

Algunos efectos psicológicos de trabajar en el sector informal¹

Roberto Gutiérrez²

I. Introducción

En 1996 se cumple un cuarto de siglo desde que el antropólogo Keith Hart acuñara un nuevo concepto para acercarse al dinamismo de un grupo de trabajadores que estaban al "margen" del sector moderno de la economía. Desde entonces la gran mayoría de las investigaciones ha estudiado los aspectos económicos del sector informal, algunas han resaltado las características demográficas de los trabajadores del sector (para el caso colombiano ver López 1986 y Ocampo 1988), pocas han realizado una caracterización social de estos trabajadores (Pérez Sáinz 1990, Portes 1985, Roberts 1989), y sólo unas cuantas han explorado las orientaciones ideológicas de los mismos trabajadores (Piña 1981, Tueros 1984).

El estudio que aquí presento explora la relación entre la clase social y el funcionamiento psicológico del trabajador colombiano. A los criterios básicos utilizados para definir las clases sociales agregó uno relacionado con la situación laboral del trabajador. Este criterio, el acatamiento o incumplimiento de la legislación laboral, permite comparar el funcionamiento psicológico de quienes laboran en el sector formal con el de trabajadores informales de la misma clase social.

Este texto comienza por resumir los resultados de investigaciones previas sobre el sector informal. Luego presenta la metodología utilizada para estudiar el funcionamiento psicológico de los trabajadores informales y los resultados obtenidos con la investigación. Por último, enumera ciertas

¹ La investigación para el estudio aquí presentado fue financiada por la National Science Foundation estadounidense y el Programa en Desarrollo Internacional Comparado del Departamento de Sociología de la Universidad de Johns Hopkins. El Instituto Ser de Investigación y la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes facilitaron el trabajo de campo y la escritura de este artículo, respectivamente. Agradezco los comentarios críticos de Carolyn Bancroft, Camilo Granada y de los alumnos del seminario, "Microempresa, informalidad y desarrollo" del primer semestre de 1996.

² Profesor de la Universidad de los Andes. Doctor en sociología, Universidad de Johns Hopkins.

limitaciones que tiene este tipo de estudio y algunas consideraciones que de él se derivan.

II. Investigaciones sobre el sector informal

Dos hechos hacen relevante el estudio de la informalidad en Colombia. Primero, la magnitud del sector informal en Colombia obliga a mirar las condiciones laborales del sector y su relación con el resto de la economía. Segundo, las estrategias de generación de empleo del actual gobierno se apoyan en el empleo que generará la pequeña y mediana industria (200 mil empleos), el comercio (330 mil empleos), y los servicios privados (500 mil empleos) [Presidencia de la República y DNP 1995a]. Muchos de estos empleos, si se crean, pertenecerán al sector informal.

La misma definición y medición del sector informal varía entre las diferentes perspectivas que lo estudian. Los análisis del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) consideran dentro del sector informal urbano (SIU) a los trabajadores por cuenta propia (distintos a profesionales y técnicos independientes), a los familiares no asalariados y al servicio

doméstico. Los estimativos del tamaño del SIU colombiano según esta definición corresponden a los siguientes porcentajes de la población económicamente activa urbana: 39% en 1960, 31.4% en 1970 y 34.4% en 1980 (García y Tockman 1981).

El DANE suma a estos tres grupos los pequeños patrones y asalariados vinculados a empresas de hasta diez personas. Esta definición, basada en el tamaño de la unidad económica ignora las particularidades de algunas microempresas formalmente constituidas y con buenas perspectivas productivas. Según el DANE, en 1984 el empleo informal alcanzó el 54.9% del empleo total³. Para 1994 este porcentaje se mantuvo en el mismo nivel (DANE 1984, 1994). Otra definición del sector informal la proveen Portes y Schauffler (1993). Su enfoque estructuralista considera informales todas aquellas actividades generadoras de ingreso que no están reguladas por el Estado, en contextos donde actividades similares sí lo están⁴. La última parte de esta definición distingue entre las actividades informales y las actividades ilegales; las actividades informales no acatan la legislación laboral para producir bienes y servicios legales.

³ Los negocios más pequeños son la gran mayoría. Las "microempresas" de cinco o menos trabajadores generaban, en 1984, el 48% de los empleos en las cuatro principales áreas metropolitanas del país; mientras tanto, las microempresas de seis a diez trabajadores solo generaban el 7% de los empleos (López, Henao y Sierra 1986).

⁴ El enfoque estructuralista privilegia el estudio de las relaciones de producción. Por ello se concentra en la legislación laboral, dejando a un lado el estudio de otros tipos de regulación estatal (e.g. impuestos, crédito, medio ambiente). En este enfoque es notorio que lo informal son las actividades, no las personas. Un trabajador puede combinar actividades formales con actividades informales en su día laboral. Igualmente, muchos trabajadores realizan actividades informales durante un período y luego actividades formales en otras etapas de sus vidas. Estos hechos requieren el análisis de las actividades de un trabajador para catalogar su formalidad o informalidad. Por último, para añadir complejidad al asunto, es más realista considerar niveles de informalidad (i.e. grados en que se cumple la legislación laboral) que la simple dicotomía formal/informal.

Las limitaciones de la dicotomía formal/informal han sido suficientemente resaltadas en la literatura sobre el tema. A pesar de la tradición dualista en que se enmarcan muchas de las investigaciones, el estudio de la informalidad permite apreciar la reorganización de formas económicas atrasadas que contrarrestan la tendencia hacia un mercado laboral contractual y reglamentado (Portes 1983).

En un extremo del espectro de quienes han estudiado el sector informal están aquellos investigadores que lo consideran sinónimo de marginalidad. En los análisis iniciales del PREALC, en la década de los 70 y a principios de los 80, la lógica de la supervivencia era característica del sector informal mientras la lógica de la acumulación primaba en el sector formal. Para quienes están en el otro extremo del espectro, el trabajo informal no es el problema; es más bien el indicio de un dinamismo que permite superar muchos problemas económicos (de Soto 1986).

Cada vez se recopila más evidencia empírica que refuta los análisis de ambos extremos. Es cierto que muchos trabajadores informales apenas sobreviven, pero también existen quienes logran acumular ganancias y ejemplarizar lo que algunos denominan la "economía informal de crecimiento". Es mucha la publicidad que han recibido los dinámicos sectores informales existentes en Italia y Hong Kong. Sin embargo, en las economías latinoamericanas no predomina el sector microem-

presario dinámico con perspectivas de crecimiento; en nuestras economías predomina la "economía informal de subsistencia" y su contribución al desarrollo económico de los países es limitada.

Las investigaciones reconocen tanto la desconexión jurídica y política de los trabajadores informales, como su estrecha conexión económica con el sector formal. En Colombia la producción de bienes y servicios del sector informal está destinada al consumo interno, a la demanda de la población en general. Pocos de estos productos sirven de insumos para el sector industrial y aún menos son los productos exportados. Basta ver en el Cuadro 1 la proporción de trabajadores (en negocios que emplean de uno a diez trabajadores) dedicados a las distintas actividades económicas. Es notoria la estabilidad en las proporciones de trabajadores dedicados a cada sector económico. Tres cuartas partes de las actividades informales se concentran en los sectores comercial y de servicios⁵.

La estrecha interrelación económica entre el sector informal y el formal ha sido documentada en muchas instancias (Gerry y Bromley 1979; López 1986; Portes y Sassen-Koob 1987). El análisis de esta interrelación ha puesto al descubierto algunas de las funciones que cumple para el sector formal el trabajo de los informales. Las empresas del sector formal pueden mantener bajos los salarios de sus trabajadores ya que ellos consiguen

⁴ No es sorpresivo encontrar las mismas características del sector informal en otros países latinoamericanos. En Perú, por ejemplo, aproximadamente 70% de las actividades del sector informal son comerciales o de servicio (Ministerio de Trabajo, 1986).

Cuadro 1
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR INFORMAL EN CADA
SECTOR PRODUCTIVO

	1984			1994		
	Bogotá	4 áreas metropolitanas	6 ciudades intermedias	Bogotá	4 áreas metropolitanas	6 ciudades intermedias
Manufactura	14	19	17	19	18	18
Construcción	8	7	6	9	8	6
Comercio, rest. y hoteles	35	35	39	34	35	37
Servicios	32	28	27	25	27	26
Trans. y comunicaciones	5	6	6	7	7	7
Otros sectores	6	5	5	5	5	6

Nota: La cuatro áreas metropolitanas son el Distrito Especial de Santafé de Bogotá, Medellín, Valle de Aburrá, Cali-Yumbo y Barranquilla-Soledad. Las seis ciudades intermedias son Bucaramanga (y su área metropolitana), Cúcuta, Manizales y Villamaría, Pasto, Pereira y Dosquebradas, y Villavicencio.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, Dane 1984-1994)

productos y servicios informales en cantidades, precios y plazos de pago que "estiran" su salario. Además, con la posibilidad de subcontratar informalmente, las empresas formales tienen mayor flexibilidad en el manejo de sus contrataciones (externalizando los problemas de las fluctuaciones del mercado) y pueden controlar mejor sus costos laborales (especialmente aquellos relacionados con la carga prestacional).

Sin importar el enfoque teórico, las investigaciones coinciden en señalar que la diferencias entre los trabajadores de uno y otro sector han ido desapareciendo. Las distribuciones de hombres y mujeres, migrantes o no migrantes, y jefes de hogar o trabajadores secundarios son similares entre trabajadores formales o informales. Aunque menores, existen aún diferencias en el nivel educativo alcanzado por los trabajadores que se desempeñan en el sector formal y en el informal. Eso sí, las grandes diferencias persisten en la calidad y

productividad de los trabajos realizados en cada sector (López 1986, 1987; Ocampo 1988).

Importa preguntar cómo afectan a los trabajadores las condiciones laborales de cada sector. A continuación están descritos los principales resultados de una investigación que examina algunos efectos psicológicos de trabajar en el sector formal y en el informal. Los resultados muestran cómo sí existen grandes diferencias psicológicas entre los trabajadores de uno y otro sector.

III. Metodología de la investigación

Con una encuesta y con entrevistas en profundidad recolecté información sobre las características sociales, las condiciones laborales, las condiciones de vida y algunas dimensiones básicas del funcionamiento psicológico de una muestra de trabajadores colombianos⁶. A través de varios procedimientos busqué garantizar significados y mediciones

comparables entre la información que recolecté y los datos de investigaciones previas sobre la relación entre estructura social, trabajo y personalidad. La comparabilidad fue un tema central durante las etapas de traducción del cuestionario original, en la prueba piloto del cuestionario adaptado y completado para Colombia, y durante la elaboración de los modelos de medición para el análisis estadístico⁷.

La encuesta se basó en entrevistas personales a trabajadores urbanos seleccionados de una muestra aleatoria estratificada por grupos socio-económicos. El muestreo estratificado garantizó la disponibilidad de información de un número suficiente, aunque pequeño, de trabajadores situados en las

distintas posiciones de la jerarquía social⁸. Al final, 180 trabajadores bogotanos -mujeres y hombres- fueron entrevistados. Ellos constituyen el 68% de los trabajadores contactados. Las razones para no participar en el estudio fueron: falta de tiempo, poco o ningún interés en el estudio (esta razón se confunde con los sentimientos de inseguridad de muchos residentes de Bogotá, especialmente de quienes ocupan lugares privilegiados en la estructura social y quienes prefieren evitar cualquier contacto con extraños), inhabilidad temporal (enfermedad, viajes, etc.), o imposibilidad de concertar una cita para la entrevista.

Un análisis de las características de quienes no pudieron ser entrevistados no es posible por falta de mayor información. Sólo pude

⁶ La mayor parte de las preguntas de la encuesta provino de la encuesta diseñada por Kohn y Schooler para un estudio de trabajadores estadounidenses en 1964 (ver Kohn 1968, apéndice A). El cuestionario utilizado en la investigación colombiana aparece en el apéndice A de la disertación doctoral del autor (1995). Las preguntas guía para las entrevistas en profundidad aparecen en el apéndice B de este último texto.

⁷ La traducción del cuestionario original la realizó el autor con la colaboración de una traductora calificada del Departamento de Lenguas Modernas de la Universidad de los Andes en Bogotá. No sólo se analizaron aquellas preguntas cuya traducción podía realizarse de diversas maneras, sino que se discutió todo el cuestionario para descubrir problemas de fraseo, formulación de preguntas o el orden de las mismas. Cuando tuvimos algún desacuerdo sobre la manera más apropiada de hacer una pregunta, ensayé las alternativas en el estudio piloto realizado durante agosto de 1992. En este estudio se entrevistaron a 14 personas (8 hombres y 6 mujeres) de ambos extremos del espectro educativo y de muy distintas ocupaciones. El estudio piloto sirvió para modificar el vocabulario de algunas preguntas, para alterar el orden de dos de los grupos de preguntas, para clarificar algunas alternativas de respuestas, y para ensayar las preguntas nuevas y aquellas adaptadas para el medio colombiano.

⁸ En un muestreo estratificado por grupos, la población es dividida en grupos que son aleatoriamente escogidos en una o más etapas. De cada una de las tres regiones geográficas de Bogotá (sur, centro-occidente, y norte), escogí aleatoriamente barrios de todos los estratos socio-económicos en el área. Cuando un barrio muy inseguro aparecía en la muestra, de acuerdo con un entrevistador experimentado del DANE, lo remplacé con otro barrio más seguro de las mismas características socio-económicas. Este apareamiento de barrios trató de preservar la representatividad de la muestra. Sin embargo, este intento puede no ser del todo exitoso ya que los barrios muy inseguros tienen unas características especiales y ello compromete la representatividad de la muestra. Al final de esta primera etapa en la escogencia de la muestra tuve una lista de cuarenta barrios de los seis estratos socio-económicos definidos por el DANE y de todas las áreas de la ciudad. Después escogí aleatoriamente tres manzanas en cada barrio. En cada manzana, las entrevistadoras visitaron dos casas y escogieron aleatoriamente uno de los trabajadores allí ubicados. Si después de tres intentos no se había podido entrevistar al trabajador seleccionado, la entrevistadora podía pasar a la siguiente casa y seleccionar de allí otro trabajador. Para mayor información sobre los métodos de muestreo y recolección de información ver Gutiérrez (1995, capítulo 2).

relacionar los problemas reportados por las entrevistadoras con información sobre la dirección visitada y el estrato socio-económico del barrio. Claramente, la mayoría de quienes no concedieron entrevista se encuentran en los dos estratos más altos. Estos trabajadores fueron remplazados con igual número de trabajadores localizados en el mismo barrio, preservando así las características de estratificación de la muestra.

Una comparación de las características de los trabajadores en la muestra para este estudio con las estadísticas del DANE sobre la población trabajadora adulta de Bogotá muestra diferencias que surgen de la adopción de un muestreo estratificado por grupo socio-económico (Encuesta Nacional de Hogares 1992). Los trabajadores entrevistados tienen, en promedio, mayor educación e ingreso, y pertenecen a clases sociales más privilegiadas. En conclusión, la muestra final representa razonablemente los diferentes estratos socio-económicos de la población trabajadora de Bogotá, teniendo en cuenta que en la muestra están sobrerrepresentados los barrios de estratos altos.

Mientras los últimos cuestionarios eran completados, escogí catorce trabajadores informales de distintas clases sociales y sectores económicos. Seleccioné a aquellos trabajadores cuyas condiciones laborales tu-

vieran alguna particularidad: por ejemplo, vínculos con el sector informal rural, empleados públicos subcontratados, profesores sin bachillerato completo, entre otros. A ellos los entrevisté en profundidad para complementar con información cualitativa el análisis cuantitativo, y para asegurar la confiabilidad de la información recolectada por las encuestadoras⁹.

Por último, poder analizar conceptos de significado comparable en distintos países se debe a esfuerzos en cada una de las etapas del proceso: la traducción de muchas preguntas, la prueba piloto de la encuesta, el muestreo estadístico, la selección y entrenamiento de las entrevistadoras, la codificación de la información y el control de calidad de los datos recolectados.

Los esfuerzos por tener mediciones comparables están descritos en las siguientes dos secciones.

IV. Conceptualización de las clases sociales

Mi conceptualización de clase social para Colombia sigue las mismas bases teóricas utilizadas por Kohn y sus colaboradores (1990) en sus análisis de Estados Unidos, Japón y Polonia. Ellos proponen unas clases sociales a partir de las definiciones y distinciones

⁹ Constatar la información recolectada por la encuesta con la datos de las entrevistas en profundidad fue uno de los últimos pasos en el control de calidad de la información. Asegurar esta calidad comenzó desde el entrenamiento individual a las doce encuestadoras, estudiantes universitarias o profesionales con algún tipo de experiencia en investigación. Luego, día tras día, revisé los cuestionarios entregados por cada entrevistadora para descubrir preguntas omitidas o respuestas incompletas, y para cotejar la correspondencia entre la dirección reportada y aquella aleatoriamente escogida.

hechas en los escritos de Wright (1976, 1978), Robinson y Kelley (1979), Gagliani (1982), y Mach y Wesolowski (1986). Kohn y su grupo de investigación consideran las clases sociales como grupos definidos en términos de la posesión y el control sobre los medios de producción, y de su control sobre la fuerza de trabajo de otros. Estos criterios definen las clases sociales como grupos distintos (categorías nominales), grupos sin un orden jerárquico a lo largo de una única dimensión.

La posesión de los medios de producción divide a las sociedades en grupos de dueños y no-dueños, con la posibilidad de hacer una distinción adicional al postular la existencia de una pequeña burguesía. De esta manera, los dueños se dividen en empleadores y en trabajadores independientes. Esta distinción es importante ya que los trabajadores independientes poseen los medios de producción, pero desempeñan el trabajo en vez de controlar la fuerza laboral de otros.

El control sobre los medios de producción y sobre el trabajo de otros son criterios de clase que dividen al grupo de no-dueños en administradores (quienes ejercen amplio control sobre el proceso de producción), en supervisores (quienes tienen control directo pero limitado sobre los trabajadores), y en trabajadores (quienes no ejercen ningún control).

Estos criterios resultaron ser apropiados para dividir en clases las sociedades estadounidenses, japonesa y polaca en la época en que se realizaron las investigaciones del grupo de Kohn. Pienso que estas consideraciones teóricas básicas son apropiadas para analizar las clases sociales en Colombia. He adicionado un criterio secundario para dividir en clases sociales a los trabajadores colombianos: la distinción entre trabajo regulado y no regulado (i.e. trabajo informal)¹⁰. De esta manera combino clase social y sector económico (formal o informal) en un solo análisis.

Las fronteras explícitas entre una clase social y otra surgen de mi análisis de la realidad colombiana y de los datos recolectados con la encuesta. La distribución de trabajadores en cada clase social no es representativa de la distribución por clase de la población bogotana, sino refleja el éxito del muestreo aleatorio estratificado, en el cual los barrios donde habitan las clases sociales más privilegiadas están mayormente representados.

Empleadores formales: dueños que emplean, al menos, a un trabajador ajeno a su familia, y que proveen de seguro de salud, cesantía y salario mínimo a sus empleados [N=16].

Empleadores informales: dueños que emplean, al menos, a un trabajador ajeno a su familia, y que no proveen de seguro de salud, cesantía o salario mínimo a sus empleados [N=18].

¹⁰ La informalidad como criterio de clase social fue utilizada por Portes (1985) en su análisis de las estructuras de clase latinoamericanas. Esta conceptualización de nuestras estructuras de clase permite apreciar mejor las diferencias psicológicas entre los trabajadores formales e informales de clase social similar. Este análisis puede hacerse, de manera más elegante pero menos clara, con un análisis de varianza de dos entradas de toda la muestra.

Trabajadores independientes: dueños que no emplean a nadie fuera de la familia [N=34].

Administradores formales: empleados que poseen menos del 20% de la empresa donde trabajan, y que supervisan quince o más trabajadores o tienen una posición en la cúpula de la jerarquía organizacional. Todos ellos reciben los mínimos beneficios de contratos laborales regulados (a saber, seguro de salud, cesantía y, por lo menos, salario mínimo) [N=8].

Supervisores formales: empleados que supervisan directamente de dos a catorce trabajadores, ninguno de los cuales es un supervisor, y que reciben los beneficios mínimos de un contrato laboral regulado [N=15].

Supervisores informales: empleados que supervisan directamente de dos a catorce trabajadores, ninguno de los cuales es un supervisor, y que carecen de uno o más de los beneficios mínimos de un contrato laboral regulado [N=10].

Trabajadores formales: empleados supervisados que reciben los beneficios mínimos de un contrato laboral regulado [N=41].

Trabajadores informales: empleados supervisados que carecen de uno o más de los beneficios mínimos de un contrato laboral regulado [N=38].

V. Conceptualización y medición del funcionamiento psicológico

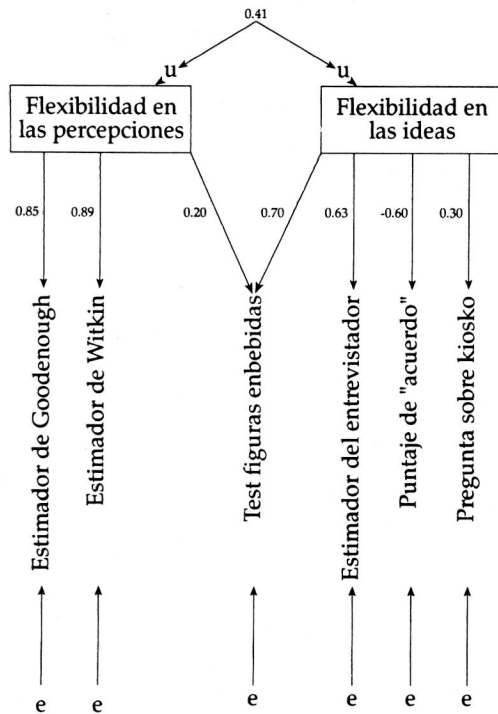
Mi análisis del funcionamiento psicológico trata dos dimensiones: la cognición y las orientaciones hacia la persona y la sociedad. Utilizo el análisis factorial confirmatorio para obtener medidas válidas para los trabajadores colombianos y para obtener medidas comparables a aquellas usadas en los estudios transnacionales previos¹¹.

A. Flexibilidad intelectual

En esta investigación, la medición de la flexibilidad intelectual refleja el desempeño intelectual del trabajador durante la entrevista. He utilizado seis indicadores para construir un modelo de medición de este concepto (ver el Gráfico 1): (1) el indicador de la flexibilidad perceptual desarrollado por Goodenough a partir de la evaluación detallada del dibujo de una persona (ver Witkin et al. 1962); (2) la valoración de Witkin et al.

¹¹ El análisis factorial confirmatorio utiliza varios indicadores de un concepto para inferir, de su covariación, el grado en que cada indicador refleja el concepto latente. En el caso del gráfico 1, el método toma seis indicadores, o sea seis variables para las cuales tenemos una medida, e identifica qué tienen en común estos indicadores y atribuye el resto a errores en la medición de la variable (e.g. mala comprensión de la pregunta en el caso de una entrevista, una connotación inesperada de la pregunta, un error en la anotación del entrevistador, o un error en la codificación de la respuesta). Un indicador puede interpretarse como causado por el concepto que pretende medir y por todo aquello que no tiene que ver con el concepto (llamado error en este contexto). Esta separación permite establecer relaciones entre conceptos sin la interferencia de los errores en la medición y tomar en cuenta correlaciones entre estos mismos errores para obtener modelos estadísticos más realistas. De lo que existe en común entre la evaluación de Goodenough, la valoración de Witkin y el test de las figuras escondidas, uno obtiene una medida de la flexibilidad perceptual del entrevistado. Para la muestra de trabajadores colombianos en este estudio, la valoración de Witkin es el indicador que tiene mayor relación con la flexibilidad perceptual (una correlación de 0.89).

Gráfico 1
MODELO DE MEDICION DE LA
FLEXIBILIDAD INTELECTUAL



Nota: Todos los parámetros están estandarizados y son estadísticamente significativos, $p < 0.05$. Razón chi-cuadrado por grados de libertad = 0.86, RMSEA = 0.0

(1962) sobre la sofisticación del concepto de cuerpo en el mismo dibujo; (3) el desempeño del entrevistado en un ejercicio para descubrir figuras geométricas escondidas (ver Witkin

et al. 1962); (4) la evaluación del entrevistador sobre la flexibilidad intelectual del trabajador; (5) la frecuencia con la cual el entrevistado estuvo de acuerdo cuando se le hicieron preguntas del tipo acuerdo-desacuerdo; y (6) la evaluación del número y calidad de sus argumentos ante la siguiente pregunta: "Suponga que Ud. quiere abrir un kiosco de comida rápida y hay dos lugares disponibles. ¿Qué cuestiones consideraría Ud. para decidir entre los dos lugares, cuál es el que mejores oportunidades tiene como negocio?"

Estos seis indicadores se agrupan para reflejar dos conceptos que queremos estudiar pero de los cuales no tenemos una medición directa: la flexibilidad perceptual y la flexibilidad en el manejo de ideas. La correlación entre los componentes perceptual e ideacional de la flexibilidad intelectual (0.41), y la importancia relativa de los indicadores en el modelo de medición colombiano son muy similares a aquellos encontrados para los trabajadores estadounidenses por Kohn y Schooler (1983, cap. 5). Este modelo de medición se ajusta bastante bien a la información recogida¹². Al igual que Kohn y su equipo de investigación, asumo que los seis indicadores apenas reflejan parcialmente la flexibilidad para acometer las demandas intelectuales de tareas complejas. Ninguno de los indicadores es completamente válido ni mide la habilidad

¹² En la figura 1 presento dos de las medidas de la calidad del modelo, en otras palabras, de su ajuste estadístico a los datos recolectados: la razón de la estadística chi-cuadrado a los grados de libertad del modelo, y la raíz cuadrada del promedio de los errores de aproximación al cuadrado (RMSEA). La razón en estos modelos de medición mide la diferencia entre la matriz de covarianza de la muestra y la matriz de covarianza ajustada (i.e. la matriz implícita en el modelo). Una razón menor a 5 se considera buena. La raíz cuadrada (RMSEA) es una medida de la discrepancia por grado de libertad. De acuerdo con Browne y Cudeck (1993), un valor inferior a 0.05 indica un ajuste bueno y valores superiores a 0.05 pero inferiores a 0.08 representan razonables errores de aproximación en la población.

intelectual innata. Ni siquiera la flexibilidad intelectual desplegada en una entrevista es equivalente a la flexibilidad intelectual que puede manifestarse en otras situaciones. Sin embargo, el índice obtenido ha probado ser una medida útil de una característica perdurable (Kohn y Slomczynski 1990). Los análisis presentados después de la introducción de las variables psicológicas están centrados en el componente ideacional de la flexibilidad intelectual.

B. Orientaciones hacia la persona y la sociedad

Investigo las siguientes ocho dimensiones de las orientaciones psicológicas de un trabajador, tal y como las definen Kohn y Schooler (1983):

Conservadurismo: las definiciones de lo socialmente aceptable: en un extremo, el rígido conformismo con los dictados de la autoridad y la intolerancia al disenso; en el otro extremo, la libertad de prejuicios y la imparcialidad.

Estándares de moralidad: el espectro de posiciones morales parte de creer que la moralidad consiste en la adherencia estricta a la ley y en mantenerse alejado de los problemas, hasta llegar a definir y mantener unos estándares de moralidad propios.

Confianza en los demás: el grado en que uno cree que puede confiar en sus congéneres.

Posición frente al cambio: receptividad o resistencia a la innovación y al cambio.

Confianza en sí mismo: el grado de confianza en las capacidades personales (el componente positivo de la autoestima).

Desaprobación de uno mismo: el grado de menosprecio al cual uno llega (el componente de crítica personal de la autoestima).

Conformismo en las ideas: el grado en que uno cree que las ideas personales reflejan aquellas de los grupos sociales a los cuales uno pertenece.

Ansiedad: la intensidad de la incomodidad psíquica que uno experimenta.

Utilicé el análisis factorial exploratorio para confirmar la existencia de estas ocho facetas en el conjunto de preguntas sobre orientaciones personales y sociales (64 en total, ver Gutiérrez 1995, apéndice A). Este análisis, junto con teorías psicológicas y con la experiencia de otras investigaciones (Kohn y Schooler 1983, cap. 1; Kohn et al. 1992), guiaron la escogencia de los mejores indicadores de cada concepto psicológico¹³. Estos criterios aseguran que, en cierta medida, los índices desa-

¹³ Los indicadores corresponden a respuestas codificadas sobre cada una de las facetas psicológicas. Por ejemplo, las siguientes dos preguntas apuntan a investigar el conservadurismo de un trabajador. En ambas se pide una opinión, que va desde el acuerdo total al desacuerdo total, sobre un enunciado: (1) La cosa más importante que se ha de enseñar a los niños es obediencia absoluta a sus padres; (2) Uno debería obedecer a sus superiores así uno piense que pueden estar equivocados. Como estos dos indicadores hay seis más sobre el concepto de conservadurismo y hay otros tantos para cada una de las demás dimensiones de las orientaciones psicológicas de los trabajadores. Con estos indicadores construí modelos de medición que aparecen descritos en Gutiérrez (1995, cap. 4).

rollados miden adecuadamente los conceptos pretendidos y son comparables con los índices elaborados para trabajadores de países industrializados. Deliberadamente, los índices no son ortogonales, o sea no son independientes entre sí. Por ejemplo, la ansiedad está relacionada con la desaprobación de uno mismo.

Los ocho modelos de medición elaborados se ajustan bien a la información recolectada¹⁴. Ya que estudiar ocho facetas puede ser dispendioso, me concentraré en dimensiones más generales de las orientaciones psicológicas de los trabajadores.

C. Modelo de medición (de segundo orden) de las orientaciones psicológicas

Kohn y sus colaboradores mostraron la existencia de dos dimensiones fundamentales detrás de las ocho facetas de orientaciones psicológicas: una orientación autodirigida frente a un conformismo ante la autoridad externa, y un sentido de desasosiego frente a un sentimiento de bienestar (1983, 1990). En palabras de Kohn y Slomczynski, "una orientación autodirigida implica la creencia de que uno tiene la capacidad personal de ser responsable por sus propias acciones y de que la sociedad está constituida para hacer posible la autodirección"; mientras el desasosiego revela sentimientos de dolor psíquico (1990,

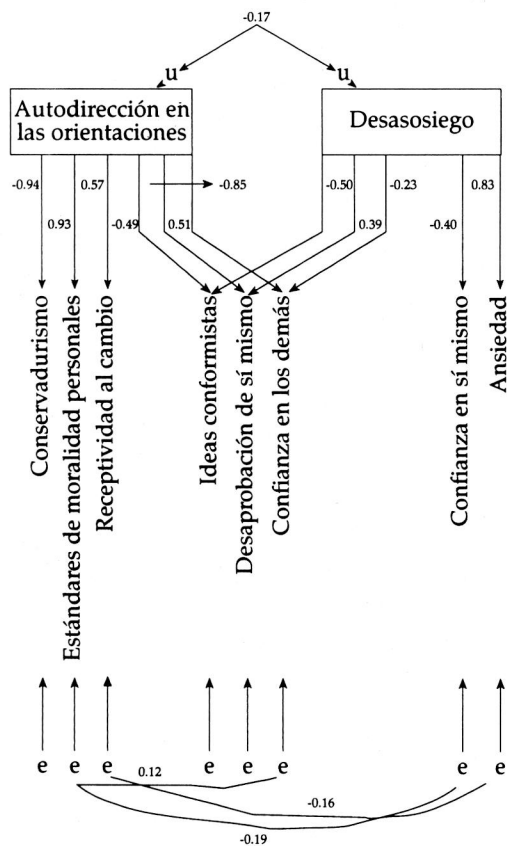
pag. 85, traducción del autor). En sus investigaciones estas dos dimensiones están relacionadas: la autodirección y el conformismo tienen distintos costos y beneficios psíquicos.

Para crear índices de estas dos dimensiones utilicé las medidas desarrolladas, para cada una de las ocho facetas psicológicas ya descritas, como insumos en un análisis factorial confirmatorio. El Gráfico 2 muestra el modelo final, cuyo ajuste a la información recogida es bueno. Una orientación autodirigida se refleja en no tener creencias conservadoras autoritarias, en tener estándares morales basados en la responsabilidad personal, en ser receptivo al cambio, en tener ideas no conformistas, en no desaprobarse uno mismo, y en tener confianza en los demás (los números que acompañan a cada una de las dimensiones indican la correlación entre éstas y el concepto latente). El desasosiego se refleja en ser ansioso y desaprobatorio de uno mismo, en carecer de confianza en uno mismo, en desconfiar de otros, y en tener ideas no conformistas.

El modelo de medición para los trabajadores colombianos es consonante con el modelo desarrollado para trabajadores estadounidenses en el patrón y las magnitudes de las relaciones entre los conceptos de primer y segundo orden, y en la correlación negativa entre autodirección y desasosiego (Kohn y Schooler 1983, cap. 6).

¹⁴ Las relaciones entre los conceptos psicológicos y sus indicadores no son diferentes dependiendo del sector en el cual un trabajador se desempeñe. Al comparar cada uno de los ocho modelos específicos para trabajadores informales con los ocho modelos para trabajadores formales, no hay diferencias significativas entre los modelos de medición. De ahí que utilicé todos los trabajadores, sin distinguir entre sector económico, para construir los modelos de medición de las dimensiones psicológicas.

Gráfico 2
MODELO DE MEDICION DE LAS
ORIENTACIONES HACIA LA PERSONA Y
LA SOCIEDAD



Nota: Todos los parámetros están estandarizados y son estadísticamente significativos, $p < 0.05$. Los parámetros entre los conceptos de primer y segundo orden han sido corregidos para tener en cuenta el error en las mediciones. Razón chi-cuadrado por grados de libertad = 1.39, RMSEA = 0.047.

VI. Relación entre clase social y funcionamiento psicológico

¿Cuáles son los efectos psicológicos de pertenecer a una u otra clase social? En la comparación de un país capitalista industrializado

de occidente (Estados Unidos), de una nación socialista industrializada de occidente (Polonia), y de un país industrializado de oriente (Japón), Kohn et al. (1990) encontraron que los miembros de las clases privilegiadas -aquellas con el mayor control sobre los medios de producción y sobre la fuerza laboral de otros- son más flexibles intelectualmente y tienen orientaciones más autodirigidas. Además en Estados Unidos, las clases más privilegiadas sufren de menor desasosiego que las clases menos privilegiadas. ¿Se repite este patrón de efectos psicológicos en una nación parcialmente industrializada como Colombia? ¿Están igualmente presentes los efectos tanto en el sector formal como en el informal?

En Colombia, existen relaciones significativas entre la posición en la estructura de clases y cada una de las dimensiones psicológicas estudiadas (ver Cuadro 2). La correlación entre la clase social y la flexibilidad intelectual es 0.45¹⁵, siendo los empleadores y administradores formales los más flexibles intelectualmente. Los trabajadores informales son los menos flexibles intelectualmente; algo más flexibles que estos trabajadores, pero aún en la parte inferior del espectro están los trabajadores independientes.

La relación entre clase social y orientaciones autodirigidas es de menor magnitud (0.28), aunque sigue siendo estadísticamente significativa¹⁶. Los administradores formales, seguidos por los empleadores formales, son quienes exhiben orientaciones psicológicas más autodirigidas. De nuevo, en el otro extremo están los trabajadores independientes y los trabajadores informales, siendo estos últimos los más conformistas en sus orienta-

Cuadro 2
CORRELACIONES ENTRE LA POSICION EN LA ESTRUCTURA DE CLASES Y EL
FUNCIONAMIENTO PSICOLOGICO DE LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS

		Dimensiones de segundo orden para las orientaciones						
	N	Flexibilidad intelectual	Orientaciones autodirigidas	Desasosiego promedios				
promedios ^a								
Empleados formales	(16)	0.60	0.32	-0.35				
Empleados informales	(18)	0.11	0.12	0.06				
Independientes	(34)	-0.27	-0.20	-0.30				
Administradores formales	(8)	0.60	0.67	-0.34				
Supervisores formales	(15)	0.34	-0.05	0.09				
Supervisores informales	(10)	0.17	0.30	-0.03				
Trabajadores fomales	(41)	0.17	0.10	-0.09				
Trabajadores informales	(38)	-0.54	-0.32	0.52				
Correlación (eta) ^b		0.45 ⁺	0.28 ⁺	0.37 ⁺				
Dimensiones de primer orden para las orientaciones								
	Conservadurismo autoritario	Estándares moral	Receptividad cambio	Confianza en los demás	Conformismo ideas	Desaprobación personal	Confianza en sí mismo	Ansiedad
Empleadores formales	-0.14	0.24	0.16	0.27	-0.01	-0.55	0.51	-0.17
Empleadores informales	-0.19	-0.13	0.02	-0.15	0.00	-0.11	0.33	0.15
Independientes	0.22	-0.22	0.12	0.03	0.22	0.01	-0.02	-0.33
Administradores	-0.49	0.61	0.13	0.23	0.00	-0.99	-0.06	-0.11
supervisores formales	0.16	0.03	-0.13	-0.11	-0.31	-0.01	0.23	0.12
Supervisores informales	-0.39	0.13	-0.08	0.31	-0.24	-0.11	0.17	0.02
Trabajadores formales	-0.14	0.11	0.12	-0.02	0.06	0.00	0.03	-0.11
Trabajadores informales	0.25	-0.13	-0.27	-0.14	-0.07	0.52 [*]	-0.50 [*]	0.40
Correlación (eta) ^b	0.25	0.27	0.16	0.18	0.19	0.46	0.41	0.28

^a Expresados como las diferencias estandarizadas a la medida de la población total.

^b Corregida para tener en cuenta el error en las mediciones.

* Significativo estadísticamente, $p < 0.05$.

+ Significativo estadísticamente, $p < 0.10$.

Fuente: Cálculos del autor.

¹⁵ La medida de asociación utilizada es el coeficiente de correlación, eta, obtenido de un análisis de varianza. Es necesario usar esta medida cuando una de las variables analizadas es una variable nominal (un conjunto de categorías), como es el caso de clase social. Eta es la raíz cuadrada de la razón entre: (a) la suma del cuadrado de las desviaciones de la media entre grupos; y (b) la suma total del cuadrado de las desviaciones de la media. Eta es directamente análogo al coeficiente de correlación del producto de los momentos porque representa la raíz cuadrada de la proporción de la variación en la variable dependiente atribuible a la variable(s) independiente(s). Dado que la relación entre las variables independientes en un análisis de varianza no es necesariamente lineal, eta no tiene signo, siempre es un valor positivo entre 0 y 1. Eta indica la magnitud de la relación, no la naturaleza de la misma. Para esto último uno tiene que examinar los promedios para las categorías de la variable independiente (en nuestro caso, las diferentes clases sociales).

¹⁶ Al nivel de $p < 0.10$.

ciones. En cada una de las facetas psicológicas de primer orden, a partir de las cuales se infiere unas orientaciones autodirigidas o conformistas, el patrón expuesto se repite (ver parte inferior del cuadro 2). Los trabajadores informales son los más conservadores autoritarios, los menos receptivos al cambio, quienes menos confían en los demás y quienes más desapruban de sí mismos. Los trabajadores independientes son quienes menos definen y mantienen estándares de moralidad propios y quienes tienen ideas más conformistas. En estas dos facetas los trabajadores informales no se quedan muy atrás. De manera consistente con la dimensión de segundo orden (i.e. orientaciones hacia la persona y la sociedad), los administradores formales son quienes tienen menos prejuicios, más estándares de moralidad propios, quienes son más receptivos al cambio y quienes menos desapruban de sí mismos.

Existe una fuerte relación entre clase social y bienestar psicológico. La correlación entre estos dos conceptos (0.37) es casi tan grande como aquella entre clase social y flexibilidad intelectual, e igualmente significativa en términos estadísticos. De nuevo, son los empleadores y administradores formales quienes mayor bienestar psicológico exhiben. Una vez más, son los trabajadores informales quienes sufren de mayor desasosiego. Al analizar las principales facetas psicológicas de primer orden que inciden en el bienestar o desasosiego, solo hay una sorpresa: quienes menor ansiedad sienten son los trabajadores independientes. El resto del panorama es previsible: los más ansiosos y con menor confianza en sí mismos son los trabajadores informales; y quienes más confianza sienten en sí mismos son los empleadores formales.

Los trabajadores formales están en la mitad del espectro en todas las dimensiones psicológicas menos una (conformismo en las ideas). El patrón se repite en cada faceta psicológica estudiada. En el extremo de mayor flexibilidad intelectual, mayores sentimientos de bienestar y orientaciones más autodirigidas, están los administradores y empleadores formales. En el otro extremo, son los trabajadores informales -y en menor grado los trabajadores independientes- quienes exhiben menor flexibilidad intelectual, mayor desasosiego y mayor conformismo en las orientaciones. Las demás clases sociales, los supervisores en ambos sectores y los empleadores informales, apenas aparecen en los extremos en dos facetas: quienes confían más en los demás son los supervisores informales, quienes menos confían en los demás son los empleadores informales (junto con sus trabajadores); y quienes tienen ideas menos conformistas son los supervisores formales.

La comparación entre las mismas clases en los sectores formal e informal favorece, sin discusión, a los trabajadores del sector formal en los casos de empleadores y trabajadores. Los empleadores y trabajadores del sector formal tienen mayor flexibilidad intelectual, sienten mayor bienestar psicológico y tienen orientaciones más autodirigidas que sus homólogos del sector informal. Los administradores formales, quienes no tienen homólogos en el sector informal, responden de manera similar a como lo hacen los empleadores formales. Los supervisores formales son más flexibles intelectualmente que los supervisores informales, pero estos últimos tienen orientaciones más autodirigidas y sufren un poco menos de desasosiego que los primeros.

En resumen, las diferencias en el ajuste psicológico de los trabajadores colombianos están asociadas con la clase social a la cual pertenezcan y con el sector económico en el cual laboren. Si la división del grupo de trabajadores es por género, las relaciones entre clase y funcionamiento psicológico de las mujeres y de los hombres en la muestra son similares. Ambas relaciones exhiben patrones muy parecidos a los ya descritos. Las asociaciones entre clase y cada una de las facetas psicológicas son un poco más fuertes para las mujeres que para los hombres que trabajan en Colombia.

La magnitud de la relación entre bienestar psicológico y clase social para los trabajadores colombianos es dos veces mayor que la magnitud de la misma relación para los trabajadores estadounidenses, polacos y japoneses. Fuera de esta diferencia en magnitud, la naturaleza de las relaciones entre la estructura de clases y el funcionamiento psicológico de los trabajadores es la misma. Los mismos patrones psicológicos se observan en las distintas clases sociales; es notoria la similitud entre los hallazgos sobre trabajadores colombianos y estadounidenses. Según esto, el grado de industrialización no afecta la naturaleza de las relaciones entre la clase social y el funcionamiento psicológico de los trabajadores.

VII. Origen de las diferencias en el ajuste psicológico

La intención de este ensayo es mostrar la existencia de claras diferencias en el funcionamiento psicológico de los trabajadores, formales e informales, de las distintas clases

sociales. Para explicar el por qué existen estas diferencias resumiré el análisis que presenté en Gutiérrez (1995).

¿Cómo explicar la relación entre clase social y funcionamiento psicológico? Uno puede explorar las características demográficas, los eventos en la vida personal de los trabajadores, las características de su entorno social y las condiciones laborales que ellos experimentan a diario. Realicé, en mayor o menor medida durante la investigación, cada una de estas exploraciones para concluir que son las condiciones laborales las que más influyen en las asociaciones encontradas. En particular, la complejidad del trabajo -seguida por su rutinización y por la cercanía con la cual uno es supervisado- son las condiciones laborales que más inciden en la relación.

En las investigaciones realizadas en países industrializados como Estados Unidos, Japón y Polonia, también se encontró que lo más influyente en las relaciones entre clase social y funcionamiento psicológico son la complejidad del trabajo que se realiza, su grado de rutinización y lo cercano de la supervisión¹⁷. La razón que se encontró para ello es que los trabajadores que pertenecen a las clases más privilegiadas tienen mayores oportunidades de ejercer iniciativa y juicio independiente en actividades complejas. Este ejercicio, a su vez, promueve su flexibilidad intelectual, bienestar psicológico y orientaciones autodirigidas. Este encadenamiento causal es válido en el caso colombiano. En el estudio en Colombia no pude confirmar ningún vínculo causal por contar, apenas, con información de corte transversal sobre las características psicológicas de los trabaja-

dores. Sin embargo, a través del análisis indirecto de diversas evidencias, pude establecer que las condiciones laborales sí afectan las características psicológicas de los trabajadores. En otras palabras, las relaciones entre condiciones laborales y funcionamiento psicológico no son sólo el producto de reportes distorsionados por la personalidad del trabajador.

Al igual que las diferencias psicológicas entre los trabajadores de una clase social u otra, las diferencias encontradas entre los trabajadores formales y los informales surgen a partir de las distintas oportunidades de realizar trabajos autodirigidos (i.e. trabajos de cierta complejidad, poca rutinización y poca supervisión). En el sector informal los trabajos tienen mucha menor complejidad y son más rutinarios que en el sector formal. De ahí las diferencias en el funcionamiento psicológico de los trabajadores de similar clase social en uno y otro sector. La menor complejidad y mayor rutina en el trabajo están asociadas con respuestas psicológicas menos favorables.

En la relación entre clase social y personalidad poco importan otras condiciones laborales como las presiones del trabajo (i.e. la presión de tiempo, la suciedad y lo pesado del trabajo), las incertidumbres (i.e. el riesgo de perder el empleo o el negocio, la posibilidad de ser responsabilizado por algo fuera del

control personal, y la probabilidad de un cambio dramático en ingresos, posición o prestigio), la posición en la estructura organizacional (i.e. la participación en la propiedad de la empresa, el tamaño de la burocracia y la posición en la jerarquía de la organización), los beneficios extrínsecos al trabajo (i.e. el salario, el prestigio ocupacional y la satisfacción con las condiciones de trabajo), o las preferencias de cada trabajador en cuanto a condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas.

Tampoco importan tanto, en la asociación estudiada, las características demográficas (i.e. la edad, el género, la educación de los padres, el prestigio de la ocupación paterna, la región y el tamaño de la ciudad donde el trabajador creció), algunos grandes eventos en los últimos diez años de la vida del trabajador (i.e. enfermedades, muertes de familiares cercanos, muertes de amigos, arrestos y crímenes violentos), ni las percepciones de la disponibilidad de apoyo social por parte de distintos grupos (i.e. familia cercana, familia extendida, vecinos, compañeros de trabajo, antiguos compañeros de estudio, grupos políticos, religiosos y gremios económicos).

Uno puede argumentar que mejores posiciones en la estructura de clases están asociadas con mayores niveles educativos y, de ahí, argüir que es la educación la que afecta la personalidad. La educación es más que una

¹⁷ Estas investigaciones tuvieron un alcance mayor a la investigación colombiana en dos sentidos: en el tamaño y cobertura de sus muestras (un promedio de dos mil entrevistas a nivel nacional), y la condición de estudio transversal en el caso de la investigación estadounidense. Sin embargo, los estudios en países industrializados sólo consideraron las condiciones laborales y las características demográficas para explicar la relación entre clase social y personalidad. El estudio colombiano va más allá al investigar las redes de apoyo social con que cuentan los trabajadores y el impacto de algunos grandes eventos en los últimos diez años de sus vidas.

característica personal, es una precondition para obtener ciertos trabajos y para pertenecer a algunas clases sociales. La educación tiene una correlación substancial con la flexibilidad intelectual y con las orientaciones hacia la persona y la sociedad. Sin embargo, estas correlaciones se reducen considerablemente cuando controlo estadísticamente la complejidad del trabajo y su grado de supervisión y rutinización. Este hallazgo sugiere que, en gran medida, la educación influye en el tipo de trabajo que una persona consigue y que son las condiciones laborales mencionadas las que más afectan su personalidad.

VIII. Limitaciones de la investigación

Este estudio comparte algunas de las limitaciones de las investigaciones de Kohn y sus colaboradores. Las limitaciones de esta investigación incluyen, primero, analizar los reportes recogidos a través de las entrevistas (no las observaciones de un analista entrenado), lo cual introduce subjetividad que puede exagerar las correlaciones entre las condiciones laborales y la personalidad (Steinkamp 1983). Para validar estos reportes analicé su concordancia con el conocimiento básico de las diferentes condiciones laborales experimentadas en distintas ocupaciones (ver cuadro 6.6 en Gutiérrez 1995). Los reportes de quienes desempeñaban las siete ocupaciones más numerosas en la muestra concuerdan con lo que uno espera sean las condiciones laborales de tales ocupaciones. El análisis no muestra un sesgo sistemático en los reportes de los trabajadores.

Segundo, contar únicamente con información de corte transversal, en particular, con

información de las características psicológicas de los trabajadores en un solo momento del tiempo. En vano intenté simular información de corte longitudinal con datos sobre condiciones laborales de otros trabajos previos. Para argumentar la existencia de efectos recíprocos entre la personalidad y las condiciones laborales examiné varias hipótesis. Estas hipótesis sostenían que la asociación entre condiciones laborales y funcionamiento psicológico puede ser enteramente explicada por los efectos unidireccionales de la personalidad sobre las condiciones laborales. Los datos recolectados rechazan estas hipótesis, por lo cual sostengo que la existencia de efectos recíprocos es lo más probable (ver capítulo 6 en Gutiérrez 1995).

Tercero, fui incapaz de realizar algunos análisis que prometían ser interesantes por tener una muestra relativamente pequeña (e.g. un análisis de género en cada uno de los sectores económicos).

Cuarto, solo tengo información sobre trabajadores que viven en Bogotá. El tamaño y problemas de violencia diferencian a Bogotá de otras ciudades. En los análisis estadísticos examiné la hipótesis de que algunos eventos angustiosos intervienen en las relaciones entre clase social y personalidad. No encontré ningún argumento para afirmar que sí lo hacen. Por el contrario, varios estudios sostienen que las condiciones económicas que rodean la informalidad laboral en Bogotá están presentes en otras ciudades de Colombia (ver Birbeck 1979, Caro y Acevedo 1986; López 1988; Rusque-Alcaino y Bromley 1979), y en otras urbes latino-americanas (ver Benería 1989; Castiglia 1992; Fortuna y Prates 1989; Pérez Sáinz y Menjívar Larín 1991; Roberts 1989; de Soto 1986; Tockman

1988). Aún más, Portes y Walton (1981) enfatizan la similitud que existe en la estructura de clases y la explotación de los trabajadores informales no sólo en Latinoamérica sino en las economías urbanas de la periferia.

Quinto, mi análisis es una caracterización incompleta de los procesos de aprendizaje en el trabajo y de extensión de estas lecciones a los ámbitos no laborales. Por último, dos de las premisas en el análisis son suponer que los procesos psicológicos ocurren con igual amplitud e intensidad en todas las edades y en todas las etapas de la vida o carrera profesional, y suponer que las relaciones entre clases sociales, condiciones laborales y funcionamiento psicológico son constantes a lo largo de la vida. He supuesto, basado en Schoenberg (1977), que las diferencias que se dan en el tiempo afectan muy poco las relaciones entre trabajo y personalidad. Schoenberg ha demostrado que un modelo estático de un proceso dinámico tan solo subestima las magnitudes de los parámetros investigados.

Todas estas limitaciones en la información recolectada y en los análisis realizados son importantes, y exigen esfuerzos para replicar y complementar el estudio con análisis más detallados. Implican, ciertamente, que los hallazgos reportados son apenas aproximaciones. Sin embargo, creo que las limitaciones no invalidan estos hallazgos ni la interpretación que de ellos aquí se presenta.

IX. Consideraciones finales

Artesanos, empleadas del servicio doméstico, mecánicos de barrio, pero también médicos,

ingenieros y abogados toman parte en arreglos laborales no regulados. Todos ellos proveen mano de obra relativamente barata y contribuyen a que los trabajadores del sector formal puedan satisfacer sus necesidades económicas (Portes y Walton 1981, cap. 3). Todos ellos tienen limitadas oportunidades para realizar trabajos autodirigidos. Por lo tanto, sus posibilidades de desarrollo a través de retos ocupacionales son bastante limitadas.

Las grandes desigualdades en Colombia no son sólo educativas, de ingreso y prestigio ocupacional, sino también están presentes en las condiciones laborales de sus trabajadores. Lo pequeño no es tan hermoso en el sector informal. En países como Colombia, donde la "economía informal de subsistencia" prima sobre la "economía informal de crecimiento", las políticas que promueven el desarrollo económico con base en las contribuciones de la economía informal sacrifican el bienestar psicológico de los trabajadores que pretenden favorecer.

Es improbable que las condiciones de vida de los trabajadores en el sector informal cambien en el corto plazo. Según Portes y Walton, "la protesta y la consecuente petición de mejorar la situación [de extrema pobreza económica] son poco más que retóricas por ahora, ya que la estructura de producción y acumulación en estas ciudades está basada, en gran medida, precisamente en las actividades de aquellos que viven bajo condiciones inaceptables". (traducción del autor, 1981, p. 106)

Sin embargo, ciertas acciones y políticas tendrán un impacto favorable en la vida de los trabajadores del sector informal. Por

ejemplo, la educación no sólo afecta positivamente las características psicológicas del trabajador, sino también influye en el tipo de trabajo que se puede obtener. En Colombia, los trabajadores tienen derecho -al menos en el papel- a diez años de educación formal y a servicios esenciales de salud. Por otro lado, en el arranque del régimen solidario del sistema de seguridad social en salud es indispensable observar las dificultades que han de superar los trabajadores informales para obtener los servicios de salud a los cuales tienen derecho. Sería muy positivo que los planes de cobertura universal y solidaridad del sistema se convirtieran en una realidad. Este logro no sólo beneficiaría a los trabajadores informales sino también a las empresas.

El apoyo estatal, en aquellos lugares donde ha prosperado un sector informal dinámico, ha consistido en más que proveer crédito y asistencia en mercadeo. El papel del Estado ha sido fundamental en Hong Kong, donde "una vasta red de servicios públicos subsidiados en áreas como la vivienda, la educación, la salud y el transporte, han reducido efectivamente para las empresas el costo de la mano de obra calificada y no calificada, mientras asegura un nivel de vida básico para los trabajadores." (Castells en Portes, Castells y Benton 1989, p.304) Una de las características de las "economías informales de crecimiento" es el apoyo gubernamental que reciben los trabajadores informales. En Italia y en regiones de Estados Unidos este apoyo ha

sido más importante a nivel local y regional que a nivel nacional (Capecchi 1989, Stepick 1989). Con el avance de la descentralización en Colombia, los gobiernos locales juegan un papel cada vez más importante. En ese contexto es importante preguntar por el alcance de las acciones locales para apoyar el desarrollo microempresarial.

Si se quiere tener una economía informal de crecimiento que contribuya al desarrollo económico del país se necesita aprovechar la flexibilidad del sector informal mucho más en actividades manufactureras que en otras actividades de menor valor agregado. La capacitación y el crédito destinado a las microempresas deben promover las actividades manufactureras, no la escasa supervivencia de peluquerías, misceláneas o pequeñas tiendas. No sólo hay una racionalidad económica detrás de esta propuesta; existen razones psicológicas para preferir trabajos que tengan mayores posibilidades de evolucionar con el tiempo.

Al margen de los programas de apoyo a la microempresa, es necesario estudiar la realidad del trabajador del sector informal. Más allá del proceso productivo surgen las preguntas por las condiciones que aseguran el bienestar integral del trabajador. La investigación aquí presentada señala las desventajas padecidas por los trabajadores informales y la relación que éstas tienen con sus condiciones laborales.

Bibliografía

- Beneria, Lourdes 1989 "Subcontracting and Employment Dynamics in Mexico City." Pp.173-188 in Portes, A., Castells, M., and Benton, L. (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Birkbeck, Chris 1979 "Garbage, industry, and the 'vultures' of Cali, Colombia." Pp. 161-183 in *Casual Work and Poverty in Third World Cities*, Bromley, R.J., and Gerry, C. (eds.) New York: Wiley.
- Browne, M.W., y R. Cudeck 1993 "Alternative ways of assessing model fit." in *Testing Structural Equations Models*, Bollen, K.A. and J.S. Long (eds.) Sage Publications.
- Capecchi, Vittorio 1989 "The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization in Emilia-Romagna." Pp. 189-215 en Alejandro Portes, Manuel Castells, and Lauren Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Caro, Blanca Lilia, and Acevedo, Jorge 1986 "Análisis de la problemática de legalización de la Micro-empresa", Bogotá: Editora Guadalupe Ltda.
- Castiglia, Miguel Angel 1992 "La Arquitectura de los Programas Nacionales de Apoyo a la Micro-empresa: Un Modelo Deseable" Pp. 103-128 in Barrera, Yesid, M.A. Castiglia, D. Kruijt, and R. Menjívar (eds.). *Informalización y Pobreza*, San José: FLACSO.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 1984 Encuesta Nacional de Hogares. Bogotá: Departamento Nacional de Estadística. 1994 Encuesta Nacional de Hogares. Bogotá: Departamento Nacional de Estadística.
- De Soto, Hernando 1986 "El otro sendero". Lima: El Barranco.
- El Espectador 1996a "Corposol se convertirá en banco" en El Espectador miércoles, 24 de enero; p. 3-B. 1996b "¿Crédito? Sí, todo el que se necesite" en El Espectador lunes, 22 de enero; p. 6-B.
- Fortuna, Juan Carlos, and Prates, Suzana 1989 "Informal Sector versus Informalized Labor Relations in Uruguay" in Portes, A., Castells, M., and Benton, L. (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Gerry, Chris y Ray J. Bromley 1979 "Casual Work and Poverty in Third World Cities". New York: Wiley.
- García, N. y Víctor Tokman 1981 "Dinámica del subempleo en América Latina" en Estudios e Informes de la CEPAL. Santiago: CEPAL.
- Gutiérrez, Roberto 1995 "Unregulated Work and Its Effects on Personality: An Inquiry into the Impact of Social Structure". Unpublished Ph.D. Dissertation. Baltimore: The Johns Hopkins University.
- Hart, Keith 1973 "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana". Paper presented at the conference on Urban Employment in Africa. Institute of Development Studies, University of Sussex, September 1971. Subsequently published in 1973 in revised form in *Journal of Modern African Studies* 11:61-89.
- Kohn, Melvin L., Atsushi Naoi, Carrie Schoenbach, Carmi Schooler, y Kazimierz M. Slomczynski 1990 "Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan, and Poland." *American Journal of Sociology* 95:964-1008.
- Kohn, Melvin L., y Carmi Schooler 1983 "Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification". Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Kohn, Melvin L., y Kazimierz M. Slomczynski 1990 "Social Structure and Self-Direction: A Comparative Analysis of the United States and Poland". Cambridge, Massachusetts: Basil Blackwell.
- Kohn, Melvin L., Kazimierz M. Slomczynski, Krystyna Janicka, Valery Khmelko, Bogdan Mach, Vladimir Paniotto, y Wojciech Zaborowski 1992 "Social Structure and Personality under Conditions of Radical Social Change: A Comparative Study of Poland and Ukraine." In *Power Shifts and Value Changes in the Post Cold War World*. Proceedings of The Joint Symposium of the International Sociological Association's Research Committees: Comparative Sociology and Sociology of Organizations. Kibi International University, Institute of International Relations, Sophia University, and Social Science Research Institute, International Christian University.
- López, Hugo 1986 "Diagnóstico y políticas para el sector informal en Colombia." *Lecturas de Economía*

- 21:133-167. 1987 Sector Formal e Informal: Las Diferencias Personales entre los Trabajadores se Evaporan, las Diferencias entre Sectores Permanecen. Bogotá: FESCOL. 1988 "Racionalidad y Políticas para el Comercio Informal." Pp. 123-151 en *Sector Informal y Organización Popular*. Bogotá, Colombia: Instituto de Estudios Liberales.
- López, Hugo; Marta Luz Henao y Oliva Sierra 1986 "El sector informal urbano: estructura, dinámica y políticas". Medellín: Universidad de Antioquia, Centro de Investigaciones económicas.
- Mach, Bogdan W., y Wlodzimierz Wesolowski 1986 "*Social Mobility and Social Structure*". London: Routledge and Kegan Paul.
- Ocampo, José A. 1988 "Legislación Laboral y Seguridad Social" Pp. 153-170 en Sector Informal y Organización Popular. Bogotá, Colombia: Instituto de Estudios Liberales.
- Pérez Sáinz, Juan P., y R. Menjívar Larín (eds.) 1991 "Informalidad Urbana en Centroamérica". Caracas: FLACSO.
- Piña, C. 1981 Sector informal: estrategias ocupacionales y orientaciones ideológicas. Monografía No. 20. Santiago: PREALC.
- Portes, Alejandro 1983 "The Informal Sector: Definition, Controversy, and Relation to National Development." Review VIII, 1. 1985 "Latin American Class Structures: Their Composition and Change during the Last Decades." *Latin American Research Review* 20:7-39.
- Portes, Alejandro, Manuel Castells, y Lauren A. Benton 1989 "The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries". Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Portes, Alejandro, Saskia Sassen-Koob 1987 "Making it Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies". *American Journal of Sociology* 93:30-61.
- Portes, Alejandro, y Richard Schauflyer 1993 "Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector". *Population and Development Review* 19,1:33-60.
- Portes, Alejandro, y John Walton 1981 "Labor, Class, and the International System". New York: Academic Press.
- PREALC (Regional Employment Program for Latin America) 1978 "Sector Informal: Funcionamiento y Políticas". Santiago de Chile: International Labour Office. 1982 Mercado de Trabajo en Cifras: 1950-1980. Santiago de Chile: International Labour Office. 1990 El Crédito Informal en Bogotá, Cali y Medellín. Bogotá: International Labour Office.
- Presidencia de la República y DNP 1995a "El salto social: Plan nacional de desarrollo". Bogotá: DNP. 1995b Las políticas de El salto social: Documento CONPES. Bogotá: DNP.
- Roberts, Bryan R. 1989 "Employment Structure, Life Cycle, and Life Chances: Formal and Informal Sectors in Guadalajara" Pp. 41-59 in Alejandro Portes, Manuel Castells, and Lauren Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Robinson, Robert V. y Jonathan Kelley 1979 "Class as conceived by Marc and Dahrendorf: Effects on income inequality and politics in the United States and Great Britain". *American Sociological Review* 44:33-58.
- Rusque-Alcaino, Juan y Ray Bromley 1979 "The bottle buyer: an occupational autobiography" Pp. 185-215 in *Casual Work and Poverty in Third World Cities*, Bromley, R.J., and Gerry, C. (eds.) New York: Wiley.
- Steinkamp, Günther 1983 "Auf der Suche nach den sozialstrukturellen Bedingungen sozialen Handelns: Melvin L. Kohn." *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie* 3:105-116.
- Stepick, Alex 1989 "Miami's Two Informal Sectors." Pp. 111-134 en Alejandro Portes, Manuel Castells, and Lauren Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Tockman, Víctor 1988 "El Sector Informal en América Latina" Pp. 51-69 in Sector Informal y Organización Popular. Bogotá, Colombia: Instituto de Estudios Liberales.
- Tueros, M. 1984 "Los trabajadores informales de Lima: ¿qué piensan de la política?" en *Socialismo y Participación* No. 28. Witkin, H.A., R.B. Dyk, H.F. Faterson, D.R. Goodenough, and S.A. Karp 1962 *Psychological Differentiation: Studies of Development*. New York: Wiley.
- Wright, Erik O. 1976 "Class boundaries in advanced capitalist societies." *New Left Review* 98:3-41. 1978 *Class, Crisis and the State*. London: New Left Books.