



Instituto de Investigaciones Socio Económicas

Documento de Trabajo No. 04/05
Abril 2005

**La Informalidad:
¿Estrategia de Supervivencia o
Forma de Vida Alternativa?**

por
Alejandro F. Mercado
Fernando Ríos

La informalidad: ¿Estrategia de Supervivencia o Forma de Vida Alternativa?

Alejandro F. Mercado*
Fernando Ríos

Resumen

La cada vez mayor presencia de un Sector Informal en el ámbito laboral urbano ha generado, al menos, tres lecturas del fenómeno: La que considera que es el resultado del funcionamiento del sistema capitalista, la que lo asocia a una estructura económica que transitaría con base en una racionalidad distinta a los supuestos de la teoría económica, y aquella que la toma como la acción racional de los individuos frente a un sistema con características mercantilistas y excluyentes. De allí surge la interrogante si la informalidad es una estrategia de supervivencia o es una alternativa de vida en una estructura económica híbrida. Los resultados alcanzados en esta investigación dan cuenta que la informalidad sería, evidentemente, una respuesta frente a un sistema discriminador contrario a los valores que sustentan una sociedad abierta

Abstract

The increasing participation of an Informal Sector in the urban labor market, at least, has generated three approaches of this phenomenon: one of them considers that it is the result of the operation of the capitalist system, others associates the informal sector to an economic structure that would function based in a rationality different of the economic theory framework, and the later one which assume rational actions of the individuals facing a system with mercantilist and excluding characteristics. Therefore, the binding question arises concerning if the informality is a strategy of survival or constitutes an alternative of life in a hybrid economic structure. The results reached in this investigation give us the statement that the informality would be, evidently, an answer in front of a discriminatory system who behaves in contrary to the values that sustain an open society

* Los comentarios y sugerencias serán altamente valorados por los autores.
E-mail: amercado@ucb.edu.bo

1. Introducción

El mercado de trabajo en Bolivia tiene como característica ser uno de los más difusos de nuestra realidad económica. Cuatro son básicamente las razones que explican este fenómeno: Primero, una estructura social y económica fuertemente abigarrada, que conforma una urdimbre de relaciones que no se adecua a la estructura conceptual de la teoría económica y, por ende, hace que las categorías económicas pierdan relevancia para explicar el funcionamiento del ámbito laboral; segundo, aunque la discusión teórica ha logrado, en cierta medida, crear una base conceptual que refleja las especificidades del mundo laboral urbano, la construcción de la información estadística no se adaptado a estas lecturas, lo cual no permite evaluar empíricamente las hipótesis propuestas; tercero, la aplicación de conceptos y mediciones que no se adaptan a la realidad ha conducido a crear más sombras que luces en este ámbito y; cuarto, la equivocada lectura de que la problemática laboral es un tema legal antes que económico, ha roto el vínculo entre la esfera donde se genera el valor y la esfera donde se reproduce la fuerza de trabajo.

Es en este marco que la noción de informalidad ha sido calzada a un ámbito, cuya estructura de funcionamiento da cuenta de un espacio donde las líneas demarcativas entre el mercado laboral y el no mercado son difusas y móviles. El “Mercado Laboral”, es decir aquella parte del ámbito de la creación de valor que se inscribe en relaciones laborales de contratación asalariada y el “No mercado”, donde las relaciones laborales presentan formas distintas, sean éstas actividades por cuenta propia, unidades familiares o semi-empresariales, no estarían segmentando la realidad en estadios no articulados, por el contrario, conformarían una unidad donde la dinámica típicamente capitalista articularía a las otras formas.

La anterior lectura del fenómeno contrasta con aquella que no considera a la informalidad como un problema, como una estructura capitalista inmadura e híbrida que estaría frenando el crecimiento, sino que, por el contrario, las actividades por cuenta propia serían la respuesta creativa de los hogares ante las limitaciones y barreras impuestas por el Estado, siendo por tanto la informalidad una potencialidad antes que un problema.

Se han intentado varios ejercicios empíricos para apoyar una u otra hipótesis y aunque sus resultados nos dan mayores elementos para comprender el fenómeno, no han sido del todo concluyentes. Nuestra percepción es que el fenómeno presenta muchas aristas y se inscribe en distintos planos analíticos, lo que hace que su aprehensión sea difícil, siendo necesario contar con mayores investigaciones desde distintos ámbitos que nos permitan dimensionar de forma más adecuada una realidad compleja.

La intención que dio origen al presente ejercicio, fue tratar de evaluar en que medida el sector informal era una estructura articulada, que actuaba de manera funcional a un modo de organizar la producción o, alternativamente, era un mecanismo de defensa frente a un sistema discriminador, basado en una concepción mercantilista que castiga los esfuerzos genuinos de quienes buscan vivir de su trabajo.

En ese marco, el indagar sobre los flujos esperados de trabajadores entre las actividades “formales” e “informales” y viceversa, con base en una estimación de los ingresos esperados en estos segmentos del ámbito laboral, así como en una percepción del grado de insatisfacción laboral, consideramos pueden ayudar a comprender el fenómeno. Los resultados alcanzados no son concluyentes y, ciertamente, nuestro objetivo no era ese, sino el presentar nuevas constataciones empíricas que apoyen la idea de que la informalidad no es un problema, sino que la misma es una potencialidad, que en una economía libre puede ser una salida de la pobreza. Los lectores juzgarán en que medida hemos logrado nuestro objetivo,

por nuestra parte, estaremos satisfechos que si presente trabajo ayuda a lograr una mayor comprensión de una de las caras de nuestra realidad e incentiva a nuevas investigaciones en este campo.

La base de datos con la que se realizaron los ejercicios del trabajo fue la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística, MECOVI 2002, restringida a los datos de las ciudades capitales de departamento más la ciudad de El Alto, por el hecho de que consideramos que la lógica del ámbito laboral en el resto urbano y, con mayor razón, en las áreas rurales, transita por una lógica distinta. En lo referente al acercamiento al grado de satisfacción laboral, el trabajo se limita a tratar el tema desde la óptica de las remuneraciones, aunque somos conscientes de que ello no agota, ni mucho menos, los elementos que la conforman.

En una primera parte del documento se realiza una breve revisión de la discusión teórica sobre la informalidad, partiendo de los orígenes que la generaron hasta las investigaciones que siguieron al trabajo de Hernando de Soto. Seguidamente se presenta un diagnóstico descriptivo entre lo “formal” y lo “informal”, asimilando ambos segmentos del ámbito laboral a lo que hemos denominado “mercado” y “no mercado”. Los puntos 4 y 5 presentan las estimaciones de insatisfacción laboral en ambos segmentos, a través de una estimación de los flujos esperados de trabajadores. Por último, se intentan algunas conclusiones a manera de reflexiones finales.

2. Actividades forzosas o alternativas

La lectura del funcionamiento del mercado laboral como un ámbito segmentado o dual nace a finales de la década del sesenta, como un intento de explicar la irrupción de importantes masas de desocupados en las ciudades de los países menos desarrollados de Latinoamérica. El cambio hacia estructuras productivas menos intensivas en mano de obra y la aceleración del proceso migratorio del campo hacia las ciudades, fueron entonces considerados los factores que habrían originado este fenómeno.

Un primer intento de formalización teórica recayó en la teoría de la dependencia, donde los excluidos del mercado laboral conformaban un grupo de marginados de los flujos económicos, como resultado del desarrollo capitalista en su fase monopolista (Quijano, 1973) y donde la marginalidad no cumplía la función de “ejército industrial de reserva” propia del modo de producción capitalista en su fase competitiva. La elevada composición orgánica del capital, condicionaba una cada vez menor proporción de trabajadores que podían ser absorbidos por el aparato generador de bienes y servicios y, por ende, los marginados perdían su función como depresores de los salarios (Nun, 1970). Cabe anotar, por las implicaciones teóricas que posteriormente tendrá en la comprensión del fenómeno y las críticas que generaría, que la teoría de la marginalidad también se alimentaba del marco conceptual del desarrollismo, así por ejemplo, Vekemans, 1969, señalaba que la problemática debía ser entendida como un proceso de integración inconcluso, es decir, una etapa de transición hacia una modernidad, introduciendo de esta forma la lógica del capitalismo como forma central del desarrollo.

La precedente discusión teórica logró incorporar en cierto momento la noción de paro encubierto acuñada por Joan Robinson, 1955, de donde nació la noción de subempleo, que complicó aún más la comprensión del fenómeno desde la óptica teórica y que generó un embrollo notable, que hasta el día de hoy opaca la lectura de la problemática del mercado laboral. En trabajos recientes, Marcouiller et. al., 1995, en un estudio de los países de Perú,

México y El Salvador, se apoya la hipótesis que la aparición del sector informal nace como una solución (*second best*) por una deficiencia del sector formal de generar fuentes laborales para los requerimientos de la población, en especial en los países en vías en desarrollo.

Así, en medio de esa confusión teórica, es que nace una lectura empírica del fenómeno. Es en la misión de asesoría al gobierno de Kenya que la Organización Internacional del Trabajo introduce la noción de informalidad (OIT, 1972). La propuesta, que llegaría a constituirse posteriormente en una línea central del trabajo del PREALC, establecía como sector informal a todas las actividades que no estaban en un sector formal o moderno, caracterizado éste por su especificidad capitalista. En ese marco, el Sector Informal Urbano (SIU), aunque carente de un adecuado marco teórico, medía, antes que explicaba, el fenómeno de una importante cantidad de trabajadores que realizaban sus actividades económicas en condiciones distintas al sector moderno (PREALC, 1974).

El tratamiento estadístico de la realidad, aunque ciertamente que contrastaba con la casi imposibilidad de categorizar las nociones de marginalidad, subempleo e informalidad, permitió interesantes avances en la búsqueda de darle sustento teórico a lo que se registraba en las estadísticas laborales; entre ellos, la lectura que partía de las relaciones laborales, antes que del tamaño del establecimiento o de la dotación de capital, como lo hacía la informalidad, mostraba que el problema iba más allá de una incapacidad del sector moderno para absorber los excedentes de oferta de mano de obra. El trabajo de Fernández, 1982, presenta un primer quiebre en la concepción de la problemática, que será posteriormente ampliamente utilizado bajo la óptica de una segmentación del mercado de trabajo en actividades empresariales, semi-empresariales y familiares; empero, es importante destacar que Fernández, para el caso específico de Bolivia, no derivó de su investigación la segmentación sugerida sino, por el contrario, sostiene la hipótesis de una estructura que la denomina como híbrida, en el sentido de un sistema productivo donde el capital no produce toda la masa de mercancías que requiere para su propia reproducción (Fernández, 1987). Esta nueva veta para el análisis logró también seducir a varios investigadores que han trabajado sobre la temática, destaca entre ellos el trabajo de Roberto Laserna, 2004.

El trabajo de Hernando De Soto “El Otro Sendero”, publicado en 1986, donde se realiza un profundo análisis de la informalidad en el Perú, modificó completamente la óptica analítica. De Soto destaca que es un error considerar a la economía informal como un problema sino, por el contrario, es la respuesta popular espontánea y creativa de los pobres para satisfacer sus necesidades más elementales, la misma que se origina en una actitud discriminatoria e ineficiente del Estado; por tanto, el problema no es la economía informal sino el Estado. Cuando la formalidad es un privilegio al que solamente se accede mediante el poder económico y político, a los grupos más desposeídos no les queda otra alternativa que la informalidad. Más aún, subraya que la economía informal es, en muchos sentidos, más auténtica, trabajadora y creativa, que la denominada economía formal. En un posterior trabajo, “El Misterio del Capital” (2000), De Soto apoya su anterior propuesta en el hecho de que el Estado, al construir barreras a la formalización del capital lo que hace es destruir el capital y sumir a la población a condiciones de pobreza.

En Azuma y Grossman (2002) se plantea que el problema no reside en la ineficiencia del estado, sino que éste, en un intento de proporcionar servicios adecuados, desconociendo la racionalidad de los agentes económicos “formales”, tiende a exigir impuestos demasiado altos, incentivando a algunos agentes a buscar trabajo en el sector informal.

En ese mismo enfoque, otros autores, como Marzan, 2002, establecen la existencia de una dualidad en el sector informal. Una parte de los informales entran a este mercado porque

encuentran que debido a los altos impuestos existentes en el sector formal, sus expectativas de ingresos serán mayores al trabajar en el sector informal, el resto de los informales ingresaría al sector informal por la “facilidad de entrada” a este sector, constituyéndose éste como un *second best* para los que no logran ingresar al sector formal. Bayer et. al., 2005, sostienen que la creación del sector informal se fundamenta en aprovechar las características inherentes a las economías en desarrollo. Ellos sostienen que los retornos que pueden obtenerse del mercado laboral (especialmente del informal) dependen fuertemente de las relaciones sociales que tienen.

Varios han sido los trabajos y las investigaciones que, con base a leer la problemática de la informalidad desde la óptica de De Soto, interpelaron la acción de un Estado mercantilista que frena el desarrollo, entre ellos por ejemplo conviene destacar un reciente artículo de Armando Méndez, 2005, donde se cuestiona la política de intentar formalizar a los informales mediante un sistema legal y coercitivo, siendo que la respuesta a la problemática de la informalidad debería transitar por reducir los costos para la formalización.

En lo que corresponde a la satisfacción laboral, la mayor parte de las investigaciones se han focalizado al estudio de las condiciones en la fuente de trabajo, siendo más bien pocos los trabajos en Bolivia que intentaron explicar la conducta de los trabajadores desde una óptica subjetiva de percepción de la satisfacción. En ese marco, el mercado de trabajo no es igual que el mercado de la papas, porque en el mercado de trabajo se transa horas disponibles de una mercancía que no está separada de su propietario. Así, la satisfacción laboral es la percepción subjetiva de los trabajadores respecto a sus condiciones de contratación, básicamente el salario, y las condiciones de prestación del trabajo estipulado en el contrato, donde cobran relevancia aspectos como la comparación intersubjetiva con otros trabajadores, las condiciones físicas de la prestación de trabajo, la capacidad para tomar decisiones o la participación en las mismas y el medio ambiente de las relaciones con los otros trabajadores y con los empleadores.

Muchos estudios han mostrado la evidencia de que la utilidad no solamente está basada en el nivel absoluto del ingreso, sino en su nivel relativo respecto a algún punto de referencia. Esta referencia puede ser el nivel de ingreso de un compañero de trabajo o, como lo destacan Grund y Sliwka, 2001, el propio nivel de ingreso del periodo anterior; en este último caso, se obtendrán mayores niveles de satisfacción laboral cuando el ingreso presenta incrementos periódicos.

De acuerdo con Robbins, 1998, las actitudes de los trabajadores respecto a su trabajo se establecen en tres campos: El compromiso con el trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, donde la satisfacción laboral sería la actitud del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo; así, es posible intentar definir la satisfacción o insatisfacción laboral como una actitud basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Estas actitudes son establecidas como un conjunto de percepciones que tiene el trabajador sobre lo que “debería ser”. (Alvarez y Ovejero, 2000)

Entre los factores que influyen sobre el grado de satisfacción laboral deben destacarse los condicionamientos personales, las condiciones de prestación del trabajo y las condiciones de contratación. Entre los condicionamientos personales están las necesidades del trabajador en tanto miembro de una unidad familiar y los valores del trabajador; en lo referente a las condiciones de prestación del trabajo, destacan las comparaciones con los otros trabajadores y las características de empleos anteriores; mientras que en lo que hace a la percepción de las condiciones de contratación, está la retribución, las condiciones del puesto de trabajo, la seguridad en el empleo y las oportunidades de progreso (García y Ovejero, 2000).

De manera específica, en materia de la percepción de los trabajadores respecto a su retribución, este sistema debe ser percibido como justo y acorde con las expectativas de los trabajadores, siendo que en dicha percepción influyen no solamente las dotaciones del trabajador sino los estándares de salarios vigentes. Ahora bien, dado que la retribución por el trabajo es la compensación para cubrir la desutilidad que genera la propia actividad, el nivel salarial o, con mayor precisión, la percepción que tienen los trabajadores sobre su equidad y justicia, es indudablemente la mayor fuente de insatisfacción.

Un estudio muy interesante es el realizado por Stutzer, 2004, quien muestra que el nivel de satisfacción laboral está inversamente correlacionado con las aspiraciones de ingreso por parte de los trabajadores, lo que viene a corroborar la hipótesis de que el grado de satisfacción laboral depende de la brecha entre los ingresos esperados y los ingresos observados.

Ciertamente que no fácil medir adecuadamente el grado de satisfacción de los trabajadores, por lo que es necesario tomar algunos indicadores *proxis*, como la comparación entre los salarios esperados y los salarios observados, o las actitudes de búsqueda de trabajo por parte de los actualmente ocupados; sin embargo, es indudable que la percepción de los trabajadores es de fundamental importancia para explicar los aumentos o reducciones en la productividad.

3. Mercado vs. No Mercado

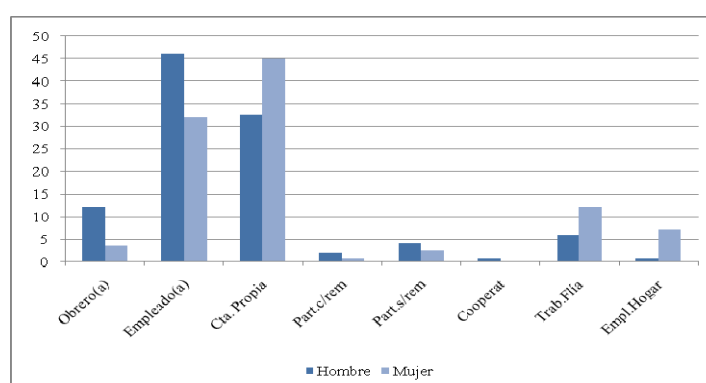
Una primera aproximación a las características del empleo en las ciudades capitales de departamento incluída la ciudad de El Alto, para el año 2002, como se puede observar en la Gráfica 1, nos muestra que el 77 por ciento de los hombres tiene una actividad laboral como empleado o como cuenta propia. De manera algo curiosa, por la semejanza de los datos, también el 77 por ciento de las mujeres trabajan como empleadas o trabajadoras por cuenta propia. Más interesante es la simetría, aunque en este caso inversa, que se refleja en las proporciones de los hombres y las mujeres respecto a su distribución en ambas categorías, la proporción de hombres ocupados como empleados es similar a la proporción de mujeres ocupadas en actividades por cuenta propia, y la proporción de hombres ocupados en actividades por cuenta propia es similar a la proporción de mujeres ocupadas como empleadas.

La proporción de hombres y mujeres ocupados(as) en la categoría “Obrero(a)” es reducida frente a las dos categorías analizadas. Este fenómeno admite, al menos, tres explicaciones: Primero, el escaso desarrollo de la actividad industrial del país; segundo, la fuerte presencia de servicios en las ciudades capitales y, tercero, ligado a lo anterior, que los trabajadores de los servicios tienden a declararse como empleados antes que como obreros. Por otra parte, la importante representatividad del sector de la construcción hace que la proporción de obreros hombres sea mucho más elevada que la proporción de mujeres.

Ahora bien, sumando esta categoría (Obreros) a las dos anteriores (Empleados y Cuenta propia), tenemos que, en el caso de los hombres estaríamos tomando a un 89 por ciento de los ocupados, mientras que en el caso de las mujeres estaríamos hablando de cerca de un 80 por ciento. Considerando estas proporciones, en lo que sigue de este trabajo, se ha clasificado a los ocupados en dos grandes grupos: Los “asalariados”, es decir aquellos que realizan su actividad laboral bajo relaciones laborales de contratación asalariada (Trabajadores del mercado) y los “no asalariados”, que corresponde a aquellos que no trabajan sujetos a un contrato de pago de salarios (Trabajadores del No Mercado).

Un primer elemento al que es posible referirse, bajo el supuesto de la inexistencia de diferencias en la productividad de los hombres y las mujeres, es el hecho de que, con base en los datos presentados, podría sugerirse un fenómeno de discriminación en contra de las mujeres, especialmente en el segmento del ámbito laboral que corresponde a las actividades asalariadas; sin embargo, tal como lo destacan Mercado, Andersen y Muriel (2003), cuando se controla mediante variaciones en la calidad educativa, la discriminación se reduce de manera importante. Aun así, estas actitudes discriminatorias podrían no deberse a un gusto por discriminar, sino más bien a un criterio de racionalidad económica basada en los costos y niveles de productividad de los(as) trabajadores(as).

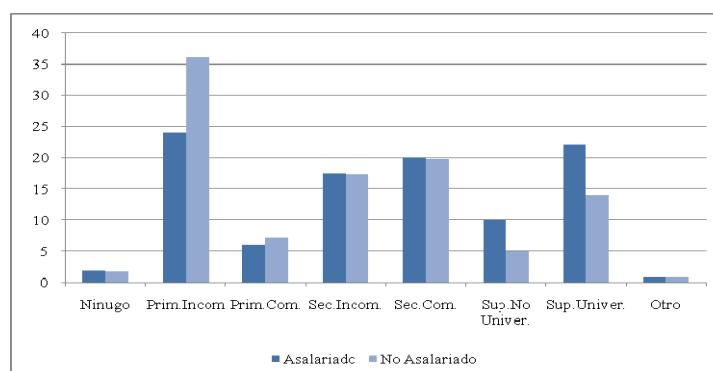
**Gráfico 1. Distribución por Categoría Ocupacional
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

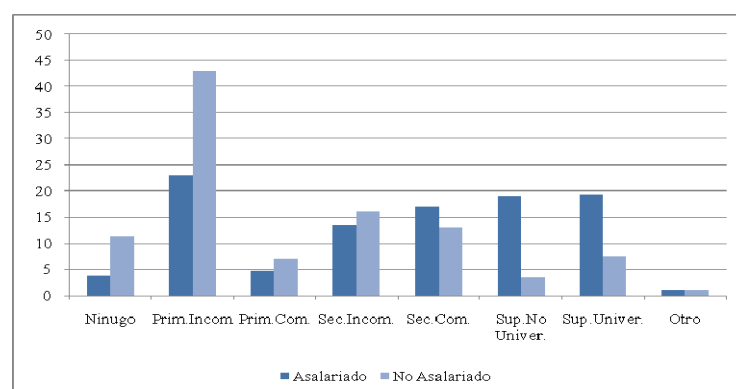
Una vez agrupados los trabajadores como “asalariados” y “no asalariados”, en las Gráficas 2a y 2b, se tiene la distribución de estos dos grupos en correspondencia a los niveles de educación alcanzados. Claramente se observa que tanto para el caso de los hombres como para las mujeres, la mayor proporción no logró terminar sus estudios de primaria, y que en ambos casos estos están insertos en actividades “no asalariadas”. Se debe notar que en el caso de las mujeres “no asalariadas”, más del 10 por ciento están compuesto por mujeres sin educación alguna. Los “asalariados”, con primaria completa, presentan casi una proporción igual para hombres y mujeres.

**Gráfico 2a. Hombres por Nivel de Educación
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

**Gráfico 2b. Mujeres por Nivel de Educación
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

Como era de esperarse, la proporción de los trabajadores (hombres y mujeres) que tienen estudios superiores (universitarios, técnicos o otros) está concentrada en actividades asalariadas. Es interesante y sugestivo el observar que para ambos géneros, pero con mayor precisión para los hombres, quienes tienen estudios secundarios, ya sea que los hayan completado o no, la distribución entre actividades “asalariadas” y “no asalariadas” es muy similar. Este fenómeno nos permite ensayar una hipótesis: Si bien el mercado valoriza de manera importante a aquellas personas que tienen estudios secundarios, respecto a aquellos que solamente han concluido sus estudios primarios, la valorización de los años adicionales de educación secundaria y la conclusión de este ciclo de estudios es mucho más baja. Esta hipótesis puede ser en parte explicada por el estudio realizado por Andersen y Wiebeld, 2003, quienes plantean que si bien los niveles de educación son elevados, medidos en tasas de matriculación y asistencia, se halla que existe una gran deficiencia respecto a la calidad educativa; en consecuencia, este hecho podría explicar el fenómeno de la distribución de los hombres tanto en labores “asalariadas” como “no asalariadas” en el nivel secundario.

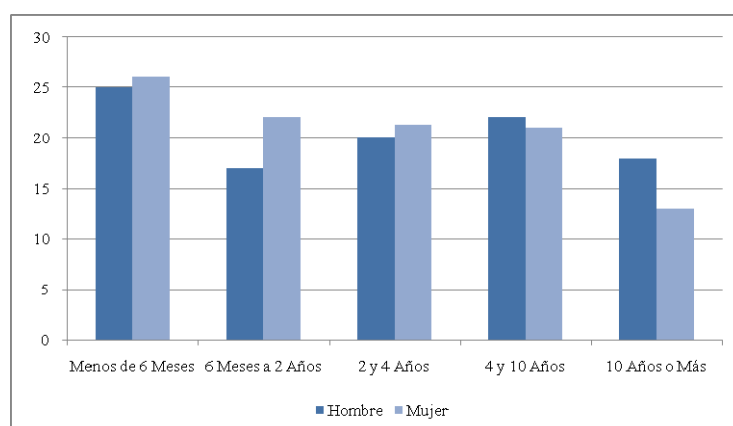
Analizando la antigüedad de los asalariados ocupados, tanto hombres como mujeres, se observa, más allá de lo esperado, que la distribución no presenta grandes saltos, por el contrario, los trabajadores(as) se distribuyen de manera parsimoniosa entre 6 meses y 10 años de antigüedad. La mayor proporción que se observa en los asalariados cuya antigüedad es menor a los seis meses es totalmente explicable por los entrantes, es decir por los trabajadores jóvenes que se insertan al mercado de trabajo por primera vez, así como por el hecho de que aquellos que posteriormente serán trabajadores por cuenta propia, inician su actividad laboral generalmente como asalariados, lo que les permite conocer el mercado para sus futuras actividades. También es posible explicar esto por la tendencia de los empleadores de realizar contratos a corto plazo, a manera de reducir los costos de contratación. Es destacable que más de un 40 por ciento de los asalariados (hombres y mujeres) tengan una antigüedad entre 2 y 10 años, aspecto que podría refutar, en parte, aquella idea de que los empleadores generan una fuerte movilidad social para evadir el pago de beneficios, siendo más bien que parecería que actúan racionalmente, utilizando la experiencia de sus trabajadores y que no están dispuestos a elevar sus costos de mano de obra con acciones de despido y recontratación.

En el caso de los “no asalariados”, tanto en hombres como mujeres, su distribución por tiempo de actividad está completamente en correspondencia con lo que se esperaría.

Una ligera mayor proporción en los primeros seis meses, respecto al tramo de 6 meses y 2 años, retrata el hecho de que los nuevos entrantes a la actividad por cuenta propia en varios casos fracasaron en su intento de insertarse adecuadamente en la actividad, pero una vez que lograron asentarse en este ámbito de actividad se quedan por largo tiempo (Gráficas 3a y 3b).

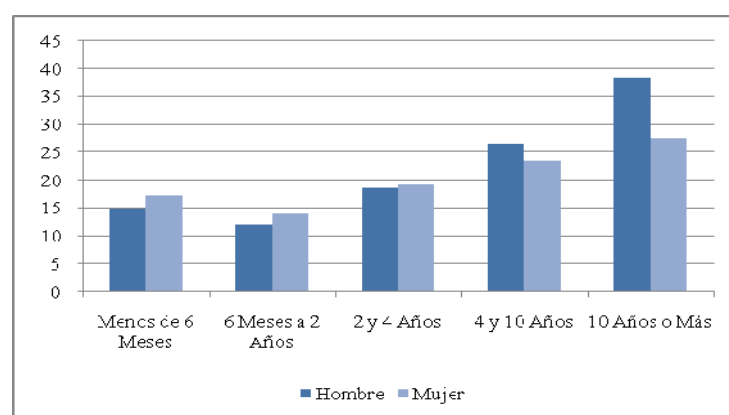
También es posible plantear la hipótesis que el sector de los “no asalariados” habría perdido cierto atractivo en los últimos años, posiblemente a raíz de los cambios económicos sufridos por el país en la última década, pero que debido a la actual crisis económica muchas personas parecen estar reintegrándose a este sector en los últimos 2 años.

**Gráfico 3a. Tiempo de Antigüedad Asalariados
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

**Gráfico 3b. Tiempo de Antigüedad No Asalariados
(En Porcentaje)**



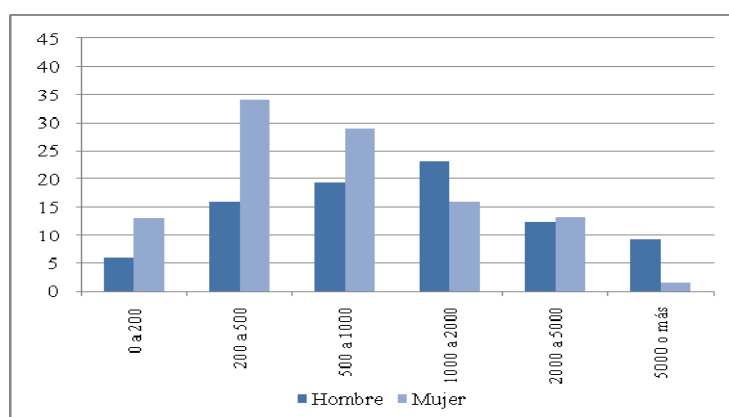
Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

Para cerrar este punto, en las Gráficas 4a y 4b, tomamos la distribución de los ingresos laborales de los trabajadores asalariados y no asalariados por sexo. El ingreso de los hombres asalariados presenta una distribución casi normal, ligeramente sesgada a la derecha, con una concentración del 40 por ciento de los trabajadores en el rango de ingreso de 500 a 1.000 bolivianos. La distribución de los ingresos para las mujeres asalariadas nos muestra un

mayor sesgo a la derecha, concentrando a la mayor cantidad de trabajadoras (34%) en el rango de 200 a 500 bolivianos (Gráfica 4a). Suponiendo iguales dotaciones y, por ende, igual productividad para hombres y mujeres, esto podría conducirnos a la hipótesis que el mercado laboral, es decir aquella parte del ámbito laboral donde los trabajadores realizan su actividad bajo relaciones de contratación asalariada, es discriminatoria en contra de las mujeres; sin embargo, como ya se lo destacó, cuando se controlan estos datos por nivel y calidad educativa, la discriminación por género se reduce fuertemente.

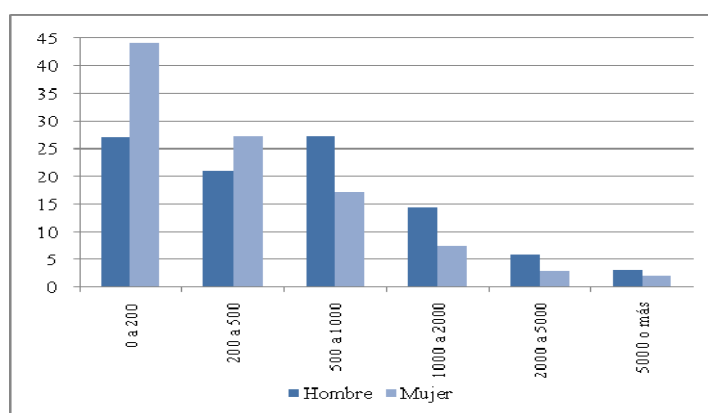
La Gráfica 4b nos muestra que la distribución de ingresos para los “no asalariados”, tanto para hombres como para mujeres, presenta un mayor sesgo a la derecha que para los asalariados y una fuerte concentración en los estratos de ingresos bajos. Tres cuartas partes de los trabajadores hombres no asalariados obtienen un ingreso mensual de menor a los 1.000 bolivianos, para las mujeres esta concentración en los tres estratos más bajos es del 85 por ciento.

**Gráfico 4a. Niveles de Ingreso Asalariados
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

**Gráfico 4b. Niveles de Ingreso No Asalariados
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

Es interesante ver que en los estratos de ingresos bajos la concentración de “no asalariados” para los hombres, es mayor a la de asalariados, siendo que la relación se invierte a partir de un ingreso mayor a los 500 bolivianos; mientras que para el caso de las mujeres, la concentración de “no asalariadas” es mayor a las “asalariadas” solamente en el estrato más bajo de ingresos. Es posible que este fenómeno pueda deberse a que el sector no asalariado, caracterizado también como informal, oculte información sobre sus ingresos por temor de tener que cancelar impuestos. De cualquier forma, en ambos casos, estamos frente al hecho de que los trabajos asalariados pagarían más que los ingresos que se obtienen en las actividades no asalariadas.

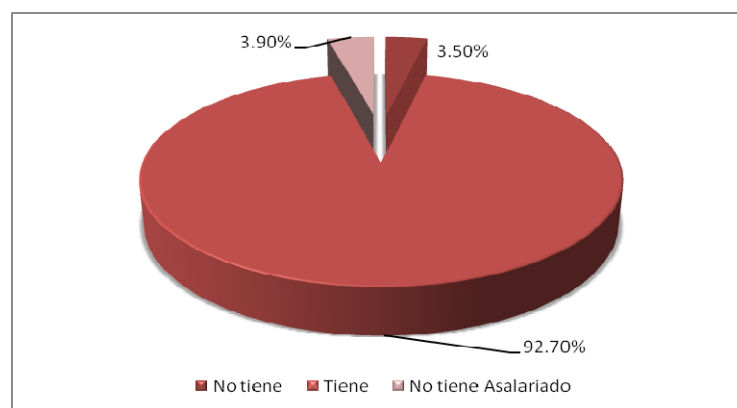
Cuando se inició esta reflexión, se partió del objetivo de testear aquella percepción que sostiene que las actividades no asalariadas serían fuertemente competitivas a las actividades asalariadas, que los cuentapropistas no habían elegido esta forma de trabajo solamente como un mecanismo de sobre vivencia, sino como una forma de vida que les estaría generando un ingreso mayor al que podían obtener si trabajaban como asalariados. Los resultados hasta aquí encontrados parecen no corroborar esta percepción, aunque para llegar a una conclusión más robusta es necesario controlar estos resultados con otras variables, cosa que intentaremos hacer en los siguientes puntos.

4. Insatisfacción Laboral (Primera aproximación)

A objeto de evaluar los resultados alcanzados hasta este momento, se indagó respecto al hecho de que los ocupados, “asalariados” y “no asalariados”, tengan una ocupación secundaria, en tanto que ello nos brindaría un primer indicador de insatisfacción laboral; sin embargo, como puede observarse en las Gráficas 5a y 5b, la cantidad de ocupados que tienen una ocupación secundaria es muy baja, tanto en asalariados (7.3%) como en no asalariados (6.6%).

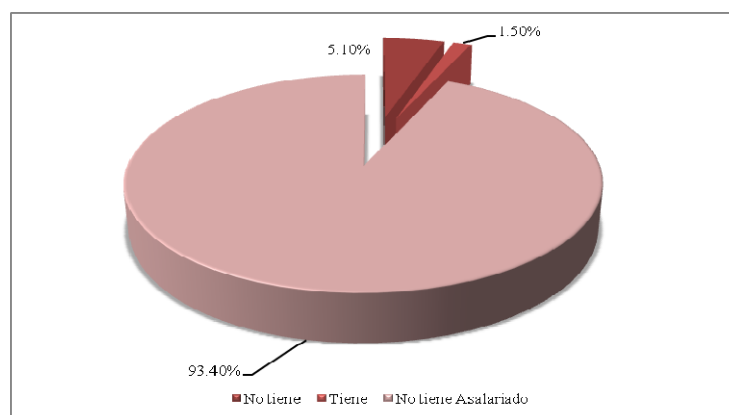
Este resultado contrastaría, en una primera aproximación, con la visión generalizada que se tiene, en el sentido de que los asalariados están tan mal pagados, que no les queda otra alternativa que aumentar su jornada de trabajo realizando una actividad secundaria para complementar sus ingresos, tal el caso del ejemplo que se utiliza de un profesor que en las noches trabaja de conductor de taxi.

**Gráfico 5a. Frecuencia de Asalariados por Trabajo
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

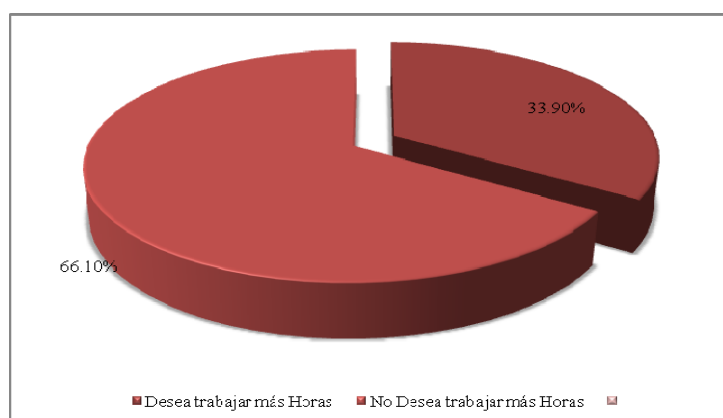
**Gráfico 5b. Frecuencia de No Asalariados por Trabajo
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

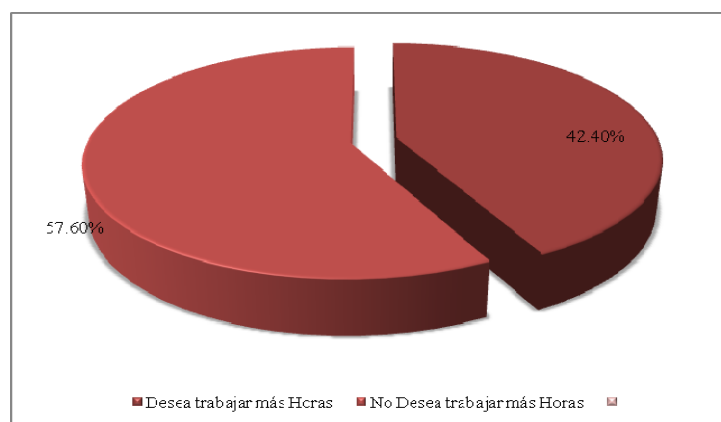
Si el hecho de no tener una ocupación secundaria estaría dando cuenta de un grado positivo de satisfacción laboral, ello podría, en cierta medida cuestionar, o por lo menos poner un signo de interrogación, a la hipótesis del deterioro de las condiciones laborales que se ha manejado con insistente frecuencia en los últimos años. Frente a ello, como variable de control, se ha estudiado a los trabajadores que no tienen ocupación secundaria pero que desearían trabajar más horas. Las gráficas que siguen muestran que un tercio de los trabajadores “asalariados” desean trabajar más horas, mientras que en el caso de los “No asalariados” este porcentaje es del 42.4 por ciento. Esta constatación nos muestra que, efectivamente, hay un cierto nivel de insatisfacción laboral. Si los ocupados desean trabajar más horas no es por gusto o por deporte, se trata de que objetivamente sus ingresos son insuficientes y están dispuestos a sacrificar su tiempo libre para aumentarlos; sin embargo, contrariamente a lo que sostiene aquella lectura donde la informalidad no sería una actividad de sobrevivencia, esta insatisfacción es más elevada en los “no asalariados” que en los “asalariados”.

**Gráfico 6a. Asalariados por Trabajar más Horas
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

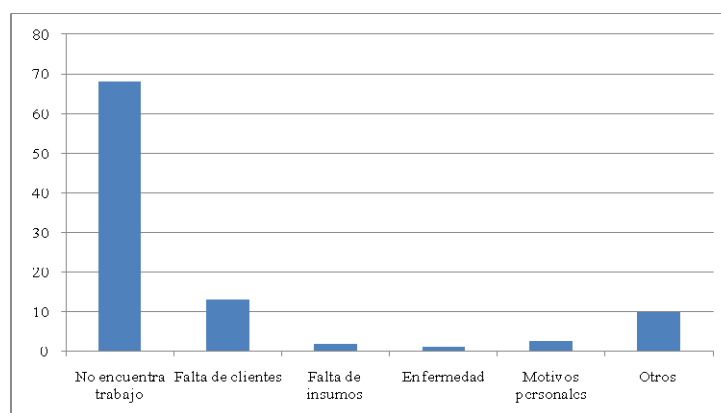
**Gráfico 6b. No Asalariados por Trabajar más Horas
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

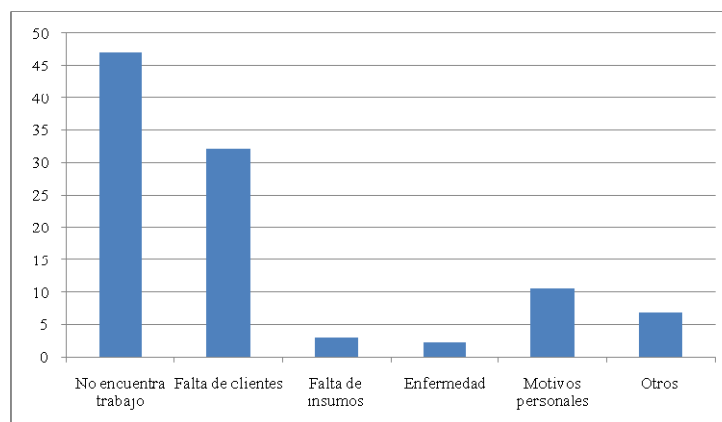
Las Gráficas 7a y 7b reflejan claramente la crisis de ingresos – léase deterioro en las condiciones de inserción laboral – y la crisis económica de la economía en su conjunto. Del total de “asalariados” que desearían trabajar más horas, más de dos tercios no lo hacen porque no encuentran otro trabajo, si a esto le sumamos aquellos que no trabajan más horas porque las empresas en las que trabajan no pueden elevar sus ventas o porque no tienen financiamiento para ampliar sus actividades, éste porcentaje se eleva al 81.3 por ciento. En el caso de los “no asalariados” que desearían trabajar más horas, cerca de la mitad no lo hace porque no encuentra otro trabajo, mientras que este porcentaje se eleva a algo más de tres cuartos si se considera aquellos que no trabajan más horas porque el mercado en el que desarrollan sus actividades es restringido. Destaca la importancia de los “no asalariados” que no trabajan más horas por “Motivos personales o familiares” que alcanza a un 10.4 por ciento, mientras que en los “asalariados” este porcentaje es solamente del 3.6 por ciento. La explicación de ello está fundamentalmente en las mujeres que tomaron la decisión de trabajar por cuenta propia ante las restricciones impuestas por el trabajo en el hogar, básicamente el cuidado de los hijos menores.

**Gráfico 7a. Asalariados. Motivo por qué no trabaja más Horas
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

**Gráfico 7b. No Asalariados. Motivo por qué no trabaja más Horas
(En Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

5. Insatisfacción Laboral (Flujos esperados)

Lo que haremos en esta sección es tratar de estimar los flujos esperados entre ocupaciones asalariadas y no asalariadas y viceversa. Para este efecto, partiremos restringiendo el concepto de insatisfacción laboral a aquella referida a los ingresos, es decir, los trabajadores cuyo salario o ingreso sea menor a su expectativa serán considerados como trabajadores insatisfechos, mientras que aquellos cuyo ingreso o salario es igual o mayor a su expectativa serán considerados que tienen una inserción laboral satisfactoria.

Considerando que no es posible estimar directamente las expectativas de ingreso de los ocupados, se recurre a una estimación de su salario o ingreso esperado a través de una regresión tipo Mincer; así, en el Cuadro 1a, se presenta la regresión correspondiente a los trabajadores asalariados. El signo de los coeficientes es el esperado y todas las variables incluidas son significativas, observándose, por ejemplo, que el mercado laboral premia los años de educación, pero penaliza a las mujeres, así como a las personas de origen indígena, es decir, en el mercado laboral urbano se observa una discriminación en contra de las mujeres y los indígenas.

En el Cuadro 1b se tienen los resultados para un ejercicio similar, pero en este caso solamente se toman en cuenta a los trabajadores “no asalariados”. Los resultados muestran que en el “no mercado”, es decir en la parte del ámbito laboral que no se rige bajo condiciones de contratación basadas en salario, los años de educación no son significativos para explicar el ingreso, asimismo, el origen étnico tampoco es significativo, mientras que el sexo si es significativo y fuertemente positivo a favor de los hombres. Aunque la no significancia de los años de educación y el origen étnico es algo que se podía esperar, bajo la hipótesis de que este segmento del mercado no requiere de calificación formal e incorpora a muchos indígenas, no se puede decir lo mismo respecto al sexo; en otras palabras, la discriminación por género que se observa consideramos que requiere ser investigada con mayor profundidad, especialmente tomando en cuenta que la discriminación en contra de las mujeres sería más fuerte en las actividades por cuenta propia que en el propio mercado de trabajo. De la misma forma, habría que realizar indagaciones más profundas para explicar porqué los años de antigüedad en las actividades no asalariadas no es una variable que explica las diferenciales de ingresos del grupo inserto en este segmento del ámbito laboral.

Cuadro 1a. Mincer Población Asalariada

Variable Dependiente (Log(Salario)) Variables Incluidas: 1271				
Variable	Coefficiente	Desv. Standar	Estadístico t	Prob
Intercepto	3.310	0.210	15.793	0.0000
Edad	0.124	0.012	10.099	0.0000
Edad ^2	-0.001	0.000	-8.687	0.0000
Sexo (1=hombre, 0=mujer)	0.377	0.055	6.842	0.0000
Años de educación	0.062	0.006	9.596	0.0000
Antigüedad en el empleo	0.017	0.005	3.399	0.0007
Indígena (1=indígena, 0=no ind)	-.0169	0.067	-2.531	0.0115
R ²	0.271023	Mean dependent var		6.616195
R ² ajustado	0.267562	S.D. dependent var		1.101337
S.E. of regression	0.942553	Akaike info criter		2.725043
Sum squared resid	1122.945	Schwarz criterion		2.753393
Log likelihood	-1724.765			

Cuadro 1b. Mincer Población No Asalariada

Variable Dependiente (Log(Salario)) Variables Incluidas: 1226				
Variable	Coefficiente	Desv. Standar	Estadístico t	Prob
Intercepto	-2.039	0.415	-4.915	0.0000
Edad	0.317	0.021	15.081	0.0000
Edad ^2	-0.003	0.000	-12.954	0.0000
Sexo (1=hombre, 0=mujer)	0.670	0.139	4.839	0.0000
Años de educación	0.012	0.017	0.673	0.5008
Antigüedad en el empleo	-0.004	0.008	-0.524	0.6005
Indígena (1=indígena, 0=no ind)	-0.016	0.160	-1.100	0.9200
R ²	0.210967	Mean dependent var		4.954275
R ² ajustado	0.207083	S.D. dependent var		2.623581
S.E. of regression	2.336191	Akaike info criter		4.540614
Sum squared resid	6653.043	Schwarz criterion		4.569799
Log likelihood	-2776.396			

Realizadas las estimaciones de los ingresos esperados en correspondencia a las dotaciones de los trabajadores insertos en ambos segmentos del ámbito laboral, lo que se hace seguidamente es comparar los ingresos esperados de los individuos ocupados en cada segmento frente a sus ingresos observados. Estudiando la forma que adquieren las distribuciones, se consideró que aquellos trabajadores(as) cuyo ingreso observado está en un rango de - 20% y +20% respecto a su ingreso esperado, alcanzarían un ingreso igual o muy cercano a lo que deberían esperar considerando sus dotaciones; por su parte, los trabajadores(as) cuyo ingreso esperado es mayor a su ingreso observado, serían trabajadores sub-remunerados y, por ende, tendrían una inserción laboral insatisfactoria; obviamente los trabajadores cuyo ingreso observado está por encima del esperado son trabajadores(as) privilegiados que estarían recibiendo una sobre-remuneración.

Los resultados, presentados en el Cuadro 2, tanto para hombres como para mujeres, nos muestran que un tercio de los trabajadores asalariados tendrían una inserción laboral insatisfactoria, porcentaje muy similar para el grupo de trabajadores(as) “no salariales”. Sin lugar a dudas este es un resultado interesante, ya que pone en tela de juicio aquellas percepciones de que en los últimos años se habría dado una fuerte precarización en el empleo asalariado, por lo menos en términos de ingresos ello parece no ser del todo cierto. Por

contrapartida, un 40 por ciento de los trabajadores (hombres y mujeres) que realizan sus actividades laborales sujetos a un contrato de salario, estarían percibiendo un salario más alto que el nivel esperado de acuerdo a su dotaciones personales; para el caso de los “no asalariados” este porcentaje representa cerca de un 60 por ciento para ambos sexos.

Cuadro 2. Ocupados por ingreso esperado Vs. Ingreso observado (%)

	Ingreso Esperado < Efectivo	Ingreso Esperado = Efectivo	Ingreso Esperado >Efectivo
Asalariado			
Mujer	39.9	26.4	33.8
Hombre	40.2	26.9	33.0
No Asalariado			
Mujer	59.7	7.1	33.2
Hombre	61.3	9.4	29.3

Fuente: Elaboración propis con base en la MECOVI 2002

Considerando que estos resultados podrían, en cierta medida, ser contrarios a la intuición que se tiene en un momento de aguda crisis económica, se procesaron otros cuadros complementarios. En el cuadro 3a se divide a los trabajadores(as) asalariados entre “Obreros” y “Empleados” para ver si existe una diferencia importante respecto a la inserción laboral insatisfactoria. Los resultados dan cuenta que no existen grandes diferencias, aunque los “Empleados” con inserción laboral insatisfactoria exceden a los “Obreros” en un 5 por ciento.

El Cuadro 3b presenta el fenómeno desde la óptica el tipo de administración en la cual trabajan los asalariados(as). Allí se observa que los trabajadores asalariados, hombres y mujeres, que estarían siendo afectados por una inserción laboral insatisfactoria son, en términos porcentuales, similares en el sector público y el sector privado; lo mismo que ocurriría para el caso de los trabajadores(as) que tienen un ingreso superior a su ingreso esperado. Este nos lleva a sugerir que la lógica de contratación en el sector privado es similar al sector público.

Cuadro 3a. Obrero y Empleados por ingreso esperado Vs. Ingreso observado (%)

Categoría Ocupacional	Ingreso Esperado < Efectivo	Ingreso Esperado = Efectivo	Ingreso Esperado >Efectivo
Obrero(a)	38.9	30.8	30.3
Empleado(a)	40.6	24.3	35.1

Fuente: Elaboración propis con base en la MECOVI 2002

Cuadro 3b. Asalariados por ingreso esperado Vs. Ingreso observado (%)

Administración de la Empresa	Ingreso Esperado < Efectivo	Ingreso Esperado = Efectivo	Ingreso Esperado >Efectivo
Privada	40.6	24.3	35.0
Pública	39.4	28.0	32.6
Otro	58.5	10.9	30.6

Fuente: Elaboración propis con base en la MECOVI 2002

Destaca en el Cuadro 3b el hecho de que en la categoría “Otro” cerca de un 60 por ciento de los asalariados(as) tengan una remuneración superior a su ingreso esperado. Para encontrar una explicación a ello se presenta el cuadro 3c donde se clasifica a los asalariados

de ambos sexos de acuerdo a los principales grupos ocupacionales de su actividad principal. Los resultados son altamente sugestivos. En el caso de los trabajadores de las Fuerzas Armadas un 80 por ciento tienen un salario superior al salario esperado en correspondencia a sus dotaciones y calificaciones, mientras que no existen personas cuyo ingreso esperado sea mayor a lo que efectivamente reciben, es decir que todos los asalariados de este sector están bien o muy bien remunerados. Le siguen los directores en la administración pública y las empresas privadas con un 71 por ciento de personal sobre-remunerado. Algo por encima del 50 por ciento están los profesionales, científicos e intelectuales, aunque se observa que una cuarta parte de ellos estarían sub-remunerados, de la misma forma que los operadores de instalaciones y máquinas. En los otros grupos ocupacionales se tiene cerca de un 50 por ciento están con salarios por encima de lo esperado.

Por otro lado, los asalariados(as) con una remuneración más baja de los esperado tienen fuerte representación en “Servicios y vendedores del comercio”, probablemente esto se explique porque estos sectores son consideradas como actividades de refugio, donde se inscriben los trabajadores que perdieron su empleo mientras buscan insertarse mejor en el mercado laboral, asimismo es probable que allí se encuentren los trabajadores que por primera vez ingresan a la actividad laboral y están dispuestos a aceptar salarios bajos. Los empleados de oficina, seguidos por lo técnicos y profesionales de apoyo y los trabajadores de la construcción y la industria manufacturera, presentan también una importante proporción de trabajadores cuya inserción laboral no sería satisfactoria.

Cuadro 3c. Ocupados por Grupo Ocupacional según ingreso esperado Vs. Ingreso observado (%)

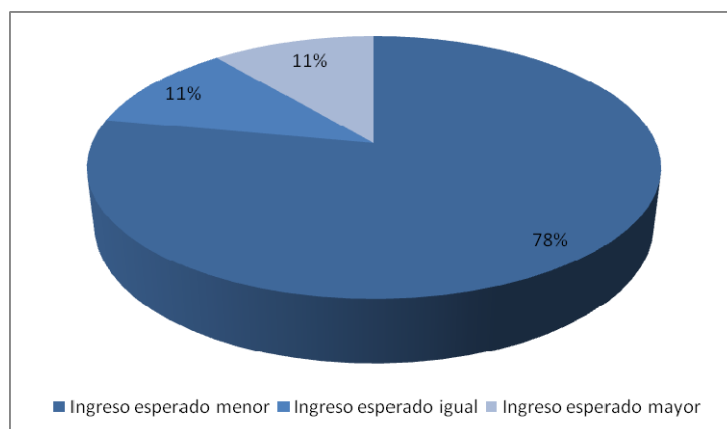
Grupo Ocupacional de la Ocupación Principal	Ingreso Esperado < Efectivo	Ingreso Esperado = Efectivo	Ingreso Esperado > Efectivo
Fuerzas Armadas	80.0	20.0	
Dirección en la Adm. Pública y Empresas	71.4	14.3	14.3
Profesionales, científicos e intelectuales	54.1	20.7	25.2
Técnicos y profesionales de apoyo	48.9	21.0	30.1
Empleados de oficina	49.6	15.4	35.0
Servicios y vendedores del comercio	49.0	12.4	38.6
Construcción e industria manufacturera	51.1	19.3	29.6
Operadores de instalaciones y maquinarias	56.6	21.4	22.0

Fuente: Elaboración propis con base en la MECOVI 2002

Por último, con intención de comprender cual sería la decisión laboral en la que se encontrarían los trabajadores clasificados como insatisfechos, tanto “asalariados” como “no asalariados”, respecto a permanecer o cambiar de tipo de trabajo, es decir pasar al otro segmento del ámbito laboral, se procedió a estimar los salarios esperados de los agentes insatisfechos en caso de encontrarse en otro segmento laboral. En ese entendido, se estimó el ingreso que podrían alcanzar los “asalariados insatisfechos” en el caso de que trasladaran a actividades no asalariadas, y el ingreso que podrían esperar los “no asalariados insatisfechos” en el caso de que obtuvieran un trabajo asalariado. En ambos caso, si los salarios estimados en el otro segmento laboral son mayores a los salarios que obtienen actualmente, éstos serían considerados agentes potenciales para el cambio de ocupación laboral, es decir pasar de “asalariados” a “no asalariados” o viceversa.

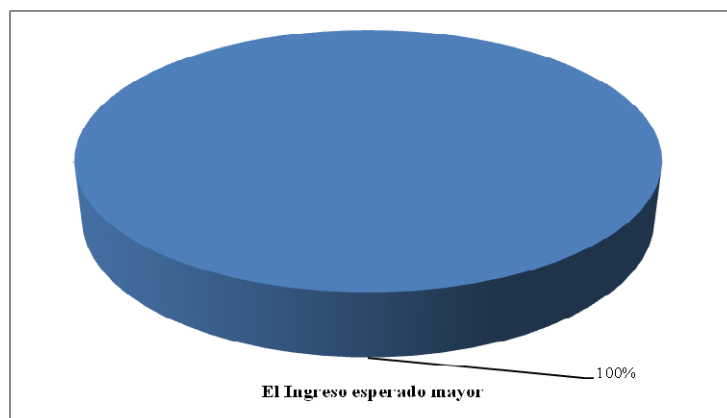
Los resultados obtenidos (Gráficas 8a y 8b) nos muestran que tan sólo un 11 por ciento de los “asalariados insatisfechos” podrían ganar más si se trasladan hacia actividades “no asalariada”; en contraste, el 100% de los “no asalariados insatisfechos” podrían elevar sus ingresos si se trasladan al segmento del mercado, es decir hacia actividades “asalariadas”.

Gráfico 8a. Frecuencia de No Asalariados por Trabajo Secundario (En Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

Gráfico 8b. Frecuencia de No Asalariados por Trabajo Secundario (En Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en la Mecovi 2002

6. Conclusiones

La revisión del debate en torno a la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo en Bolivia da cuenta que, desde la década del sesenta hasta mediados de la década del ochenta, su tratamiento tuvo como base teórica la teoría de la dependencia primero y la segmentación del mercado laboral después. De allí es que la noción de informalidad fue fácilmente asimilada al modelo de pensamiento dominante. La impresionante caída del imperio soviético, junto a su principal símbolo, el muro de Berlín, habría de convertirse en la llave para la irrupción de nuevas formas de interpretar la realidad, de manera específica en el ámbito laboral, el trabajo del peruano Hernando De Soto lograría adquirir relevancia, modificando la lectura de la informalidad. El debate, como en otros campos, no está cerrado, especialmente en estructuras sociales tan complejas como la boliviana, donde los fenómenos económicos no solamente se entrelazan con concepciones ideológicas, sino con un complejo tejido de relaciones sociales.

No es ciertamente ningún nuevo descubrimiento el que el diagnóstico del ámbito laboral en Bolivia revele una importante presencia de actividades informales, entendidas éstas como aquellas que no se inscriben en la lógica del mercado, así como tampoco es novedad encontrar en los mercados laborales urbanos elementos discriminatorios en contra de las mujeres y los indígenas, aunque esto último no es corroborado por las investigaciones que controlan la discriminación por calidad de la educación. Asimismo, la presencia de un importante sector informal, que está presente en varias investigaciones, no responde a la pregunta con la que se titula este trabajo, es decir, la simple existencia de informales no corrobora que este sector sea un refugio para actividades de sobrevivencia, ni que sea una alternativa o una forma peculiar de organizar la creación y la distribución del valor.

Los resultados obtenidos en esta investigación presentan, como una primera aproximación, que las actividades “no asalariadas”, es decir las que se agruparían en el denominado Sector Informal Urbano (SIU) son, efectivamente, actividades de sobrevivencia que se generan como una estrategia defensiva frente a un sistema excluyente que se origina en una acción del Estado con características mercantilistas. El hecho de que cerca del 80 de los “asalariados insatisfechos” no mejoren su situación al cambiar a una situación de “no asalariados”, así como el hecho de que el 100 por ciento de los “no asalariados insatisfechos” al transitar a una actividad asalariada mejoren su situación, corrobora, en primera instancia, esta conclusión. Es probable que no sea evidencia suficiente para validar la hipótesis que nació del trabajo pionero de Hernando De Soto, sin embargo, consideramos que puede ser suficiente para falsar la hipótesis de una estructura económica híbrida.

Cabe destacar que estos resultados, en cierta medida inesperados, por su magnitudes más que su dirección, son tan sólo una primera aproximación a las actitudes que tienen los agentes económicos respecto a su búsqueda de ingresos, esto último debido a que dada la crisis económica actual se hace muy difícil la inserción de los desocupados al sector asalariado.

Referencias

- Andersen, L. y Muriel, B. (2002)** *Cantidad versus calidad en educación: implicaciones para la pobreza*. Revista de Estudios Económicos y Sociales. Instituto Nacional de Estadística. La Paz, Bolivia
- Andersen, L. y Wiebelt, M. (2003)** *La mala calidad de la educación en Bolivia y sus consecuencias para el desarrollo*. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico N° 1. Instituto de Investigaciones Socio Económicas (IISEC-UCB) La Paz, Bolivia.
- Azuma, Y. Y Grossman H. (2002)** *A Theory of the informal Sector*. National Bureau of Economic Research, Working paper 8823
- Bayer, P. , Ross, S. y Topa, G. (2005)** *Place of work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor market Outcomes*. National Bureau Of Economic Research, Working paper 11019.
- Fernández, M. (1982)** “La Organización de la Producción y la Distribución en Bolivia” FLACSO. México D.F., México
- Fernández, M. (1987)** *Notas sobre el discurso del sector informal*. Temas Laborales No. 2, ILDIS. La Paz, Bolivia
- De Soto, H. (1986)** “El Otro Sendero” Instituto Libertad y Democracia, Lima, Perú.
- De Soto, H. (2000)** “El Misterio del Capital” El Comercio, Lima, Perú.
- García, A. y Ovejero, A. (2000)** *Feedback Laboral y Satisfacción*. Universidad de Oviedo, España.
- Grund, C. and Sliwka, D. (2001)** *The impact of wage increases on job satisfaction*. Institute for the Study of labor, Discussion Paper 387. Bonn, Germany
- Laserna, R. (2004)** “La Democracia en el Ch’enko” Fundación Milenio. La Paz, Bolivia.
- Marzano, E. (2004)** “Dual Labor market theories and irregular jobs: Is there a dualism even in the irregular sectors?” Università Delhi Studi di Salerno, Centri di Economia del Lavoro e di Política Economica, Discusión Paper 81.
- Marcouiller, D. , Ruiz de Castilla, V. , Woodroof, C. (1995)** “Formal measures of informal sector wage gap in Mexico, el Salvador and Perú”
- Mendez, A. (2005)** *Economía Informal de Baja Productividad*. Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico N° 4. Instituto de Investigaciones Socio Económicas (IISEC-UCB) La Paz, Bolivia
- Nun, J. (1970)** “Marginalidad y Participación Social: Un Planteo Introductoria” Escuela Latinoamericana de Sociología. Santiago, Chile
- OIT (1972)** “Informe se Asesoría al gobierno de Kenya”
- PREALC (1974)** “El Problema del Empleo en América Latina: Situación, Perspectivas y Políticas” Santiago, Chile.
- Quijano, A. (1973)** “Redefinición de la Dependencia y Proceso de Marginalización en América Latina” Educa, México
- Robbins, S. (1998)** “Comportamiento Organizacional” Prentice Hall, México.
- Robinson, J. (1935)** *Hidden Unemployment*. Publicado en Collected Economic Papers IV. Basil, Blackwell, Oxford. U.K (1973)
- Stutzer, A. (2004)** *The role of income aspirations in individual happiness*. Journal of Economic Behavior and Organization. University of Zurich.
- Vekemans, R. (1969)** “La Marginalidad en América Latina: Un Ensayo de Conceptualización” DESAL. Santiago, Chile