer una retribución económica, también debería permitir aprender y desarrollarse a diferentes niveles, de ahí que ocupe el segundo lugar de importancia.



## **Valores, normas sociales y metas asociadas al trabajo**

Los valores laborales suponen otra forma de abordar el significado del trabajo. Dichos valores hablan sobre la razón predominante que motiva a los conductores a trabajar.

En esta dimensión, alrededor de tres cuartas partes de los participantes dijeron estar de acuerdo con que ser conductor de Uber los mantenía ocupados (75%) y les permitía tener contactos interesantes con otras personas (72%) y poco más de la mitad consideró su actividad interesante y satisfactoria. Solo la mitad dijo que les proporcionaba los ingresos que necesitaban y, el 43% mencionó que su trabajo como conductor de Uber era una oportunidad de servir a la sociedad (tabla 12).

Otra dimensión que permite configurar el significado del trabajo, es a través de las normas sociales, ésta hace referencia a las normas socialmente impuestas en un momento histórico determinado.

Los resultados mostraron que el 87% de los/las participantes estaban de acuerdo en que todas las personas tienen derecho a un trabajo interesante y digno. Ante cuestionamientos sobre si un trabajo debe ser aceptable aunque dañe su salud o sea aburrido, el 70% estuvo de acuerdo, mientras que el 67% mencionó que un trabajo aburrido y monótono es aceptable si el dinero percibido lo compensa (tabla 12).

Las metas laborales nos hablan de lo que se desearía obtener en el trabajo y constituyen expresiones específicas en el contexto laboral que se evalúa.

Tener horarios adecuados (92%), una buena retribución económica (92%) y mucha autonomía (90%) fueron las metas más importantes para los/las conductores(as). Mientras que las buenas relaciones entre compañeros(as) y/o usuarios(as) (86%) y hacer un trabajo interesante y que les guste (82%), también fueron relevantes para la población participante (tabla 12)

**Tabla 12**

**Valores, normas sociales y metas asociadas al trabajo en conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Variable</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
<b>Valores</b>		
Ser conductor(a) de Uber me mantiene ocupado(a)	166	75
Me permite tener contactos interesantes con otras personas	160	72
Me da categoría y prestigio	148	65
Es interesante y satisfactorio	112	51
Me proporciona los ingresos que necesito	110	50
Es una oportunidad de servir a la sociedad	94	43
<b>Normas sociales</b>		
Cualquier persona tiene derecho a un trabajo interesante y digno	193	87
Es obligación de cualquier persona contribuir a la sociedad con su trabajo	159	72
Todo trabajador debería valorar su trabajo aunque este sea aburrido o pueda dañar su salud	155	70
El trabajo monótono o simple es aceptable si el dinero recibido por él lo compensa	149	67
<b>Metas</b>		
Que tenga horarios adecuados	203	92
Debe haber una buena retribución económica	201	92
Debe brindarme mucha autonomía	197	90
Debe tener condiciones que no afecten mi salud	197	89
Un trabajo me debe dar oportunidades de aprender cosas nuevas	193	87
Es importante que haya buenas relaciones con compañeros y usuarios	190	86
Debe ser interesante y me debe de gustar	180	82

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México, 2019.

Los resultados sobre las normas sociales y metas laborales, hablan de como las transformaciones en el mundo del trabajo, han normalizado en la sociedad las condiciones precarias y flexibles, particularmente en el sector de los servicios. Esta

desvinculación de condiciones adecuadas y derechos laborales genera un obstáculo para la búsqueda y exigencia de empleos con mejores condiciones, olvidando lo que ellos creen que debería tener un empleo según las normas sociales y sus metas.

Para Miguel, las condiciones que debería otorgar un empleo formal ya no son una prioridad y menos sus efectos en la salud, por lo que la retribución económica resulta el único recurso por el que puede luchar.

*“Ya ni pensar en eso [buenas condiciones de trabajo], con que me de lo que necesito [un empleo]”.*

Conocer las diferentes apreciaciones alrededor de la valoración del trabajo y las dimensiones que conforman el significado del mismo según las percepciones de los/las conductores(as), permiten dimensionar de qué manera las exigencias laborales podrían ser notadas u omitidas por los/las participantes.

#### **5.2.5. Exigencias laborales**

Como se ha comentado, las exigencias laborales son elementos potencialmente nocivos para la salud, se desprenden de la actividad, organización y división del trabajo y son los requerimientos que se les imponen a los trabajadores como consecuencia de las características de su trabajo y de su organización (Noriega, 1993).

Para esta investigación, se exploró la presencia de 40 diferentes exigencias. La tasa total fue 16.87, ésto quiere decir que, de las 40 exigencias bajo estudio, existen por lo menos 16 en el trabajo de los/las conductores(as) participantes. A continuación,

se presentan las exigencias de forma agrupada (ver capítulo 1) y se destacan las frecuencias y tasas encontradas por cada grupo.

### **Exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo**

Estas exigencias presentaron una tasa de 2.7, es decir, de cuatro exigencias de este grupo evaluadas, los/las participantes mencionaron percibir cerca de tres, entre las que se destacan, trabajar en jornadas mayores a 48 horas (79%), rotar turnos (73%), trabajar en horarios o días de descanso (71%) y, realizar su trabajo en horario nocturno en poco menos de la mitad de la población participante (47%) (tabla 13).

Estos datos, quizá tienen relación con la carga de trabajo que tienen los/las conductores(as) por el cumplimiento de las metas ofrecidas por Uber debido a la necesidad de pagar sus gastos básicos. Condiciones que los pueden llevar a incrementar su jornada, rotar los turnos que habitualmente destinan a su actividad, trabajar en días de descanso o trabajar de noche.

María de 35 años, mencionó que debe realizar su jornada durante la noche, ante ello, percibe estar expuesta a riesgos, pero solo de esa manera puede cubrir sus gastos, pues es madre soltera y con un hijo. Así lo refirió:

*“Soy nocturna, por mi otro trabajo tengo que trabajar aquí (en Uber) de noche, exponiéndome a riesgos, pero solo así salgo con mis gastos”.*

Por su parte, Miguel narra que trabajar los días festivos o durante eventualidades ambientales que limitan el transporte en la Ciudad de México, le ayuda a recibir los bonos económicos que ofrece Uber ante ese tipo de circunstancias.

*“Los bonos son más altos en días de descanso, como navidad o día de muertos, hasta en las contingencias se pone buena la chamba”.*

**Tabla 13**

**Exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo en conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Exigencia</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
Trabajar en jornadas mayores a 48 horas a la semana	176	79
Rotar turnos	163	73
Trabajar en horarios o días de descanso	157	71
Trabajo nocturno	105	47

**Tasa de exposición = 2.71**

Tasa calculada entre 221 conductores(as).

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**Exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo**

De cinco exigencias de este grupo evaluadas, casi tres están presentes en el desarrollo de la actividad de los/las conductores(as). Dentro de ellas, cubrir una cuota de viajes al día y tener mucha concentración para no accidentarse, fueron percibidas por alrededor del 70% de los/las participantes, mientras que realizar un trabajo repetitivo y no poder desatender su trabajo por más de cinco minutos, fueron reportadas por al menos la mitad de los/las conductores(as) en estudio (tabla 14).

El hecho de cubrir una cuota de viajes puede corresponder a la necesidad de cumplir con las metas sugeridas por Uber o autoimpuestas por los conductores debido a la necesidad de obtener más ingresos.

La narración de Orlando, permite identificar la manera en que Uber “sugiere” realizar un número específico de viajes en un tiempo determinado, situación que lo lleva a cubrir una cuota de traslados sutilmente impuesta, pues aunque es decisión de él aceptar o no la meta “sugerida”, sus ingresos dependen de ese tipo de incentivos. Sus palabras así lo demuestran:

*“Me tocó una [meta], tenía 15 días para hacer 75 viajes y haciendo los viajes me ganaba cuatro mil pesos (...) entonces me puse en chinga para ganarme esa lana (...) me los aventé en 10 días sin parar”.*

La necesidad de cumplir con una cuota de viajes en un tiempo determinado, puede obligar a los/las conductores(as) a percibir que deben tener mucha concentración para no accidentarse (68% de los/las participantes percibe esta exigencia) y la necesidad de mantenerse alerta para evitar accidentes o situaciones de peligro que probablemente no solo repercuten en sus ganancias, sino en algún daño físico o mental.

Otras de las exigencias mencionadas por alrededor de la mitad de los/las conductores(as), fue percibir que realizan un trabajo repetitivo (52%), no poder desatender su tarea por más de cinco minutos (51%) y con menor frecuencia realizar una tarea minuciosa (35%) (tabla 14).

**Tabla 14**

**Exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo en conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Exigencia</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
Cubrir una cuota de viajes al día	156	70
Mucha concentración para no accidentarse	152	68
Realizar un trabajo repetitivo	116	52
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos	114	51
Realizar una tarea minuciosa	78	35

**Tasa de exposición= 2.78**

Tasa calculada entre 221 conductores(as)

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**Exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo**

Las exigencias de este grupo permiten conocer si los/las conductores(as) perciben estar sometidos(as) a un control de calidad o supervisión por parte de la empresa o los/las usuarios(as). Los resultados arrojaron que los/las participantes perciben al menos una exigencia de este grupo. El 74% de la población dijo soportar un control de calidad de la compañía y el 67% soportar una supervisión por parte del usuario o la compañía (tabla 15).

Si bien este tipo de actividad se lleva a cabo de manera libre y sin contrato o supervisión, los hallazgos dan cuenta de la existencia de ciertas reglas que tienen que cumplir para realizar sus actividades, es decir, una especie de control sobre su actividad.

**Tabla 15****Exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo en conductores(as) de Uber, 2019.**

<b>Exigencia</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
Soportar un control de calidad (por la compañía)	165	74
Soportar una supervisión (por el usuario o la compañía)	149	67

**Tasa de exposición= 1.42**

Tasa calculada entre 221 conductores(as).

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México, 2019

**Exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo**

Cerca de dos exigencias de este tipo fueron percibidas por cada conductor(a) de la población en estudio. Estar fijo en su lugar de trabajo fue mencionado por casi el 90% de los/las conductores(as). Percibir que se realiza un trabajo peligroso y que se trabaja en un espacio reducido fue mencionado por el 36% de los participantes y que su trabajo puede dañar su salud por el 33% (tabla 16).

**Tabla 16****Exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo en conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Exigencia</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
Estar fijo en su lugar de trabajo	193	87
Percibir que se ejecuta un trabajo peligroso	81	36
Trabajar en un espacio reducido	80	36
Percibir que se realiza una actividad que puede causar daño a su salud	73	33

**Tasa de exposición= 1.93**

Tasa calculada entre 221 conductores.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## **Exigencias relacionadas con el tipo de actividad**

Este grupo presentó el mayor número de exigencias, ya que fueron percibidas alrededor de ocho por los/las participantes. Cabe subrayar que debido a las condiciones propias de la actividad, el 100% de la población participante mencionó permanecer sentado para trabajar y hacer uso de pedales.

En la tabla 17, se observa que realizar movimientos que requieren fuerza con las piernas, espalda o cintura y adoptar posiciones incómodas o forzadas, fueron las exigencias que estuvieron presentes en más de la mitad de la población (65% y 54% respectivamente). Exigencias como no poder descansar los pies, ejecutar movimientos repetitivos con las manos, tener los hombros tensos y estar encorvados durante su actividad, tuvieron frecuencias de entre el 46% y 40%. Otras como realizar movimientos que requieren fuerza con las manos, hombros o brazos, realizar un esfuerzo físico pesado o el percibir inestabilidad en los pedales del automóvil, fueron mencionadas en porcentajes menores al 31%.

Los datos arrojados, probablemente se deban las posiciones adoptadas durante su actividad, que en lo cotidiano se realiza en promedio nueve horas al día y seis días a la semana (véase tabla 10).

**Tabla 17.**

**Exigencias relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo en conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Exigencia</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
Permanecer sentado (a) en su lugar de trabajo	221	100
Usar pedales durante su trabajo	221	100
Movimientos que requieren fuerza con las piernas	144	65
Movimientos que requieren fuerza con la espalda o cintura	143	65
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	121	54
No es posible descansar los pies	102	46
Ejecutar movimientos repetitivos con las manos	101	45
Tener los hombros tensos durante su jornada	93	42
Estar encorvado durante su trabajo	89	40
Realizar movimientos que requieren fuerza con las manos, hombros o brazos	69	31
Realizar movimientos por encima o detrás de los hombros	66	29
Torcer o mantener las muñecas o manos tensas	53	24
Realizar movimientos que requieren rotación de cintura	40	18
Realizar esfuerzo físico muy pesado	28	13
Utiliza asiento incómodo	25	11
La superficie donde se sienta es incómoda	16	7
Los pedales del automóvil son inestables	11	5

**Tasa de exposición = 8.03**

Tasa calculada entre 221 conductores.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

### **5.2.6. Daños a la salud**

Se evaluaron un total de 21 daños a la salud, los diagnósticos se obtuvieron a partir de diferentes sintomatologías de carácter físico o mental (diagnósticos presuntivos), que incluyen las enfermedades diagnosticadas por un médico, trastornos mentales, daños de carácter patológico o accidentes reportados por los conductores. Según los resultados, se encontró una tasa general de 3.7, es decir, existe la probabilidad de que cada conductor(a) presente casi cuatro daños de los 21 evaluados (tabla 18).

**Tabla 18****Daños a la salud presentes en los/las conductores(as) de Uber, 2019**

<b>Daño</b>	<b>n (221)</b>	<b>%</b>
<b>Daños de carácter patológico (diagnósticos presuntivos)</b>		
Trastornos musculoesqueléticos	112	51
Lumbalgias	94	43
Fatiga patológica	62	28
Trastornos psicósomáticos (digestivos, cardiocirculatorios, cefalea tensional y/o migraña)	60	27
Conjuntivitis	58	26
Bronquitis	14	6
<b>Diagnosticados previamente por un médico</b>		
Hipertensión	27	12
Diabetes	15	7
Cistitis	8	4
Hernia hiatal	8	4
Neurosis	4	2
Asma	2	1
Enfermedad coronaria	3	1
<b>Trastornos mentales</b>		
Depresión	84	38
Ansiedad	78	35
Trastornos del sueño	61	28
Estrés	57	26
<b>Accidentes relacionados con su actividad</b>	45	20
<b>Tasa exposición= 3.7</b>		

Tasa calculada entre 221 conductores.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

Los trastornos musculoesqueléticos están presentes en poco más de la mitad de la población participante (51%), las lumbalgias en segundo lugar (43%) y en aproximadamente una tercera parte de la población, se encontró presencia de fatiga patológica y trastornos psicósomáticos (28% y 27% respectivamente).

Aunado a ello, cabe destacar que una quinta parte de los/las conductores(as) ha tenido por lo menos un accidente antes o durante su jornada de trabajo (tabla 16). Condición que también se percibe como parte de su actividad y estrechamente relacionada con la fatiga que perciben tener, Miguel así lo comentó:

*“He estado a punto de chocar varias veces, pero la verdad, a veces ya estoy muy cansado y en cualquier momento puede pasar” Miguel.*

Los daños a la salud diagnosticados previamente por un médico están presentes en el 43% de la población. Estos daños incluyen la hipertensión (12%), diabetes (7 %), cistitis (4 %), hernia hiatal (4%), neurosis (2%), asma y enfermedad coronaria (1% respectivamente) (tabla 18).

Respecto a los trastornos mentales que se exploraron, la depresión y la ansiedad estuvieron presentes con un 38% y 35% respectivamente de los/las participantes. Los trastornos del sueño y el estrés se encontraron en alrededor de una cuarta parte de la población (28% y 26% respectivamente) (tabla 18).

En general, se puede decir que los daños relacionados con el sistema osteomuscular, la fatiga y trastornos mentales como depresión y ansiedad, son los principales daños a la salud expresados por los/las conductores(as) de Uber participantes.

### 5.3. Análisis bivariado

Este apartado da cuenta del análisis entre las principales exigencias laborales percibidas por los/las conductores(as) con diversos daños a la salud como son: los trastornos musculoesqueléticos (TME), las lumbalgias, los trastornos psicossomáticos, fatiga patológica, trastornos mentales y los accidentes reportados por los conductores.

#### Exigencias laborales asociadas a TME

Dos exigencias se encontraron asociadas con la presencia de TME. Los/las participantes que trabajan en una jornada mayor a 48 horas a la semana tienen una razón de prevalencia de 2.13, es decir, tienen el doble de prevalencia de éstos trastornos en comparación con quienes no mencionaron esta exigencia (tabla 19). Otra asociación estadísticamente significativa tiene que ver con cubrir una cuota de viajes al día ( $p=0.008$ ), los/las conductores(as) que reportaron esta exigencia tienen una prevalencia mayor del 52% de padecer los mismos trastornos respecto a quienes no reportaron esa exigencia (tabla 19).

**Tabla 19**

#### Exigencias asociadas a TME en conductores(as) de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tiempo de trabajo</b>					
Trabajar en jornadas mayores a 48 horas	56.82	26.67	2.13	1.29 – 3.51	0.003
<b>Relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Cubrir una cuota de viajes al día	56.41	36.92	1.52	1.08 – 2.16	0.008

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p \leq 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

Los datos obtenidos dan cuenta de que los/las conductores(as) que trabajaban en jornadas mayores a 48 horas de manera habitual, se autoimponían metas de viajes al día o se ajustaban a las metas establecidas por Uber, tuvieron prevalencias mayores de TME.

### Exigencias laborales asociadas a lumbalgias

Según las pruebas estadísticas realizadas, se encontró una asociación entre lumbalgias y una exigencia relacionada con el tiempo de trabajo. Los/las conductores(as) que trabajan en jornadas mayores a 48 horas, tienen 74% más prevalencia de lumbalgias en comparación con quienes no lo hacen (IC= 1.04-2.90,  $p=0.015$ ) (tabla 20).

También, se encontró que dentro del grupo de exigencias relacionadas con el tipo de actividad, los/las conductores(as) que percibieron realizar movimientos que requieren fuerza con la espalda o cintura, tienen una prevalencia 42% mayor en comparación con quienes no perciben esa exigencia (tabla 20).

**Tabla 20**

#### Exigencias asociadas a lumbalgias en conductores de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tiempo de trabajo</b>					
Trabajar en jornadas mayores a 48 horas	46.59	26.67	1.74	1.04 – 2.90	0.015
<b>Relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo</b>					
Movimientos que requieren fuerza con la espalda o cintura	47.55	33.33	1.42	0.99 – 2.04	0.041

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p \leq 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a trastornos psicosomáticos

En la tabla 21, se muestra que los/las conductores(as) participantes que percibieron realizar una tarea minuciosa, tienen una prevalencia mayor al 50% entre expuestos y no expuestos, de algún trastorno psicosomático como cefalea tensional, migraña, trastornos digestivos o cardiocirculatorios (tabla 21).

Al respecto, Miguel expresó que condiciones como el tránsito vehicular, la tensión por conducir con precaución para evitar accidentes y las actitudes de algunos(as) usuarios(as) suelen manifestarse en su salud a través de dolores de cabeza al llegar a su hogar.

*“Todo el día en el tráfico, estar pendiente de no pegarle al de a lado y aguantando a pasajeros prepotentes (...) llego a mi casa y siento que la cabeza me va a explotar”.*

**Tabla 21**

### Exigencias asociadas a trastornos psicosomáticos en conductores de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Realizar una tarea minuciosa	56.41	36.92	1.52	1.08 – 2.16	0.008

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p <= 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Cuestionario individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a fatiga

La fatiga se asoció con diferentes grupos de exigencias. Dentro de las relacionadas con el tiempo de trabajo, los conductores que mencionaron rotar turnos y trabajar en jornadas mayores a 48 horas, tienen el doble de prevalencia en comparación con los/las que no mencionaron esta exigencia ( $p= 0.001$  y  $0.036$ , respectivamente) (tabla 22).

Algunas de las exigencias del grupo referente a la cantidad e intensidad del trabajo, también se asociaron con fatiga. Los/las participantes que percibieron que en su actividad deben mantener mucha concentración para no accidentarse y que realizan un trabajo repetitivo, tienen el doble de prevalencia. También, quienes percibieron la necesidad de cubrir una cuota de viajes al día tienen una prevalencia del 93% en comparación con quienes no mencionaron esa exigencia.

**Tabla 22**

### Exigencias asociadas a fatiga en conductores de Uber, 2019.

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tiempo de trabajo</b>					
Rotar turnos	33.74	12.07	2.79	1.35 – 5.78	0.001
Trabajar en jornadas mayores a 48 horas	31.25	15.56	2.00	0.98 – 4.10	0.036
<b>Relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Mucha concentración para no accidentarse	34.21	14.49	2.36	1.27 – 4.36	0.002
Realizar un trabajo repetitivo	37.07	18.10	2.04	1.27 – 3.28	0.001
Cubrir una cuota de viajes al día	32.69	16.92	1.93	1.07 – 3.46	0.017
Realizar una tarea minuciosa	39.74	21.68	1.83	1.21 – 2.77	0.004

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p \leq 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a trastornos del sueño

Los/las conductores(as) que mencionaron tener que cubrir una cuota de viajes al día, probablemente debido a la necesidad de obtener más ingresos, tienen una razón de prevalencia del 70% de trastornos del sueño entre los expuestos y no expuesto a esa exigencia (IC= 0.97-2.98, p= 0.049) (tabla 23). Respecto a las exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo, los/las participantes que mencionaron percibir que se realiza un trabajo peligroso, tienen una razón de prevalencia del 90% del mismo daño (tabla 23).

**Tabla 23**

### Exigencias asociadas a trastornos del sueño en conductores de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tiempo de trabajo</b>					
Cubrir una cuota de viajes al día	31.41	18.46	1.70	0.97 – 2.98	0.049
<b>Relacionadas con la calidad y contenido del trabajo</b>					
Percibir que se ejecuta un trabajo peligroso	39.51	20.71	1.90	1.25 – 2.90	0.002

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos). p<= 0.05 significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a estrés

El estrés fue uno de los trastornos mentales que se asoció a un mayor número de exigencias laborales con resultados estadísticamente significativos (tabla 24). Con relación al grupo de exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo, los/las conductores(as) participantes que mencionaron rotar turnos en su actividad mostraron más del doble de prevalencia de estrés en comparación con quienes no mencionaron estar expuestos a esa exigencia.

Al explorar las exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad en el trabajo, quienes mencionaron que durante su actividad deben mantener mucha concentración para no accidentarse, tuvieron casi cuatro veces más prevalencia de estrés en comparación con quienes no lo mencionaron. Además, quienes percibían cubrir una cuota de viajes al día, también aumentan un 95% la prevalencia de éste daño. Con lo que respecta a las exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo, quienes mencionaron ejecutar un trabajo peligroso o una actividad que puede causarle algún daño a su salud, tienen casi tres veces mayor prevalencia de estrés en comparación con quienes no percibieron esas exigencias (tabla 24).

**Tabla 24**

**Exigencias asociadas a estrés en conductores de Uber, 2019**

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionada con el tiempo de trabajo</b>					
Rotar turnos	30.06	13.79	2.17	1.09 – 4.32	0.015
<b>Relacionada con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Mucha concentración para no accidentarse	33.55	8.70	3.85	1.73 – 8.55	0.000
Cubrir una cuota de viajes al día	30.13	15.38	1.95	1.05 – 3.63	0.022
<b>Relacionadas con la calidad y contenido del trabajo</b>					
Percibir que se ejecuta un trabajo peligroso	43.21	15.71	2.72	1.73 – 4.34	0.000
Percibir que se realiza una actividad que puede causar daño a la salud	42.47	17.57	2.41	1.55 – 3.75	0.000
Recibir órdenes confusas por el usuario	44.26	18.75	2.36	1.53 – 3.62	0.000
Percibir que se realiza un trabajo aburrido	44.44	23.20	1.92	1.16 – 3.13	0.018

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos). p<= 0.05 significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a ansiedad

Entre las asociaciones exploradas, cinco exigencias se relacionaron con la presencia de ansiedad. Se encontró que los/las conductores(as) que trabajaban en horarios o días de descanso, tienen un 57% más prevalencia de ansiedad en comparación con quienes no lo hacen. Sobre las exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo, los/las participantes que percibieron mantener mucha concentración para no accidentarse y cubrir una cuota de viajes al día, tienen alrededor de un 60% mayor prevalencia de desarrollar ansiedad (tabla 25).

Con lo que respecta a las exigencias relacionadas con la calidad y contenido del trabajo, los/las conductores(as) que perciben realizar un trabajo que pueda causar daño a su salud o que ejecutan un trabajo peligroso, tienen una mayor prevalencia en comparación con quienes no perciben esas exigencias, mostrando una razón de prevalencia mayor de 1 (tabla 25).

**Tabla 25**

### Exigencias asociadas a ansiedad en conductores de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tiempo de trabajo</b>					
Trabajar en horarios o días de descanso	39.49	25.00	1.57	0.99 – 2.51	0.040
<b>Relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Mucha concentración para no accidentarse	40.13	24.64	1.62	1.03 – 2.57	0.025
Cubrir una cuota de viajes al día	39.74	24.62	1.61	1.01 – 2.57	0.032
<b>Relacionadas con la calidad y contenido del trabajo</b>					
Percibir que se realiza una actividad que puede causar daño a la salud	45.21	30.21	1.48	1.04 – 2.11	0.030
Percibir que se ejecuta un trabajo peligroso	44.44	30.00	1.48	1.04 – 2.10	0.030

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p \leq 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a depresión

La depresión se asoció significativamente con dos exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo. Percibir que se realiza un trabajo repetitivo y cubrir una cuota de viajes al día, se asoció significativamente con la presencia de este trastorno de tipo mental, con un 71% y 52% de prevalencia entre los expuestos y no expuestos (tabla 26).

Tabla 26

### Exigencias asociadas a depresión en conductores de Uber, 2019

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo</b>					
Realizar un trabajo repetitivo	47.41	27.62	1.71	1.19 – 2.47	0.002
Cubrir una cuota de viajes al día	42.31	27.69	1.52	1.01 – 1.41	0.041

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos).  $p \leq 0.05$  significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

## Exigencias laborales asociadas a accidentes

Al asociar los accidentes sufridos por los conductores participantes antes o durante la jornada, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el grupo de exigencias relacionado con el tipo de actividad. Por ejemplo, quienes mencionaron que los pedales del automóvil eran inestables, tienen el doble de prevalencia de accidentes antes o durante su jornada en comparación con quienes no percibieron estar expuestos a esa exigencia. Además, estar encorvado durante su actividad y adoptar posiciones incómodas, aumenta la prevalencia de estos en un 85% y 82% respectivamente (tabla 27).

**Tabla 27**

**Exigencias asociadas a accidentes en conductores de Uber, 2019**

Exigencias	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo</b>					
Uso de pedales inestables	45.45	19.05	2.38	1.17 – 4.82	0.034
Estar encorvado durante su trabajo	28.09	15.15	1.85	1.09 – 3.12	0.019
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	25.62	14.00	1.82	1.03 – 3.24	0.032

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos). p<= 0.05 significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

**Depresión y ansiedad asociadas a accidentes**

Al considerar la depresión y ansiedad como variables independientes y asociarlas con accidentes en la ejecución de la actividad de los/las participantes, se encontró que quienes sufren depresión tienen una razón de prevaecía dos veces mayor de tener un accidente en comparación con quienes no tienen este daño. También, los resultados arrojaron que los/las conductores(as) que presentaron ansiedad, tenían una razón de prevalencia del 75% mayor de tener un accidente en comparación con quienes no presentaron este daño (tabla 28).

**Tabla 28**

**Trastornos mentales asociados con accidentes en conductores de Uber, 2019**

Daño	Prevalencia (tasas)		RP	IC 95%	p
	Expuestos	No Expuestos			
<b>Trastornos mentales</b>					
Depresión	29.76	14.60	2.03	1.21 – 3.43	0.006
Ansiedad	28.21	16.08	1.75	1.04 – 2.93	0.032

RP= Razón de prevalencia (expuestos / no expuestos). p<= 0.05 significancia estadística.

Fuente: Encuesta individual sobre exigencias, daños a la salud y significados del trabajo en conductores de Uber en la Ciudad de México.

Los resultados del análisis bivariado ponen en evidencia que las exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo como trabajar en jornadas mayores a 48 horas, rotar turnos y trabajar en horarios o días de descanso, además de las relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo como cubrir una cuota de viajes al día y mantener mucha concentración para no accidentarse, fueron las que se asociaron principalmente al perfil de daño de los conductores. Las relacionadas con el contenido del trabajo y la actividad en el puesto estuvieron en menor medida presentes, pero también asociadas a diferentes daños como los relacionados con el sistema osteomuscular o trastornos mentales.

Ante lo expuesto, surge la necesidad de contextualizar mediante el análisis de las entrevistadas realizadas, las razones que dan lugar a la percepción de los/las conductores(as) sobre sus condiciones de trabajo, las exigencias presentes en su actividad, de qué manera esto se manifiesta en su salud y los significados que le dan a su trabajo según sus palabras.

## **5.4. Análisis de las entrevistas**

A continuación, se busca contextualizar los hallazgos de la fase cuantitativa y conocer desde la propia voz y experiencias de los/las conductores(as) de Uber, el impacto de esta actividad en su vida y salud. Se presentan cuatro temas: 1) motivos de ingreso, 2) cómo es el trabajo en Uber, 3) la salud de los/las conductores y, 4) la percepción de los participantes sobre su actividad.

### **Tema 1. Motivos de ingreso**

Este primer tema, hace referencia a las motivaciones o las causas que llevaron a los/las participantes a elegir su trabajo en Uber, por lo cual, se presentan tres subtemas: necesidad económica, condiciones precarias en empleos anteriores y expectativas laborales.

#### **1.1. Necesidad económica**

Algunos de los/las participantes enfatizan que uno de los motivos por los que se incorporan a Uber, es el desempleo. Ante la falta de opciones de empleo y la necesidad de responder a los gastos familiares, este trabajo se convirtió en una alternativa laboral inmediata mientras encontraban una actividad que les permitiera obtener los recursos económicos necesarios. Frases como *“es un trabajo emergente”* o que les sirve para *“tener un respiro”* en términos económicos, dan cuenta de lo ya referido. David mencionó esta situación:

*“Al principio fue porque me quedé sin trabajo, (...) tenía mi coche y dije, ¿mientras que hago? (...) metía mi currículum y dije, me pongo a trabajar en*

*Uber. Cuando me quedaba sin trabajo yo sufría, más porque decía ¿qué hago?, los gastos de todos los días (...), esto me vino a dar así como un respiro para poder trabajar”.*

Sin embargo, para algunos(as) de los/las participantes, esta actividad ha pasado de ser “*un trabajo emergente*” a su fuente principal de ingresos debido a la dificultad de encontrar otro empleo. Las palabras de María ejemplifican tal escenario:

*“Así como están las cosas, sin empleos, (...) muchos se quedan aquí [en Uber] y lo agarran de trabajo principal”.*

Por otra parte, cuando se les cuestionó a los/las participantes sobre la importancia de su trabajo, se percibe que esa importancia es equivalente o proporcional a la remuneración económica percibida en esta actividad, y no por lo que este trabajo en sí mismo pudiera significar para ellos/ellas en otros planos de la vida. Además, expresan que en caso de tener otra oportunidad de empleo con mejor salario y mejores condiciones, abandonarían esta actividad. Tal como lo mencionaron María y Javier:

*“Lo es [importante], pero solo porque cubre mis gastos, si tuviera de dónde elegir (...) Uber no sería una de mis elecciones” María.*

*“Me da para vivir, es importante, pero si tuviera algo mejor (...) seguro dejaba esto” Javier.*

## 1.2. Condiciones precarias en empleos anteriores

Desde hace más tres décadas, la precariedad laboral producida en el marco de la globalización, la reestructuración de los procesos productivos, la competitividad y las políticas neoliberales, favorece la pérdida de derechos y de condiciones de trabajo adecuadas para los/las trabajadores(as). Las condiciones de trabajo precarias toman forma a través de la subcontratación, mayores exigencias, explotación laboral y sueldos insuficientes.

El reflejo de la precariedad laboral en México, expresado en las condiciones mencionadas, fueron algunas de las razones que motivaron a alguno(as) conductores a ingresar a Uber. Tal es el caso de Miguel, de 57 años, quien debido a las exigencias a las que se vio sometido en su trabajo anterior, la falta de protección y la inestabilidad laboral, decidió buscar otra fuente de ingresos, situación que lo llevo a incorporarse a Uber. Así lo narró en el siguiente extracto de la entrevista:

*“Estaba trabajando de empleado, no es lo mismo, (...) cada vez piden más, exigen más, quieren pagar menos (...) en el último que tuve [empleo] no tenía protección de nada. Ahora nada más te dan tres meses de contrato (...) ¿encontrar un trabajo con las condiciones pues básicas necesarias? no las hay, ya todo es explotar a la gente, pura explotación”.*

Las opciones de trabajo formal o que ofrezcan seguridad para los/las trabajadores(as) son escasas y prevalecen aquellas condiciones precarias que son referidas por trabajadores como Miguel. Debido a esto, las “novedosas” formas de

trabajo que ofrecen empresas como Uber, generan expectativas para mejorar, evitar o mitigar aquellas condiciones que se viven en la actualidad.

### **1.3. Expectativas laborales**

Otro de los argumentos que los/las participantes expresaron durante las entrevistas que los motivaron a utilizar la plataforma de Uber para trabajar, fue la posibilidad de controlar su actividad, sus jornadas de trabajo y de mejorar sus ganancias económicas.

Dichas expectativas se pueden percibir en lo expresado por Javier, de 34 años, quien después de haber laborado como gerente de restaurante, buscaba una actividad que no representara grandes exigencias, tener control de sus horarios y que sus ganancias no se vieran afectadas, incluso tener la oportunidad de mejorarlas. De esta forma, para Javier, el trabajo en Uber se convirtió en la opción que buscaba, así lo refirió:

*“Como que no quería algo ya tan pesado, (...) lo primero que buscaba era ser dueño de mi tiempo (...) y obviamente más dinero, por eso fue que entre a Uber”.*

En síntesis, la necesidad económica, el desempleo y las condiciones de trabajo precarias que se viven en México, llevaron a algunos(as) de los/las participantes de este estudio, a acceder al uso de plataformas digitales como las que ofrece Uber con la expectativa de ser *“sus propios jefes”*.

## **Tema 2. Cómo es el trabajo en Uber**

En este tema, se pretende abordar según las narraciones de los/las conductores(as), cuáles son sus condiciones de trabajo y la manera en que desarrollan su actividad, es decir, ¿cómo es su trabajo? Para ésto, se presentan cinco subtemas que muestran la relación laboral con la empresa, sus percepciones económicas, los motivos que los/las llevan a intensificar su actividad, el control que se ejerce sobre ellos/ellas y cómo se desarrolla su actividad.

### **2.1. Relación laboral**

Con la llegada de Uber, se visualiza la falta de responsabilidad laboral hacia los trabajadores(as) que deciden incorporarse a esta plataforma. Como empresa, Uber se encuentra dentro de un marco legal naciente y en constante cambio, su rama de actividad económica es ambigua, ya que no se define como empresa de transporte y tampoco es reconocida por el Estado como tal. Esta misma, se presenta como una compañía que solo funge como intermediaria entre el cliente y el/la conductor(a) al que llama socio(a).

Los/las participantes entrevistados, asumen de manera clara que no cuentan con ningún tipo de relación laboral formal con Uber. Sin embargo, para algunos(as), la relación de “sociedad” que la empresa establece con ellos/ellas, se ha convertido en un argumento de la compañía para evitar todo tipo de responsabilidades con ellos/ellas. Bajo estas ideas, David expresó lo siguiente:

*“Hay cero relación de trabajo, Uber no se preocupa por ti, ellos lo único que les interesa es que trabajes para ellos, de esa manera [como socios], (...) en ningún momento tu eres empleado de Uber, tú eres autoempleado (...), entonces ellos se deslindan de cualquier cosa”.*

Esta falta de claridad e incertidumbre respecto a la relación laboral entre Uber y los/las conductores(as), hace que los/las participantes perciban falta de apoyo de la empresa. Las experiencias narradas durante las entrevistas dan cuenta de las situaciones que han llevado a los/las conductores a solicitar ayuda de Uber. Algunos(as), mencionan que en caso de accidentes, el seguro que ofrece la empresa, solo se responsabiliza si ocurre mientras se está conectado en la aplicación o se está realizando un servicio. Si el percance ocurre fuera de los casos mencionados, esta responsabilidad, Uber la delega a un tercero, en este caso, a otro seguro que debe ser contratado de manera independiente por el/la conductor(a), situación que lleva a los/las participantes a no sentir respaldo de la empresa. Al respecto, David así lo señaló:

*“La única manera en que te apoyan [Uber] es cuando tienes un accidente vial, con o sin pasaje, pero siempre y cuando estés trabajando, que tengas la aplicación abierta, es la única manera en que te ayudan”.*

Incluso, ante problemas relacionados con los cobros, fallas en la aplicación, inconvenientes con los usuarios o asaltos, la empresa no genera certidumbre para

los/las conductores(as), quienes saben de antemano, que no les brindará el apoyo suficiente. Javier, se expresó así de diferentes problemas que ha enfrentado con Uber:

*“Sé qué no voy a tener una respuesta, solamente me voy a desgastar física y mentalmente peleando con Uber y no va a hacer nada”.*

La relación de trabajo ambigua y la falta de apoyo de la empresa ante eventualidades, puede generar incertidumbre para los/las conductores(as) respecto al impacto en su vida cotidiana o salud. A pesar de ello, las percepciones económicas percibidas por los/las participantes, son uno de los aspectos más importantes para laborar en Uber.

## **2.2. Percepciones económicas**

Los /las entrevistados(as) mencionan que los ingresos que generan en el desarrollo de su trabajo apenas son suficientes, debido a los gastos propios derivados de su actividad, como la gasolina, el mantenimiento y limpieza del vehículo, así como por el pago mensual del automóvil que utilizan como medio de trabajo, mismo que, fue adquirido la mayoría de las veces por los/las entrevistados(as) para poder ingresar a Uber, además del pago de un seguro que se les exige para poder trabajar o incluso, pagar una cuenta semanal a un tercero dueño del automóvil.

Para recibir bonificaciones económicas extras y que sus utilidades sean mayores, los/las conductores(as) tienen que cumplir con las metas que impone Uber. Según la mayoría de los/las participantes, las bonificaciones son parte importante de

sus ingresos económicos, sin la percepción de éstas, los gastos referidos no podrían ser totalmente cubiertos y sus ganancias no se verían reflejadas.

Ante estas situaciones, el acceso a las bonificaciones tiene como consecuencia que los/las participantes inviertan mayor tiempo de trabajo o, como lo señala Miguel, se tendría que “*vivir en el carro*” para cubrir sus gastos más elementales. Las palabras del mismo conductor en su entrevista dieron cuenta de la situación respecto a sus ingresos:

*“Vivo en la miseria, (...) tanto trabajar diez, doce horas para cubrir mis gastos [seguro, gasolina, automóvil] y que me quede un poquito más (...) si no cumplo la meta, lo que gano [sin bonificaciones] se disminuye a la mitad, ya no me alcanza”.*

Las metas que ofrece Uber, se producen con la finalidad de aumentar las ganancias de los/las conductores(as) y, evidentemente, de la empresa. Estas consisten en realizar un número de servicios en un tiempo específico, situación que genera la intensificación del trabajo de los/las conductores(as).

### 2.3. Intensificación del trabajo

Dentro de la dinámica laboral que ofrece Uber, no se visualiza una relación obrero patronal como ya se hizo referencia, esto podría poner en riesgo la salud de los/las conductores(as), porque no hay normas que regulen la manera en que se desarrolla su actividad, por lo tanto, el posible impacto en su salud queda invisibilizado. Un ejemplo es la intensificación de la jornada de trabajo de los/las conductores(as). Aunque en apariencia, las jornadas y horas de trabajo en Uber dependen de cada trabajador(a), estas se laboran en función de las ganancias y/o las metas que Uber ofrece, por lo tanto, la empresa “ocasiona” a través de la oportunidad obtener ganancias económicas extras, la intensificación de la actividad de los/las conductores(as). Orlando, quien dijo trabajar de ocho a doce horas diarias, narró esta situación:

*“Tenía 15 días para hacer 75 viajes, haciendo los viajes me ganaba cuatro mil pesos (...) me puse en chinga para ganarme esa lana (...), sin parar, la verdad es que ni descansaba, me los aventé en diez días sin parar”.*

Como se aprecia, esta intensificación de su trabajo lleva a los/las conductores(as) a tener que trabajar en jornadas extensas, incluso en días que por lo regular se consideran de descanso, como lo mencionó María, “cuando veo que es buena temporada o hay buenas ganancias (...), trabajo en sábado o domingo”, todo ello, con el objetivo de lograr cumplir las metas impuestas y obtener las bonificaciones monetarias que Uber ofrece.

Además de la intensificación de su actividad para recibir bonificaciones, se debe cumplir con una serie de requisitos o cumplir con las normas que Uber establece, como la calidad de los servicios o mantenerse activos durante determinados periodos de tiempo, para esto, la empresa debe establecer control de la actividad de los/las conductores(as).

#### **2.4. Control de Uber**

El trabajo de los/las conductores(as), se caracteriza porque en apariencia pueden decidir la manera en que desarrollan su actividad, esta situación, lleva a las empresas a buscar estrategias para intervenir en la actividad misma y las decisiones que sus trabajadores(as) afiliados(as) pueden tomar.

El objetivo de Uber, es brindar un servicio de transporte las 24 horas del día o en el momento que un/una usuario(a) lo requiera. Para lograrlo, la empresa tiene diferentes estrategias que le permiten ejercer control del trabajo de los/las conductores(as). Por ejemplo, con base en la información que tiene sobre la actividad de cada conductor(a) y los datos estadísticos del servicio que ofrecen, se puede ejercer una especie de control o supervisión de su actividad, “incentivando” a el/la conductor(a) a trabajar más y cumplir con las recomendaciones, ya que, finalmente, su economía depende de esto. Al respecto, David mencionó:

*“Llevan todos récords de todo, ellos saben cuántas horas trabajaste, cuánto ganaste, cuántos viajes hiciste, cuántos kilómetros recorriste (...), saben*

*exactamente qué está pasando contigo y cómo hacerte trabajar más, te ponen la zanahoria, los ganchos, si haces tantos viajes te doy mil pesos más”.*

El control, no solo se ejerce en función de la cantidad de servicios a dar, sino también en la calidad de cada uno de ellos a través de un esquema de calificaciones. Este sistema que impone Uber, se da a través de un rango de evaluación que los/las usuarios(as) otorgan al conductor(a) con base en su percepción del servicio que les fue brindado. Según los/las participantes de las entrevistas, Uber puede influir en la calificación, mejorando o disminuyendo la misma, con base en el tiempo activo(a) y trabajado de cada conductor(a), aunque ésto, no es oficial ni reconocido por la empresa.

De esta forma, la calificación puede ser motivo para otorgar mayores bonificaciones, o incluso, en caso de tener una calificación baja, recibir penalizaciones como limitar al acceso a metas o en algunos casos, ser dados(as) de baja temporal o permanente de la aplicación.

Durante las entrevistas, María describió que Uber pone reglas específicas por cumplir, mismas que se pueden interpretar como una especie de control o supervisión, dado que su incumplimiento pudiere tener consecuencias como recibir menor cantidad de servicios por dar o penalizaciones como ser dados de baja temporalmente o de manera definitiva.

*“Pone sus reglas [Uber], como todo, ¿no?, tampoco es de gratis, (...) tienes que poner de tu parte, ellos te dan el servicio y tú cumples con los requisitos para trabajar ahí”.*

Tanto las percepciones económicas como el control que puede ejercer Uber pueden influir directamente en la manera en que los/las conductores(as) desarrollan su actividad.

## **2.5. Desarrollo de su actividad**

Durante la jornada de trabajo de los/las conductores(as), es habitual permanecer durante periodos prolongados en la misma posición, es decir, sentados(as) en un ángulo de noventa grados y eliminando la curvatura natural de la columna vertebral al adoptar malas posturas en la silla del carro, además de realizar maniobras repetitivas. Debido a ésto, al terminar su día de trabajo, los/las conductores(as) expresan sensaciones de alivio. Así lo describió David:

*“Yo no sé los demás, pero cuando me bajo del coche (...), haz de cuenta que estoy como flotando en la luna, y pasa un rato y ya como que te sientes mejor, es que... como siempre estás en el mismo lugar, (...) haciendo lo mismo, en movimiento y más sentado, no tienes los pies en la tierra, (...), entonces bajas del coche y sientes así como que aterrizas”.*

La actividad de los/las conductores(as), no solo representa exigencias en relación con las posturas o posiciones que se suelen adoptar, o con la monotonía y

repetitividad de su tarea, situación que se expresó por un participante con la frase “es monótono, lo mismo, lo mismo, es muy cansado”. También, como lo narran otros/otras conductores(as), existe la posibilidad de que en el desarrollo de la actividad, se perciban situaciones de peligro debido al conocimiento colectivo en torno a los altos índices de delincuencia que prevalecen en la Ciudad de México. Al realizar las entrevistas, Miguel dio cuenta del temor cotidiano durante su jornada:

*“Voy con “el Jesús en la boca” por la gente que traigo o los lugares a donde me llevan, nada más voy pensando en que ojalá me dejen mínimo para regresarme”.*

María, también aludió a esta situación:

*“Tampoco es muy seguro, y menos siendo mujer, y trabajando de noche, ya ves cómo están las cosas. A un compañero del grupo lo asaltaron y le dieron un balazo en la puerta de su lado, todo por el mendigo celular, eso le pasó a él, imagina como me siento yo”.*

En México, el incremento de la delincuencia e inseguridad constituye uno de los principales problemas sociales. Ante estos escenarios, los conductores(as) de Uber no se encuentran exentos de estos riesgos y, lo expresan en sus narrativas sobre robos o acceder a lugares peligrosos, más aún, cuando la aplicación de Uber no les permite conocer su lugar de destino hasta que el/la usuario(a) aborda. Estas situaciones son habituales para algunos(as) de ellos/ellas, ya sea por experiencias de otros/otras conductores(as) o propias.

Ante lo mencionado, el trabajo que realizan los/las conductores(as) puede impactar de manera directa o indirecta en su salud a través de malestares físicos o psíquicos. Estos malestares, se pueden manifestar durante o después de su jornada, por lo que conocer en sus palabras cuáles son, resulta fundamental.

### **Tema 3. La salud de los/las conductores(as) de Uber**

En este tema, se abordan los daños a la salud que los/las participantes mencionaron, además de su impresión respecto a la salud en el desarrollo de su actividad. Por ello, se presentan dos subtemas: los malestares físicos y mentales expresados como consecuencia de su actividad, así como la percepción que tienen sobre los malestares que asocian a su trabajo.

#### **3.1. Malestares físicos y mentales en su actividad**

El trabajo de los/las conductores(as), se caracteriza por realizar maniobras, esfuerzos y acciones de tipo articular de manera repetitiva, además de mantener la misma o malas posturas durante largos periodos de tiempo. Laborar bajo estas condiciones durante largas jornadas, puede producir daños en el sistema osteomuscular. La mayoría de los/las participantes en las entrevistas, reconocen la presencia de este tipo de malestares físicos, sobre todo, en regiones anatómicas como el cuello y la espalda. Orlando mencionó sufrir estos malestares:

*“Donde más reciente es en la espalda y el cuello, por andar volteando, que mirando de un lado pal’ otro”.*

Estos malestares, no se presentan solo durante su jornada, también al terminar la misma o en días de descanso. David, quien lleva dos años trabajando en Uber, manifiesta que el dolor de espalda es crónico y ha tenido repercusiones en su vida cotidiana. Así lo refirió:

*“Tengo esos dolores [de espalda], no me dejan hacer nada, a veces he pasado dos o tres días con dolor de espalda, me da en la cintura, siento que se me abre”.*

Los dolores osteomusculares no son las únicas manifestaciones negativas expresadas por los/las conductores(as) en términos de salud. La fatiga o el cansancio son otras de las consecuencias generadas por la intensificación de su actividad. Miguel, quien trabaja de lunes a sábado, de diez a doce horas por día, expresó lo siguiente:

*“Todo el día sentado, llego a mi casa y es el momento para ir a dormir, es un trabajo muy cansado, es todo el día prácticamente, llego cansado y ya no puedo más”.*

Aunado a ello, la necesidad de generar más recursos económicos y como consecuencia el alargamiento de su jornada con todas las exigencias que ello puede implicar, como la supervisión de los/las usuarios(as) durante un viaje, el tránsito vehicular o tener que cumplir metas impuestas por Uber, implica situaciones de estrés o dolores de cabeza. Los/las participantes, expresaron estas condiciones con frases como:

*“Luego los usuarios son medio mamones”, “en general el estrés (...) es más bien por sacar el dinero”, “si estás trabajando diez horas diarias sin parar, te van a tocar como quince que te avientan el carro, usuarios groseros o mentadas de madre”.*

Los malestares físicos y mentales mencionadas por los/las conductores(as), también impactan en otras esferas de la vida. Como son los vínculos sociales y familiares. Por ejemplo, Miguel dice disminuir el tiempo de convivencia con familia y amigos mencionando que, *“la familia también lo reciente”*, incluso señaló que debido al cansancio generado por su trabajo, ha perdido la oportunidad de disfrutar de su tiempo libre o realizar las actividades que más le gustan. Así lo expresó:

*“Me gusta leer, ya no puedo, cuando leo me quedo dormido por mi cansancio, me gustan las películas, casi no puedo hacerlo”.*

Como se aprecia, el impacto negativo en la salud de los/las participantes se da como consecuencia de su trabajo, ya sea manifestado a través de cansancio, estrés o dolores físicos. Estos daños pueden ser omitidos, incluso normalizados debido a sus condiciones de trabajo, la dinámica de su actividad y relación con la empresa, por ello, conocer la percepción que tienen de su salud resulta importante.

### 3.2. Percepción de su salud

Las manifestaciones negativas en torno a su salud expresadas anteriormente por los/las participantes, son concebidas por algunos(as) desde una perspectiva de autorresponsabilidad o normalización de los daños que su trabajo genera.

Un ejemplo de esta situación es lo expresado por Miguel, quien al preguntar sobre su salud, no se detuvo a pensar en ella, y mencionó que es un tema de autorresponsabilidad o autocuidado:

*“Ya ni pensar en eso, con que me de lo que necesito [el trabajo], la salud como quiera, (...) es responsabilidad de uno cuidarse”.*

Otra situación que se puede detectar en las narraciones de los/las participantes, es la normalización de los daños que sufren, ya que los expresan como situaciones ordinarias, inherentes al trabajo o “*gajes del oficio*”, a los que es mejor, no prestarles atención. Por ejemplo, Javier mencionó:

*“Todos los días sufro de dolor de cuello y espalda después de que trabajo, (...) ya lo sufro en general, ya es como dolor de siempre”.*

David, por su parte, mencionó que los malestares que sufre no eran tan graves y prefería ignorarlos:

*“Siento que no es tan grave, sí siento dolor, pero después de un rato se me pasa, (...) hay a veces que no, hay veces que dura (...), pero generalmente se calma el dolor, ya no hace uno caso”.*

El “conveniente” esquema de contratación impuesto por Uber y la falta de apoyo de la empresa, puede hacer que los/las conductores(as) perciban que no existe consideración para ellos/ellas respecto a que los derechos en materia de salud laboral pudieran serles aplicables. Lo mencionado puede ser el motivo que los/las lleva a normalizar los daños sufridos, ignorarlos o adaptarse a estos. Al respecto, María destaca lo siguiente:

*“En estos momentos no te puedes poner tus moños [sobre los daños que su trabajo implica] (...) ojalá existiera el trabajo ideal, pero no es así, una tiene que adaptarse a lo que hay”*

A esto, se añade la necesidad económica que les impide descansar o dejar de laborar, pues si un/una conductor(a) por motivos de salud deja de trabajar, es posible que sus ingresos se vean afectados.

Los malestares físicos y mentales expresados por los/las participantes, son evidencia del impacto de su trabajo, cuya repercusión no solo afecta lo biológico u orgánico, también en su vida cotidiana y sus vínculos sociales. Además, se puede destacar que estos malestares están siendo normalizados o ignorados, situación que puede abonar a la insensibilización del impacto que pueden generar éstas formas de organización laboral en la salud de los trabajadores(as).

## **Tema 4. Percepción de los/las participantes sobre su actividad.**

En este tema, se abordan las percepciones de los/las conductores(as) respecto a su trabajo. De acuerdo con las entrevistas, se pueden destacar dos subtemas: las percepciones positivas y negativas que tienen sobre su actividad.

### **4.1. Percepciones positivas**

Algunos(as) participantes perciben su trabajo positivamente al poder tener autonomía en su actividad, como elegir la hora de inicio y fin de labores, las pausas que puede ejercer durante su jornada o no tener subordinación a un jefe. En relación con esto, se destacan frases de las entrevistas como *“yo sé los días que salgo a trabajar”, “yo sé las horas que trabajo”, “a mí nadie me obliga”*. Estas percepciones pueden generar satisfacción a pesar de que su actividad carece de otra clase de beneficios, como prestaciones o un sueldo fijo.

Por otro lado, los/las participantes destacan que su actividad les ofrece además de obtener un ingreso económico, la oportunidad de conocer gente, lugares, platicar, o porque les gusta manejar. El comentario de María abordó este tipo de percepciones:

*“A mí me gusta mucho manejar y me la paso bien, (...) conoces mucha gente, luego hay quienes son muy amables y agradables”.*

Estas percepciones, además de satisfacción por su actividad, pueden contrarrestar en alguna medida los aspectos que consideran negativos de su trabajo.

## 4.2. Percepciones negativas

Algunos(as) de los/las entrevistados(as), dan cuenta de la falta de apoyo de tipo social como la interacción con otros/otras conductores(as), la frustración por su trabajo o insatisfacción por el mismo, y estas situaciones generan percepciones negativas de su actividad.

Ante la imposibilidad de tener comunicación con otros conductores de la misma empresa, se genera un clima de despersonalización debido a que los/las participantes, afirman que difícilmente pueden interactuar de manera física con otros compañeros(as), aunado a que durante sus jornadas no es posible identificarse unos con otros. Esta situación los lleva a tener una sensación de soledad, pues no hay compañeros de trabajo, ni relación laboral y toda la interacción que pueden tener en un ambiente laboral, se da a través de medios electrónicos. Miguel señaló una de estas situaciones:

*“Nosotros, por ejemplo, donde vamos estamos solos, los taxistas tienen una ventaja, ellos se identifican, nosotros no, podemos estar alado de otro Uber y no sabemos, ni cómo ayudarnos, estamos solos”.*

Así mismo, en algunos(as) participantes se puede notar la frustración que perciben al considerar que sus condiciones de trabajo no son las idóneas de acuerdo con el grado académico que poseen. No obstante, refieren sentirse “obligados(as)” de cierto modo, a desarrollar este trabajo, ante la situación económica o la carencia de empleos acordes a su nivel escolar, situación que los lleva a no sentirse identificados

con su labor. David y Orlando, quienes tienen estudios de licenciatura, reflejaron lo dicho:

*“No es que sea malo [el trabajo en Uber], pero que pena para mis hijos que digan que con estudios me quedé aquí, yo tampoco quiero eso para ellos, quiero mejor vida, es un trabajo honrado, pero no me gustaría que ellos hagan esto”. David.*

*“Yo no quiero quedarme aquí toda la vida, a mí me gustaría más dedicarme a lo que estudié, pero ya ves que no hay empleos” Orlando.*

Estas circunstancias, llevan a los/las participantes de las entrevistas, a sentir rechazo por su trabajo, en ocasiones, no expresado de manera clara, pero sí a través de frases como *“Uber no garantiza un futuro”* o que si alguien se quiere dedicar a lo mismo *“se va a amargar la vida sentado en un coche diez o doce horas”*.

En resumen, las percepciones de carácter positivo o negativo expresadas durante las entrevistas permiten visualizar el significado que los/las participantes le dan a su trabajo. La aparente autonomía o el gusto por su actividad pudieran reflejar cierto grado cumplimiento de algunas metas laborales, por lo tanto, un significado positivo. Por otra parte, la falta de apoyo social o no sentirse identificados con su trabajo, pudiera generar connotaciones negativas e influir en el significado que le pudieran dar a este tipo de empleos.

En general, lo expresado durante las entrevistas, ilustra la importancia de conocer las particularidades que viven los conductores(as) en su actividad. Con sus palabras, se pueden conocer sus experiencias respecto a determinada situación que implica su trabajo; como los motivos que los llevaron a ingresar a Uber, ya sea por el desempleo o experiencias en empleos anteriores que reflejan la precariedad del mundo laboral en México; también se puede apreciar que los daños a la salud expresados, se presentan principalmente como consecuencia de la intensificación de su jornada o el control que Uber ejerce sobre su trabajo, cuya repercusión se da principalmente en molestias osteomusculares, fatiga o estrés. Por otra parte, a través de las percepciones positivas o negativas que tienen de su trabajo, se logra conocer el impacto en el significado que los/las participantes le dan al mismo.

Cabe mencionar que el análisis de las entrevistas que se presenta no pretende generalizar la situación que los conductores(as) pudieran vivir. Solo se trata de una aproximación que busca complementar la información recabada para poder aportar una dimensión subjetiva a los resultados encontrados. La finalidad de este análisis, es describir en palabras de los/las participantes las situaciones comunes que dan lugar a las exigencias, daños a la salud y significados presentes en su actividad.

## Capítulo 6. Discusión

En este trabajo de investigación, participaron 221 conductores(as) que apenas representan una fracción del universo de trabajadores(as) que prestan su servicio a través de Uber. No obstante, la información obtenida permitió conocer las exigencias, los daños a la salud y el significado que se le da a este tipo de trabajos. A continuación se discuten los resultados obtenidos.

La población estuvo representada mayoritariamente por hombres, sin embargo, la participación de la mujer fue mayor en comparación con los datos que arrojó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), donde se estableció que el 99.5% de los/las taxistas en México, pertenecían al sexo masculino (citado en Pogliaghi, 2011) y en estudios realizados con conductores(as) de taxis de la Ciudad de México, donde se han documentado prevalencias de trabajadores del volante varones que van desde el 98% al 100% (Flores, 2017; Berrones, 2011; Sanz y Flores, 2011).

Aunque la participación de la mujer en este tipo de actividades podría considerarse como una minoría, los resultados de este estudio pueden dar cuenta sobre una tendencia que va paulatinamente revirtiéndose, lo que podría obedecer a diferentes factores, como el desempleo, las facilidades para ingresar a Uber o los avances en cuanto a la perspectiva de género en los entornos laborales, entre otros.

En cuanto a la edad, el rango etario de la población que participó en esta investigación fue de 19 a 61 años, mostrando una mayor concentración en el grupo de los 30 a 39 años, situación que refleja que el trabajo en Uber se ha convertido en una alternativa para personas de grupos de edad joven, además, deja entrever la situación respecto a la falta oportunidades laborales formales para estos grupos de edad en la población.

En el nivel de escolaridad de los/las participantes, resalta que una tercera parte de la población cuenta con estudios superiores. En comparación con el estudio realizado por Sanz y Flores (2011), que buscó averiguar las condiciones laborales y de salud de choferes de taxi y microbús de la Ciudad de México, se encontró que ningún participante tenía estudios superiores y el nivel educativo más alto, era el medio superior. Comparando ambos estudios, se puede interpretar que el trabajo en Uber, es una opción para personas con niveles educativos superiores en comparación con la actividad de los/las taxistas o choferes de microbús.

El aumento de los/las trabajadores(as) con estudios superiores realizando actividades como el caso del trabajo en Uber, puede poner en entredicho la idea de que la educación es el enlace para la igualdad de oportunidades y progreso social o económico. Un ejemplo es lo señalado por De Vries y Navarro (2011), quienes apuntan que aunado a la desigualdad social y económica, la estratificación del sistema educativo sirve para ratificar diferencias basadas en factores sociales. Las autoras argumentan que la educación superior fortalece estas diferencias en lugar de

mitigarlas, debido a que en el mercado laboral en México, las contrataciones se orientan por el tipo de institución o carrera, más que por la capacidad o el desempeño académico, aunado a la pobre oferta económica y laboral que prevalece en el país.

Ante los datos recabados y lo expresado durante las entrevistas, el desempleo, la oferta económica y la precariedad laboral, han llevado a estos/estas trabajadores(as) a buscar alternativas de empleo que no necesariamente tienen relación con su nivel académico, como es el caso de esta actividad, situación que les genera insatisfacción o frustración.

Respecto a las condiciones de trabajo, se pudo notar que la actividad en Uber, se encuentra dentro un contexto social que alimenta la idea del fin del trabajo asalariado, visto como una obsolescencia que se opone al espíritu emprendedor capitalista o como algo que debería desecharse en pro de la modernidad. Se trata de una especie de emancipación de la clase obrera, sin embargo, como se aprecia en los resultados de esta investigación, los/las trabajadores(as) son los que salen perdiendo, pues carecen de una relación de trabajo que les genere certidumbre ante eventualidades, un salario de base o garantías respecto los posibles daños que su actividad podría causarles.

Dentro del contexto de una sociedad capitalista, las empresas han buscado a través de este tipo de organización laboral, liberarse de los costos que implican los/las trabajadores(as), al inicio, a costa de los beneficios para sus empleados(as), ahora, de los propios empleos, conservando el poder y trasladando todos los riesgos a los/las

trabajadores(as), tal como lo hace Uber. Compañías como ésta, busca formas de contratación que permiten desechar a los/las trabajadores(as) y sus derechos en caso de ser necesario, ésto lo hace a través de formas disimuladas o eufemismos como el autoempleo o ideas mercadológicas aparentemente “innovadoras” como “se tu propio jefe”.

Los hallazgos de esta investigación pusieron en evidencia que, los/las participantes trabajan en promedio casi diez horas al día, durante seis días a la semana. Esta información contrasta con la idea de una aparente autogestión de sus jornadas y tiempos de trabajo, pues los datos recabados muestran que por lo general los/las participantes laboran durante jornadas mayores a las establecidas por la ley (ocho horas por día/48 horas por semana) (Ley Federal del Trabajo). Además, a través de las entrevistas se pudo conocer que la imposibilidad de generar ganancias suficientes con su actividad, aunado a los pagos que se generan de la misma, la adquisición del vehículo y los gastos personales, dan lugar a estas jornadas extensas.

Trabajar en jornadas mayores a 48 horas por semana, fue una de las principales exigencias reportadas por los/las participantes de esta investigación. Este dato coincide con lo demostrado por Ledesma, et al. (2017), Lanuza Moreno y Lira Dávila (2018), que estudiaron las condiciones de trabajo de taxistas en México. Los autores encontraron que alrededor de tres cuartas partes de sus poblaciones también trabajaban en jornadas mayores a 48 horas por semana. Situación que refleja que

tanto los/las taxistas como los/las conductores(as) de Uber trabajan durante jornadas extensas.

En el caso de los tiempos de conducción, por medio de las entrevistas se pudo apreciar que están determinados por el cumplimiento de un número de viajes en un tiempo determinado, ésto les permite acceder a bonificaciones ofrecidas por Uber y completar los gastos que demandada su actividad y su vida cotidiana, situación que los obliga incluso trabajar en horarios nocturnos o laborar días en los acostumbran descansar. Cumplir con una cuota de viajes es una exigencia que fue percibida por siete de cada diez participantes de esta investigación. Al respecto, Flores (2017) también encontró que el 75% de los/las taxistas participantes en su trabajo, dicen tener que cumplir con una cuota de viajes.

El hecho de cumplir con cuotas de viajes y su coincidencia con la misma exigencia en taxistas, podría evidenciar similitudes en su actividad, no obstante, la diferencia radica en que Uber es quien establece esas cuotas a través de metas. La empresa obliga a los/las conductores(as) a extender sus jornadas de trabajo bajo una supuesta decisión voluntaria, pero en función de las ganancias que se perciben, condición que Uber aprovecha para ofrecer dichas metas y aumentar sus ganancias. Este cumplimiento de cuotas de trabajo fue mencionado en prácticamente todas las entrevistas por lo que se puede decir que se trata de una exigencia presente de manera cotidiana y es inherente a la actividad de los/las conductores(as).

Aunque no existen reglas estrictas de operación con las que deban cumplir los/las conductores(as) de Uber, los hallazgos de este trabajo dieron cuenta de que casi tres cuartas partes de los/las participantes dijeron percibir una supervisión de la compañía o de los/las usuarios(as). Condición que también revela que a pesar de no ser contratados(as) por Uber, los/las participantes sí mencionan sentirse supervisados y tener que cumplir con reglas específicas de control de calidad u operatividad. Tan es así, que están sujetos a penalizaciones por incumplimiento de los estándares de calidad o beneficios si cumplen con los mismos, además de mantenerse constantemente activos.

Respecto a la actividad misma, al igual que otros/otras conductores(as) de transporte público, estar fijos(as) en su lugar de trabajo es una condición propia de su actividad. En relación con exigencias generadas por el tipo de actividad, las reportadas como realizar movimientos que requieren fuerza con las piernas, espalda o cintura estuvieron presentes en más de la mitad de la población de esta investigación. Esto coincide con los estudios de Flores (2017) y Zamora (2010), al reportar cifras que van también del 50% al 60% de estas exigencias presentes en conductores de taxis y operadores de carga.

Por otro lado, percibir que se ejecuta un trabajo peligroso solo fue mencionado por alrededor de cuatro de cada diez conductores(as) que llenaron los cuestionarios individuales de esta investigación. No obstante, durante las entrevistas, esta exigencia fue mencionada por la mayoría de los/las participantes, quienes dijeron que se trata

de una actividad peligrosa o con riesgos debido a las condiciones de inseguridad que se viven en el país. Ésto tiene relación con los altos índices de inseguridad que prevalecen en la Ciudad de México, ya que en 2019, casi el 90% de la población percibió inseguridad según datos de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019).

Un estudio realizado con taxistas de Mar del Plata, en Argentina, también encontró que más del 60% de los/las participantes percibieron estar expuestos(as) a situaciones de peligro durante su actividad, expresadas como la preocupación constante ante la posibilidad de sufrir accidentes, asaltos o robos (Ledesma, et al., 2008). Estos datos, permiten interpretar que tanto el trabajo de los conductores(as) de Uber como el de los taxistas, son percibidos como actividades peligrosas, pero principalmente por motivos ajenos a la actividad misma.

Hasta este momento, lo expuesto da cuenta de que el trabajo de los conductores(as) de Uber podría ser similar al de otros/otras trabajadores(as) del volante al presentar algunas coincidencias respecto a las exigencias laborales, como las relacionadas con el tipo de actividad. No obstante, también se puede apreciar que algunas exigencias encontradas, obedecen a la dinámica de organización que impone Uber.

Los/las trabajadores que se afilian a estos empleos, ahora más que nunca son tratados como estadísticas y números, su trabajo ya no es solo una actividad, sino el resultado de una operación algorítmica que dicta de manera sutil y detrás de la máscara el autoempleo, cuánto, cuándo y cómo se deben realizar sus actividades, obligándolos(as) a hacer más, producir más, brindar más servicios y cumplir con ciertas reglas de calidad. Estas situaciones toman forma a través de exigencias como trabajar en jornadas mayores a 48 horas, cubrir cuotas de viajes, soportar una supervisión de la compañía o de los/las usuarios(as) o cumplir con un control de calidad. Por ello, aunado a los daños a la salud que la actividad misma genera en estos conductores(as), el tipo de organización que impone Uber, también permea en su salud.

De los 21 daños a la salud que fueron evaluados, existe el riesgo de que los conductores(as) presenten casi cuatro en el desarrollo de su actividad. Algunos de éstos fueron los trastornos musculoesqueléticos (TME) y las lumbalgias. Situación que también se respalda a través de las entrevistas.

Respecto a los TME, los resultados fueron similares a los de Ledesma, et al (2017), quienes encontraron la presencia de dolores en espalda, cuello o cintura en conductores de taxis de la Ciudad de México, o lo presentado por Szeto y Lam (2007) que hallaron una prevalencia del 60% de sintomatología musculoesquelética en trabajadores del volante de la ciudad de Hong Kong.

La asociación de lumbalgias con el tipo de actividad desarrollada por los/las participantes de esta investigación, coincide con el estudio realizado en conductores de transporte público en Ecuador (Ramas-Remache y Aguirre-Morocho, 2019). En los conductores ecuatorianos, los dolores en la zona lumbar se asociaron significativamente a que adoptaban posiciones disergonómicas durante su jornada de trabajo, mientras que en el presente estudio, el diagnóstico presuntivo de lumbalgia se asoció con la exigencia percibida como realizar movimientos que requieren fuerza con espalda o cintura y trabajar durante más de 48 horas a la semana.

Por medio de las entrevistas, fue posible percibir también la presencia de malestares relacionados con el sistema osteomuscular, dado que todos(as) los/las participantes manifestaron sufrir dolores de espalda o en la parte baja de la misma, en la cintura o en el cuello, incluso algunos(as) lo relacionaron con el tiempo dedicado a su actividad, asociación que se vio reflejada en el análisis estadístico.

Es posible que los daños en el sistema osteomuscular de la población participante sean similares a los que presentan otro tipo de trabajadores del volante. No obstante, cabe resaltar que los tiempos destinados a su actividad, están determinados en función de las ganancias que se quieran percibir, situación que aprovecha Uber para ofrecer ingresos extra. Es decir, el tiempo destinado a su actividad es sutilmente impuesto por Uber, y esta situación representa exigencias como aumentar las jornadas de trabajo o adoptar posiciones incómodas durante periodos prolongados, lo que implica que se realicen mayores esfuerzos con la espalda

o cintura, cuya asociación con los daños en el sistema osteomuscular presentados es significativa.

Respecto a la fatiga, los conductores que trabajan en jornadas mayores a 48 horas por semana y rotaron sus turnos de trabajo tuvieron un mayor riesgo de desarrollar este daño. Un estudio que evaluó la fatiga en operadores de vehículos pesados demostró que también el número de horas de trabajo acumuladas por los/las conductores(as) se asoció con la presencia de fatiga (Rodríguez-Santos y Martínez Páez, 2020). Por otro lado, se ha encontrado que laborar bajo sistemas de trabajo que implican rotar turnos requiere de más esfuerzo y tiempo para recuperarse del trabajo, lo que implica niveles elevados de fatiga (Tovalin, Rodríguez y Ortega, 2004).

Éstos resultados dan cuenta de cómo el trabajo en Uber genera cansancio o fatiga en los/las conductores(as) debido al número de horas dedicadas, tener que cumplir con una cuota de viajes o tener que cambiar sus turnos. Pero no solo eso, durante las entrevistas, también se notó que como consecuencia del cansancio que genera su trabajo, el tiempo dedicado a otras esferas de la vida como en el tiempo libre y convivencia con sus vínculos sociales se ve afectado.

Otros daños presentes fueron algunos trastornos psicosomáticos, los trastornos mentales y los relacionados con el sueño, todos estos estuvieron presentes en alrededor del 25% y 30% de la población participante. Al respecto, la literatura especializada menciona que este tipo de daños influyen en la conducción, ya que la aptitud física de un/una conductor(a) en el desarrollo de su trabajo, está íntimamente

ligada con la capacidad intelectual, psíquica y somática, situaciones que determinan la facultad de conducir bien y evitar accidentes o situaciones de peligro (Ponce-Díaz, 2015).

Un ejemplo de esto, es lo referente al estrés. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), el estrés asociado al trabajo es el resultado entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta una persona. La presencia del mismo puede obedecer al exceso de exigencias y presiones como la necesidad de cubrir cuotas de trabajo o condiciones laborales insatisfactorias. Éste daño presente en dos de cada diez de los/las conductores(as) participantes, puede modular la forma de afrontar situaciones de trabajo y ocasionar efectos negativos como mayores niveles de hostilidad, impaciencia, conducción imprudente y accidentes, estos últimos, reportados por el 20% de la población participante.

La accidentabilidad en la conducción se convierte en un hecho importante por atender en el ámbito de la seguridad vial, no solo para beneficio de los/las conductores(as), sino para la sociedad en general. Tan solo en 2018, se registraron más de 20 mil accidentes de tránsito, de los cuales, ocho de cada diez fueron producidos por vehículos particulares, taxis y otros servicios de transporte público en la Ciudad de México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018b).

Un estudio publicado por Nuñez Ayquipa (2018), mostró que el 56% de los conductores de transporte participantes sufrió accidentes de tránsito y concluyó que las condiciones de trabajo como las malas posturas por incomodidad en su lugar de

trabajo, tenían relación con en el número de accidentes reportados por los/las conductores(as). Ante esto, los accidentes sufridos antes o durante un viaje por los/las conductores(as) de Uber de la población en estudio, se asociaron significativamente con exigencias como el uso de pedales inestables, estar encorvado durante su jornada o adoptar posiciones incómodas.

El trabajo desarrollado por los/las conductores(as) de Uber de la población participante, se realiza durante largas jornadas y por lo general en una misma posición, por lo que la adopción de cierto tipo de posturas disergonómicas puede ser una consecuencia propia de su actividad y como la evidencia empírica y asociaciones de esta investigación lo demuestran, el riesgo de sufrir accidentes debido a ello.

Las exigencias que están presentes en el trabajo de los/las conductores(as) de Uber, pueden tener una estrecha relación con un estudio publicado por el diario *The New York Times* (Scheiber, abril, 2017). De acuerdo con esa investigación, Uber suele utilizar diversos mecanismos psicológicos para mantener a los/las conductores(as) trabajando, éstos se basan en la tendencia a establecer metas mediante algoritmos que evalúan el desempeño de cada conductor(a) para que obtengan bonificaciones de carácter económico, y por ende, intensificar su jornada de trabajo, aumentando las ganancias para la empresa.

Uber, de manera sinuosa, dicta las formas de trabajar, donde la generación de recursos depende aparentemente del trabajador(a), quien tiene la capacidad de decidir si laborar o no. Aunque esa decisión es en apariencia voluntaria, el precepto socioeconómico hegemónico que da lugar a la obtención de plusvalía a través de la fuerza de trabajo por parte del capital sigue presente, es decir la explotación laboral.

Como los resultados lo demostraron, se enfatiza la capacidad de producción individual a través de métodos que llevan a intensificar la actividad de cada conductor(a), cuya consecuencia es la irrupción de exigencias laborales y daños a la salud como resultado de su actividad. Al respecto, Todolí (2019), investigó sobre el impacto en la salud y los riesgos laborales en trabajadores que realizan actividades dirigidas por un algoritmo. El autor señaló que los conductores(as) de Uber y otros/otras trabajadores(as), están en riesgo de padecer trastornos psíquicos o daños físicos debido a las nuevas formas de gestión tecnológica, donde la monitorización constante, la intensificación del trabajo dictado por una maquina o aplicación que funciona mediante algoritmos, sin empatía ni conocimiento sobre los límites humanos, puede provocar problemas como estrés, ansiedad, frustración, entre otros.

No obstante, no se puede dejar de lado que el trabajo es fundamental para el ser humano, independientemente de las condiciones del mismo y su importancia y significado también es relevante para conocer cómo son percibidas este tipo de actividades.

Sobre la importancia que su trabajo posee en la vida de los/las conductores(as) participantes, más de la mitad lo consideró como algo importante, no tan importante o para nada importante. Este dato contrasta con lo reportado por Filippi (2008), la autora estudió el significado y los valores del trabajo en diferentes grupos laborales, entre ellos, los trabajadores autónomos. En los resultados encontró que todos(as) los/las participantes consideran que su actividad era muy importante y significativa para su vida. Situación que deja entrever que, aunque uno de los aparentes beneficios de trabajar en Uber es la autonomía laboral, para más de la mitad de los participantes no es considerado un trabajo importante en comparación con otros trabajadores autónomos.

También, a través de las entrevistas, algunos(as) conductores(as) manifestaron sensaciones negativas de su trabajo, pues se pudieron notar expresiones de frustración, insatisfacción y falta de apoyo social. Es posible que ante la falta de certidumbre laboral o incluso la sensación de realizar un trabajo que no es de acuerdo con sus capacidades, se generen estas sensaciones expresadas en las entrevistas.

Por otra parte, cuando se valoró el trabajo en relación con otras esferas de la vida, se encontró que para los/las conductores, la familia es más importante que el trabajo. Pero que la importancia de la misma se encuentra sujeta al trabajo, ya que este les permite llevar una vida digna para el/la conductor(a) y su familia, además contribuye a tener acceso a otras esferas que tuvieron menor importancia para ellos/ellas, como el tiempo libre, la religión y la participación social. Este resultado

coincide con lo reportado por Dakduck, Gonzáles y Montilla (2008), donde los/las trabajadores clasificados como informales le dieron mayor importancia a la familia, seguida del trabajo y otras esferas.

Aunque la familia tiene mayor importancia para la población participante en comparación con otras esferas de la vida. Las experiencias que manifestaron durante las entrevistas, reflejan que su actividad les ha llevado a poner el tiempo en el trabajo sobre el tiempo con su familia, ésto debido a la necesidad de generar más ingresos, situación que los lleva a trabajar más tiempo o en días que por lo regular le dedican al tiempo en familia, tiempo libre, religión o participación social.

Se puede decir que el trabajo juega un papel importante en la vida de las personas, ya que es el soporte de todos los otros ámbitos de la vida, principalmente por ser el medio para garantizar calidad de vida para los/las conductores(as) y sus allegados(as). No obstante, el trabajo que desarrollan estos trabajadores(as), no tiene la seguridad que un empleo formal podría otorgar y genera diferentes tipos de exigencias, como tener que extender sus jornadas o trabajar en días de descanso, estas situaciones podrían provocar conflictos familiares debido al tiempo que le dedican a su actividad o el cansancio que la misma genera.

Un aspecto importante que se puede destacar respecto al valor que los/las conductores(as) le dan a su trabajo, es la posibilidad de estar en contacto con muchas personas, esto se notó en las entrevistas, pues algunos(as) mencionaron que en el desarrollo de su actividad tener charlas con los/las usuarios(as), era una circunstancia

que les generaba satisfacción, al igual que el hecho de contar con “autonomía” ya que les permitía decidir cómo trabajar.

Aunque las condiciones en las que trabajan los/las conductores(as) de Uber pueden considerarse precarias en términos objetivos debido a la carencia de contrato, salario, algún tipo de seguridad laboral o los daños a la salud que pudiera generar su actividad. Debemos entender que en el contexto de la oferta laboral en México, los empleos suelen ser mal pagados o dificultan la autonomía, por tanto, empresas como Uber que ofrecen estas características o valores, pudieran generar cierto grado de satisfacción o apreciación por su actividad.

Algunos datos que señalaron las características que los/las participantes esperan de un trabajo, es contar con horarios adecuados y buena retribución económica, incluso por encima de características como las buenas relaciones entre compañeros(as) o buenas condiciones de trabajo y que no afecten su salud. Estos resultados se expresan también en las entrevistas, para los/las participantes, uno de los motivos de ingreso a Uber, era el aparente control de sus jornadas y la esperanza de aumentar sus ganancias económicas. No obstante, esta situación no fue así, pues para aproximadamente la mitad de los participantes tanto en los cuestionarios como en las entrevistas, la retribución económica obtenida, no era suficiente y, como se aprecia en párrafos anteriores, el control de sus horarios de trabajo no es del todo, una decisión voluntaria.

Por otra parte, al analizar las entrevistas, se logra percibir en relatos de los/las participantes, expresiones donde se hace referencia al trabajo como una obligación que obedece a situaciones de carácter económico y que se debe de soportar a pesar de que su actividad sea considerada monótona o dañe su salud. Esto coincide con los datos estadísticos, pues para casi tres cuartas partes de la población, un trabajo debe ser valorado aunque dañe su salud, además, para más de la mitad, si el dinero percibido por su actividad era aceptable, se podía tolerar la monotonía que genera el mismo.

Ante los resultados obtenidos en esta investigación, se puede notar coincidencia con los datos reportados en otras investigaciones realizadas con trabajadores(a) del volante. Pero también se aprecia que una diferencia fundamental es la presencia de una empresa que dicta de manera sutil las maneras de trabajar de los/las conductores, situación que se refleja en las exigencias presentadas y daños a la salud.

Por otra parte, también se aprecia que el significado que estos conductores(as) le dan a su trabajo, contiene apreciaciones positivas o negativas según la importancia del mismo respecto a otras esferas de la vida o las características que se buscan de un trabajo.

## Capítulo 7. Conclusiones

Los objetivos del estudio fueron conocer las exigencias y los daños a la salud presentes en la actividad de los/las conductores(as) de Uber, así como el significado que le dan a su trabajo. La metodología que se decidió utilizar fue a partir de un enfoque mixto que permitió contextualizar los hallazgos de la fase cuantitativa mediante entrevistas semiestructuradas. Con base en el análisis realizado, se pueden describir las siguientes conclusiones.

Los/las conductores(as) de Uber ingresan a esta actividad por motivos que van desde haber trabajado bajo condiciones de trabajo precarias anteriormente, el desempleo o las expectativas que una actividad aparentemente autónoma como el trabajo en Uber ofrece. No obstante, una vez desarrollando su trabajo, las condiciones de éste no parecen favorecedoras.

Respecto a la relación de trabajo, se trata de una actividad que únicamente establece una relación tipo sociedad, donde el/la conductor(a) ofrece su servicio de transporte y Uber sirve como intermediario entre quien solicita el servicio y el/la conductor(a). En esta relación, no existe ningún tipo de contrato, salario o prestaciones para el/la trabajador(a), pero sí se debe pagar una comisión a la empresa y ajustarse a la forma de organización que “sugiere” la misma.

La remuneración económica juega un papel fundamental, pues gran parte de los/las participantes mencionaron que la actividad en Uber no genera los ingresos económicos suficientes. Los/las conductores(as) tienen que, además de generar las

ganancias necesarias para vivir, pagar los gastos que la actividad misma representa, como la gasolina, mantenimiento del vehículo, limpieza y/o el pago del automóvil que utilizan para trabajar. Por ésto, si únicamente se realizaran viajes a libre elección por el/la conductor(a), las ganancias no serían suficientes, en ese momento, la autonomía empieza a desvanecerse.

Para cubrir los gastos mencionados y obtener más ganancias, la mayor parte de los/las conductores(as) dijo tener que cumplir con metas que ofrece Uber, lo que implica no poder trabajar en horarios fijos que ellos/ellas pudieran preestablecer, sino que su jornada se ajusta en función de la retribución monetaria, condición que Uber aprovecha para imponer metas de trabajo. Esta situación de cumplimiento de metas obliga a los conductores a intensificar en términos de tiempo y trabajo su actividad, lo que representa exigencias laborales como trabajar por más de 48 horas a la semana, tener que cumplir con una cuota de viajes, adoptar posiciones incómodas durante su trabajo o soportar una supervisión de parte de la empresa o de los usuarios, entre otras.

Los resultados arrojaron que, tanto en el análisis de las encuestas aplicadas, así como en las entrevistas, los daños a la salud que el trabajo como conductor(a) de Uber representa, son principalmente las afectaciones en el sistema osteomuscular, la fatiga, estrés y accidentes. Estos daños se asociaron significativamente con exigencias como trabajar en jornadas extensas, cubrir cuotas de viajes, rotar turnos, percibir que se realiza un trabajo peligroso, adoptar posiciones incómodas, entre otras. En palabras

de los/las participantes de las entrevistas, los malestares físicos o mentales son cotidianos y como consecuencia de su trabajo. No obstante, cabe destacar que estos daños o malestares, han sido normalizados, ignorados o expresados como no lesivos ante la imperiosa necesidad de cumplir con los gastos y sus necesidades económicas, condición que Uber utiliza para ofrecer más ingresos a cambio de más trabajo y como consecuencia, ganancias para la empresa y afectaciones al trabajador(a).

Para la mayoría de los/las conductores(as) participantes, el trabajo en Uber se plantea solo como algo importante y significativo, pero no como algo principal para sus vidas. Por esta razón, lo laboral queda en segundo plano y la familia es lo más importante para ellos/ellas, no obstante, son conscientes de que sin el ingreso económico de su actividad, es muy difícil cubrir las necesidades familiares u otras facetas de la vida, situación que convierte al trabajo en Uber, en un elemento imprescindible.

La actividad en Uber, se presenta ante un contexto histórico de cambios, donde la autonomía es valorada más que el derecho a exigir buenas condiciones de trabajo. Sin embargo, una vez inmersos en su actividad, aquellas características que para ellos/ellas son importantes en un trabajo como la retribución económica, la autonomía, o contar con horarios adecuados que les permitan disfrutar tiempo con lo más importante para ellos/ellas como la familia, quedan desvanecidos ante la realidad de su trabajo en Uber.

## **Capítulo 8. Propuestas**

Al tratarse de una forma de organización relativamente nueva, las propuestas que se presentan a continuación son enunciativas y no limitativas. Ante los cambios constantes en la dinámica de trabajo en Uber, es una tarea obligada en términos de salud laboral, realizar más estudios al respecto, para beneficio de los/las involucrados(as).

### **A los/las conductores(as)**

- Formar un colectivo o sindicato oficial e independiente que incorpore tanto de manera virtual como personal a todos(as) los conductores(as) afiliados(as) a la empresa para defender sus derechos y salud laboral.
- Exigir a las autoridades y la empresa, el reconocimiento de sus derechos laborales.
- Realizar pausas de descanso durante su jornada de trabajo, por lo menos cada hora o cada que se termine un viaje prolongado.
- Evitar conducir en jornadas superiores a ocho horas por día/seis días por semana.
- Realizar ejercicios de higiene postural al terminar su jornada de trabajo.

## **A la empresa**

- Se recomienda tener una mayor y más efectiva comunicación con los/las conductores(as), con el propósito de conocer sus necesidades, dificultades en el desarrollo de su trabajo y los malestares en términos de salud física y mental a los que están expuestos(as).
- Reconocer y dar las facilidades para que los/las conductores(as) formen un colectivo o sindicato independiente, de manera virtual y presencial.
- Que exista interés y compromiso de establecer una relación de trabajo formal que permita a sus trabajadores(as) contar con los derechos jurídico-laborales básicos. Entre los que se incluyan un salario de base, seguridad social y prestaciones laborales.
- Aunado a esto, también se recomienda crear una clínica de atención para los/las conductores(as), que atienda los malestares físicos y mentales que prevalecen en la población con la finalidad de prevenir y tratar los daños que se pudieran presentar.
- Establecer de manera virtual, alertas que indiquen que la jornada de trabajo ha superado los límites recomendados para evitar daños como fatiga, trastornos musculoesqueléticos, lumbalgias, accidentes o trastornos mentales.
- Enviar recomendaciones sobre ejercicios de higiene postural, manejo de estrés, u otras medidas de prevención para los/las conductores(as), mediante videos o tutoriales que contribuyan a evitar daños a largo plazo.

- Evitar el establecimiento de metas que propicien la intensificación de la jornada de trabajo de los/las conductores(as) y que ésto no demerite en las percepciones económicas de los/las conductores(as).
- Mejorar o establecer controles de seguridad más confiables para reducir el riesgo a sufrir asaltos, robos o situaciones que puedan generar incertidumbre en los/las conductores(as).

## Referencias

- Abledu, J. K., Offei, E. B., & Abledu, G. K. (2014). Occupational and Personal Determinants of Musculoskeletal Disorders among Urban Taxi Drivers in Ghana. *Hindawi Publishing Corporation*, 24(1) 1–5. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/517259>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2018, diciembre) *Trastornos musculoesqueléticos*. <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>
- Ahmad, I., Balkhyour, A. M., Abokhashabah, T. M., Ismail, M., I., & Rehan M. (2017) Occupational musculoskeletal disorders among taxi industry workers in Jeddah, Saudi Arabia. *Biosci Biotech Res Asia*. 14(2). <http://dx.doi.org/10.13005/bbra/2483>
- Almeida Castro, L., Barbosa Cardona, Y., Gutiérrez Espitia, E., y Quiroga, L. (2014). Factores psicosociales y económicos que se presentan con frecuencia en la accidentalidad de los taxistas de la ciudad de Villavicencio, Meta. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio, Meta]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/5181>
- American Psychiatric Association (APA). (1994). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM IV* (Cuarta Edición). Instituto Municipal de Investigación Médica Departamento de Informática Médica Barcelona. <https://cutt.ly/UuD5412>

- Aragüez, V. L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la salud de los trabajadores: El tecnoestrés. *Revista Internacional de la Protección Social*, 2(2), 169-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6238192>
- Belloch, C. (2012). Tecnologías de la Información y la Comunicación (T.I.C). *Unidad de tecnología educativa. Universidad de Valencia*, 1-7. <http://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Berrones-Sanz, L. D. (2013). Seguridad vial en el transporte público: conductores y sus condiciones laborales como factor de riesgo. Congreso Latinoamericano de Transporte Público y Urbano [Presentación de conferencia]. Guayaquil, Ecuador. [https://www.researchgate.net/publication/325590638\\_Seguridad\\_vial\\_en\\_el\\_transporte\\_publico\\_conductores\\_y\\_sus\\_condiciones\\_laborales\\_como\\_factor\\_de\\_riesgo](https://www.researchgate.net/publication/325590638_Seguridad_vial_en_el_transporte_publico_conductores_y_sus_condiciones_laborales_como_factor_de_riesgo)
- Berrones-Sanz, L. D. y Rosales, F. A. (2011). Condiciones laborales y de salud de los choferes de taxi y microbús del Distrito Federal. *Salud Problema*, 8 (9), 18-25. [https://www.researchgate.net/publication/292607619\\_Condiciones\\_laborales\\_y\\_de\\_salud\\_de\\_los\\_choferes\\_de\\_taxi\\_y\\_microbus\\_del\\_Distrito\\_Federal](https://www.researchgate.net/publication/292607619_Condiciones_laborales_y_de_salud_de_los_choferes_de_taxi_y_microbus_del_Distrito_Federal)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <http://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Bulchand, J. y Melian, S. (2018). *La revolución de la economía colaborativa* (Primera Edición). Acción Empresarial.
- Camberos C. M. y Bracamontes, N. J. (2015). Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza de México. *Contaduría y Administración*, 64(1), 219-249. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.003>
- Cantale, S. (2016). Uber: ¿La creación de un imperio? *International Institute for Managment Development*. [https://www.academia.edu/33282000/UBER\\_LA\\_CREACION\\_DE\\_UN\\_IMPERIO](https://www.academia.edu/33282000/UBER_LA_CREACION_DE_UN_IMPERIO)
- Caraballo, M. P. R. (2016). Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia en Colombia. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 16(2), 427-435.
- Carrión-García, M., López-Barón, F. y Gutiérrez-Strauss, A. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 111-125. <http://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2015.20.1.8>
- Chaparro, N., Pablo, E. y Guerrero, J. (2001). Condiciones de Trabajo y Salud en Conductores de una Empresa de Transporte Público Urbano en Bogotá D.C. *Revista Salud Pública*, 3(2), 171-187. <http://dx.doi.org/10.15446/rsap>

- Chen, J. C., Dennerlein, J. T., Shih, T. S., Chen, C. J., Cheng, Y., Chang, W. P., Ryan, L. M., & Christiani, D. C. (2004). Knee pain and driving duration: a secondary analysis of the Taxi Drivers' Health Study. *American Journal of Public Health, 94*(4), 575-81. <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.94.4.575>
- Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental. (2003). Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. National Institutes of Health. [http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.\\_INTL\\_Informe\\_Belmont.pdf](http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf)
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación (Primera edición)*, Universidad Autónoma del Carmen. <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Da Rosa, T. S., Chalfin, C. M., Baasch, D. y Soares, C. J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Psicología. Universitas Psychologica, 10*(1), 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>
- Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology, 42*(2), 390-401.

- Daza, P., Novy, D, M., Satnley, M. A. y Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with a Hispanic Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 24(3), 195-295. <https://doi.org/10.1023/A:1016014818163>
- De la Garza, E. (1999). Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción. *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO (Consejo Latinoamericano de las Ciencias Sociales)*. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/index.htm>. [Accesado 28 de mayo de 2006].
- De la Garza, E. (2005). Introducción. Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/intro.pdf>
- De la Garza, E. (2008). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. C. López Pino, L. López Rodríguez, J. Pineda Duque y S. Vanegas Mahecha, *Vías y escenarios de la transformación laboral: Aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Bogotá: Universidad del Rosario, 25-52.
- De la Garza, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 21(36), 5-44. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/mahr/cursos/Sociologia%20del%20trabajo/Rev%20Lat,%20Qu%C3%A9%20es%20trabajo%20no%20cl%C3%A1sico.pdf>

- De Matos, C., & Pereira, L. (2015). Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. 13(1) 34-59. <https://doi.org/10.19094/contextus.v13i1.475>
- De Vries, W. y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 2(4), 3-27.
- Del Carpio, P., Álvaro, J. L. y Garrido, A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Apuestas de Intervención*, Primera Edición. 131-159. Universidad de San Buenaventura Cali. [https://www.researchgate.net/profile/Johnny\\_Orejuela/publication/327152002\\_Psicologia\\_de\\_las\\_organizaciones\\_y\\_del\\_trabajo\\_Apuestas\\_de\\_investigacion\\_/links/5b7cb57c92851c1e122688d6/Psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo-Apuestas-de-investigacion-I.pdf#page=133](https://www.researchgate.net/profile/Johnny_Orejuela/publication/327152002_Psicologia_de_las_organizaciones_y_del_trabajo_Apuestas_de_investigacion_/links/5b7cb57c92851c1e122688d6/Psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo-Apuestas-de-investigacion-I.pdf#page=133)
- Diario Oficial de la Federación. *NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene*. [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5185903&fecha=13/04/2011](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5185903&fecha=13/04/2011)
- Durán-Sánchez, A., Álvarez-García, J., Del Río, M. D. y Maldonado-Erazo, C. P. (2016). Economía colaborativa: análisis de la producción científica en revistas, *Revista de Gestão e Secretariado*, 7(3) 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435649063002.pdf>

- Fernández, J. (2017). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1 (2) 69-101.  
<http://dx.doi.org/10.14276/2531-4289.1278>
- Fernández-D'Pool, J., Vélez, F., Brito, A. y D'Pool, C. (2012). Síntomas musculoesqueléticos en conductores de buses de una institución universitaria. *Investigación Clínica*, 53(2), 125-137.
- Filippi, G. L. (2008). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI. [Tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires]. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190\\_FilippiGL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190_FilippiGL.pdf)
- Flores, R. (2017). Condiciones de trabajo y predisposición al daño crónico degenerativo en taxistas de la Ciudad de México, 2015. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco]
- García, M. A. A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves En orientación laboral. *Revista de educación*, 335, 319-344.
- Gimeno, M. Á. y Salanova, M. (1998). El significado del trabajo y la innovación tecnológica: aportaciones metodológicas. *Revista de Psicología Social*, 13(3), 445-452.
- Gonçalves, B., Gomes, R., Brito, R., Alves, A., Casotti, A., & Nagib, E. (2016). Influência Da Condição De Trabalho Na Qualidade De Vida De Taxistas. *Revista Baiana de*

Gordis, L. (2014) *Epidemiología* (Quinta Edición). ELSERVIER.

Hernández, F. (2013). Factores asociados a la frecuencia de lumbalgia en conductores de taxi con base en el metro Cuatro Caminos, municipio de Naucalpan, Estado de México, 2012 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/14355/407401.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Hernández, R. A., Martín, L. M. y Beléndez, V. M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios: un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 11(63), 331-340.

Hernández, Y. y Galindo, R. (2016). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana? *Espacios Públicos*. 19 (47),157-175. [http://www.politicas.uaemex.mx/espaciospublicos/images/stories/fruit/PDF/Rev\\_47/Espacios\\_Publicos\\_47\\_157-175\\_Modelo.pdf](http://www.politicas.uaemex.mx/espaciospublicos/images/stories/fruit/PDF/Rev_47/Espacios_Publicos_47_157-175_Modelo.pdf)

Hernández-Avila, M., Garrido-Latorre, F. y López-Moreno, S. (2007). Diseño de estudios epidemiológicos. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 45(1), 144-154. <https://www.redalyc.org/pdf/2232/223219928010.pdf>

Herrera, C. D. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista general de información y documentación*, 28(1), 119.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2017). Memoria estadística 2017, Capítulo VII, *Salud en el Trabajo*. <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2017>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2014). Lumbalgia. *Salud en línea*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/lumbalgia>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). *Encuesta intercensal, 2015. Principales resultados*. [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/promo/eic\\_2015\\_presentacion.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/eic_2015_presentacion.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018b). *Accidentes de tránsito*. <https://www.inegi.org.mx/temas/accidentes/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018a). *Población ocupada según sector de actividad económica, nacional trimestral*. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/BIE/CuadrosEstadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=597&c=25586>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE)*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2019/>
- Lanuza-Moreno, S. S. y Lira-Dávila, K. E. (2018). Condiciones de trabajo, salud y perfil de accidentabilidad en los taxistas de la ciudad de León, en el período 2017-2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua].  
<http://repositorio.cnu.edu.ni/Record/RepoUNANL7284>
- Laurell, A. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos políticos* 17(1), 59-79.  
<http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.17/17.7.AsaCristina.pdf>
- Laurell, A. (1982). La salud–enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud*, 2(1), 1-11. <https://www.amr.org.ar/amr/wp-content/uploads/2015/10/n19a061.pdf>
- Ledesma, R. D., Poó, F. M., Úngaro, J., López, S. S., Cirese, A. P., Enev, A., Nucciarone, M. I., y Tosi, J. D. (2017). Trabajo y Salud en Conductores de Taxis. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 113-119. doi: 10.4067/S0718
- Ledesma, R. D., Poó, F. M. y Peralta, M. (2008). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de servicio de taxi. *Rev Inst Inv Fac Psic*, 13(1), 83-103.
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo [Internet]*. <https://cutt.ly/buD92I2>

Ley Federal del Trabajo. *Artículo 60.* [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

Ley General de Salud. *Artículo 162. Título octavo. Prevención y Control de Enfermedades y Accidentes.* [http://www.salud.gob.mx/cnts/pdfs/LEY\\_GENERAL\\_DE\\_SALUD.pdf](http://www.salud.gob.mx/cnts/pdfs/LEY_GENERAL_DE_SALUD.pdf)

López-Moreno, S., Chapela, C., Hernández, G., y Outon, M. (2011). Concepciones sobre la salud, la enfermedad y el cuerpo en los siglos XIX y XX. *La salud en México*. 51-90.

[https://www.researchgate.net/publication/272478775\\_Concepciones\\_sobre\\_la\\_salud\\_la\\_enfermedad\\_y\\_el\\_cuerpo\\_en\\_los\\_siglos\\_XIX\\_y\\_XX\\_En\\_Chapela\\_y\\_Cortezas\\_coordinadoras\\_La\\_salud\\_en\\_Mexico\\_Coleccion\\_conmemorativa\\_de\\_las\\_revoluciones\\_centenarias\\_Universidad](https://www.researchgate.net/publication/272478775_Concepciones_sobre_la_salud_la_enfermedad_y_el_cuerpo_en_los_siglos_XIX_y_XX_En_Chapela_y_Cortezas_coordinadoras_La_salud_en_Mexico_Coleccion_conmemorativa_de_las_revoluciones_centenarias_Universidad)

Lovibond, P.F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3):335-343. doi:10.1016/0005-7967(94)00075-u

Malo, V. (diciembre, 2017). Uber en México. *SDP Noticias*. <https://www.sdpnoticias.com/nacional/2017/12/28/uber-en-mexico>

- Martínez, L. (noviembre, 2016). Uber: precariedad laboral es menos malo que desempleo. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/Uber-precari-idad-laboral-es-menos-malo-que-desempleo-20161111-0098.html>
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Marx, K. (2015). El capital: crítica a la economía política (Cuarta Edición, Volumen I). *Fondo de Cultura Económica*.
- Morales, D. (2015). Factores de riesgo ergonómico y condiciones de trabajo asociados a sintomatología osteomuscular, en conductores de una cooperativa del sector de transporte público en tres municipios de Cundinamarca, Colombia en 2015. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario] <https://bit.ly/2GLB4ep>
- Morales, M. (julio, 2017). Uber empleará medio millón de conductores en 2018. *El universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/techbit/2017/07/25/uber-empleara-medio-millon-de-conductores-en-2018>
- Mozafari, A., Vahedian, M., Mohebi, S., & Najafi, M. (2015). Work-Related Musculoskeletal Disorders in Truck Drivers and Official Workers. *Acta Medica Iranica*, 53(7), 432–438. [https://www.researchgate.net/publication/280569890\\_WorkRelated\\_Musculoskeletal\\_Disorders\\_in\\_Truck\\_Drivers\\_and\\_Official\\_Workers](https://www.researchgate.net/publication/280569890_WorkRelated_Musculoskeletal_Disorders_in_Truck_Drivers_and_Official_Workers)

- Munera, I. (diciembre, 2017). Los chóferes de Uber... ¿empleados o clientes?  
*Elmundo*.<https://www.elmundo.es/economia/2017/12/11/5a2187a846163f6a4e8b45e5.html>
- Neffa, J. C. (2009) "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de Agosto, Buenos Aires.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En: Laurell (Coord.) *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Organización Panamericana de la Salud, Primera Edición, 167-187.
- Noriega, M. y Villegas, J. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud, *En defensa de la salud en el trabajo*. México: SITUAM, 5-12.
- Noriega, M., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. y López, J. (2001). *Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Novick, M. (2000). La transformación de la organización del trabajo. En el Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica (Eds.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, pp. 123-144. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=51941>

- Nuñez-Ayquipa, S. I. (2018). Condiciones de trabajo que afectan la salud de los conductores de la cooperativa de transporte. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18065/Nu%c3%b1ez\\_ASI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18065/Nu%c3%b1ez_ASI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orgambídez, A. (2011). El significado del trabajo en trabajadores mayores de 50 años en industrias básicas y químicas del entorno de Huelva. [Tesis doctoral, Universidad de Huelva, España].
- Organización Internacional del Trabajo (2001). Efectos crónicos en la salud. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Tercera Ed. Capítulo 34 pp 34.67-34.87 [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm) (VISION OFICIAL)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014, 31 de octubre). *La enfermedad mental en el lugar de trabajo: que no predomine el estigma*. [https://www.ilo.org/global/about-thilo/newsroom/features/WCMS\\_317010/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-thilo/newsroom/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). *Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos en el lugar de trabajo*. Serie protección de la salud de los trabajadores. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh5sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh5sp.pdf)

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004b). Headache disorders. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/headache-disorders>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). *Trastornos psicósomáticos*. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40232/WHO\\_TRS\\_714\\_spa.pdf;jsessionid=7FAE37B94056D1B81BA8E3907883B545?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/40232/WHO_TRS_714_spa.pdf;jsessionid=7FAE37B94056D1B81BA8E3907883B545?sequence=1)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Depresión. *Temas de salud*. <https://www.who.int/topics/depression/es/>

Palacios, M., Tamez, S. y González, R. (2014) La salud de los trabajadores y su determinación social. *En: Salud, Ambiente y Trabajo*, pp. 178-189. McGraw-Hill.

Peiró, J. M., Prieto, F., Bravo, M. J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., et ál. (1993). Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida. <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/electivas/ECFP/Orientacion-vocacional-Aisenson/peiro%20-%20los%20jovenes%20ante%20el%20primer%20empleo%20el%20significado%20del%20trabajo%20y%20su%20medida.pdf>

- Peralta-Gómez, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 165-182. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n1/v8n1a12.pdf>
- Pérez, C. (1986), Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto. En Carlos Ominami (Ed.), *La tercera revolución industrial: impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, 43-90. <http://www.carlotaperez.org/pubs?s=tf&l=es&a=lasnuevatecnologiasunavision>
- Pérez, F., Núñez-Cornejo, C., Julia, C., Baudes, T., Ruiz, R., Ybáñez, D. y Muñoz, P. (s/f). *Lumbalgia*. <http://www.svreumatologia.com/wp-content/uploads/2008/04/Cap-23-Lumbalgia.pdf>
- Pogliaghi, L. (2011). La problemática del trabajo, la identidad y la organización colectiva en los taxistas de la ciudad de México. De la Garza, E. (Ed.) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo I. pp. 209-249. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Trabajonoclasico.pdf>
- Ponce-Díaz, C. (2015). Dimensiones sintomáticas psicopatológicas en conductores de Lima metropolitana. *Liberabit*, 21(1): 153-165.
- Pulido, M. (2012). *El lujo de enfermar*. Miguel Ángel Porrúa.

- Ramas-Remache, V. A. y Aguirre-Morocho, J. A. (2019). Relación entre las posturas adoptadas en el puesto de trabajo y la sintomatología musculoesquelética en conductores del sector del transporte masivo urbano en la ciudad de Guayaquil [Tesis de Maestría Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/3034>.
- Ramírez, M, Hernández, R., Reducindo, M., Genchi, P., Mendoza, R. y Jaimes, F. (2012). Estrés cotidiano en trabajadores del volante. *Summa Psicológica UST*. 10(1), 85-90 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4421491>
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (1987). En Diario oficial de la Federación (2014). [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf)
- Rodríguez-Santos, A. A. y Martínez-Páez, W. C (2020). Estudio de prefactibilidad de un sistema de análisis biométrico de fatiga en conductores de buses del transporte masivo de Bogotá para reducir la accidentabilidad. [Tesis de especialidad, Universidad Distrital Francisco José De Caldas].
- Rosales Mayor, E., Egoavil Rojas, M. T., Durand Vila, I. S., Montes Ccaccro, N. E., Flores Herrera, R. E., Rivera García, S. L. y Rey de Castro Mujica, J. (2009). Accidentes de carretera y su relación con cansancio y somnolencia en conductores de ómnibus. *Revista Médica Herediana*, 20(2), 48-59.

- Rosales, R., Mendoza, J. y Granados, J. (2017). Condiciones de vida, salud y trabajo en conductores de taxi en la Ciudad de México. *Rev. Med, Instituto Mexicano del Seguro Social*. 56(3): 279-286. [http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_medica/article/view/1271/3000](http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/article/view/1271/3000)
- Rosas, (2019). Uber, ¿patrón o intermediario? *Grado Cero Prensa*. <https://gradoceroprensa.wordpress.com/2019/01/22/uber-patron-o-intermediario/>
- Ruiz-Grosso P., Ramos M., Samalvides F., Vega-Dienstmaier J. y Kruger, H. (2014). Trastornos mentales comunes en conductores de transporte público en Lima, Perú, PLoS ONE 9(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0101066>
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo*. 2. 35-63.
- Sanz, L. D. B. y Flores, R. A. R. (2011). Condiciones laborales y de salud de los choferes de taxi y microbús del Distrito Federal. *Salud Probl*. 8(9): 18-25.
- Scheiber, N. (abril, 2017). How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. *The New York Times*. De <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>
- Schifferdecker, E. & Reed, A. (2009), Using mixed methods research in medical education: basic guidelines for researchers. *Medical Education*, 43(1), 637-644. doi:10.1111/j.1365-2923.2009.03386.x

Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI, 2020). Pasos para obtener tu holograma de validación para Uber en CDMX. <https://semovi.com.mx/holograma-de-validacion-uber/>

Sisto, V., y Fardella, C. (2013). Rearmando el Trabajo. Significados del Trabajo en Tiempos de Flexibilización Laboral. En P. Vidal y A. Rodríguez (Eds.). *Transformaciones sociales: la precariedad laboral puesta en cuestión*. Buenos Aires: Espacio. 127-145. ISBN-13 978-950-802-363-6

Solà, J. F. (2002). El síndrome de fatiga crónica. *Med Integral.*, 40, 56-63.

Sosa, E. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y las reconocidas por la legislación colombiana. *Revista CES Salud Pública.* 2(1), 56-65.

Sotelo, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premise de la globalización? La precarización del trabajo: ¿premise de la globalización? *Papeles de Población*, 4(18) 82-98. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.

Szeto, G. P. & Lam, P. (2007). Work-related musculoskeletal disorders in urban bus drivers of Hong Kong. *J Occup Rehabil*, 17(2), 181-198. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-007-9070-7>

Tecnológico de Monterrey. (junio, 2014). La batalla de Uber en México. *Escuela de Gobierno y Transformación Pública.* [https://cdn3.posgradoderecho.itesm.mx/content/196532cd08cb42958be333a020ffcf07/730\\_PDF\\_Uber\\_in\\_Mexico.p1\\_1.pdf](https://cdn3.posgradoderecho.itesm.mx/content/196532cd08cb42958be333a020ffcf07/730_PDF_Uber_in_Mexico.p1_1.pdf)

- Todolí-Signes, A. (2019). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. *Labour & Law Issues*. ISSN: 2421-2695
- Tokars, E., Moro, A., & Cruz, R. (2012). The binomial work-health in the transit of Curitiba city, Brasil. *Pubmed*. doi: 10.3233 / WOR-2012-0554-2991
- Tovalín, H., Rodríguez, M. y Ortega, M. (2004). Rotación de turnos, fatiga y alteraciones cognitivas y motrices en un grupo de trabajadores industriales. Congreso Internacional de Ergonomía [Presentación de conferencia], en México. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000184&pid=S16579267201500020002500045&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000184&pid=S16579267201500020002500045&lng=en)
- Uber (2020). *Requisitos para conducir o ser socio*. <https://www.uber.com/mx/es/drive/requirements/>
- Useche, S., Gómez, V., Cendales, B. & Alonso, F. (2018). Working Conditions, Job Strain, and Traffic Safety among Three Groups of Public Transport Drivers. *Safety and Health at Work*. 9 (4). pp 454-461. doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.003

Vigil, Y. (2014). Condiciones de trabajo y enfermedades ocupacionales de los conductores de transporte público urbano en Lima Metropolitana. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres en Perú*. 5(1), 52-69. <https://docplayer.es/82328629-Condicion-de-trabajo-y-enfermedades-ocupacionales-de-los-conductores-de-transporte-publico-urbano-de-lima-metropolitana.html>

Villasana, C. y Gómez, R. (abril, 2017). Cuando aparecieron los taxis en la Ciudad de México. *El universal*. <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo/nacion/sociedad/2017/04/19/cuando-aparecieron>

Wang, P., & Delp, L. (2014). Health status, job stress and work-related injury among

Zamora, M. M. (2010). Salud, vida cotidiana y satisfacción laboral en operadores de carga. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco].

[http://biblioteca.xoc.uam.mx/reporte\\_ss.htm?id\\_documento=&fecha=00000000&archivo=135248.pdf&bibliografico=135248](http://biblioteca.xoc.uam.mx/reporte_ss.htm?id_documento=&fecha=00000000&archivo=135248.pdf&bibliografico=135248)

## Anexo 1

Encuesta individual sobre significados y daños a la salud en conductores de Uber



**Casa abierta al tiempo**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
**Unidad Xochimilco**

**División de Ciencias Biológicas y de la Salud**  
**Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores**

Consentimiento informado

Estimado participante:

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación, la cual se realiza con fines académicos, estadísticos y epidemiológicos. Si usted decide participar en el estudio, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

El propósito del presente estudio es conocer sobre las condiciones de trabajo y detectar los posibles daños a la salud que pueda representar su actividad. Así mismo, se busca comprender el significado que le da a su trabajo. La intención de visualizar las condiciones de trabajo y los daños a la salud que se derivan de su actividad es para poder hacer recomendaciones que contribuyan a mejorar su trabajo.

Toda la información que proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial y utilizada sólo con fines académicos y de investigación de manera colectiva y nunca de forma individual. Para salvaguardar su anonimato, será identificado(a) con un código y no con su nombre. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación en cualquier momento.

Su decisión de participar o no en el estudio no implicará ningún tipo de consecuencia ni afectará de ninguna manera su trabajo o su salud por lo que se considera una investigación sin riesgo, según el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación.

**Contacto:** Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto a esta investigación, por favor comuníquese con el responsable del proyecto: Julio Emilio Torres Olvera, al siguiente correo electrónico [julioemiliotorres@gmail.com](mailto:julioemiliotorres@gmail.com).

Firma del participante  
Autorizo a que se utilice la información que proporcione

**ENCUESTA INDIVIDUAL SOBRE SIGNIFICADOS Y DAÑOS A LA SALUD  
EN CONDUCTORES DE UBER**

1. Este cuestionario que llenará a continuación trata de los significados de trabajo y los posibles daños a la salud en el desempeño de su actividad.
2. La información que proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines académicos, epidemiológicos y estadísticos.
3. Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en la salud de los(as) y demás conductores(as).
4. Este cuestionario no es una prueba de inteligencia ni de habilidades y tampoco es un examen de conocimientos, así es que no hay respuestas buenas o malas.
5. Si tiene alguna duda puede consultar con el encuestador.

*Gracias por su colaboración.*

FOLIO: \_\_\_\_\_

FOLIO: \_\_\_\_\_

Escriba los datos que se soliciten sobre la línea

**I. DATOS GENERALES**

1. Fecha: \_\_\_\_\_

2. Marque con una X, en qué momento se aplica la encuesta

- 1. Antes de la jornada \_\_\_\_\_
- 2. Durante la jornada \_\_\_\_\_
- 3. Después de la jornada \_\_\_\_\_
- 4. En día de descanso \_\_\_\_\_
- 5. En horas de descanso \_\_\_\_\_

3. Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

4. Sexo

- 1. Masculino \_\_\_\_\_
- 2. Femenino \_\_\_\_\_

5. Escolaridad

- 1. No estudio \_\_\_\_\_
- 2. Primaria incompleta \_\_\_\_\_
- 3. Primaria completa \_\_\_\_\_
- 4. Secundaria incompleta \_\_\_\_\_
- 5. Secundaria completa \_\_\_\_\_
- 6. Preparatoria incompleta \_\_\_\_\_
- 7. Preparatoria completa \_\_\_\_\_
- 8. Carrera Técnica \_\_\_\_\_
- 9. Licenciatura \_\_\_\_\_
- 10. Posgrado \_\_\_\_\_

6. Estado civil

- 1. Soltero (a) \_\_\_\_\_
- 2. Casado (a) \_\_\_\_\_
- 3. Unión libre \_\_\_\_\_
- 4. Divorciado (a) \_\_\_\_\_
- 5. Viudo (a) \_\_\_\_\_

7. ¿Tiene Hijos? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? \_\_\_\_\_

9. ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? \_\_\_\_\_

**NO INVADA ESTE  
ESPACIO**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

De la siguiente lista de preguntas marque SÍ o NO según corresponda.

Marque con una X para cada pregunta una sola opción	SI	NO
10. ¿El dinero que percibe como conductor (a) de Uber alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?		
11. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa?		
12. ¿Cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar? (Si la respuesta es NO, pase a la pregunta 14)		

13. ¿Cuál es el otro trabajo que realiza además de trabajar como conductor de Uber?

14. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (puede marcar más de una respuesta)

1. Pareja \_\_\_\_\_
2. Hijos (as) \_\_\_\_\_
3. Otro familiar \_\_\_\_\_
4. Toda la familia \_\_\_\_\_
5. Solo usted \_\_\_\_\_
6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

15. ¿Cuántas horas en promedio duerme por la noche? \_\_\_\_\_

## II. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

16. El auto que utiliza para trabajar es:

1. Propio \_\_\_\_\_
2. Lo está pagando \_\_\_\_\_
3. Paga cuenta \_\_\_\_\_
4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

17. ¿Cuál es su horario habitual de trabajo como conductor de Uber?

1. Por las mañanas \_\_\_\_\_
2. En la tarde \_\_\_\_\_
3. En las noches \_\_\_\_\_
4. Todo el día \_\_\_\_\_

18. ¿Cuántas horas trabaja al día como conductor en Uber? \_\_\_\_\_

19. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para Uber? (meses) \_\_\_\_\_

20. Durante su jornada, ¿Cuenta con un lugar apropiado para ir al baño?

1. Sí \_\_\_\_\_
2. No \_\_\_\_\_

**NO INVADA  
ESTE  
ESPACIO**

10  
 11  
 12

14

15

16

17

18

19

20

21. Marque con una X los días que trabaja como conductor de Uber

L	M	M	J	V	S	D
---	---	---	---	---	---	---

22. Antes de trabajar como conductor de Uber, se dedicaba a otra actividad?  
(Si la respuesta es NO, pase a la pregunta 23)

1. Sí \_\_\_\_\_
2. No \_\_\_\_\_

23. ¿A qué se dedicaba? \_\_\_\_\_

24. Además de Uber, ¿trabaja al mismo tiempo con otra compañía similar?

1. Sí \_\_\_\_\_ ¿Cuál (es)? \_\_\_\_\_
2. No \_\_\_\_\_

NO INVADA  
ESTE ESPACIO

22

24

Marque con una X una sola opción en cada pregunta	SI	NO
25. ¿Le gustaría que sus hijos(as) también trabajaran en Uber?		
26. ¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?		
27. ¿Está interesado(a) en su trabajo?		
28. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?		
29. ¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?		
30. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?		
31. ¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?		
32. ¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?		
33. ¿Los otros conductores(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?		
34. ¿Considera que su trabajo es importante para Uber?		

35. ¿Ha dejado de trabajar en los últimos 12 meses? (Si la respuesta es NO, pase a la pregunta 37)

1. Sí \_\_\_\_\_
2. No \_\_\_\_\_

36. ¿Cuántas de esas veces fue por motivos de salud? \_\_\_\_\_

NO INVADA  
ESTE  
ESPACIO

35

36

### III. EXIGENCIAS LABORALES

Marque con una X una sola opción en cada pregunta

En su trabajo como conductor (a) en Uber se siente obligado (a):	SI	NO
37. Trabajar en una jornada semanal mayor de 48 horas		
38. Trabajar en horas o días de descanso o vacaciones		
39. Rotar los horarios de trabajo		
40. Trabajo nocturno		
41. No poder desatender su tarea por más de 5 minutos		
42. Mucha concentración para no accidentarse		
43. Realizar una tarea muy minuciosa		
44. Un trabajo repetitivo (si contesto que NO, pase a la pregunta 47)		
45. Las maniobras que realiza se repiten por lo menos cada medio minuto		
46. Las maniobras que realiza se repiten por lo menos entre medio minuto y cinco minutos		
47. Cubrir una cuota de viajes al día (por metas que sugiere Uber o autoimpuestas)		
48. Solo cobrar por la cantidad de viajes que realiza		
49. Soportar una supervisión (por el usuario o la compañía)		
50. Un control de calidad (por la compañía)		
51. Estar sin comunicación con otros conductores		
52. Trabajar en un espacio reducido		
53. Estar fijo en su lugar de trabajo		
54. Realizar un trabajo aburrido		
55. Ejecutar un trabajo peligroso		
56. Ejecutar un trabajo denigrante		
57. Recibir indicaciones confusas o poco claras del usuario		
58. Recibir indicaciones confusas o poco claras de la aplicación de Uber		
59. Realizar una actividad que te pueda causar un daño a la salud		
60. Realizar un esfuerzo físico muy pesado		

Las siguientes preguntas se refieren a una actividad física constante, solo conteste que **SÍ**, si la actividad la lleva a cabo por 2 o más horas seguidas durante su jornada.

Su puesto de trabajo como conductor (a) en Uber lo obliga a realizar movimientos que requieren fuerza con alguna de las siguientes partes del cuerpo:	SI	NO
61. Hombros, brazos, manos		
62. Espalda o cintura		
63. Piernas		

En su trabajo como conductor (a) en Uber se siente obligado (a):	SI	NO
64. ¿Adoptar posiciones incómodas o forzadas?		
65. ¿Realiza movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros?		
66. ¿Para realizar su trabajo requiere estar encorvado?		
67. ¿El trabajo incluye movimientos repetitivos de las manos?		
68. ¿Realiza movimientos de rotación de la cintura?		
69. ¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?		
70. ¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?		
71. ¿Utiliza pedales u otro mecanismo con los pies o las rodillas?		
72. ¿Utiliza un asiento sin respaldo o es incómodo?		
73. ¿Los dispositivos o pedales son inestables o están mal colocados?		
74. ¿Para trabajar permanece sentado(a)?		
75. ¿La superficie donde se sienta es incómoda?		
76. ¿Al estar sentado(a) no es posible apoyar los pies en algún descanso?		

#### **N. DAÑOS A LA SALUD**

La mayoría de las preguntas que siguen (exceptuando las que se aclaran expresamente) se refieren a las molestias, enfermedades y accidentes que ha padecido DURANTE EL ÚLTIMO AÑO, o sea, los últimos doce meses.

Enfermedades, padecimientos, molestias o accidentes que ha padecido en el último año	SI	NO
77. ¿Le zumban los oídos al terminar su jornada de trabajo?		
78. ¿Durante el último año, ha notado o alguien le ha dicho que oye menos?		
79. ¿Tiene dificultad para oír a más de un metro de distancia aunque no haya mucho ruido?		
80. ¿Con frecuencia a tenido molestias a la luz normal durante varios días?		
81. ¿Con frecuencia se le irritan los ojos durante varios días?		
82. ¿Le han llorado los ojos o a tenido comezón o ardor en varias ocasiones?		
83. ¿Sin tener basura, frecuentemente ha tenido sensación de basura en los ojos en varias ocasiones?		
84. ¿Ha tenido lagañas constantes o supuración en los ojos?		
85. ¿Ha tenido tos en el último año? (si contestó que NO, pase a la pregunta 88)		
86. ¿En este caso, tosió con flema?		
87. ¿Usted ha tosido tres meses seguidos o más en el último año?		

Enfermedades, padecimientos, molestias o accidentes que ha padecido en el último año	SI	NO
88. ¿Ha sufrido algún accidente durante un viaje en el último año? (si contestó que NO, pase a la pregunta 91)		
89. ¿Ha tenido más de un accidente durante un viaje en el último año?		
90. ¿Estuvo incapacitado(a) a causa de él o los accidentes ocurridos durante un viaje?		
91. ¿Ha sufrido algún accidente antes de iniciar un viaje durante el último año? (si contestó que NO, pase a la pregunta 94)		
92. ¿Ha tenido más de un accidente antes de iniciar un viaje durante el último año?		
93. ¿Estuvo incapacitado(a) a causa de él o los accidentes antes de iniciar un viaje?		
94. ¿Se siente a menudo triste o infeliz?		
95. ¿Frecuentemente desea morir?		
96. ¿Le daría mucho miedo quedarse sin trabajo?		
97. ¿El futuro le parece incierto o sin esperanza?		
98. ¿Es usted indiferente ante situaciones violentas?		
99. ¿En las reuniones le es difícil entablar conversación?		
100. ¿Desearía desentenderse de los problemas que le aquejan?		
101. ¿Se considera nervioso(a)?		
102. ¿Tiene miedo sin motivo?		
103. ¿Le cuesta trabajo dormir o permanecer dormido(a)?		
104. ¿Se preocupa demasiado por contrariedades insignificantes?		
105. ¿Se siente con frecuencia preocupado(a)?		
106. ¿Ha tenido alguna vez un padecimiento nervioso?		
107. ¿Ha estado anteriormente hospitalizado(a) en alguna institución para enfermos mentales o nerviosos?		
108. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?		
109. ¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?		
110. ¿Se despierta pocas horas después de haber dormido y ya no se puede volver a dormir?		
111. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO, pase a la pregunta 117)		
112. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?		
113. ¿El dolor de cabeza es tan fuerte que le impide trabajar?		
114. ¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?		
115. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?		
116. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?		

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo que le dificulte o impida trabajar?	SI	NO
117. Cuello		
118. Hombros, codos, muñecas o manos		
119. Espalda, cintura, caderas o asentaderas		
120. Muslos, rodillas, tobillos o pies		
121. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?		
122. ¿En caso afirmativo, el dolor se corre a la pierna?		

Enfermedades, padecimientos, molestias o accidentes que ha padecido en el último año	SI	NO
123. ¿Se sofoca con pequeños esfuerzos?		
124. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?		
125. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?		
126. ¿Frecuentemente le es difícil respirar?		
127. ¿Padece de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?		
128. ¿Tiene mal apetito?		
129. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?		
130. ¿Muy a menudo siente el estómago revuelto?		
131. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?		
132. ¿Sufre de indigestión a menudo?		
133. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades de este?		
134. ¿Trabajan mal su estómago e intestinos?		
135. ¿Cuando acaba de comer, siente tan fuertes dolores de estómago que le hacen doblarse?		
136. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?		
137. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?		
138. ¿Le ha dicho algún médico que tiene una úlcera en el estómago?		

Durante el último año le ha diagnosticado un médico alguna de las siguientes enfermedades:	SI	NO
139. Hipertensión arterial (presión alta)		
140. Enfermedad coronaria (infarto, angina de pecho)		
141. Neurosis		
142. Asma		
143. Hernia hiatal, umbilical o inguinal		
144. Diabetes		
145. Anemia u otra enfermedad de la sangre		
146. Cistitis o alguna enfermedad de los riñones		
147. Cáncer de cualquier tipo		
148. Tuberculosis pulmonar		

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de acuerdo a lo que siente en este momento:		SI	NO
149.	¿Siente pesadez en la cabeza?		
150.	¿Siente el cuerpo cansado?		
151.	¿Tiene cansancio en las piernas?		
152.	¿Tiene deseos de bostezar?		
153.	¿Siente la cabeza aturdida, atontada?		
154.	¿Esta soñoliento(a) (con sueño)?		
155.	¿Siente la vista cansada?		
156.	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
157.	¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?		
158.	¿Tiene deseos de acostarse?		
159.	¿Siente dificultad para pensar?		
160.	¿Está cansado(a) de hablar?		
161.	¿Está nervioso(a)?		
162.	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
163.	¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?		
164.	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
165.	¿Le falta confianza en sí mismo(a)?		
166.	¿Se siente ansioso(a)?		
167.	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?		
168.	¿Se le agotó la paciencia?		
169.	¿Tiene dolor de cabeza?		
170.	¿Siente los hombros entumecidos?		
171.	¿Tiene dolor de espalda?		
172.	¿Siente opresión al respirar?		
173.	¿Tiene sed?		
174.	¿Tiene la voz ronca?		
175.	¿Se siente mareado(a)?		
176.	¿Le tiemblan los párpados?		
177.	¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?		
178.	¿Se siente mal?		

Por favor, señale qué tanto se aplicaron a usted los siguientes reactivos durante la semana pasada.

	No sucedió	Solo un poco	Sucedió bastante	Sucedió mucho
179. Me costó mucho relajarme	1	2	3	4
180. Me di cuenta de que tenía la boca seca	1	2	3	4
181. No podía sentir ningún sentimiento positivo	1	2	3	4
182. Se me hizo difícil respirar	1	2	3	4
183. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	1	2	3	4
184. Reaacioné exageradamente en ciertas situaciones	1	2	3	4
185. Sentí que mis manos temblaban	1	2	3	4
186. Sentí que tenía muchos nervios	1	2	3	4
187. Estaba preocupado(a) por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	1	2	3	4
188. Sentí que no tenía motivos para vivir	1	2	3	4
189. Noté que me agitaba	1	2	3	4
190. Se me hizo difícil relajarme	1	2	3	4
191. Me sentí triste y deprimido(a)	1	2	3	4
192. No toleré nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo	1	2	3	4
193. Sentí que estaba a punto del pánico	1	2	3	4
194. No me pude entusiasmar por nada	1	2	3	4
195. Sentí que valía muy poco como persona	1	2	3	4
196. Sentí que estaba muy irritable	1	2	3	4
197. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	1	2	3	4
198. Tuve miedo sin razón	1	2	3	4
199. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	1	2	3	4

#### V. SIGNIFICADOS DEL TRABAJO

200. ¿Qué tan importante y significativo es el trabajo en su vida? Marque con una X el cuadro que más considere se ajusta a su opinión.

Para nada importante y significativo <sup>(1)</sup>	No tan importante y significativo <sup>(2)</sup>	Algo importante y significativo <sup>(3)</sup>	Muy importante y significativo <sup>(4)</sup>	Extremadamente importante y significativo <sup>(5)</sup>
---	--	--	---	--

Enumere en orden de mayor a menor según la importancia que tienen para usted cada uno de los siguientes aspectos de su vida. 1 sería NADA IMPORTANTE y 5 EXTREMADAMENTE IMPORTANTE (ningún número se puede repetir).

Tiempo libre <sup>201</sup>	
Participación social (como organizaciones políticas, sindicatos, etc.) <sup>202</sup>	
Trabajo <sup>203</sup>	
Religión <sup>204</sup>	
Familia <sup>205</sup>	

NO  
INVADA  
ESTE  
ESPACIO

201
202
203
204
205

Marque el número que corresponda cuando mejor expresa la frase la manera en que piensa.

1 Totalmente de acuerdo	2 De acuerdo	3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4 En desacuerdo	5 Totalmente en desacuerdo
----------------------------	-----------------	-------------------------------------	--------------------	-------------------------------

- \_\_\_\_\_ Trabajar como conductor de Uber me proporciona categoría y prestigio <sup>(206)</sup>
- \_\_\_\_\_ Me proporciona los ingresos que necesito <sup>(207)</sup>
- \_\_\_\_\_ Me mantiene ocupado <sup>(208)</sup>
- \_\_\_\_\_ Me permite tener contactos interesantes con otras personas <sup>(209)</sup>
- \_\_\_\_\_ Es una oportunidad para servir a la sociedad <sup>(210)</sup>
- \_\_\_\_\_ Es en sí mismo es interesante y satisfactorio <sup>(211)</sup>

206
207
208
209
210
211

Le presento algunas frases que la gente suele decir de su trabajo. Marque con una X en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas.

Algunas personas suelen decir que...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
212. Es obligación de cualquier ciudadano (a) contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4	5
213. Cualquier persona de nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y digno.	1	2	3	4	5
214. El trabajo monótono o simple es aceptable si el dinero recibido por él lo compensa	1	2	3	4	5
215. Todo trabajador (a) debería valorar su trabajo aunque este sea aburrido, monótono y pueda afectar la salud.	1	2	3	4	5

Ahora le voy a presentar un conjunto de diversas características del trabajo. Me gustaría saber la importancia que tiene para usted cada una de estas características. Marque con una X.

Características de un trabajo	Extremadamente importante	Muy importante	Algo importante	No tan importante	Para nada importante
216. Muchas oportunidades de aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
217. Buenas relaciones con compañeros y usuarios	1	2	3	4	5
218. Horario adecuado	1	2	3	4	5
219. Hacer un trabajo interesante y que me gusta	1	2	3	4	5
220. Buena retribución económica	1	2	3	4	5
221. Buenas condiciones de trabajo (que no causen daño a mi salud)	1	2	3	4	5
222. Mucha autonomía	1	2	3	4	5

**¡HEMOS TERMINADO!**

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!**

Si desea participar en la segunda etapa de este estudio, por favor escriba su dirección de correo electrónico y/o número de teléfono con su nombre o seudónimo (solo para poder contactarme con usted), al igual que en este cuestionario, sus datos serán anónimos y confidenciales.

Nombre o seudónimo: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_





Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**  
**Unidad Xochimilco**

**División de Ciencias Biológicas y de la Salud**  
**Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores**

Consentimiento informado

Estimado participante:

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación, la cual se realiza con fines académicos, estadísticos y epidemiológicos. Si usted decide participar en el estudio, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

El propósito del presente estudio es conocer sobre las condiciones de trabajo y detectar los posibles daños a la salud que pueda representar su actividad. Así mismo, se busca comprender el significado que le da a su trabajo. La intención de visualizar las condiciones de trabajo y los daños a la salud que se derivan de su actividad es para poder hacer recomendaciones que contribuyan a mejorar su trabajo.

Toda la información que proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial y utilizada sólo con fines académicos y de investigación de manera colectiva y nunca de forma individual. Para salvaguardar su anonimato, será identificado(a) con un código y no con su nombre. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación en cualquier momento.

Su decisión de participar o no en el estudio no implicará ningún tipo de consecuencia ni afectará de ninguna manera su trabajo o su salud por lo que se considera una investigación sin riesgo, según el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación.

*Contacto:* Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto a esta investigación, por favor comuníquese con el responsable del proyecto: Julio Emilio Torres Olvera, al siguiente correo electrónico [julioemiliotorres@gmail.com](mailto:julioemiliotorres@gmail.com).

**¡Muchas Gracias por su participación!**

