

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL EN  
UN GRUPO DE 20 PERSONAS EN EL MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA, CAUCA

Derly Yesenia Montaña Góngora

derlymontao@yahoo.es

Kelly Leandra Villegas Sarasti

kellyvillegas9623@gmail.com

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

Campus Álvaro Úlcue Chocué

2023 - 2

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL EN  
UN GRUPO DE 20 PERSONAS EN EL MUNICIPIO DE PUERTO TEJADA, CAUCA

Derly Yesenia Montaña Góngora

Kelly Leandra Villegas Sarasti

Informe para optar el título de Psicóloga

Directora

María Luzmila Arcila Gómez

Psicóloga Mg. En Neuropsicología y Educación

Santander de Quilichao, Cauca

2023 – 2

### **Agradecimientos**

En primera instancia, quiero agradecerle a Dios por tenerme con vida y salud, por volverme cada día más fuerte, por permitirme llegar a esta etapa de mi vida y terminar este proyecto, gracias a las personas que estuvieron siempre presente pendiente de que todo saliera bien, gracias a las personas que me dieron fuerzas y ánimos para terminar este bonito proceso, le agradezco a mi padre Héctor Montaña Hurtado y a mi madre Mirna Góngora Garcés por el apoyo, tanto económico como emocional por estar ahí siempre en los buenos y en los malos momentos agradezco también a mi hija Mavis Sofía Álvarez por ser mi motor y por darme esas ganas de crecer más como persona y de salir adelante, también agradezco a mi fallecido compañero Juan David Álvarez (Q.E.P.D) por haber estado siempre ahí para nosotras en las buenas y en las malas siendo ese apoyo incondicional para nosotras, finalmente le agradezco a la profesora María Luzmila Arcila, por ser nuestra guía y ser una excelente asesora gracias a ella y a sus orientaciones pudimos por fin culminar este proceso.

*Derly Yesenia Montaña Góngora*

Agradezco primeramente a Dios por su bondad y misericordia al permitirme estar con vida y salud para la realización de este gran sueño, por guiarme y llenarme de fuerzas cada vez que sentía desfallecer, le agradezco a la alcaldía de Guachené por haberme permitido ser parte de sus beneficiaras del salto afro y lograr el objetivo propuesto, le agradezco a mi familia, principalmente a mis padres Luis Carlos Villegas Moreno y Luz Dary Sarasti Balanta por ser ese pilar infaltable, por siempre estar para mí, por impulsarme a dar siempre lo mejor de mí, y por formarme como persona, gracias también al mejor regalo de mi vida, mi hija Kellen Alahia por ser mi motivación para superarme cada día más, también le agradezco a mi esposo Marlon David Brand por ser parte de este proceso impulsándome a obtener mi título, por estar

## FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL

incondicionalmente para nosotras y agradezco a su familia también, finalmente doy gracias a la docente María Luzmila Arcila por su paciencia y sabiduría para asesorarnos y poder culminar nuestro trabajo de grado, y a todos los docentes que hicieron parte de nuestro proceso.

*Kelly leandra Villegas Sarasti*

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL

Aprobado  
Nota de aceptación

Luzmila G  
Maria Luzmila Arcila Gomez  
Directora del trabajo de grado

Karim V.  
Karim Vergara Malfitano  
Jurado 1

J. Anturi L.  
Juan Carlos Anturi Loaiza  
Jurado 2

Diana Isabel Velandia Díaz  
Diana Isabel Velandia Díaz  
Coordinadora programa de psicología

Santander de Quilichao, Noviembre de 2023

	<b>GESTIÓN DE CALIDAD</b>	Código: FO-GC-001
	<b>ACTA DE REUNIÓN INSTITUCIONAL</b>	Versión: 07
		Fecha: Noviembre 2022

GENERALIDADES DE LA SESIÓN						
Fecha De Acta			Hora de Inicio	Hora de Final	Sitio de la Reunión	No. Consecutivo (Si Aplica)
dd	mm	aaaa				
24	11	23	8:00 AM	9:45 AM	Auditorio mayor CA.U.C.	
TEMAS A TRATAR		Sustentación trabajo de grado				

CONTROL DE ASISTENCIA A LA SESIÓN							
Asistente	Cargo	Asistió		Asistente	Cargo	Asistió	
		Si	No			Si	No
Devly y. Montaña	Estudiante	✓					
Kelly L. Villegas	Estudiante	✓					
Juan C. Antón	Docente	✓					
Karim Vergara	Docente	✓					
M. Carmelo Arcila	Docente	✓					

ORDEN DE LA SESIÓN
<p>Devly Montaña: c.c. 1006363181, código 73152131</p> <p>Kelly Villegas: cc 1062321029, código 73152137</p> <p>observaciones: -organizar el cuadro en normas APA.</p> <p>-Dejar el trabajo como descriptivo y poner fechas</p> <p>-evidenciar lo expresado por los participantes</p> <p>El trabajo fue aprobado con una nota de 3.6.</p>

	<b>GESTIÓN DE CALIDAD</b>	Código: FO-GC-001
	<b>ACTA DE REUNIÓN INSTITUCIONAL</b>	Versión: 07
		Fecha: Noviembre 2022

DESARROLLO DE LA SESIÓN
<p>Las estudiantes sustentan el trabajo de grado, que tiene por título, factores motivacionales que inciden en el trabajo informal en un grupo de 20 personas en el municipio de Puerto Tejada, Cauca.</p> <p>Reciben las observaciones de los jurados y organizar el cuadro con normas APA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar fenomenológico y dejarlo solo descriptivo</li> <li>- El trabajo fue aprobado con nota de 3.6.</li> </ul> <p>Deben entregar las correcciones el día lunes 27 de noviembre - 2022.</p>

COMPROMISOS DE LA SESIÓN		
Actividad	Responsable	Fecha
Realizar las correcciones sugeridas por los jurados	Derly Montaña Kelly Villegas	27-11-22
<b>Fecha Siguiete Sesión y/o Revisión de Compromisos</b>		

APROBACIÓN DEL ACTA			
Nombre	Firma	Nombre	Firma
Derly Jesenia Montaña	Derly Montaña	Kelly Leandra Villegas Davatti	Kelly Villegas

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL TRABAJO INFORMAL

	GESTIÓN DE CALIDAD	Código: FO-QC-001
	ACTA DE REUNIÓN INSTITUCIONAL	Fecha: Noviembre 2022
<i>Juan Carlos Andrés López</i>		
<i>María Verónica</i>		
<i>Marta Carolina Amador</i>		

## Índice

Introducción,	1
Formulación del problema,	2
Antecedentes,	4
Contexto,	7
Justificación,	8
Objetivo general,	9
Objetivos específicos,	9
Marco teórico,	9
Metodología,	17
Tipo de investigación,	17
Diseño,	17
Población,	18
Participantes,	18
Criterios de inclusión,	18
Criterios de exclusión,	18
Instrumentos,	19
Categorías de análisis,	19
Procedimiento,	21
Resultados,	22
Discusión,	25
Conclusiones,	27
Referentes,	28
Anexos,	35

### **Resumen**

El presente trabajo tuvo como objetivo describir los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal en un grupo de 20 personas en el municipio de Puerto Tejada. Se tuvo en cuenta un estudio con enfoque cualitativo, y método descriptivo, para la recolección de los datos se aplicó una entrevista semiestructurada que da cuenta de aspectos individuales, familiares y laborales, obteniendo como resultado que los factores que motivan a los participantes principalmente son: la edad, el manejo del tiempo, los ingresos que se obtienen y con ello el apoyo familiar que pueden brindar, el poder que se tiene en la toma de decisiones con respecto a su trabajo, la satisfacción, la fidelización y las relaciones adecuadas con el cliente.

Palabras clave: Factores motivacionales, Motivación, Trabajo Informal.

### **Abstrac**

The objective of this work was to describe and identify the motivational factors that affect informal work in a group of 20 people in the municipality of Puerto Tejada. Through a study with a qualitative approach, and a descriptive method, for data collection a survey was applied that related individual, family and work aspects, obtaining as a result that the factors that motivate the participants are mainly: age, time management, the income obtained and with it the family support they can provide, the power they have in making decisions regarding their work, satisfaction, loyalty and adequate relationships with the client.

Keywords: Motivational factors, Motivation, Informal Work.

## Introducción

En esta investigación se abordó el tema del trabajo informal, en el que algunas de las definiciones parten de conceptos jurídicos y tienden a considerar informales todos aquellos que se dedican a las pequeñas actividades económicas. También encontramos la definición de, García (2010), que resalta dos corrientes: una estructuralista y otra institucionalista. “La primera corriente asocia la informalidad laboral con marginalidad, pobreza, baja productividad, poca calificación de los individuos y restricciones al acceso al capital” (p.4). con relación a la institucionalista, la define como “el conjunto de unidades económicas que no pagan impuestos ni respetan las regulaciones institucionales” (p.5). Ahora bien, es importante entender y explicar que motiva y satisface al ser humano en su vida personal y laboral, a continuación, Carrillo (2001), define que “la motivación se reconoce como el impulso que le permite a una persona realizar una labor de forma continua, y que a su vez logre cubrir una necesidad, cumpla un sueño o meta en un tiempo específico y con ello sentirse satisfecho”.

Desde la psicología es importante estudiar sobre los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal, ya que se considera relevante saber que fue o qué es lo que impulsó a cada uno a laborar de esa forma y la incidencia de esos factores en cuanto a su motivación.

Esta investigación se desarrolló con el objetivo, de describir los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal en un grupo de 20 personas que trabajan en la calle 20 del centro del municipio de Puerto Tejada, debido a que el trabajo informal crece cada día como parte de las actividades de sostenimiento de las familias.

El presente estudio se enmarca en el diseño fenomenológico descriptivo dado que se describen las experiencias vividas en el trabajo informal, y exploratorio debido a que no se han realizado investigaciones de ese tipo en el departamento del Cauca; con enfoque cualitativo, porque se fundamenta la percepción que tiene cada persona de su contexto como una realidad social y método deductivo porque se van a tomar conclusiones generales para ser explicadas de manera global.

La población está conformada por los 92 trabajadores informales de la calle 20 del municipio de Puerto Tejada, Cauca, de los cuales participaron 20 personas que se dedican al trabajo informal teniendo en cuenta criterios de inclusión como ser mayor de 18 años, residir en el municipio de Puerto Tejada, Cauca, contar con una labor informal que realice de forma

permanente; y como criterios de exclusión ser menor de edad, contar con discapacidad física o mental.

Para la recolección de los datos se elaboró y se aplicó una entrevista semiestructurada de 23 ítems y como resultado, se obtuvo que los factores que motivan a los participantes, es el manejo del tiempo, los ingresos que se obtienen, y con el apoyo familiar que pueden brindar a su familia, el poder que se tiene en la toma de decisiones, con respecto a su trabajo, la satisfacción, la fidelización, entre otros.

### **Formulación Del Problema**

El Instituto de Estudios Urbanos – IEU (2021) Universidad Nacional de Colombia, dedicada al análisis de las dinámicas del Gobierno Urbano, hace una descripción detallada con relación a la contratación que hacen las empresas, toda vez, que tienen en cuenta a personas menores de 30 años, siendo este el límite de edad que han establecido para la dedicación al tiempo laboral y de crecimiento profesional de una persona, dejando de lado capacidades y oportunidades que personas mayores puedan brindar. En el municipio de Puerto Tejada, ubicado en el norte del Departamento del Cauca, según el informe más actualizado que se encuentra en la oficina de planeación, ubicada en la alcaldía del municipio de Puerto Tejada Cauca, la ocupación informal crece cada día como parte de las actividades de sostenimiento de familias, búsqueda de independencia de jóvenes emprendedores, extensión de negocios innovadores como los relacionados con la gastronomía y las comidas típicas o, en su defecto, son el motivo por el cual una persona que ya cumplió su ciclo activo laboral decide ocuparse en algo, una de las razones de que el sector informal ha venido creciendo durante los últimos años es la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población.

El municipio de Puerto Tejada Cauca está ubicado al norte de este departamento, está constituida por 4 corregimientos: San Carlos, Zanjón Rico, Las Brisas y Perico Negro y 10 veredas: Bocas del Palo, La Serafina, San Carlos, Vuelta Larga, Cañas Méjico, Zanjón Rico, Guengüe, Las Brisas, Los Bancos y Perico Negro y 41 barrios en el casco urbano, incluido el Centro, donde se desarrolla la presente investigación especialmente en la calle 20, donde se puede indicar que es el sitio más comercial de esa ciudad y se conforma por diferentes tipos de comercio de productos y servicios en locales al por mayor y por menor como: supermercados, tiendas de muebles, electrodomésticos y artículos para el hogar, gasolineras, farmacias, plaza de mercado, venta de

ropa y textiles, restaurantes y cafeterías, entre otros, y se suma de forma muy especial el transporte formal, informal, público y privado.

Por otro lado, en los andenes y calles de esta zona, se aglomeran diferentes negocios informales que pertenecen a una o más personas, que han fundado y sostenido durante mucho tiempo sus puestos de trabajo o que, en su defecto, iniciaron hace poco, porque vieron la oportunidad de negocio, principalmente en lo que concierne a las personas migrantes como por ejemplo los de nacionalidad venezolana. Según el informe de planeación en Puerto Tejada Cauca, estos puestos de comercio pueden ser de comidas, venta de ropa o accesorios básicos para el hogar, venta de frutas y hierbas aromáticas, libros, antigüedades, zapatos, herramientas, los servicios de cuidado de vehículos, domicilios y transporte de mercados y los puestos de lotería o “boletas” son muy populares, entre otros.

En esta investigación se quiere indagar el por qué las personas trabajan de manera informal, teniendo en cuenta que, en un país como Colombia, la disminución de empleo a nivel formal según (Antunes, 2000), genera un crecimiento en los factores de empleo informal, que directamente se ve reflejado en los estilos de vida de las personas. Sin embargo, se debe de tener en cuenta que también influye la cultura, aquí el trabajo informal se transmite de generación en generación, entre las familias, y que son el detonante para que se desarrollen las actividades o trabajos de forma continua y prolongada (Daft 2004).

Trechera (2005) menciona que el proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracteriza por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez mejor persona. Desde la psicología lo que se busca es entender desde las condiciones de vida del trabajador informal, la actitud positiva, pensamientos y sentimientos de lograr metas, también como es su comportamiento con una o más personas.

Pero ante esto, deben de existir factores motivacionales donde se muestre cómo se comportan estas personas en el contexto social trabajando informalmente en el municipio de Puerto Tejada. Razón por la que esta investigación se centra, en describir los factores motivacionales que inciden en los trabajadores informales.

Con base en lo anterior, se plantea el siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal en un grupo de 20 personas que trabajan, en el centro del municipio de Puerto Tejada, Cauca?

## **Antecedentes**

Es importante mencionar la investigación de Rojas, puesto que habla sobre los problemas de salud en los trabajadores informales e informales, teniendo en cuenta que este trabajo también está relacionado con el trabajo informal. Rojas (2016), tomó como base la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud, realizada a 12.024 personas mayores de 18 años, trabajadores formales e informales en los diferentes sectores económicos de Costa Rica, El Salvador Guatemala, Honduras, Nicaragua, y Panamá, para determinar si los entrevistados sufrían de dolor musculoesqueléticos y la afectación de éste de forma físico y psicológica. Concluyó el investigador que hay una elevada prevalencia de dolor musculoesquelético en los participantes y en mayor medida en las mujeres, principalmente que realizaban trabajos manuales o que estaban expuestos a niveles altos en lo referente a factores psicosociales laborales.

Vivanco (2015), investigó sobre análisis de los niveles de motivación intrínseca y extrínseca y propuesta de mejora del personal de tres agencias bancarias en la ciudad de Quito en el año 2014 donde encontró que los niveles de satisfacción de motivación extrínseca se encuentran igual a los niveles de motivación intrínseca en las tres agencias bancarias.

Gómez (2021), estudió una población de personas trabajadoras de manera informal y formal en los diferentes sectores económicos de seis países de habla hispana en América central (sin incluir Belice). El investigador encontró que uno de los aspectos que denotan los factores psicosociales es el aumento de la competencia en los sectores, que genera afectación en la salud mental y física de los involucrados.

Juariyah y Rizky (2018) investigaron “¿Los motivadores determinan la satisfacción laboral de los colaboradores?”. El estudio tuvo como objetivo poner a prueba la teoría de la motivación de Herzberg, en el contexto de los cafés y restaurantes indonesios. Por ello, se desarrolló para probar las siguientes hipótesis: i) Los motivadores tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores; (ii) Los factores de higiene tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores y (iii) Los motivadores tienen un mayor efecto positivo en la satisfacción laboral de los colaboradores en comparación con los factores de higiene, tuvieron como resultados que ambos factores influyen de manera positiva y significativa en la satisfacción laboral.

Hernández et al. (2021), eligieron de manera aleatoria simple a 98 participantes entre hombres y mujeres que realizaban diferentes actividades informales. Realizaron este estudio bajo

un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo y trasversal. Tras investigar encontraron que el 51% de los vendedores informales realizan movimientos forzados, levantan y desplazan elementos pesados y no cuentan con herramientas mecánica para facilitar el desarrollo de sus actividades.

Hernández et al (2021), realizaron la investigación sobre los trabajadores informales y el riesgo ergonómico de la zona céntrica de Cali, e indicaron que el empleo informal cuenta con algunas características como mano de obra, jornadas laborales extensas, baja remuneración económica; así mismo cuentan con protección social y beneficios laborales para los trabajadores. De otro lado, encontraron la alta vulnerabilidad social y laboral que limita ingresos y produce una exposición a múltiples riesgos.

Damij, Levnajic, y Rejec (2015), realizaron el estudio: “¿Qué nos motiva para trabajar? Intrincada red de factores más allá del dinero y el prestigio”, la investigación tenía como objetivo analizar los factores que motivan y desmotivan (inhiben) a los colaboradores eslovenos de educación superior donde encontraron que los tres principales motivadores, según el lugar de residencia, el sector laboral y la categoría salarial, fueron el sentido de logro en la calidad del trabajo terminado, trabajo interesante que motiva y satisface, y las buenas relaciones con los colegas. En tanto, los principales factores inhibidores eran las malas relaciones con los superiores, las inadecuadas relaciones con los colegas y los compañeros inútiles.

Martínez (2021), hizo una revisión documental para sintetizar datos relevantes a partir de diferentes investigaciones sobre las condiciones de seguridad y salud laboral en el sector informal entre los años 2015 a 2018. El investigador encontró que hay desconocimiento sobre el tema, hay carencia de políticas públicas, poca seguridad y responsabilidad sobre la salud de las personas, ausencia de actividades que incentiven y que propendan por el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores informales y la no identificación y evaluación de los riesgos a los que están expuestos.

Bernal, Peralta y Thoene (2020), realizaron un estudio a 50 vendedores ambulantes en Bogotá, analizando los significados que los vendedores ambulantes tienen del trabajo informal. Los autores buscan contribuir al debate sobre el significado que la sociedad y la academia se forman sobre los vendedores ambulantes, sus actividades y los espacios de trabajo que ocupan. Para ello utilizaron entrevistas obteniendo como resultado que el trabajo informal es considerado para los vendedores ambulantes un servicio, una única posibilidad de ganarse la vida siendo responsables y serviciales.

Latorre et al (2019), con una investigación de tipo cualitativo, que llevaron a cabo en un barrio de la ciudad de Cúcuta con cinco mujeres sobre el trabajo informal y las afectaciones de salud que ellas adquieren, y encontraron que las mujeres tienen deplorables condiciones de trabajo que afectan su salud física y mental al recibir una carga laboral que no se compensa con los ingresos ni con el mínimo cubrimiento de las herramientas para ejercer su trabajo.

González y Sánchez (2016), hacen énfasis en el fenómeno del trabajo informal y el concepto del contrato psicológico como una explicación a los resultados de la informalidad laboral. Y encontraron que el trabajo informal es una de las oportunidades productivas de las personas que no consiguen un empleo formal para responder a las necesidades de las condiciones adversas de ese contexto.

Viveros y Salazar (2013), investigaron sobre salud y condiciones laborales de la población informal que trabaja en las galerías del municipio de Popayán Cauca Colombia, y trabajaron con 883 personas que laboran en las galerías de este municipio, y con edades que oscilan entre los 39 y 49 años, tuvieron en cuenta el estado civil (casados), que pertenecieran al sector urbano de la ciudad, afiliación a EPS (el 60 % de los participantes estaban afiliados).

Gómez-Palencia et al (2012), entre los factores que inciden en la salud de los vendedores informales encontraron que los participantes se encontraban expuestos al ruido, altas temperaturas, no usan elementos de protección personal, trabajan 10 horas diarias promedio; entre las condiciones de salud encontraron cansancio físico, dolor de cabeza, dolor de espalda y piernas. Llegaron a la conclusión que el ambiente físico para las personas es inadecuado, además están predispuestos a la inseguridad y la delincuencia del sector como riesgos para la salud.

Barrera (2013), investigó con el objetivo de conocer las causas principales del estrés laboral que se genera en los propietarios del comercio en un mercado de la ciudad de Guatemala. Para su estudio tomó una muestra a diez propietarios de comercio informal, con más de tres años de experiencia, y les aplicó una entrevista semi-estructurada de treinta y tres ítems organizados para dar respuesta a preguntas relacionados con el ambiente laboral, el familiar y social de estas personas. Los resultados le mostraron que, aunque se tenga un negocio, no siempre se puede contar con ingresos que determinen el bienestar de los propietarios y trabajadores si los tienen.

Lozada (2015), investigó sobre los factores socioculturales y su relación con la informalidad empresarial de los restaurantes de la zona urbana de Santander de Quilichao, y

encontró que la informalidad ha tenido un impacto que limita el crecimiento económico, la competitividad y la productividad de la economía del país.

Cabe agregar que estos antecedentes hacen un aporte significativo a esta investigación.

### **Contexto**

El municipio de Puerto Tejada está ubicado al norte del departamento del Cauca. Limita por el norte con el municipio de Santiago de Cali, al sur con los municipios de Caloto y Villa Rica, al oriente con los municipios de Miranda y Padilla y al occidente con los municipios de Villa Rica y Jamundí, Valle del Cauca.

Tiene una superficie de 368 km<sup>2</sup>, con una extensión rural de 10.800 km<sup>2</sup> y urbana de 368 km<sup>2</sup>. Tiene una altitud media de 968 m.s.n.m y su clima es cálido seco.

Está constituida por 4 corregimientos: San Carlos, Zanjón Rico, Las Brisas y Perico Negro y 10 veredas: Bocas del Palo, La Serafina, San Carlos, Vuelta Larga, Cañas Méjico, Zanjón Rico, Guengüe, Las Brisas, Los Bancos y Perico Negro y 41 barrios en el casco urbano, incluido El Centro, donde se desarrolla la presente investigación cuenta con una población total de 41,793 habitantes, distribuidos en el área rural con 35.851 que corresponden al 86% y 5.972 que es un 14% del total.

La economía se basada en el sector agrícola, entre ellos los cultivos de frutales, pan coger, frutales, cacao. Actualmente el monocultivo de la caña de azúcar es el principal producto, y han pasado a menor medida la ganadería y los pecuarios.

Cuenta con industrias como zonas francas las cuales están consideradas como polos de desarrollo más importantes del país. a partir de la legislación del decreto 1197 de 3 de abril de 2009, consolidados con 19 empresas asentadas en los municipios de Villa Rica, Santander de Quilichao y Puerto Tejada, y 10 empresas dispersas en el sector urbano y rural. La economía del municipio se basa en la agroindustria y la gran industria, sin embargo, se siguen buscando estrategias económicas, generando empleo a los Portejadeños, creando condiciones de vida sana, moderando la problemática social, haciendo del municipio una zona tranquila y atractiva para los visitantes tanto nacionales, como los extranjeros.

Puerto Tejada en el casco urbano, las instituciones del gobierno local ponen un buen número de puestos de trabajo, se conforman por diferentes tipos de comercio de productos y servicios en locales al por mayor y por menor como: supermercados, tiendas de muebles, electrodomésticos y artículos para el hogar, gasolineras, farmacias, plaza de mercado, venta de

ropa y textiles, restaurantes y cafeterías, entre otros, y se suma de forma muy especial el transporte formal, informal, público y privado.

### **Justificación**

De acuerdo con el informe del DANE (2022), la tasa de informalidad laboral entre los meses de octubre y diciembre de 2021 fue del 46,8% en las principales ciudades del país; en el trabajo informal se calcula que fueron aproximadamente 5,65 millones de los que cumplieron con esta labor.

Estudiar el fenómeno de los factores motivacionales que inciden en un grupo de 20 personas que trabajan como informales en la calle 20 del centro del municipio de Puerto Tejada, tendrá una valiosa ventaja en el trabajo del psicólogo, ya que podrán entender desde las condiciones de vida del trabajador informal como la actitud positiva, pensamientos y sentimientos de lograr metas, su esfuerzo y el desarrollo de capacidades para afrontar inconvenientes, así como el aprovechamiento de oportunidades que se descubre en un ambiente de estrés, competitividad y largas jornadas de trabajo; tomando como referencia un estudio realizado en el año 2013 llamado diagnóstico del sector informal municipio de Puerto Tejada Cauca y consideraciones sobre la implementación de la ley 1429 de 2010 “formalización y generación de empleo” año 2013, esta ley tuvo un impacto sobre los comerciantes informales, y que dentro de las características de estos son la baja productividad, bajos niveles educativos y de formación en el oficio como de educación financiera, pocos ingresos (viven día a día), y que viven pidiendo a entes gubernamentales auxilios para mantener sus negocios. Aquí se ve reflejado también el impacto desde el trabajador informal, la heterogeneidad existente y los factores intrínsecos implícitos, rol, edad, nivel escolar, estabilidad.

Por otro lado, la relación de bienestar en los trabajadores informales del municipio de Puerto Tejada, que siendo una ciudad alterna, pero con una cantidad de habitantes al año de 46,215 personas, la identificación de los factores que los motiven o limiten a realizar sus labores informales son de importancia para el aporte de las estadísticas, los estudios de los profesionales psicosociales, al igual que la relación de salud pública y otras entidades de gobierno local y regional para mejorar los aspectos de empleabilidad en esta ciudad.

Este estudio se basa en la Línea de Investigación de Estudios de Desarrollo Humano y Social el cual tiene como objetivo “contribuir desde la psicología a la construcción de conocimiento en el campo de desarrollo humano y social para el abordaje de fenómenos,

problemáticas, potencialidades y necesidades psicosociales en dialogo permanente con otras disciplinas en pro de la transformación social”. (FUP, 2019). Así mismo se enmarca en el área de conocimiento institucional individuo, comunidad y cultura.

### **Objetivo General**

Describir los factores motivacionales que inciden en un grupo de 20 personas que trabajan como informales en la calle 20 del centro del municipio de Puerto Tejada.

### **Objetivo Específico**

Conocer los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal de la población objeto de estudio.

Identificar cuál de los factores motivacionales es más relevante en el desempeño del trabajo informal del grupo objeto de estudio.

### **Marco Teórico**

Esta investigación se centra en el campo de la Psicología Social en la cual se repasarán los referentes teóricos sobre los factores motivacionales que inciden en la realización del trabajo informal, tomando como base los siguientes elementos:

#### **Motivación**

La motivación es el hecho que conduce a la persona a realizar sus objetivos, en esta se abarcan diversas áreas de la vida como lo es la educación y lo laboral. Santrock (2002), define la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432). Ajello (2003), señala que “la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte”. En cuanto a el plano educativo dice que, “la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma”.

Maslow (1943), señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Trechera (2005), explica que, “etimológicamente, el término

motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad”. Es decir, “la motivación es el proceso por el cual, el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta”.

Según Bisquerra (2000), dice “la motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta y donde intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (p. 165).

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004), indican que “la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento”. Los autores también dicen “que la motivación explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta”. modulando las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y las tareas a las que se tienen que enfrentar” (p. 5).

Desde lo intrínseco Herzberg (1963), considera que “la motivación desde el punto de vista psicológico es compleja, ya que él reconoce que es muy poco lo que se ha descifrado efectivamente, pues es insuficiente lo aclarado con exactitud”. Herzberg (1963), encuentra que “los factores motivadores de crecimiento en el trabajo son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; donde estos indicadores, muestran un cambio de actitud durante periodos de sostenida duración”.

De otro lado Davenport and Gardiner (2007), ponen de manifiesto que, “si bien los conductores intrínsecos pueden ser clave esencial para la motivación de las personas que trabajan; éstos motivadores intrínsecos, no deben darse por sentado por la alta dirección”. Esto determina que la persona debe crecer a través de lo que ejerce y aprende en el trabajo para así ampliar sus capacidades a nivel psicológico y lograr sentirse satisfecho, permitiéndose aumentar su productividad, favoreciendo la organización.

Idalberto Chiavenato define la motivación como el resultado de la interacción entre individuo y la situación que lo rodea. Esto quiere decir que, “las situaciones que viva cada individuo se dará dicha interacción, y de ésta dependerá si lo motiva o no”. (Chiavenato, I. 2011) Frederick Herzberg, este autor es psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como “el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene”. Los factores de motivación son aquellos que ayudan a la satisfacción del trabajador

como logros, reconocimiento, incentivos, los de higiene son los relacionados con el sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo. (Herzberg, F. 1968) David McClelland, afirma que la motivación “se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: Logro: se ve la lucha por el éxito, la superación personal. Poder: es el deseo de influir en los demás. De afiliación: es cuando se relaciona con los demás” (McClelland, D. 1989).

Entendiendo cuál es el significado, la motivación podemos observar que existen diferentes tipos de motivación intrínseca y extrínseca, que van dirigidas hacia lugares diferentes y es necesario comprender cada una ellas:

La motivación extrínseca, es cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” (Reeve, 1994, p. 22). El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994). Además, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994). El condicionamiento clásico y el condicionamiento operante son los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y castigos. El condicionamiento clásico es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente. (Ramírez, Abreu y Badii, 2008) “Por medio de este condicionamiento, los seres humanos aprenden a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo a estímulos que ocurren en su medio ambiente. Asimismo, aprenden reacciones emocionales, como el miedo, la ansiedad ante determinados eventos contextuales”. (Ramírez, Abreu y Badii, 2008) El condicionamiento operante o instrumental, “se fundamenta en la inferencia que las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas”. (Reeve, 1994) frente a una señal ambiental, el organismo da una respuesta que le traerá una consecuencia favorable o desfavorable. El condicionamiento operante tiene la capacidad de discriminar entre consecuencias positivas y negativas. (1994). Las conductas pueden tener cuatro consecuencias posibles (Reeve, 1994): 1) Refuerzo positivo (cuando el

estímulo está presente aumenta la probabilidad de que se repita la conducta) 2) Refuerzo negativo (cualquier estímulo aversivo que aumenta la probabilidad que se presente la conducta debida que la persona elimina algo para incentivar la respuesta). 3) Castigo (cualquier estímulo que cuando está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta, 4) Extinción o no refuerzo (fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta). Podemos concluir que la motivación extrínseca “satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, es decir, las fisiológicas y las de seguridad; porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos, como las remuneraciones económicas”.

La motivación intrínseca se da en aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el “interés intrínseco” (Reeve, 1994,) que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas (Reeve, 1994). Así, “cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca” (Reeve, 1994); es decir, cuando la conducta está autorregulada y nace de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales. (Ramírez, Abreu y Badii, 2008) Reeve (1994) ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne afirma que “la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal” (Reeve, 1994). Así mismo podemos decir que la motivación intrínseca es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: sociales, estima y autorrealización. Se denomina motivación intrínseca porque “tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva”. (Ramírez, Abreu y Badii, 2008)

Factores que favorecen la motivación laboral para darnos una idea sobre los diferentes factores que están inmersos en la motivación laboral y que servirá en nuestro análisis de las entrevistas aplicadas, a continuación, hablaremos sobre estos factores que permitirá ampliar nuestro tema y nuestra visión sobre el mismo. Lo primero es resaltar que la conducta humana está

orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que esté interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Se abarcará el factor individual el cual se relaciona con la persona misma y su contexto, el factor familiar que determina valores, comportamientos, y actitudes que se pueden transmitir de generación en generación y por último el factor laboral que se relaciona con la actividad económica, que permite a una persona generar ingresos y con ello lograr una estabilidad.

**Las dimensiones laborales son:** cuando se habla de dimensiones en el aspecto laboral nos referimos a “los diferentes espacios dentro de la organización que permiten desempeñar su cargo, el reconocer estas dimensiones para nuestro trabajo ayudara a establecer de qué forma influyen estas dimensiones en la motivación laboral de los trabajadores de organizaciones de salud”, por lo tanto, a continuación, se presentaran esas dimensiones definidas de la siguiente manera:

**Variedad de la tarea:** tener una variedad de habilidades y que se utilizan en sus puestos de trabajo “hace que los empleados estén en constante cambio de habilidades y en diferentes actividades lo cual alivia la monotonía de una repetición de movimientos y adquieren mayor autonomía para la realización de sus tareas Identidad de tareas”. Esto significa realizar una tarea de principio a fin obteniendo un resultado óptimo y visible. Es la unidad de un puesto.

**Importancia de la tarea:** es el efecto que tiene un trabajador de su trabajo hacia otras personas, los trabajadores deben confiar en que su labor es importante para su empresa.

**Retroalimentación sobre el desempeño:** esto se refiere a la información que la empresa les da a sus empleados con respecto a su rendimiento. (Hellriegel, 2004) Es decir que teóricamente, “un puesto de trabajo debe reunir estas cinco dimensiones para sentirse satisfecho laboralmente, si

hace falta alguna de estas los trabajadores sufrirán una privación psicológica y una disminución en su motivación”.

## **El trabajo**

Guerra (2001), toma el concepto de trabajo desde la teoría social y se concibe como parte del desarrollo social y humano, este también involucra el esfuerzo, sacrificio físico y mental que se puede realizar a cambio de una contraprestación, que conlleva a la práctica del intercambio de bienes y servicios para dar satisfacción a sus necesidades.

Por otro lado, la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), colocan el trabajo como la fuente de motivación en sí para generar satisfacción, la cual los autores consideran la actividad más importante para un individuo, tomando como conclusión que la satisfacción (factores intrínsecos, motivadores o satisfactores), y la insatisfacción (factores extrínsecos, de insatisfacción o de apoyo), laboral se dan por dos experiencias diferentes. En este orden, los factores intrínsecos se relacionan con el tipo de labor, responsabilidad, etc., y los extrínsecos, con el contexto laboral como lo son la relación con el jefe y compañero, el salario, etc. Igualmente, Perera (2008), indica que el trabajo está asociado a la satisfacción de las necesidades de seguridad en su dimensión instrumental que se puede tomar como una de las expresiones de los logros que un ser humano puede tener de forma espontánea y que se da entre él y su entorno y, por ende, la sociedad.

Las dimensiones del trabajo: desde el establecimiento de los derechos y libertades de los individuos para el trabajo, se identificaron las diferentes dimensiones que se pueden establecer desde el trabajo, estas son: la social que incluye los factores demográficos y la educación para la mejor realización de éste; la económica donde se pueden identificar el modo de producción capitalista y que puede hacer la tarea dominante del mercado; y la científico-técnica que conlleva a la innovación, la invención, la investigación y lleva a la universalidad del trabajo y todos sus aspectos, amplia las condiciones de subsistencia y permite que se alcancen los fines del individuo (Pereira, 2008).

En este sentido, la organización del trabajo define la forma en que se puede determinar cómo se ubica cada uno de los individuos.

Trabajo en el contexto externo: son las fuerzas económicas, políticas, tecnológicas, legales y demográficas del ámbito nacional e internacional que generan desarrollos; por ende, las políticas

y cambios sociodemográficos en la fuerza que labora. Entre los ejemplos de esto están la globalización, la regulación comercial, el envejecimiento, entre otros.

Trabajo en el contexto organizacional: son las estructuras en las que se organiza la supervisión del personal y métodos de producción principalmente. En este contexto se puede hablar de reestructuraciones organizativas, modelos gerenciales, programas de calidad, diferentes formas de contratación, sistemas de compensación, competitividad, presencia del recurso humano, entre otros.

Contenido del trabajo: este apartado es para las características que enmarcan el trabajo. En este sentido, la cultura, el clima organizacional, las tareas temporales, complejidad, demanda psicológica, física, autonomía, las relaciones sociales, los roles laborales, las responsabilidades, el desarrollo de oportunidades, innovación, entre otros.

Trabajo Informal: la OIT (Organización Internacional del Trabajo), asocia la definición de informalidad a diferentes características, dentro de las cuales, los trabajadores deben cumplir 5 de ellas para ser llamados informales; estos puntos son los siguientes: “no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario”. Sin embargo, esta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad. No están reconocidos por la ley y, por consiguiente, reciben poca o ninguna protección jurídica o social, no pueden establecer contratos ni tienen asegurados sus derechos de propiedad. Es raro que puedan organizar una representación eficaz o hacer oír su voz para que se reconozca y proteja su trabajo. Su acceso a la infraestructura y a las subvenciones públicas son limitadas o inexistentes”. (Oficina Internacional del Trabajo, 2002).

García (2010), resalta dos corrientes: una estructuralista y otra institucionalista. “La primera corriente asocia la informalidad laboral con marginalidad, pobreza, baja productividad, poca calificación de los individuos y restricciones al acceso al capital” (p.4). con relación a la institucionalista, la define como “el conjunto de unidades económicas que no pagan impuestos ni respetan las regulaciones institucionales” (p.5).

Uno de los autores que apoya la corriente estructuralista es Arthur Lewis (1954), señala que la informalidad es una forma de subsistencia para la población y una manera de no caer en el desempleo. Puyana y Romero (2012), afirman que el empleo informal “es un resultado del funcionamiento de las economías en desarrollo, en las cuales existe una oferta laboral ilimitada a

un determinado salario de equilibrio” (p. 449). Por otro lado, la corriente institucionalista es apoyada por De Soto (1989), donde en su libro titulado *The Other Path: The Invisible revolution in the third World*, define la informalidad como “el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica” (De Soto, 1989). Así, ser un trabajador informal podría significar no contar con diferentes beneficios o protección que el estado ofrece, pero también estar exento de diferentes cargas tributarias con las cuales debe cumplir un empleado formal.

Algunas personas definen esta variable como actividades que genera una persona o empresa, pero sus condiciones de trabajo no están constituidas en el marco legal del país (Ochoa y Ordoñez, 2004); Sin embargo, en los documentos del Banco de la República se menciona que hay una serie de conceptos que se acercan a tal definición, pero no hay un consenso sobre esto. La principal dificultad sobre esto es que un empleado es informal cuando no tiene los mismos derechos o beneficios que los trabajadores formales, pero estos son variables aún dentro de los empleos que están constituidos como formales (Galvis, 2012).

Lewis (1954), señala que “la informalidad es una forma de subsistencia para la población y una manera de no caer en el desempleo”.

De otro lado Puyana y Romero (2012), dicen que el empleo informal “es un resultado del funcionamiento de las economías en desarrollo, en las cuales existe una oferta laboral ilimitada a un determinado salario de equilibrio” (p. 449). Con relación a la corriente institucionalista, De Soto (1989), define la informalidad como “el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los marcos legales y normativos que rigen la actividad económica”. Ochoa y Ordoñez, 2004); resaltan que “ser un trabajador informal podría significar no contar con diferentes beneficios que ofrece el estado”. también resaltan que algunas personas definen esta variable como “actividades que genera una persona o empresa, pero sus condiciones de trabajo no están constituidas en el marco legal del país” (Galvis, 2012).

En Colombia el encargado de esta medición es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, quienes definen un trabajador informal como “aquella persona que durante el período de referencia se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajaron como empleados particulares en establecimientos, negocios o empresas, que ocupan hasta cinco personas en el total de sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y socio.

- Trabajaron sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos, como trabajadores familiares.
- Trabajaron sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
- Trabajaron como empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Trabajaron como jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
- Trabajaron por cuenta propia en establecimientos de máximo cinco personas y no son profesionales independientes.
- Trabajaron como patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos” (DANE, 2016).

Cadenas (2006, p.56) en su trabajo, determinantes del empleo y del trabajo doméstico en Bogotá presenta una clasificación sobre el modo de abordar la informalidad, el sugiere: de acuerdo al tipo de transacción involucrada, está puede ser; monetaria o no monetaria.

De esta manera de relacionarlas surgen dos modelos de informalidad: empresarial y personal, donde se va a describir cada una de ellas:

La informalidad empresarial hace referencia a todas aquellas empresas legales que de manera voluntaria o involuntaria llevan una doble contabilidad con intención de evadir impuestos, las ventas no reportadas no hacen parte de la contabilidad nacional ni del producto interno bruto (PIB) del país o región.

La informalidad personal entra a consideración de todos y son las unidades productivas personales o familiares que realizan actividades económicas sin ningún tipo de control regulación o permiso laboral por autoridad competente.

## **Metodología**

El presente estudio se enmarca en el diseño descriptivo dado que se describen las experiencias vividas en el trabajo informal, y exploratorio porque define los aspectos sobre los cuales se quiere explorar en la población; con enfoque cualitativo, porque se fundamenta la percepción que tiene cada persona de su contexto como una realidad social y método deductivo porque se van a tomar conclusiones generales para ser explicadas de manera global.

## **Población y participantes**

Puerto Tejada Cauca tiene un total de 1.052 trabajadores informales, el cual en la calle 20 se encuentran 92 trabajadores informales donde realizan trabajos como: venta de ropa, venta de calzado, venta de fresas con crema, venta de helado, vendedores ambulantes, comerciantes, venta de gaseosa y mecate, venta de desayunos, venta de pandebonos y buñuelos, miscelánea, reparación de motos, vulcanizadora, venta de reloj, salón de belleza, reparación de motos, vidriería, venta de calzado para hombre mujer y niño, venta de almuerzos y desayunos, venta de comidas rápidas, venta de café, jugo y comidas, venta de bisutería, venta de celulares, y accesorios, venta de salchipapas, venta de cacharrería, venta de detalles y peluches, venta de frutas, venta de ensaladas de frutas, venta de huevos, venta de licores, venta de llantas usadas y vulcanizadora, venta de materiales para construcción, venta de minutos, venta de muebles y colchones, panadería, venta de pescado y pollo, venta de queso y productos para panadería, venta de repuestos para vehículos pequeños, venta de utensilios para el hogar y cocina, venta y reparación de electrodomésticos, venta de ropa y otros, venta de productos de belleza, venta de comida rápida, venta de lociones, venta de chorizo, venta de boletas, bisutería, venta de arepas de queso, estilistas, venta de minutos de celular, comercio de jugos afrodisiacos, papelería; la población está conformada por los trabajadores informales de la calle 20 del municipio de Puerto Tejada, Cauca, de los cuales participaron 20 personas que se dedican al trabajo informal, donde se seleccionaron de forma aleatoria, teniendo en cuenta el tiempo que tenía cada uno de ellos para podernos atender.

## **Criterios de Inclusión**

Se toman como criterios de inclusión los siguientes aspectos:

- Ser mujer u hombre u otro género reconocido
- Ser mayor de 18 años
- Residir en el Municipio de Puerto Tejada, Cauca.
- Contar con una labor informal que realice de forma permanente en el municipio de Puerto Tejada.

## **Criterio de Exclusión**

- Ser menor de edad
- Contar con discapacidad física o mental

## Instrumento

Para la recolección de los datos se elaboró una entrevista semiestructurada en la que se tuvieron en cuenta algunas características con referencia a los factores motivacionales.

## Categorías de análisis

Se tuvo en cuenta aspectos personales como edad, aspectos de salud, relacionados con su labor diaria, condiciones económicas, entre otras; familiares en cuanto a su núcleo familiar, tipo de vivienda; sociales en cuanto al relacionamiento, aspectos de tiempo libre, esparcimiento, amistades, entre otros; de su actividad como independiente en cuanto a tipo de negocio, contexto, entre otros.

Tabla 1

Categoría de análisis

Variable	Definición	Categoría de análisis	Preguntas
	conceptual		
Datos personales	Cualquier información que permita identificar a una persona.	Para los datos personales se tuvieron en cuenta los os datos demográficos.	1. Edad en años: _____ 2. Género: - Masculino _____ - Femenino _____ - Otro _____ 3. Estado civil: - Casado (a) _____ - Viuda(o) _____ - Unión libre _____ - Soltero _____ - Otro _____ 4. Escolaridad: - Primaria _____ - Secundaría _____ - No estudió _____ - Tecnólogo _____ - Profesional _____

Factor familiar	Determina valores, comportamientos, y actitudes que se pueden transmitir de generación en generación.	En el factor familiar se tuvieron en cuenta aspectos sobre su familia, su ambiente laboral, habilidades para generar relaciones interpersonales, entre otros.	<p>5. ¿Cuál es su rol dentro de su familia?</p> <p>6. ¿Quiénes conforman su familia?</p> <p>7. ¿Es usted quien sostiene económicamente a su familia?</p> <p>8. ¿Algún miembro de su familia ha trabajado de manera informal?</p>
Factor Individual	El factor individual se relaciona con la persona misma y su contexto.	En el factor individual se tuvo en cuenta el ambiente laboral, como se siente el trabajador en la labor, entre otros.	<p>9. ¿Considera que tiene un ambiente de trabajo positivo y de apoyo con los demás trabajadores informales?</p> <p>10. ¿Siente presión, falta de confianza o que no se puede desenvolver con tranquilidad al realizar sus actividades laborales?</p> <p>11. ¿Siente que es discriminado (a) por alguna razón? SI ____, ¿explique cuál razón?</p> <p>12. ¿Puede cubrir sus gastos personales y familiares con los ingresos de la actividad informal que realiza?</p> <p>13. ¿Considera que tiene automotivación?</p>
Factor laboral	Actividad económica, que permite a una persona generar ingresos y con ello lograr una estabilidad.	En el factor laboral se tuvieron en cuenta el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, sus actividades como trabajadores informales, en cuanto a tipo de	<p>14. ¿Qué actividad informal realiza?</p> <p>15. ¿Hace cuánto ejerce la actividad informal?</p> <p>16. ¿Tiene alguna fuente de financiación para su negocio?</p>

---

negocio, contexto, condiciones económicas, entre otros.

17. ¿Considera adecuado y cómodo su lugar de trabajo?
18. ¿Alguien o algo le produce estrés, en su lugar de trabajo?
19. ¿Cómo es la relación con los clientes?
20. ¿Se siente estable laboralmente?
21. ¿Se siente satisfecho en la labor que desempeña?
22. ¿Realiza labores repetitivas?
23. ¿Cuáles cree que han sido los motivos para laborar de manera informal?

---

Nota: Factores familiares, laborales y individuales.

### **Procedimiento**

Para la realización y aplicación del instrumento, se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

1. Se planteó el propósito de la entrevista semiestructurada
2. Se seleccionaron los participantes apropiados para el trabajo, se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.
3. Se diseñaron las preguntas, teniendo en cuenta los objetivos planteados y los aspectos a indagar.
4. Se revisó el instrumento realizándole correcciones.
5. Se aplicó el instrumento a los participantes escogidos, antes de aplicar el instrumento se les dio una pequeña inducción, explicándole a ellos de que se trataba la entrevista.

## **Resultados**

Después de aplicar la entrevista semiestructurada al grupo objeto de estudio se obtuvieron los siguientes resultados, enfocados en los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal desempeñado por un grupo de 20 personas que trabajan en la calle 20 del centro del municipio de Puerto Tejada, Cauca. Estos resultados se describen a continuación:

### **Datos personales**

Ítem 1. Edad en años: Entre 20 y 30 años, 4 personas, entre 30 y 40 años, 8 personas, entre 40 y 50 años 3 personas, entre 50 y 60 años, 4 personas y de más de 60 años, una persona.

Ítem 2. Género: de los 20 sujetos 15 son mujeres y 5 son hombres.

Ítem 3. Estado civil: de los 20 sujetos 4 son casados, 7 son solteros y 9 viven en unión libre.

Ítem 4. Escolaridad: de los 20 sujetos 8 tiene secundaria, 7 tecnólogos, 4 son profesionales y uno es analfabeta.

Es importante caracterizar a los participantes teniendo en cuenta su edad, género, estado civil y su escolaridad, esto permitirá tener una información más profunda sobre sus datos personales.

### **Factor Familiar**

Ítem 5. El rol dentro de la familia: de los 20 sujetos, 2 colaboran económicamente a su familia, 14 sujetos son madres cabeza de hogar, 2 sujetos son padres cabeza de hogar, 1 sujeto es proveedor económico y 1 es ama de casa.

Ítem 6. ¿Quiénes conforman su familia? De los 20 entrevistados, 7 respondieron que su familia está conformada por esposo(a) e hijos, 1 sujeto manifiesta que su familia está conformada por: los padres, hermana y sobrinos; 1 sujeto dice que vive con la madre, el abuelo y el hermano; 3 sujetos refieren que viven con los compañeros e hijos; 2 sujetos dicen que viven con la pareja, la madre y los hijos; 2 sujetos manifiestan que viven con el hijo; 2 sujetos viven con la hermana y el sobrino; 1 sujeto dice que vive con los hijos, el nieto y un tío; 1 sujeto dice vivir con la madre.

Ítem 7. ¿Es usted quien sostiene económicamente a su familia? De los 20 sujetos 13 respondieron si y 7 respondieron no.

Ítem 8. ¿Algún miembro de su familia ha trabajado de manera informal? De los 20 entrevistados, 16 indicaron que sí y 4 respondieron que no.

Desde la entrevista semi estructurada se evidencia una necesidad latente en los sujetos en la cual se evidencia el rol del trabajador, en este caso se denota la importancia del trabajo para el fortalecimiento personal y familiar, en donde se percibe que los trabajadores informales son los únicos sujetos que brindan sustento a sus familias como es el caso de 14 madres al ser cabezas de hogar, ya que ellas juegan un papel importante, siendo ellas las encargadas de generar los ingresos económicos para el núcleo familiar, cumpliendo con ello sus metas deseadas y así satisfacer sus necesidades.

### **Factor Individual**

Ítem 9. ¿Considera que tiene un ambiente de trabajo positivo y de apoyo con los demás trabajadores informales? A esta pregunta, de los 20 sujetos, 19 contestaron que sí y 1 respondió que no.

Ítem 10. ¿Siente presión, falta de confianza o que no se puede desenvolver con tranquilidad al realizar sus actividades laborales? A esta pregunta, de los 20 entrevistados, “3 indicaron que sí, puesto que se les facilita dar una atención adecuada a sus clientes y 17 indicaron que no debido a que se torna una relación intermitente entre cliente y trabajador informal.

Ítem 11. ¿Puede cubrir sus gastos personales y familiares con los ingresos de la actividad informal que realiza? De los 20 sujetos, 18 contestaron que sí y 2 contestaron que no.

Ítem 12. ¿Considera que tiene automotivación? De los 20 sujetos entrevistados, 18 contestaron que sí y 2 contestaron que no.

Ítem 13. ¿Se ha sentido emocionalmente triste, desesperanzado (a), ansioso (a) frente al hecho de trabajar informalmente? De los 20 sujetos entrevistados, 11 contestaron que sí y 9 contestaron que no.

En este factor se pudo evidenciar desde la entrevista estructurada que la mitad de los trabajadores informales se ven motivados a trabajar de manera informal por la falta de estudio, esto los motiva a ellos ya que gracias a esa oportunidad laboral ellos pueden saciar sus necesidades y cumplir con lo correspondido.

### **Factor Laboral**

Ítem 14. ¿Qué actividad informal realiza? Los entrevistados respondieron lo siguiente: Vendedores ambulantes 5; comerciantes 5; venta de gaseosa y mecato 1; de productos de belleza 1; venta de comida rápida 1; bisutería 1; venta de arepas de queso 1; estilistas 3; comerciante1; comercio de jugos afrodisiacos1; papelería: 1.

Ítem 15. ¿Hace cuánto ejerce la actividad informal? De los sujetos entrevistados, 2 respondieron 1 año; 2 contestaron 3 años; 3 contestaron 4 años; 5 contestaron 5 años; 2 contestaron 6 años; uno 1 contesto 7 años al igual que 1 contestó 8 años; 1 contestó 10 años, 2 contestaron 13 años y 1 más de 10 años.

Ítem 16. ¿Tiene alguna fuente de financiación para su negocio? De los 20 sujetos entrevistados, 15 contestaron que sí y 5 contestaron que no.

Ítem 17. ¿Considera adecuado y cómodo su lugar de trabajo? De los 20 sujetos entrevistados, 19 contestaron que sí y 1 contestó que no.

Ítem 18. ¿Alguien o algo le produce estrés, en su lugar de trabajo? De los 20 sujetos entrevistados, 3 contestaron que sí y 17 contestaron que no.

Ítem 19. ¿Cómo es la relación con los clientes? A esta pregunta los entrevistados respondieron así: 4 entrevistados, buena; 1 entrevistado, formal, cordial y respetuosa; 9 entrevistados, muy buena; 1 entrevistado, amable, duradera y comprensiva; 1 entrevistado, un poco compleja, pero se trata de sobrellevar todo; 1 entrevistado, super buena; 1 entrevistado, es de respeto mutuo; y 3 entrevistados, excelente;

Ítem 20. ¿Se siente estable laboralmente? De los 20 sujetos entrevistados, 15 contestaron que sí y 5 contestaron que no.

Ítem 21. ¿Se siente satisfecho en la labor que desempeña? De los 20 sujetos entrevistados, 15 contestaron que sí y 5 contestaron que no.

Ítem 22. ¿Realiza labores repetitivas? De los 20 sujetos entrevistados, 17 contestaron que sí y 3 contestaron que no.

Ítem 23. ¿Cuáles cree que han sido los motivos para laborar de manera informal? Los 20 sujetos entrevistados respondieron: querer darle una vida mejor a la familia; la falta de oportunidades para trabajar en entidades privadas o estatales; la falta de empleo y la edad; la falta de oportunidades; la falta de conseguir empleo en lo estudiado en una empresa; falta de empleo por la edad que ya no contratan personal con más de 35 años; las ganas de superación; debe sostener un hogar, mi familia es la que me motiva, sacar a mi familia adelante, mis hijos y su bienestar, para darle una mejor calidad de vida a mi hijo, mis motivos son tener más tiempo para mis hijos, el desempleo, lograr mantener una estabilidad laboral y económica que no brindan las empresas, darle una vida cómoda a mi hijo y pasar más tiempo con él, falta de oportunidades, desempleo, uno cuenta con su propio tiempo, superarme, dedico más tiempo a mis hijos.

Desde este factor gracias a la entrevista se logró demostrar que estas personas se sienten motivadas al realizar esta labor debido a que el trabajo informal genera ingresos que permiten sostener el hogar y vivir sin o con pocas deudas, pueden tener más tiempo con sus hijos y familiares, de la misma manera que manejan su propio espacio.

### **Discusión**

Con base en los resultados anteriores, se logró dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal en un grupo de 20 personas que trabajan, en el centro del municipio de Puerto Tejada, Cauca? Donde se evidenció que los factores motivacionales que inciden en el trabajo informal del grupo objeto de estudio son: la familia, el desempleo, la falta de oportunidad laboral, el querer superarse, querer estar mejor económicamente.

Desde el factor laboral se logró demostrar que estas personas se sienten motivadas al realizar esta labor debido a que “el trabajo informal genera ingresos que permiten sostener el hogar y vivir sin o con pocas deudas, pueden tener más tiempo con sus hijos y familiares, de la misma manera que manejan su propio espacio”, de los 20 participantes 17 mencionaron que “el ambiente laboral en el que se encuentran es agradable por la buena relación que manejan con sus clientes”, esto se torna motivante ya que Maslow 1943 menciona que las necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior, en este caso los participantes logran cumplir con su objetivo para lograr tener una vida tranquila. Contrario a ello, Lozada (2015), tras investigar encontró que la informalidad ha tenido un impacto que limita el crecimiento económico, la competitividad y la productividad; esta diferencia podría darse debido a que las investigaciones se realizaron en dos culturas diferentes, Puerto Tejada y Santander de Quilichao. Ahora bien, en los 3 sujetos restante, “se evidencia presión y poca confianza para realizar con tranquilidad sus actividades”, debido que en el momento de realizar sus actividades ellos manifiestan insatisfacción para realizar esta tarea, evidenciando de esta manera una motivación extrínseca evidenciando que no se sienten agradao con la parte monetaria que esta les permite ganar. A propósito, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), describen el trabajo como la fuente de motivación en sí para generar satisfacción, asimismo consideran el trabajo como la actividad más importante para un individuo. En este orden, los factores intrínsecos se relacionan con el tipo de labor, responsabilidad, entre

otros., y los extrínsecos, con el contexto laboral como lo son la relación con el jefe, compañero, cliente y también su salario emocional.

En cuanto al factor individual se encontró que de los 20 sujetos 10 “reconocen que debido a la falta de estudio se han visto motivados a realizar el trabajo informal”, dado que este es un proceso complejo de incorporación de saberes en la que se le permite al ser humano que su conocimiento se acumule. Con relación a ello Bernal-Torres, Peralta-Gómez y Thoene (2020), quienes tras investigar encontraron que para los trabajadores ambulantes el trabajo es un servicio, y la única posibilidad de ganarse la vida, fortalecer la autonomía, ser responsables y serviciales. Asimismo, García et al (2019), quienes tras investigar evidenciaron que existen pocas oportunidades laborales para la población joven al igual que muy bajo interés y nivel de educación.

Es evidente entonces que, tanto en la población joven como en la adulta, se les limita aplicar en las ofertas de empleo que ofrece la zona dado su bajo nivel académico.

Esto se ve reflejado en el ítem número 4, donde los participantes expresan su escolaridad y en los resultados se evidencia que, de los 20 sujetos “8 tiene secundaria, 7 tecnólogos, 4 son profesionales y uno es analfabeta”, también se observa en las respuestas de los participantes las pocas oportunidades laborales.

Con relación al factor familiar se evidenció que estas personas son impulsadas a trabajar de manera informal por su familia, dado que, de los 20 sujetos entrevistados dos 13 son madres cabeza de hogar jugando un papel importante, debido a que ellas son las encargadas de generar los ingresos económicos para el núcleo familiar, cumpliendo con ello sus metas deseadas y así satisfacer sus necesidades. Comparando este resultado con los de Viveros y Salazar (2013), quienes tras investigar encontraron que la mayoría de las personas pertenecen al género femenino y con un rango de edades entre los 39 y 49 años. Entendiendo de esta manera que estas personas buscan cada día satisfacer sus necesidades y la de sus familias. A propósito, Carrillo (2001), define la motivación como el impulso que le permite a una persona realizar una labor de forma continua y que, a su vez logre cubrir una necesidad, cumpla un sueño o meta en un tiempo específico y con ello sentirse satisfecho.

Desde la psicología la motivación es lo que impulsa a las personas a lograr lo deseado y satisfacer las necesidades, en este caso los trabajadores informales la mayoría se sentían motivados al realizar el trabajo que les gusta ya que se les hace fácil desenvolverse y lograr tener una estabilidad tanto económica como emocional, lo que los lleva a tener una motivación intrínseca y

extrínseca. Maslow (1943), encuentra la motivación ordenada de manera jerárquica basadas en cinco necesidades que se organizan por medio de prioridades, confirma que, para motivar a una persona a realizar una labor, se le debe permitir satisfacer sus necesidades que no han sido satisfechas, que cabe anotar, son diferentes de acuerdo a la cultura y el estilo de vida de la persona y que son el detonante para que se desarrollen las actividades o trabajos de forma continua y prolongada (Daft 2004).

### **Conclusiones**

En cuanto a los factores motivacionales que influyen en la motivación de las personas para realizar las actividades informales se puede concluir que son: la familia, el desempleo, la falta de oportunidad laboral, el querer superarse, querer estar mejor económicamente.

En efecto en las características familiares de las 20 participantes 14 son madres cabezas de hogar, ya que ellas son las encargadas de sostener el hogar y también de cumplir sus propias necesidades, y este modo de trabajo se transmite de generación en generación, entre las familias.

Con relación a las características individuales, la motivación para trabajar de manera informal es tener tiempo con sus hijos y para ellos mismos.

Ahora bien, en las características laborales, se evidenció que estas personas se sienten motivadas al realizar esta labor debido a que el trabajo informal genera ingresos que permite sostener el hogar y vivir sin o con pocas deudas.

En referencia a la clasificación anterior se evidencia, que el factor motivacional relevante para esta población objeto de estudio es la familia.

## Referencias

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Amador, D., Bernal, R. (2012). ¿Unión libre o matrimonio? Efectos en el bienestar de los hijos. *El trimestre económico*, 79(315), 529-573.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-718X2012000300529&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2012000300529&lng=es&tlng=es).

Amador, D., Bernal, R. (2012). ¿Unión libre o matrimonio? Efectos en el bienestar de los hijos. *El trimestre económico*, 79(315), 529-573.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-718X2012000300529&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2012000300529&lng=es&tlng=es)

calle

Barrera, R. L. Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital. Universidad Rafael Landívar. Tesis de grado. 2013. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004

Bernal, T. CA., Peralta, G. MC., Thoene, U. (2020). Street vendors in Bogotá, Colombia, and their meanings of informal work. *Cogent Psychol*; 7(1): 1726095. doi:

10.1080/.2020.1726095

Bertranou, F. y Maurizio, R. (2011) Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina Buenos Aires: OIT. 240 pp.

Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: CISSPRAXIS.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ta. edición. McGraw Hill Interamericana S.A. Bogotá.

Cárdenas, Mauricio y Arturo Harker (2016). *Determinantes del empleo y de los ingresos del Servicio Doméstico en Bogotá*. Ministerio de la Protección Social, República de Colombia.

Mayo.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* Novena edición. México, D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Damij, N., Levnjajic, Z., & Rejec, V. (2015). *What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige*. Eslovenia: Matjaz Perc.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4503444/#pone.0132641.s002> Essays, UK.

(2018). *Google Company Motivation Theory*. UKEssays.

DANE (2016). *Medición de empleo informal y seguridad social*. Dane

DANE. (2021). *Medición del Empleo Informal y Seguridad Social*.

<https://img.lalr.co/cms/2021/09/10174917/Bolet%C3%ADn-de-informalidad-del-Dane.pdf>

Davenport, J., & Gardiner, P. D. (2007). *Performance management in the not-for-profit sector with reference to the National Trust for Scotland*. *Total, Quality Management and Business Excellence*, 18(3), 303-311. doi: 10.1080/14783360601152517

De Soto, H. (1987). *El Otro Sendero. La Revolución Informal*, Instituto Libertad y Democracia.

Estrada A., M. (2021). *Viabilidad de un modelo de negocio que permita la comercialización de los servicios que ofertan los trabajadores independientes informales y formales en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá*. Universidad EIA.

<https://repository.eia.edu.co/handle/11190/4131>

Fundación Universitaria de Popayán (2019). Líneas de investigación Programa de Psicología. Documento Institucional FUP.

Galvis, L. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Documentos de trabajo sobre economía regional 164, 1 - 32.

García, A. (2000). Introducción a la fenomenología de Edmund Husserl. Revista de ciencias humanas, 22.

García R., M. y Forero A. C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. Psicogente, 17(31), 120-142. Retrieved April 12, 2022, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es).

Gómez, P. I. P., Castillo I. Y., Banquez, S. A. P., Castro, O. J. h. R. y J. H. R. y Lara, E. H. R. (2012). Condiciones de trabajo y salud de vendedores informales estacionarios del mercado de Bazurto, en Cartagena. Universidad de Cartagena. [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/rsap/v14n3/v14n3a08.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rsap/v14n3/v14n3a08.pdf)

Gomez, V., Silva, E. (2021). Exposición a factores psicosociales laborales de riesgo y su asociación con la prevalencia de accidentes ocupacionales en Centroamérica. Tesis de grado. Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Nacional. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/13402?show=full>

Gonzalez, A. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. Revista de la Universidad Central “Marta Abreu de Las Villas”. Islas, 45(138) 125-135

Hernández, M. P. M., De la cruz, R. V., Campo, A. G. y Castillo, J. C. (2021). Los Trabajadores informales, riesgo ergonómico en trabajadores informales de la zona céntrica de la ciudad de Cali, Valle. *Movimiento Científico*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.15102>

Hellriegel Don. *Comportamiento Organizacional*. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004. <https://core.ac.uk/download/pdf/54213190.pdf>.

Hernández Serna, L y. (2013). Diagnóstico del sector informal municipio de Puerto Tejada Cauca y consideraciones sobre la implementación de la ley 1429 de 2010 “formalización y generación de empleo” año 2013. Universidad Autónoma de Occidente.

Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, Sección de Investigación, N° 37/2. España. <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera.pdf>

Herzberg, & R., H. (1963). The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy. *Mental Hygiene*, 47

Herzberg, F. (1968). *One More Time, How Do You Motivate Employees?* Boston. Harvard Business Review.

Husserl, E. (1949). La conciencia y la realidad natural. En: *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 74-90.

Husserl, E. (1992). El artículo “fenomenología”. En: *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós, 35-73

Juariyah, L., & Rizky, I. (2018). Does Motivators Determine Employees' Job Satisfaction? Testing Herzberg Theory of Motivation in Indonesian Café and Restaurant Context. Malang, Indonesia: 96 The First International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences.

Latorre, C., Claudia, C., Villamizar, B. D. C., Rangel, C., Jessica, A., Hernández, P., Mayerli, S. y Rojas, O., Milton, R. (2019). Trabajo informal y las afectaciones de salud que adquieren las mujeres de la comuna uno de la calle 6a, a la 9a, del barrio Centro de la ciudad de Cúcuta, en los años 2018-2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/7359>

Lamber, C. (2006). Edmund Husserl: la idea de la fenomenología. Teología y Vida, Vol. XLVII, 517 – 529.

Loaiza, V., Álvaro, J. y Soto, H., Jorge, (2013). Estrategias para generar empleo, ocupación e ingresos en el municipio de Puerto Tejada. Tesis de grado. Universidad Autónoma de Occidente.  
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/5289/TEC01671.pdf;jsessionid=92CB59D72FC51A47D982B7E274D38AB0?sequence=1>

Lozada J., A. P. (2015). Principales factores socioculturales y su relación con la informalidad empresarial de los restaurantes de la zona urbana de Santander de Quilichao – 2015. Monografía Universidad del Valle sede norte del Cauca.  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13324/0540540.pdf?sequence=1>

Lozada J., A. P. (2015). Principales factores socioculturales y su relación con la informalidad empresarial de los restaurantes de la zona urbana de Santander de Quilichao –

2015. Monografía Universidad del Valle sede norte del Cauca.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13324/0540540.pdf?sequence=1>

Martínez, R., Julián, A. (2021). Condiciones de seguridad y salud laboral en el sector informal 2015-2018 Artículo de investigación.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8182667.pdf>

Martínez, R., Julián, A. (2021). Condiciones de seguridad y salud laboral en el sector informal 2015-2018 Artículo de investigación.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8182667.pdf>

McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcca

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-lamotivacion-humana.pdf>

Municipio de Puerto Tejada (2020). Plan de Desarrollo 2020 – 2023. Acuerdo No. 04 de 2020.<https://www.puertotejada.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=17796>.

Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). INFORMALIDAD EN COLOMBIA. CAUSAS, EFECTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA ECONOMÍA DEL REBUSQUE. Estudios Gerenciales, (90), 105-118.

Pereira, J., Lourdes, P. J., Pereira Jardim, Lourdes Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX Gaceta Laboral, vol. 14, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 81-101 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

Puyana, A., & Romero, J. (2012,). Informalidad y dualismo en la economía mexicana

Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería

de acero, Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 143-185.

Reeve, J. Motivación y Emoción. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill, 1994

Streubert H., Carpenter D. (2007). Qualitative research in Nursing: Advancing the humanistic imperative. 4° ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

Thurnher, R. (1996). “¡A las cosas mismas!” Acerca de la significación de la máxima fenomenología fundamental en Husserl y Heidegger. Seminarios de filosofía, 9, 24-44

Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria? <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Universidad San Buenaventura Cali (2016). Psicología de las organizaciones y del trabajo. Caracterización del contrato psicológico para el trabajo informal en Colombia por Alvaro, G. G., Diego, S. C..

<http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4681/1/9789585415003.pdf>

Vivanco, M. C. análisis de los niveles de motivación intrínseca y extrínseca y propuesta de mejora del personal de tres agencias bancarias en la ciudad de Quito en el año 2014; Pontificia universidad católica del ecuador.

Viveros A.J.R, Salazar V.C.I. (2013). Health and work conditions of the informal population working at the galleries of Popayán municipality, Colombia, 2010. Revista Cubana de Salud y Trabajo;14(3):11-23

Viveros A.J.R, Salazar V.C.I. (2013). Health and work conditions of the informal population working at the galleries of Popayán municipality, Colombia, 2010. Revista Cubana de Salud y Trabajo;14(3):11-23

## **Anexos**

### 1. *Entrevista semi-estructurada*

#### **Entrevista semi-estructurada**

A continuación, encontrará enunciados y preguntas. Por favor trate de contestarlas todas y ser lo más sincero posible

Datos Personales

1. Edad en años: \_\_\_\_\_

2. Género:

- Masculino \_\_\_\_\_
- Femenino \_\_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_\_

3. Estado civil:

- Casado (a) \_\_\_\_\_
- Viuda(o) \_\_\_\_\_
- Unión libre \_\_\_\_\_
- Soltero \_\_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_\_

4. Escolaridad:

- Primaria \_\_\_\_\_
- Secundaria \_\_\_\_\_
- No estudió \_\_\_\_\_
- Tecnólogo \_\_\_\_\_
- Profesional \_\_\_\_\_

---

#### **Factores familiares**

5. ¿Cuál es su rol dentro de su familia?

---

---

6. ¿Quiénes conforman su familia?

---

---

7. ¿Es usted quien sostiene económicamente a su familia?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

8. ¿Algún miembro de su familia ha trabajado de manera informal?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

9. ¿Considera que tiene un ambiente de trabajo positivo y de apoyo con los demás trabajadores informarles?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

10. ¿Siente presión, falta de confianza o que no se puede desenvolver con tranquilidad al realizar sus actividades laborales?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

11. ¿Siente que es discriminado (a) por alguna razón?

SI \_\_\_, ¿explique cuál razón? \_\_\_\_\_

NO \_\_\_

12. ¿Puede cubrir sus gastos personales y familiares con los ingresos de la actividad informal que realiza?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

13. ¿Considera que tiene automotivación?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

### **Factores laborales**

14. ¿Qué actividad informal

realiza? \_\_\_\_\_

15. ¿Hace cuánto ejerce la actividad informal?

16. ¿Tiene alguna fuente de financiación para su negocio?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

17. ¿Considera adecuado y cómodo su lugar de trabajo?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

18. ¿Alguien o algo le produce estrés, en su lugar de trabajo?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

19. ¿Cómo es la relación con los clientes?

20. ¿Se siente estable laboralmente?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

21. ¿Se siente satisfecho en la labor que desempeña?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

22. ¿Realiza labores repetitivas?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

23. ¿Cuáles cree que han sido los motivos para laborar de manera informal?

## Anexo 2. Consentimiento informado

**Proyecto de Investigación:  
Factores psicosociales que inciden en la motivación de un grupo de 20 personas que tienen  
trabajo informal en el municipio de Puerto Tejada, Cauca**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Factores psicosociales que inciden en la motivación en un grupo de 20 personas que tienen  
trabajo informal en el municipio de Puerto Tejada, Cauca.

Puerto Tejada Cauca

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ una vez informado/a sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a las estudiantes de psicología Derly Yesenia Montaña Góngora y Kelly Leandra Villegas Sarasti y a su asesora María Luzmila Arcilla Gómez de la Fundación Universitaria de Popayán, para la realización del siguiente procedimiento:

En el consentimiento informado donde dice para realizar el siguiente procedimiento creo ahí donde el número 123 así se coloca solo número uno y se coloca realizar una entrevista semi-estructurada con el objetivo de recolectar información requerida para nuestro trabajo de grado que tienen los siguientes objetivos:

1.  Identificar los factores psicosociales que inciden en la motivación de la población objeto de estudio.
2.  Registrar los factores psicosociales en la población objeto de estudio.

Adicionalmente se informó que:

Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.

No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Fundación Universitaria de Popayán y en archivos de los investigadores.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma \_\_\_\_\_

Documento de identidad \_\_\_\_\_