

# Heterogeneidad en el sector informal urbano de Colombia\*

---

Patrick J. McEwan<sup>1</sup>

## I. Introducción

Hay trabajos buenos y hay trabajos malos. Los primeros tienen sueldos buenos, beneficios no monetarios adicionales y condiciones de trabajo estables. Los segundos no los tienen. En los países en vías de desarrollo, tales trabajos malos pueden llegar a ocupar más del 30 por ciento de la fuerza laboral urbana. Esta observación sencilla es la semilla de una literatura inmensa y creciente, la cual divide el empleo urbano en una aguda dicotomía: por un lado, el sector "informal", "tradicional", o "secundario". Por el otro, el sector "formal", "moderno", o "primario"<sup>2</sup>.

Sin embargo, varios estudios muestran que los trabajos y los trabajadores del llamado

sector informal urbano no son homogéneos<sup>3</sup>. Por lo general, tal heterogeneidad se debe a que en los análisis, se suman a los ingresos promedios de las posiciones ocupacionales comúnmente incluidas en el sector informal urbano: los cuenta propia no profesionales, los patrones de las microempresas, los empleados de las microempresas, los ayudantes familiares, y los empleados domésticos. Se ha observado que los ingresos de los microempresarios son mayores que los de los empleados.

Este trabajo pretende desarrollar, de manera conceptual y empírica, la idea del sector informal heterogéneo. Después de hacer la división inicial entre los sectores formal e informal, se hace una discusión más profun-

---

\* Este artículo presenta resultados parciales de una investigación llevada a cabo en el marco del proyecto *Creación de un banco de datos con base en la Encuesta de Hogares*, con apoyo de la Fundación Ford (ver McEwan (1994)) Agradezco a Carmen Elisa Flóres, Werner Baer, y Wigberto Castañeda por sus valiosos comentarios. Sin embargo, los errores son la responsabilidad del autor.

<sup>1</sup> Universidad de Stanford e Instituto Ser de Investigación.

<sup>2</sup> Voy a hacer uso de los términos "formal" e "informal" en este estudio.

<sup>3</sup> Ver, por ejemplo, los estudios de Fields (1990), House (1984), López Castaño et. al. (1987), y Tokman (1990).

da de la heterogeneidad del sector informal, enfocándola en dos conceptos: las barreras a la entrada a los trabajos informales y el ciclo de vida del trabajador informal. Esta discusión se usa para adelantar una tipología de tres segmentos del sector informal urbano: (1) el segmento dinámico, compuesto por los trabajadores informales de mayores ingresos y mayor potencial empresarial; (2) el segmento intermedio, compuesto por trabajadores que utilizan el sector informal urbano como herramienta temporal para acumular capital humano y conseguir empleo formal; y (3) el segmento marginal, que incluye trabajadores de bajos ingresos con poca esperanza de conseguir mejor trabajo. Usando una "proxy" empírica de la tipología, se selecciona una muestra de trabajadores de cada segmento para examinar sus características socio-económicas. El trabajo concluye sugiriendo unas políticas laborales, basadas en el análisis anterior.

## II. División conceptual y empírica del sector informal urbano

### A. La división conceptual

La distinción fundamental entre los sectores formal e informal tiene que ver con "la idea de que el empleo en el sector formal está 'protegido' en algún sentido, de tal manera que los ingresos y condiciones de trabajo de este sector no están al alcance de los que busquen trabajo en el mercado laboral, a menos que alcancen a pasar la barrera de entrada"<sup>4</sup>.

Hay varias explicaciones sobre la evolución del sector formal "protegido", las cuales se dividen entre las institucionales y las del mercado. Las explicaciones institucionales incluyen, primero, las leyes de sueldo mínimo o seguridad social, las cuales tienden a aumentar los sueldos por encima del sueldo del mercado laboral. Segundo, la acción de los sindicatos hacen que los trabajadores de algunas empresas tengan sueldos protegidos. Finalmente, los sueldos pagados por el estado o por las empresas multinacionales son más altos que los niveles establecidos por el mercado. Es más probable que tales instituciones afecten los sueldos en las empresas relativamente más grandes.

Entre las explicaciones del mercado hay la llamada hipótesis "efficiency wage" o sueldo de eficiencia. Sugiere que los empleadores aumentarán el sueldo por empleado si esto produce un aumento en el rendimiento por empleado proporcionalmente más alto. El resultado es un sueldo por encima del nivel del mercado<sup>5</sup>. Para explicar esta relación entre sueldo y eficiencia hay varias hipótesis, dos de las cuales explicamos a continuación.

Las empresas pueden aumentar los sueldos para disminuir la evasión del trabajo por parte de los empleados. El vigilar continuo y directo a los empleados es costoso, especialmente en las empresas grandes. Una manera más eficiente de reducir la evasión del trabajo es aumentar el sueldo. A través del aumento, también aumentan los costos al empleado de perder el trabajo. Así, ese sueldo adicional puede disminuir el grado de evasión del tra-

<sup>4</sup> Mazumdar (1976: 656), traducción del autor.

<sup>5</sup> Ver Bulow y Summers (1986), Stiglitz (1976, 1982), y Mazumdar (1976, 1983).

bajo y aumentar su eficiencia. Los sueldos también se aumentan para evitar una alta tasa de movimiento de trabajadores entre empresas. Una tasa alta implica la necesidad continua de emplear y capacitar nuevos trabajadores. Si el sueldo del empleado aumenta, aumentan los costos de dejar de trabajar, suministrando incentivo para seguir. Se asegura un cuerpo de trabajadores con experiencia y se disminuyen los costos de capacitación. Bajo esta interpretación, se espera que la relación entre sueldo y eficiencia sea más fuerte en las empresas donde el movimiento de trabajadores es costoso, es decir donde hay tecnología avanzada y altos costos de capacitación. Tales empresas comúnmente no son las pequeñas.

El sector informal "desprotegido" evoluciona como respuesta al sector formal, suministrando trabajos de fácil entrada para quienes no puedan pasar las barreras de entrada al empleo formal. Para algunos, tales barreras son su propia carencia de capital humano o físico. Para otros, particularmente las mujeres o las clases o grupos minoritarios, la posición social podría ser la barrera.

## B. La división empírica

El desafío empírico es encontrar variables, que permitan establecer con mayor grado de nitidez quiénes son informales y quiénes formales; es decir, quiénes tienen trabajos con sueldos "desprotegidos" de la manera mencionada.

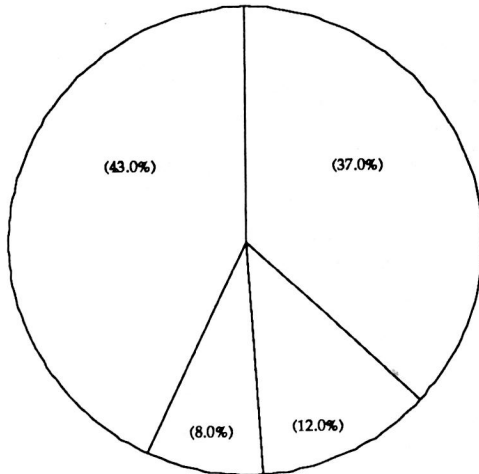
La mayoría de los investigadores han elegido entre dos definiciones empíricas. Una definición incluye los trabajadores cubiertos por la seguridad social en el sector formal; los otros son informales. Otra definición utiliza el tamaño de la empresa como la variable clave. Comúnmente los trabajadores y patrones de las empresas de 10 o menos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia no profesionales, los ayudantes familiares, y el servicio doméstico se incluyen en el sector informal. Por otra parte, el sector formal está compuesto por los empleados y patrones de empresas con 11 o más empleados, los empleados del estado, y los cuenta propia profesionales.

Utilizando la Encuesta Nacional de Hogares de junio de 1992, se combinaron las dos definiciones con el fin de examinar el grado en que éstas se traslapan<sup>6</sup>. Como se ve en la gráfica 1, el 37 por ciento de los trabajadores urbanos se clasifican como formales bajo las dos definiciones. Por otro lado, el 43 por ciento de los trabajadores son informales, es decir no están afiliados a la seguridad social, y además trabajan en empresas de 10 ó menos trabajadores, como ayudante familiar, como cuenta propia no profesional, o como servicio doméstico. O sea que, en gran medida, se traslapan las dos definiciones.

Pretendemos separar a los trabajadores con sueldos "desprotegidos". Los que están clasificados como informales de acuerdo con ambas definiciones (o sea, el 43% ubicado en

<sup>6</sup> La encuesta se recogió en las ciudades de Barranquilla, Bucaramanga, Bogotá, Manizales, Medellín, Cali, Pasto, Villavicencio, Pereira, Cúcuta, y algunas afueras dentro de sus esferas económicas.

**Gráfico 1**  
**COMPOSICION DEL EMPLEO URBANO**  
**EN COLOMBIA**



microempresas y no afiliado a la seguridad social), parecen ser la mejor reflexión empírica del mencionado concepto.

El cuadro 1 provee una descripción socioeconómica de los trabajadores en los sectores formal e informal, usando algunas variables de la encuesta.

### III. Heterogeneidad en el sector informal urbano

#### A. Concepto

Dos conceptos sirven para describir la heterogeneidad del sector informal urbano: las barreras de entrada a los trabajos del sector informal urbano y el ciclo de vida del trabajador informal.

Lo siguiente aclara el primer concepto. Considere dos trabajadores comúnmente clasificados como informales. El primero es un joven trabajador lustra zapatos. Para ganar su pequeño ingreso, necesita poco capital humano o físico. Tiene que comprar las herramientas del trabajo, contar con una habilidad mínima, y encontrar su propia esquina. No tiene opción de trabajar como, por ejemplo, un empleado de una empresa grande.

El segundo es patrón de una microempresa de reparación de automotores. Tiene que comprar o alquilar las herramientas apropiadas. Para utilizarlas con habilidad y capacitar a otros en su uso, necesita varios años de experiencia y/o estudio. Es decir, hay barreras de entrada significativas a su trabajo. Además, tales barreras implican ingresos más altos que el trabajo del mencionado joven, de hecho, más altos que algunos empleados del sector formal. Implícita o explícitamente, el microempresario está rechazando el empleo en el sector formal.

El primer trabajo tiene pocas barreras de entrada y el trabajador se encuentra empleado en el sector informal urbano de manera forzosa, es decir que no tiene otra opción de empleo. El segundo trabajo tiene más barreras de entrada y el trabajador se encuentra empleado de manera voluntaria en el sector informal urbano<sup>7</sup>. Sin embargo, los dos trabajadores son informales. Al concebir y desarrollar políticas hacia estos dos grupos de trabajadores, los informales voluntarios y los informales forzosos, es indudable que se debe considerar su heterogeneidad.

<sup>7</sup> López Castaño et. al. (1987: 21) y Fields (1990: 50) desarrollan este argumento.

**Cuadro 1**  
**CARACTERISTICAS DE TRABAJADORES Y TRABAJOS EN LOS SECTORES**  
**FORMAL E INFORMAL (en porcentajes)**

	Formal	Informal		Formal	Informal
a. Porcentaje de empleo total	57	43	g. Ingresos promedios	156,585	88,496
b. Sexo			h. Niveles de ingreso		
Masculino	60	58	< 1 sueldo mínimo	17	53
Femenino	40	42	1 a 2 sueldos mínimos	50	34
			> 2 sueldos mínimos	33	13
c. Edad			i. Rama de actividad		
19 o menos	4	15	Agricultura, caza	2	1
20 a 29	35	27	Minería	1	0
30 a 39	32	25	Ind. manufacturera	26	19
40 a 49	17	16	Electr., gas, agua	1	0
50 a 59	8	10	Construcción	5	7
60 o más	3	6	Comercio. . .	21	36
			Transporte. . .	6	6
			Establecimientos financieros. . .	11	2
			Servicios	28	29
d. Nivel educacional alcanzado			j. Tiempo trabajando en establecimiento		
Nada	1	4	Menos 1 año	21	30
Primaria parcial	7	21	1 año	12	12
Primaria completa	14	25	2 años	12	10
Secundaria parcial	25	2	3 a 5 años	19	17
Secundaria completa	24	13	6 a 10 años	16	14
Universidad parcial	10	3	11 años o más	20	18
Universidad completa	20	3			
e. Zona de nacimiento			k. Naturaleza del trabajo		
Urbana	91	87	Permanente	86	74
Rural	9	13	Temporal	14	26
f. Estrato socioeconómico			l. Lugar de trabajo		
Bajo-bajo	4	8	En su vivienda	4	26
Bajo	20	31	Otras viviendas	4	17
Medio	47	45	Kiosko-caseta	0	2
Medio-medio	18	11	Vehículo	6	7
medio-alto	8	4	De puerta en puerta	2	4
alto	3	2	Sitio al descubierto	5	11
			En la calle		
			Local fijo	79	33

Fuente: Ecuesta Nacional de Hogares, etapa 76, junio 1992. Ver el texto para las definiciones de formal e informal.

El segundo aspecto de heterogeneidad por considerar es el ciclo de vida del trabajador del sector informal urbano. La mayoría de los trabajos informales con relativamente más barreras de entrada solamente se consiguen después de muchos años de acumular el capital humano y financiero. Es decir, los trabajos forman la última etapa del ciclo de vida. El estudio de López Castaño (1990) identifica tres etapas de tal ciclo: (1) los jóvenes con menos de 20 años y poco capital humano empiezan a trabajar como asalariados de microempresas; (2) paulatinamente, entre las edades de 20 y 35, encuentran empleo como asalariados de empresas grandes; y (3) después de los 35 años vuelven a trabajar en el sector informal urbano como patrones de microempresas. Portes y Schaufli (1993) citan evidencia empírica que respalda una hipótesis semejante en otros países latinoamericanos.

Podemos comprobar esta hipótesis con datos de la Encuesta de Hogares. El cuadro 2

muestra la posición ocupacional del trabajo actual cruzado por la misma del trabajo anterior. Vale la pena anotar que los resultados tenderán a subestimar la importancia del ciclo de vida. Un trabajador puede tener varias posiciones del mismo estilo, como, por ejemplo, un asalariado de microempresa, sin necesariamente avanzar a otra etapa en el ciclo de vida. Es decir, puede trabajar como asalariado en tres microempresas, como asalariado en tres empresas grandes, y como patrón de tres microempresas. Sus nueve trabajos no son incompatibles con el ciclo de vida de tres etapas. Sin embargo, los datos suministran una buena aproximación del ciclo de vida.

Entre los asalariados de microempresas, el 29 por ciento trabajaba en la misma posición y el 45 por ciento no tienen experiencia laboral previa, cifras que son consistentes con la hipótesis. Sin embargo, el 18 por ciento trabajaba anteriormente en una empresa grande. Esta cifra es problemática si no se tiene en cuenta que el 41 por ciento de este grupo tiene

**Cuadro 2**  
**POSICION OCUPACIONAL PREVIA POR POSICION OCUPACIONAL ACTUAL**

	Porcentaje empleado previamente como:								
	(*)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6,7)	(8)	(9)
(1) Ayudante familiar	75	2	8	7	2	2	4	-	-
(2) Asalariado (10 o menos empleados)	45	-	29	18	2	1	4	-	-
(3) Asalariado (11 o más empleados)	40	-	13	40	3	1	3	-	-
(4) Empleado del gobierno	52	-	10	20	14	-	3	-	-
(5) Empleado doméstico	51	1	7	4	-	36	2	-	-
(6) Cuenta propia (no profesional)	49	-	16	19	4	2	9	1	-
(7) Cuenta propia (profesional)	55	-	11	20	10	-	5	-	1
(8) Patrón o empleador (10 o menos empleados)	43	-	18	22	5	1	8	4	1
(9) Patrón o empleador (11 o más empleados)	47	-	8	25	7	-	6	2	5

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 76, junio 1992. (\*) indica que el trabajador está sin experiencia laboral previa.

seguridad social, lo que los hace miembros del sector formal.

El 40 por ciento de los asalariados en empresas con 11 o más empleados trabajaba previamente en la misma posición, mientras el 13 por ciento trabajaba como asalariado de microempresa. De nuevo, se espera que algunos empleados tengan más de un trabajo en la misma etapa del ciclo de vida, explicando parcialmente la cifra obtenida de 40.

Entre los patrones o empleadores de microempresas y los trabajadores por cuenta propia, el 22 y el 19 por ciento, respectivamente, trabajaban como asalariados en empresas con más de 11 empleados.

La evidencia tiende a respaldar la hipótesis del ciclo de vida, aunque sería deseable tener estudios longitudinales más amplios de los trabajadores.

La hipótesis nos sugiere dos segmentos del sector informal urbano. El primero está compuesto por trabajadores jóvenes, utilizando los trabajos de fácil entrada en el sector informal urbano como un aprendizaje. Even-

tualmente, encontrarán empleo en el sector formal. Sus actitudes deben reflejar la naturaleza temporal del empleo. El segundo incluye trabajadores con más experiencia, la cual fue adquirida en otros trabajos en los sectores formal e informal. Por su parte, la actitud de estos trabajadores refleja la naturaleza permanente del trabajo. No están buscando trabajo adicional.

Combinando los dos conceptos y las dicotomías que establecen las barreras de entrada del trabajo y el empleo voluntario/forzoso, y el ciclo de vida y el empleo permanente/temporal - llegamos a tener tres segmentos del sector informal urbano. Esto se ilustra en el cuadro 3.

El segmento dinámico se caracteriza por empleo voluntario y permanente, es decir empleo de entrada limitada que ocupa la etapa final en el ciclo de vida. El trabajador no está buscando otro empleo, ni formal ni informal. Se espera encontrar las siguientes características entre los miembros de este segmento: los ingresos más altos del sector informal urbano, condiciones de trabajo estables, trabajadores más viejos, y más patrones de

### Cuadro 3

#### TRES SEGMENTOS DEL SIU Y LOS VALORES DE LAS VARIABLES DE SEGMENTACION

	Voluntario o forzoso	Permanente o temporal
Segmento dinámico	Voluntario	Permanente
Segmento intermedio	Forzoso	Temporal
Segmento marginal	Forzoso	Permanente



microempresas o trabajadores por cuenta propia.

El segmento intermedio tiene trabajadores empleados de manera forzosa y temporal. El empleo es de fácil entrada y ocupa la primera etapa del ciclo de vida. Sin embargo, se espera que si los trabajadores intermedios, adquirieron capital humano, conseguirán posiciones semejantes en el sector formal. Dada esta descripción, esperamos encontrar bajos ingresos entre un grupo joven de trabajadores, laborando como empleados de microempresas o ayudantes familiares en condiciones de trabajo precarias.

El segmento marginal capta todo empleo forzoso y permanente, corresponde a la noción intuitiva del sector informal urbano. Sus miembros tienen bajos ingresos, y se espera encontrar números importantes de trabajadores por cuenta propia. Tales trabajadores no tienen el mencionado ciclo de vida laboral. Para ellos, el sector informal urbano es la única opción de empleo, y sus trabajos les ofrecen muy poca acumulación de capital humano muy bajas posibilidades de conseguir posiciones mejores.

## **B. Análisis empírico de la heterogeneidad**

La próxima tarea es encontrar variables en la Encuesta de Hogares, las cuales nos permitan escoger una muestra de trabajadores de cada segmento del sector informal urbano y anali-

zar sus características socioeconómicas. El cuadro 4 muestra las variables usadas<sup>8</sup>

El primer indicador del grado de eficacia de nuestra representación empírica del concepto de la heterogeneidad es la distribución de las posiciones ocupacionales entre los tres segmentos. Se puede comparar tal distribución con la del sector informal urbano general. Estos resultados se presentan en el cuadro 5.

La posición ocupacional del segmento dinámico cuyo peso tiene mayor desviación respecto a su peso dentro del sector informal urbano general, es el patrón o empleador de microempresa. Es decir, bajo los mencionados criterios empíricos, esta posición ocupacional resultó proporcionalmente más importante en el segmento dinámico, de acuerdo con lo que predice el concepto. Similarmente, el asalariado de la microempresa es el trabajador que, proporcionalmente, se desvía más de su peso en el sector informal urbano. También es consistente con las hipótesis nuestras. Finalmente, la muestra del segmento marginal se encuentra dominada por los trabajadores por cuenta propia. Proporcionalmente, esta posición pesa más en el segmento que en el sector informal urbano total.

Otra medida de la eficacia de la segmentación se encuentra al examinar las características socioeconómicas de los trabajadores de cada segmento a la luz de las mismas características del sector informal urbano. Para un resumen de estos datos, ver el cuadro 6.

<sup>8</sup> Para una discusión de los sesgos de la representación empírica escogida, ver el trabajo más amplio del autor (McEwan, 1994).



**Cuadro 4**  
**DESCRIPCION DE VARIABLES USADAS PARA SELECCIONAR A TRABAJADORES DE**  
**SEGMENTOS DEL SIU**

Segmento dinámico (voluntario y permanente)	Segmento intermedio (forzoso y temporal)	Segmento marginal (forzoso y permanente)
(1) El trabajador se retiró del trabajo anterior por motivo de bajos ingresos o para encontrar mejor utilización de sus "capacidades (29A);" Y	(1) El trabajador se retiró del trabajo anterior por motivo de cierre o dificultades de la "empresa o despido (29A);" Y	(1) El trabajador se retiró del trabajo anterior por motivo de cierre o dificultades de la "empresa o despido (29A);" Y
(2) El trabajador empezó a trabajar en SIU después de una "búsqueda de 3 meses o más (28A);"	(2) El trabajador empezó a trabajar en SIU después de una "búsqueda de 3 meses o más (28A);"	(2) El trabajador empezó a trabajar en SIU después de una búsqueda de 2 meses o menos
(3) El trabajador quiere trabajar más tiempo o está buscando otro "trabajo (24);" Y	(3) El trabajador quiere laborar más tiempo o está buscando otro otro trabajo (24); Y	(3) El trabajador no quiere trabajar más tiempo y no está buscando otro trabajo (24).
	(4) Motivos del trabajador para la búsqueda son bajos ingresos en trabajo actual o para encontrar mejor utilización de sus capacidades v"(25);" Y	(4) Motivos del trabajador por la búsqueda son bajos ingresos en actual trabajo o para encontrar mejor utilización de "sus capacidades (25);" Y
	(5) El trabajador empleado en actual trabajo por 3 años o más "(22A);"	(5) El trabajador empleado en actual trabajo por 2 años o "menos (22A);"
	o	o
	(1) El trabajador no tiene empleo "anterior (27A);" Y	(1) El trabajador no tiene empleo "anterior (27A);" Y
	(2) El trabajador quiere trabajar más tiempo o está buscando otro "trabajo (24);" Y	(2) El trabajador quiere trabajar más tiempo o está buscando otro "trabajo (24);" Y
	(3) Motivos del trabajador por la búsqueda son bajos ingresos en actual trabajo o para encontrar mejor utilización de "sus capacidades (25);" Y	(3) Motivos del trabajador por la búsqueda son bajos ingresos en actual trabajo o para encontrar mejor utilización de "sus capacidades (25);" Y
	(4) El trabajador empleado en actual trabajo por 2 años o menos (22A).	(4) El trabajador empleado en actual trabajo por 3 años o más (22A).

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 76, junio 1992. Las cifras en paréntesis corresponde al número de la pregunta en el formulario.

**Cuadro 5**  
**DISTRIBUCION DE LAS POSICIONES OCUPACIONALES ENTRE TRABAJADORES DE LOS**  
**TRES SEGMENTOS DEL SIU Y ENTRE EL SIU GENERAL**

	Segmento dinámico	Segmento intermedio	Segmento marginal	Sector Informal urbano general
Ayudante familiar	1,2 (-4)	3,6 (-1.6)	3,5 (-1.7)	5,2
Asalariado de microempresa	31,6 (0)	47,2 (+15.6)	22,2 (-9.4)	31,6
Servicio doméstico	11,6 (+2.0)	13,2 (+3.6)	4,2 (-5.4)	9,6
Cuenta propia no profesional	42,2 (-1.7)	33,8 (-10.1)	65,0 (+21.1)	43,9
Patrón o empleador de microempresa	13,4 (+3.7)	2,2 (-7.5)	5,1 (-4.6)	9,7
Porcentaje total	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 76, junio 1992. Las cifras en paréntesis son la diferencia entre el peso de una posición ocupacional en el SIU general y en un segmento del SIU.

**Segmento dinámico.** Es probable que tales trabajadores sean hombres y relativamente más viejos. Primariamente son los jefes del hogar. Tienen poca educación, pero los niveles no son muy distintos a los del sector informal urbano general. Viven en estratos socioeconómicos relativamente más altos que otros miembros de otros segmentos. Sus ingresos son mejores y trabajan más horas semanalmente bajo condiciones más estables que las del trabajador típico del sector informal urbano.

**Segmento intermedio.** Este grupo es muy joven y es probable que no sean jefes de hogar. El 42 por ciento tiene educación secundaria parcial, lo que sugiere que muchos de-

jan de estudiar para conseguir empleo. Sus trabajos les proporcionan bajos ingresos y condiciones de trabajo muy inestables. Generalmente desempeñan el trabajo en locales fijos o en otras viviendas. Las horas trabajadas semanalmente están por debajo del promedio del sector informal urbano general.

**Segmento marginal.** Los trabajadores marginales son relativamente más viejos y son jefes de hogar. Tienen poca educación y viven en estratos bajos. Sin embargo, los niveles no son muy diferentes a los del sector informal urbano general. Sus trabajos ofrecen bajos ingresos y condiciones de trabajo relativamente inestables. Trabajan menos horas del promedio del sector informal urbano, y 25

**Cuadro 6**  
**CARACTERISTICAS DE TRABAJADORES Y TRABAJOS DE TRES SEGMENTOS DEL SIU**  
**Y DEL SIU GENERAL**

	Segmento dinámico	Segmento intermedio	Segmento marginal	Sector informal urbano general
a. Sexo				
Masculino	70	47	60	58
Femenino	30	53	40	42
b. Edad				
19 o menos	9	32	6	15
20 a 29	27	33	29	27
30 a 39	30	22	30	25
40 a 49	20	9	19	16
50 a 59	11	4	12	11
60 o más	4	1	3	6
c. Nivel educacional				
Ninguno	5	3	4	4
Primaria parcial	21	20	23	21
Primaria completa	26	19	25	25
Secundaria parcial	31	42	33	32
Secundaria completa	13	9	10	13
Universidad parcial	2	3	3	3
Universidad completa	2	4	3	3
d. Parentesco				
Jefe	60	18	52	43
Esposa o compañera	9	22	17	17
Hijos	15	45	24	26
Otros	16	16	7	15
e. Estrato socioeconómico				
Bajo-bajo	8	10	12	8
Bajo	32	35	35	31
Medio	42	46	44	45
Medio-medio	10	7	7	11
Medio-alto	5	2	1	4
Alto	2	1	1	2
f. Niveles de ingreso				
< 1 sueldo mínimo	35	75	63	53
1-2 sueldos mínimos	46	22	30	34
> 2 sueldos mínimos	18	3	8	13
g. Rama de actividad				
Agricultura, caza...	1	0	1	1
Minería	1	0	0	0
Ind. manufacturera	19	18	19	19
Electricidad, gas, agua	0	0	0	0
Construcción	3	7	14	7
Comercio...	36	30	31	36
Transporte...	7	4	4	6
Establecimientos financieros...	3	2	2	2
Servicios	30	39	31	29
h. Naturaleza del trabajo				
Permanente	89	45	65	74
Temporal	11	55	35	26
i. Lugar de trabajo				
En su vivienda	22	17	19	26
Otras viviendas	12	26	29	17
Kiosko-caseta	3	1	2	2
Vehículo	8	4	3	7
De puerta en puerta	5	4	7	4
Sitio al descubierto	12	9	18	11
en la calle	38	38	22	33
Local fijo				
j. Horas trabajadas promedio semanalmente	54,0	38,0	42,7	47,3

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, etapa 76, junio 1992.

por ciento desempeña sus labores en la calle o de puerta en puerta. Otro 29 por ciento trabaja en otras viviendas.

Vale la pena anotar que el papel de la educación como determinante del ingreso en el sector informal urbano no parece ser clave. Todos los miembros de los tres segmentos tienen bajos niveles de educación. A pesar de esto, sus ingresos varían. La cantidad y calidad de la experiencia laboral previa y otras variables sociodemográficas parecen jugar papeles más importantes.

#### IV. Conclusiones

A pesar del interés teórico de estudiar el sector informal urbano, la meta implícita o explícita de estudios así es mejorar la política laboral. Por eso, consideramos la política a la luz de la evidencia conceptual y empírica del sector informal urbano heterogéneo.

El segmento marginal exige medidas inmediatas de asistencia y subsidios sociales, ya que la pobreza es más intensa entre estos trabajadores. Son jefes de hogar, a diferencia

de los del segmento intermedio. Acompañando tales esfuerzos, se debe implementar programas de educación y capacitación laboral básica, preferiblemente en ramas de actividad distintas a las actuales.

Los del segmento intermedio, y especialmente los que están a punto de entrar en él, necesitan mejor acceso a la educación primaria y secundaria. Esta educación debe ser adecuada y de buena calidad. Los estudiantes que salen temprano de la secundaria no necesariamente están actuando en contra de sus propios intereses. Es posible que dos años de aprendizaje en una microempresa tengan una tasa de retorno más alta que los mismos dos años de estudio secundario de calidad regular.

Los miembros del segmento dinámico deben ser los receptores de la asistencia técnica, administrativa y financiera tan popular en los años recientes. Dado que ya tienen las provisiones más grandes de capital humano, físico, y financiero en el sector informal urbano, también tienen el mejor potencial de manejar empresas eficientes que sean capaces de fomentar la generación de empleo.

## Bibliografía

- Bulow, Jeremy I., y Lawrence H. Summers (1986), "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 3, 376-414.
- Fields, Gary (1990), "Labour market modelling and the urban informal sector: theory and evidence", en *The Informal Sector Revisited*. París: OECD.
- House, William J. (1984), "Nairobi's informal sector: dynamic entrepreneurs or surplus labor?" *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 31, No. 2, 277-302.
- López Castaño, Hugo (1990), "Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia", *Coyuntura Económica*, Vol. 20, No. 1, 173-191.
- López Castaño, Hugo, Oliva Sierra, y Marta Luz Henao (1987), "Sector informal: entronque económico y desconexión jurídica política con la sociedad moderna", en *El Problema Laboral Colombiano: Informes de la Misión Chenery*. Santafé de Bogotá: Servicio Nacional de Aprendizaje, DNP, Controlaría General de la República.
- Mazumdar, Dipak (1976), "The urban informal sector", *World Development*, Vol. 4, No. 8, 655-679.
- Mazumdar, Dipak (1983), "Segmented labor markets in LDCs", *American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, 254-259.
- McEwan, Patrick (1994), *Heterogeneity in the Urban Informal Sector: The Case of Colombia*. Santa Fe de Bogotá: Instituto SER de Investigación.
- Portes, Alejandro, y Richard Schauffler (1993), "Competing perspectives on the Latin American informal sector", *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 1, 33-60.
- Stiglitz, Joseph (1976), "The efficiency wage hypothesis, surplus labor and the distribution of income in LDCs", *Oxford Economic Papers*, Vol. 28, No. 2, 185-207.
- Stiglitz, Joseph (1982), "Alternative theories of wage determination and unemployment", en *Theory and Experience of Economic Development*. New York: Allen and Unwin.
- Tokman, Victor E. (1990), "The informal sector in Latin America: fifteen years later", en *The Informal Sector Revisited*. París: OECD.