

# APRENDIZAJES, RETOS Y REFLEXIONES EN EL SECTOR RURAL, LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INFORMALIDAD



Erico Rentería Pérez  
Josep M. Blanch  
Henry G. Echeverry  
Madelyn Matabanchoy

Fátima Díaz-Bambula  
María Cristina Arteaga Benavides  
Fabiola Del Carmen Figueroa

# èditorial

Universidad de **Nariño**

**APRENDIZAJES, RETOS Y REFLEXIONES EN  
EL SECTOR RURAL, LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL Y LA INFORMALIDAD**

**APRENDIZAJES, RETOS Y REFLEXIONES EN  
EL SECTOR RURAL, LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL Y LA INFORMALIDAD**

Erico Rentería Pérez, Josep M. Blanch, Henry  
Granada Echeverry, Madelyn Matabanchoy Salazar,  
Fátima Díaz-Bambula, Maria Cristina Arteaga  
Benavides, Fabiola del Carmen Figueroa

**editorial**  
Universidad de **Nariño**

Aprendizajes, retos y reflexiones en el sector rural : la calidad de vida laboral y la informalidad / Erico Rentería Pérez ... [y otros] ; Sonia Matabanchoy ... [y otros] editores -- San Juan de Pasto : Editorial Universidad de Nariño, 2025

125 páginas : ilustraciones, gráficas, tablas

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo y reseña de los autores p. 123-124  
ISBN: 978-628-7771-60-4

1. Psicología del trabajo 2. Salud ocupacional—Psicología 3. Riesgos laborales—Comunidades rurales—Nariño (Colombia) 4. Cultivo de cebolla junca—Estudio de caso 5. Calidad de vida laboral—Comunidades rurales—Nariño (Colombia) 6. Trabajadores informales—sector rural—Nariño (Colombia) I. Rentería Pérez, Erico II. Blanch, Josep M. III. Granada Echeverry, Henry IV. Matabanchoy Salazar, Madelyn V. Díza-Bambula, Fátima VI. Arteaga Benavides, María Cristina VII. Figueroa, Fabiola del Carmen.

158.70986158 A654 – SCDD-Ed. 2



SECCIÓN DE BIBLIOTECA

## **Aprendizajes, retos y reflexiones en el sector rural, la calidad de vida laboral y la informalidad.**

© Editorial Universidad de Nariño

© Erico Rentería Pérez, Josep M. Blanch, Henry Granada Echeverry, Madelyn Matabanchoy Salazar, Fátima Díaz-Bambula, Maria Cristina Arteaga Benavides y Fabiola Del Carmen Figueroa.

**Editores académicos:** Sonia Matabanchoy, Claudia Bastidas, Madelyn Matabanchoy, Fredy Villalobos, Dania Vallejo y Jenifer Narvaéz.

**ISBN Digital:** 978-628-7771-60-4

**Corrección de estilo:** Luis Alberto Montenegro Mora.

**Diseño y Diagramación:** Alejandra Daniela Garzón Rodríguez.

**Fecha de publicación:** Junio 2025.

**San Juan de Pasto - Nariño - Colombia**

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin la autorización escrita de su Autor o de la Editorial Universidad de Nariño.

## *Tabla de contenido*

Introducción .....	7
<b><i>CAPÍTULO 1.</i></b>	
Proceso de producción cebolla junca: tiempo y espacialidad del ciclo natural .....	8
<b><i>CAPÍTULO 2.</i></b>	
Riesgos laborales en el sector informal.....	17
<b><i>CAPÍTULO 3.</i></b>	
Las psicologías de los trabajos y las organizaciones.....	45
<b><i>CAPÍTULO 4.</i></b>	
El campo: distracciones, atracciones, satisfacciones, contradicciones, postraciones .....	80
<b><i>CAPÍTULO 5.</i></b>	
Trabajo informal y calidad de vida laboral.....	101
Lista de figuras .....	114
Lista de tablas.....	116
Sobre los autores.....	117

## INTRODUCCIÓN

---

Históricamente en América Latina, la informalidad afecta a más del 50% de la población laboral y es importante desarrollar procesos de investigación que aporten en la comprensión del proceso ser humano – trabajo y que visibilicen la realidad del este sector en aspectos relacionados con salud y seguridad en el trabajo y calidad de vida laboral.

Colombia cuenta con una amplia normatividad en Salud Ocupacional y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, la implementación de estas acciones requiere de un proceso coordinado y con la participación intersectorial.

El libro aprendizajes retos y reflexiones en el sector rural, la calidad de vida laboral y la informalidad surge de un proceso de investigación liderado por el Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño. Presenta una mirada teórica e investigativa desde la psicología del trabajo y la psicología de la salud ocupacional en colaboración con la Universidad del Valle y la Universidad San Buenaventura de Cali, el Centro de Estudios en Salud de la Universidad de Nariño CESUN y el Instituto Departamental de Salud de Nariño.

El libro se organiza en cinco capítulos en los cuales se presentan algunas reflexiones para el abordaje y la comprensión del sector informal de la psicología, se presenta un panorama de los riesgos laborales en trabajadores informales del Departamento de Nariño, a través de un proceso de caracterización de las condiciones de salud y riesgos laborales y se presenta un estudio de caso realizado con trabajadores del cultivo de cebolla Junca que muestra las etapas de siembra, cuidado preventivo y cosecha y su implicación con las condiciones de trabajo

A manera de conclusión se destaca la importancia de la identificación de condiciones de trabajo en las que se desarrolla el trabajo, más es necesario el trabajo articulado estado, academia, región para generación de políticas, programas que aporten al cuidado y bienestar de los y las trabajadoras del sector informal.

# 1

## *Proceso de producción cebolla junca: tiempo y espacialidad del ciclo natural*

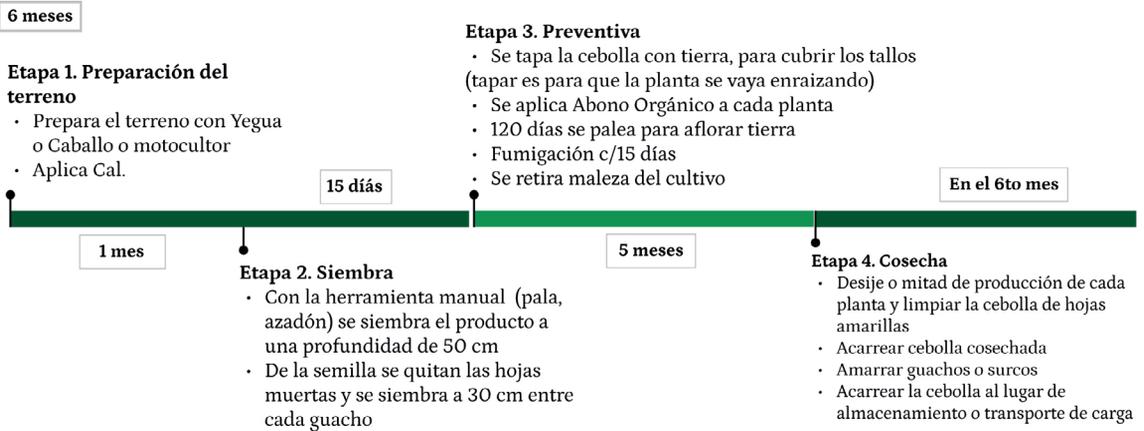
---

La cebolla junca tiene origen asiático, esta pertenece a la familia de las liliáceas (Liliaceae). Presenta ramas largas y verdes que durante su proceso de producción las cuales se pueden observar desde el suelo. Su nombre científico es *Allium fistulosum* y también se le denomina comúnmente como cebolla larga, junca, llorona, de rama, de tallo, de rabo y cebolla común (Trujillo, 2002). Al respecto, el proceso de producción de la cebolla junca comprende varias etapas interconectadas, cada una se alinea con los tiempos naturales de cultivo. A partir de los cuales se delimitan directrices para la organización del trabajo, que incluye, la distribución de tareas; la contratación de mano de obra; la adquisición de agro insumos, el uso de herramientas y maquinaria. A continuación, se proporcionará una descripción aproximada sobre las etapas del cultivo, relacionando las tareas y tiempos correspondientes, dicha descripción es producto de una síntesis de información recolectada de productores de cebolla junca de la Vereda Alianza – Buesaquillo (Matabanchoy & Bambula – Diaz, 2023).

El proceso del cultivo presenta un carácter cíclico, destacándose dos momentos de importancia. El primero es más prolongado que el segundo en términos de tiempo. Este primer momento se alinea con la siembra de la semilla, tiene una duración de 6 meses. Desde la etapa inicial, se hacen evidentes tareas como la preparación del terreno (que puede implicar el arado manual, con animales o con un motocultor), la desinfección de este (mediante la aplicación de cal u otros elementos similares), y la siembra de la semilla en cada surco asignado. Posterior a este, prosigue la etapa de cuidado, que se distingue por actividades como el abono de la tierra y la fumigación preventiva contra enfermedades causadas por hongos en la hoja, entre otros aspectos. (véase Figura 1.1).

Figura 1.1

Proceso de siembra a cosecha



Fuente: Elaboración propia

Las tareas de este proceso incluyen palear y aflojar la tierra, así como regar con una motobomba. Por último, la etapa de cosecha, durante la cual el ritmo y la demanda de trabajo aumentan. Esta fase comprende tareas como cosechar, trasladar el producto al área de amarre, realizar el amarre en guachos o atados de cebolla (ver figura 1.2), almacenar y distribuir los guachos hasta el transporte (ver Figura 1.1).

Figura 1.2

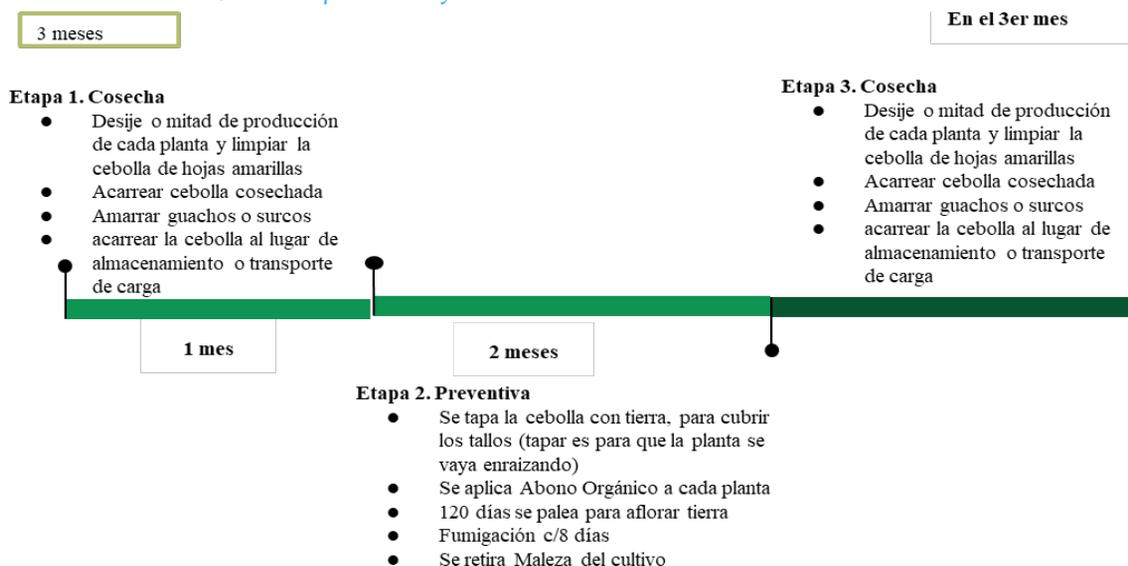
Guachos o atados de cebolla



Fuente: Elaboración propia

Posterior al primer momento, el segundo tiene una duración menor, tres meses (Acevedo, 2018). En esta fase, ya no se encuentran las etapas de preparación del terreno y siembra de semilla; en cambio, se alternan constantemente la etapa de cuidado preventivo y la etapa de cosecha, conforme al tiempo estipulado previamente (ver Figura 1.3). Una vez concluida la siembra, esta etapa desaparece. En la Vereda Alianza, la práctica habitual durante la cosecha consiste en dejar entre 4 a 5 gajos<sup>1</sup> de cebolla en el terreno. Esto significa que no se cosecha toda la producción, y estos gajos sirven como semilla para la siguiente etapa de cuidado preventivo. Durante este periodo, se nutre a la planta, se fumiga y se realizan diversas tareas hasta llegar nuevamente a la etapa de cosecha. Esta práctica también es común en el Municipio de Aquitania, reconocido por su alta producción de cebolla larga en Colombia (la producción de cebolla también se da en otros departamentos de Colombia, como Santander, Cauca y Cundinamarca).

Figura 1.3  
Proceso de Cosecha, cuidado preventivo y cosecha



Fuente: Elaboración propia

1 Es característico decir gajos a los tallos de la planta de cebolla junca en el contexto de la vereda Alianza.

El cultivo de la cebolla se considera un cultivo semipermanente<sup>2</sup>, lo que significa que cada 3 o 4 meses, hay cosecha, permitiendo que haya trabajo a lo largo del año para quienes trabajan en este cultivo. Este aspecto no es factible con otros tipos de cultivos, como la papa, el café o el cacao, cuyo producto total se debe cosechar, así los tiempos entre etapa de siembra y cosecha pueden oscilar entre 6 a 1 año, según sea el caso (Chaparro y Peñalosa, 2012; Acevedo, 2018).

Por otra parte, es importante resaltar que, en otros contextos, como el de China, una región destacada por la producción de cebolla larga (Ortíz-Paz et al, 2012; Acevedo, 2018), no se practica el dejar gajos de cebolla en la etapa de cosecha. En cambio, se cosecha la totalidad del producto. Por lo tanto, es crucial no solo comprender las etapas del cultivo y el ciclo natural, sino también las prácticas de trabajo propias de cada región o contexto geográfico. En China, por ejemplo, las áreas de cultivo se extienden sobre terrenos planos y se utilizan herramientas tecnificadas para la tarea de cosecha. Esto contrasta con lo que sucede en municipios como Pasto, donde se emplean herramientas manuales, como la pala, para la misma tarea. Como explica un trabajador: “Lo que yo hago es deshijar o desmalquir, y se saca desde la raíz la cebolla” (p.2) (Matabanchoy & Bambula – Diaz, 2023). Un aspecto a añadir, Venturini y Castro (2018) mencionan que en países como Argentina, donde existen avances tecnológicos, se ha reducido el tiempo de trabajo y hay un excedente de contratistas y mano de obra. Esta situación ha llevado a que los contratistas presten servicios en otras regiones y a que los trabajadores se conviertan en migrantes temporarios.

### ***Ritmos de trabajo y etapa de producción***

La etapa de siembra requiere un número considerable de personas para preparar el terreno, seleccionar la semilla a sembrar y desinfectar el terreno. Esta etapa alberga diversas tareas y presenta un ritmo de trabajo considerable. Para la preparación de terreno es necesario el uso de la fuerza de los animales apoyados con herramientas que permitan trazar los surcos, luego se procede a regar la semilla a una distancia de 30 cm una de la otra para evitar competir por alimento, es de aclarar que la semilla debe estar previamente desinfectada al momento de ser sembrada.

---

<sup>2</sup> *Cultivo semipermanente: da varias cosechas en el transcurso del año, y no exige resiembra después de cada cosecha, sino varios cortes por una sola siembra (Chaparro y Peñalosa, 2012, p.74)*

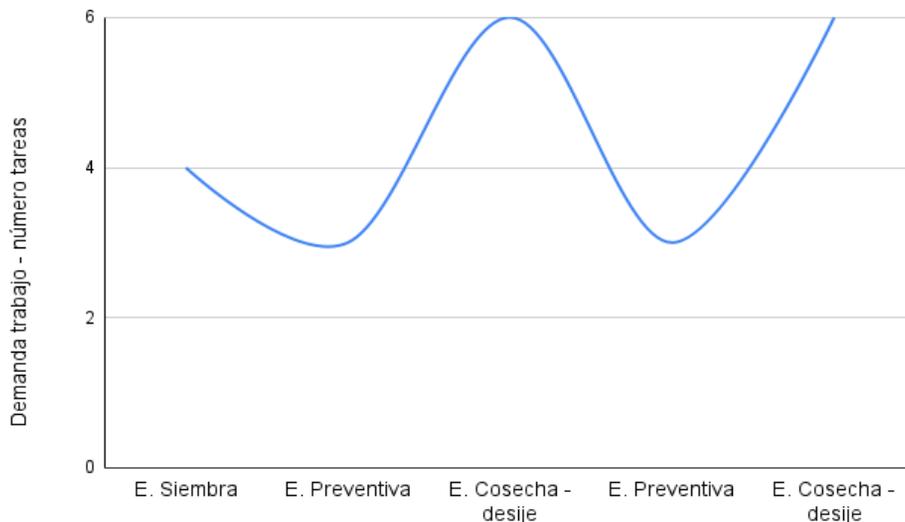
En cuanto a la etapa de cuidado preventivo, el número de trabajadores requeridos es menor, ya que una sola persona, o dos dependiendo de la extensión del terreno, pueden encargarse de las tareas. Las tareas son menos y pueden llevarse a cabo a lo largo de semanas hasta cubrir la totalidad del terreno. La demanda y el ritmo de trabajo son menores en esta etapa.

En lo que respecta a la etapa de cosecha, es evidente que esta etapa presenta la mayor demanda y ritmo de trabajo, lo cual requiere un número considerable de trabajadores para realizar las diversas tareas. Un ejemplo de esto es el siguiente apartado: “En la etapa de cosecha hay más trabajo, porque hay que deshijar, transportar el contenido del desije al lugar en donde están haciendo los guachos de cebolla, armar los guachos y transportarlos al lugar de almacenamiento” (P1) (Matabanchoy & Bambula – Diaz, 2023).

En consecuencia, se observa que las etapas de siembra y cosecha, presentan mayor demanda de trabajo, en contraste con la etapa de cuidado preventivo. Esto refleja el dinamismo de los ritmos en cada etapa del cultivo y, con ello, la organización del trabajo en función de la demanda de trabajo y la cantidad de mano de obra requerida para el desarrollo de las tareas (ver Figura 1.4). Este aspecto se ha reportado en otros estudios, que indican que en la temporada de cosecha existe una mayor demanda de trabajo, como en el caso de la cosecha y el empaque en el sector de la floricultura (Barrero, 2014), y en cultivos como las flores (Valero et al, 2017) y el banano (Vitali, 2017).

Figura 1.4

Etapas del proceso y demanda de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Además del ritmo de trabajo por etapa, los agricultores indican que programan los cultivos para asegurar la producción y el trabajo. Por ende, los propietarios de los cultivos asignan diferentes etapas naturales a cada predio. Así, el predio A puede estar en la etapa de siembra y el predio B en la etapa de cuidado preventivo. Esta distribución permite un flujo constante de trabajo en el cultivo de la cebolla, así como una rotación de mano de obra entre los diferentes predios. Un ejemplo de esto es el siguiente apartado: “Hay varias parcelas que se siembran para que haya trabajo cada día. Hay parcelas que se cosechan en febrero, otras en marzo, otras en abril” (p.1) (Matabanchoy & Bambula – Diaz, 2023).

Este aspecto se relaciona con el concepto que Harvey (2004) introdujo: “arreglo espacio-temporal”, referente a las acciones que el capital despliega en el espacio y la mano de obra. Esto generaría una movilidad territorial (en este caso, entre parcelas o predios) de los trabajadores, quienes se trasladan en función del tiempo en que cada predio se encuentra en el ciclo productivo.

Por lo anterior, este aspecto es crucial para indagar en el manejo de los tiempos de diferentes predios en otros cultivos y reconocer cómo se dan las prácticas de oferta

de trabajo. Por ejemplo, en cultivos como el maíz, desde su siembra hasta su cosecha transcurre aproximadamente un año. Por ello, es relevante reconocer en qué otros aspectos se emplean las personas del trabajo rural hasta que llega la etapa de cosecha. Un fenómeno similar ocurre con el cultivo de café y la migración de personas que se desplazan con su familia de predio a predio, acorde con la oferta temporal de trabajo existente. A este fenómeno se le denomina migraciones temporarias, las cuales están relacionadas con las demandas de mano de obra para tareas específicas en momentos concretos del ciclo productivo (Venturini y Castro, 2018). De este modo, se convierten en trabajadores agrarios migrantes temporarios. Estos, según Bendini et al. (2006, P. 132), están sumidos en una “mayor atomización social y espacial respecto de otros trabajadores rurales, lo cual dificulta su filiación social y sindical”, así como la falta de vínculos sólidos de pertenencia a un lugar.

A modo de conclusión, el presente abordaje da cuenta de cómo las condiciones ambientales para cultivos a cielo abierto entran en consideración entre aquellas que generan influencia en las dinámicas del ciclo natural del cultivo, pero también en la flexibilidad de condiciones de tipo de tarea, temporales y sociales que se adaptan a las circunstancias climáticas, puesto que el cultivo de la cebolla es semipermanente, lo que quiere decir que da varias cosechas en el transcurso del año. Es decir, brinda entre tres a cuatro cosechas y hasta un poco más, lo que no se consigue en ningún otro cultivo, aspecto que es importante reconocer los ciclos naturales de otros cultivos y como están inmersas las condiciones y organización del trabajo.

Esta aproximación tiene sentido para ser un aporte hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el trabajo rural y en el agrícola, el cual requiere una mirada contextual y de las formas de producción de cada cultivo por tener las particularidades y las prácticas culturales de cada región, por ello se convierte en un reto para la Psicología de la Salud Ocupacional.

## Referencias

- Acevedo, M. (2018). *Impacto económico en los agentes vinculados a la producción de cebolla larga y el sector turístico por la diversificación en los cultivos del Municipio de Aquitana - Boyacá. [Monografía de especialización, Fundación Universitaria de América].* <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7172>
- Barrero, L.H. (2014). *Ergonomía en floricultura en Colombia: resultados y lecciones. Revista Ciencias de la Salud, 12(Especial):45-53.* <https://doi.org/10.12804/revsalud12.esp.2014.06>
- Bendini, M., Radonich, M. y Steimbregger, N. (2006). *Los trabajadores agrícolas estacionales. Marco teórico-metodológico para un estudio de caso. Revista Teoría & Pesquisa, 49, 113-139.* <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634368006.pdf>
- Matabanchoy, J. & Bambula – Diaz, F. (2023). *Condiciones de trabajo en el proceso de producción de cebolla junca y su incidencia en la Salud de campesinos de la Vereda Alianza – Nariño. Trabajo de grado (Maestría en Psicología). Universidad del Valle. Cali – Colombia.*
- Chaparro, D. y Peñalosa, M. (2012). *Un camino al desarrollo territorial: la especialización en la producción de Cebolla de Rama “Allium Fistulosum” en el Municipio de Aquitania - Boyacá. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 8(14), 69-81.* <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634368006.pdf>
- Ortiz-Paz R.C., C., González-Cardona, J. y Castaño-Zapata. (2012). *Etiología de la Punta blanca de la cebolla (Allium fistulosum L.) en la granja Tesorito, Manizales-Caldas. Academia Colombiana de Ciencias Exactas, 36 (140), 365-371.* [https://www.accefyn.com/revista/Vol\\_36/140/365\\_371.htm](https://www.accefyn.com/revista/Vol_36/140/365_371.htm)
- Trujillo, F. (2002). *Procesos de deshidratación de cebolla junca y cebolla cabezona. Trabajo de grado (Ingeniero de Alimentos). Universidad De La Salle. Facultad de Ingeniería de Alimentos, Bogotá – Colombia.*
- Valero, A., Vergara, J., Rojas, C. & Quiceno, L. (2015). *Condicionantes de género, empleo y trabajo y su posible vínculo con afecciones y dolencias musculoesqueléticas y psicosociales de temporeras frutícolas de packing agroindustrial de la Región del Libertador General Bernardo O’Higgins, Chile. Ciencia & trabajo, 17(53), 107-114.* [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000200003&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000200003&script=sci_abstract)

Venturini, J. y Castro, H. (2018). *La espacio-temporalidad de los trabajadores agrarios transitorios. Notas para un abordaje teórico-conceptual y metodológico. EUTOPIA*, (14), 63 - 82. <https://doi.org/10.17141/eutopia.14.2018.3607>

Vitali, S. (2017). *Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. Salud de los Trabajadores*, 25(1),9-22. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771002.pdf>

# 2

## *Riesgos laborales en el sector informal*

---

### *Primera parte*

Nuestra experiencia con el sector informal nos ha proporcionado valiosos aprendizajes que esperamos compartir en este espacio académico. Es relevante comenzar nuestra reflexión con ciertos antecedentes históricos esenciales. La definición de “informalidad”, en el sentido de sector informal, se originó en 1969, cuando la Organización Internacional del Trabajo inició el Programa Mundial de Empleo, dirigido a todos los países que estaban atrasados en términos de procesos de industrialización. Sin embargo, debido a su dinámica económica y social, cada país desarrolla variables particulares y diferentes que contribuyen a la definición de la informalidad.

En Colombia, se comenzó a hablar de la informalidad cuando el Ministerio de Protección Social decidió avanzar en el marco de los objetivos definidos en el Plan Nacional de Salud Ocupacional. Este plan, a través de estrategias de atención a poblaciones laborales vulnerables, buscaba la identificación y caracterización de las condiciones de salud y de trabajo de las personas ocupadas en el sector de la informalidad de la economía en veinte departamentos de Colombia. En este contexto, el departamento de Nariño decidió tener su primera experiencia de participación en dicha identificación y caracterización.

Según las estadísticas del DANE para el año 2005, Colombia presentaba una alta incidencia de accidentes de trabajo y muertes por enfermedades laborales en el

sector formal, muchos de ellos prevenibles. A partir de esta información, se reconoció que esto representaba un problema de salud pública en la población trabajadora, y se incorporó en el Plan Nacional de Salud Pública 2008-2011 como una prioridad a abordar con acciones dirigidas a la promoción de la salud y a la calidad de vida en entornos laborales, tanto en el sector informal como en el formal. El Departamento de Nariño, por su parte, adoptó esta política pública en el Plan de Salud Territorial para Nariño 2008-2011, con especial énfasis en las poblaciones laborales vulnerables.

Colombia cuenta con una amplia normatividad en Salud Ocupacional y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, que instruye a todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales acerca de las acciones que se deberían implementar en el sector informal. Sin embargo, la implementación de estas acciones requiere de una coordinación intersectorial de actores con gran disposición, compromiso, solidaridad, afectividad y entendimiento, para acercarse a la población laboral vulnerable de cada sector de la economía. En cada uno de ellos existe informalidad, un fenómeno que se manifiesta en nuestro Departamento y en el país en general, y que puede atribuirse, entre otros factores, a la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos.

En el marco del Plan Nacional de Salud Pública 2008-2011, la implementación de la Política Pública de Promoción y Prevención de Riesgos en Salud y ocupacionales y atención a la población trabajadora, especialmente en el sector de la informalidad, se realizó desde el Sector Salud, en coordinación intersectorial, especialmente con la Academia. La Universidad de Nariño participó en una primera experiencia de identificación de las condiciones de Salud y ocupacionales en una ocupación u oficio prioritario del sector de la economía informal en los 64 municipios del Departamento de Nariño. Es importante destacar que esta coordinación fue relevante en el desarrollo de las primeras siembras en relación con dicha identificación.

A partir de los resultados de este proceso de análisis e intervención, se evidenció un conocimiento insuficiente acerca de las condiciones de salud y riesgo laboral en la población trabajadora de la informalidad, y la ejecución de acciones con este sector se convirtió en una prioridad. También surgió la necesidad de realizar intervenciones con personas menores de 18 años, es decir, trabajadores menores de edad, y de

generar coordinaciones con otros sectores para llevar a cabo acciones orientadas a la disminución de la brecha de inequidad y de desigualdad entre el sector formal y el sector de la informalidad.

Estos hallazgos llevaron a considerar que las acciones transversales que se estaban empezando a realizar contribuían, en parte, con un determinante de la salud: el trabajo. Este, tal como se estaba presentando, se configuraba como la causa de muchos problemas de salud en nuestra población y, más aún, en nuestro Departamento de Nariño, donde la economía está basada principalmente en la agricultura y no en la industria, como en otros departamentos. Por esta razón, lo realizado en el año 2007, como directriz a nivel nacional, para el Departamento de Nariño - sector salud y la Universidad de Nariño, dieron continuidad al modelo en los 64 municipios del Departamento. En esta identificación, se encontró que los trabajadores del sector de la informalidad estaban expuestos a riesgos físicos, biológicos, químicos y psicosociales; estos respondían a las condiciones y características de sus trabajos: en general, las personas trabajaban en empresas familiares cuya participación en el mercado competitivo no estaba regulada por el Estado. De modo que, los trabajadores informales dependían de procesos de producción a pequeña escala para la obtención de un ingreso diario.

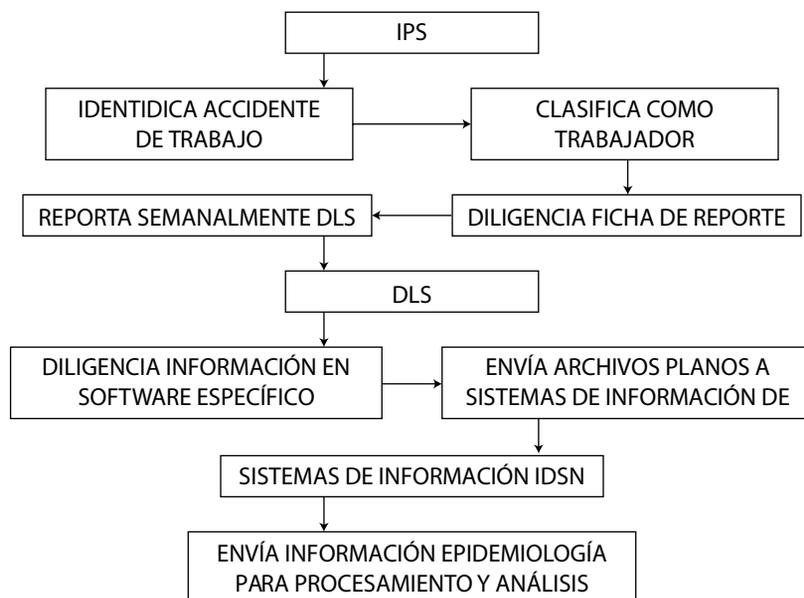
En los siguientes cuatro años, con el Decreto Ley 1295 de 1994, que establecía los riesgos laborales, se buscó identificar los riesgos específicos de cada actividad u oficio del sector de la informalidad que podían generar un accidente de trabajo, como los riesgos locativos, químicos, mecánicos o eléctricos; o que podían ocasionar una enfermedad laboral, como los riesgos sanitarios, biológicos, de carga física, de manipulación de sustancias químicas, psicosociales, ergonómicos o ambientales, etc.

En el marco del Decreto Ley 1295, con el objetivo de establecer acciones orientadas a la promoción y prevención de la salud del trabajador, se concluyó que, de la misma manera como se miden las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo en el sector formal, también era necesario poder identificar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo que se estaban produciendo en el sector de la informalidad en el Departamento de Nariño. En este sentido, el Instituto Departamental de Salud de Nariño inició una vigilancia epidemiológica del accidente de trabajo en los ámbitos

laborales para la población del sector de la informalidad que, desde el año 2010 hasta la actualidad, es una herramienta que ha permitido medir el impacto de las acciones que se han desarrollado. Aunque no contamos con una línea de atención para reportar un accidente de trabajo, como en el sector formal, las notificaciones del accidente de trabajo en el sector informal se realizan a partir de los proveedores de salud de acuerdo a la ruta que se muestra en el flujograma (Figura 2.1) y, también, a partir del aplicativo “ATSI WEB” disponible en la página web del Instituto Departamental de Salud (<http://riesgos.idsn.gov.co/>). En este portal, cada proveedor de salud, en la medida en que atiende a un trabajador de la informalidad, realiza un reporte.

Figura 2.1.

Ruta de notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la economía



Además, durante esos cuatro años (2008-2012), se realizaron acciones significativas de articulación intersectorial, como la identificación de actores responsables en cada una de las Direcciones Locales de Salud del Departamento de Nariño. Estos actores se encargaron de aplicar los lineamientos enfocados en la sensibilización, promoción y prevención de riesgos laborales y en la atención a los

trabajadores ante accidentes y enfermedades ocupacionales, especialmente en el sector de la informalidad.

Se coordinaron acciones con los Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CLSST), y en los municipios que carecían de todos los actores específicos encargados de aplicar la política, la coordinación se llevó a cabo con los Consejos de Política Pública (COMPOS), los Comités de Erradicación de Trabajo Infantil (CETI) y los Comités de Entornos Saludables.

Todos estos actores se estructuraron y se alinearon bajo una única directriz mediante asistencia técnica, acompañamiento y vigilancia constante. Se concienciaron acerca de la importancia de la coordinación intersectorial para facilitar la ejecución de todas las acciones destinadas a este grupo poblacional en las condiciones adversas de la informalidad, donde los horarios no son regulares y se trabaja de manera ininterrumpida.

Posteriormente, el 11 de julio de 2012, se promulgó la Ley 1562, que reformó el Sistema General de Riesgos Laborales con el objetivo principal de mejorar las condiciones laborales, el entorno laboral y la salud del trabajador, promoviendo y manteniendo su bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones.

Esta Ley significó un refuerzo en la aplicación de la política pública en seguridad y salud en el trabajo, ya que permitió la estructuración del Plan Nacional de Salud Pública 2012-2021 en Colombia. Se retomaron estas acciones como una política pública de seguridad y salud en el trabajo en el sector de la informalidad.

En consecuencia, y basándose en la experiencia adquirida en el Departamento de Nariño, se desarrolló el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Laborales, fundamentado en la Ley 1562. Esta Ley establece que todo trabajador, independientemente de su lugar de trabajo, tiene derecho a recibir acciones de prevención, protección y atención en relación con la identificación de riesgos y peligros laborales.

Importante es resaltar que, antes de la Ley 1562, en Colombia se usaba una definición internacional de la CAN sobre accidente de trabajo. Sin embargo, después de la promulgación de la Ley, Colombia cuenta con una definición propia y precisa del accidente de trabajo que reconoce todos los riesgos laborales y considera condiciones específicas para tipificar un accidente de trabajo.

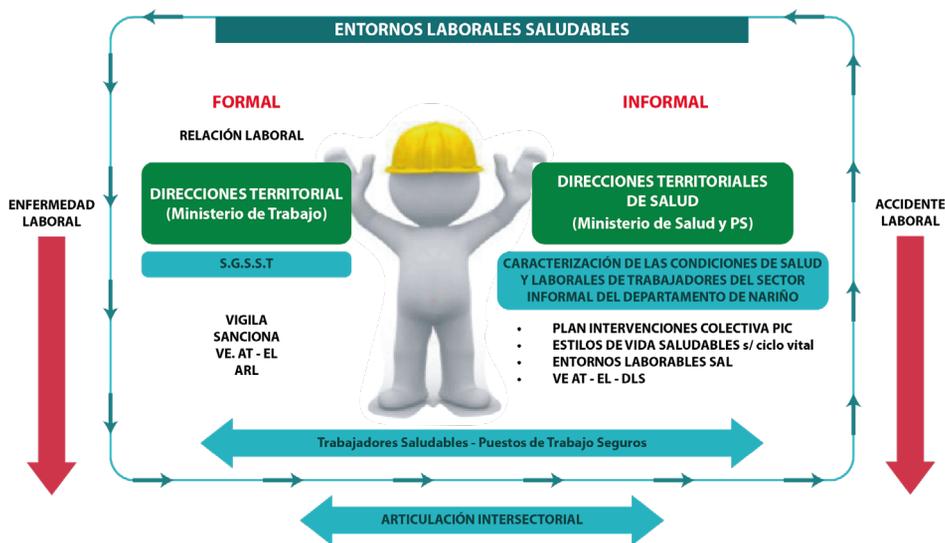
Igualmente, sucede con la definición de enfermedad laboral. Aunque algunos podrían afirmar que no existe una definición de enfermedad laboral para el sector de la informalidad, la Ley 1562 se aplica a todos los colombianos. Es decir, la definición cubre a todos los trabajadores, independientemente de su situación de seguridad social o vulnerabilidad, o si pertenecen al sector formal o al sector informal.

Por otro lado, la Ley 1562 nos permitió identificar un aspecto crucial de la seguridad y salud en el trabajo: los hábitos y estilos de vida saludables. Para que un trabajador se sienta seguro y saludable en su actividad laboral es fundamental que tanto él como los actores encargados de la aplicación y operativización de la Ley 1562 se comprometan y contribuyan con acciones específicas orientadas a la salud y al trabajo seguro.

El Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 prioriza el desarrollo de acciones de promoción, prevención y atención específicas para los trabajadores vulnerables del sector de la informalidad en el país en la denominada Dimensión de Salud y Ámbito Laboral.

En resumen, es importante plantear el paralelismo de la política en Colombia, desde el sector formal e informal. En el sector formal, se encuentran actores, entre ellos el trabajador, que cuenta con una vinculación laboral verbal o escrita y se encuentra bajo la dirección, la inspección y la vigilancia del Ministerio de Trabajo. Con la Ley 1562, y con las administradoras de riesgos laborales (ARL), se retoman los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que existían en cada una de las empresas del sector formal, así como las acciones específicas de promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral.

Figura 2.2.  
Gráfica de las acciones de prevención, protección y atención al trabajador del sector formal y del sector de la informalidad



Por su parte, en el sector informal, las entidades territoriales del sector salud, representando al Estado, asumen esta tarea basándose en el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral. El propósito de esto es equiparar las condiciones de los trabajadores informales a las de los trabajadores formales en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así, tanto el sector formal como el informal disponen de un sistema o modelo que propicia acciones para mejorar la salud de los trabajadores.

No obstante, existe una diferencia notable en cuanto a los beneficios a los que tiene derecho un trabajador formal por su vinculación a una empresa, como la compensación económica y la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), beneficios de los que carece el trabajador informal, acentuando aún más su vulnerabilidad.

Pese a esto, el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral opera de manera análoga al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en muchos otros aspectos. Por ejemplo, al afiliar un trabajador al sector formal, la empresa

identifica los riesgos laborales y genera acciones educativas para minimizarlos. Del mismo modo, en el sector informal, se realiza la caracterización de las condiciones de salud y ocupacionales, se identifican los riesgos asociados a sus ocupaciones, y se implementa una vigilancia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en pro de la disminución de los factores de riesgo y peligros inherentes a sus labores. Todo esto se lleva a cabo en el marco de un ambiente laboral saludable.

Es crucial destacar que sólo al establecer una colaboración intersectorial entre todos los actores responsables a nivel municipal y departamental, es posible llevar a cabo acciones que reduzcan la brecha de inequidades y desigualdades. En nuestro caso, dicha colaboración intersectorial nos permitió identificar la población de trabajadores en cada municipio y, a partir de ello, conocer el número y características de los trabajadores informales. Esta información ha guiado la capacitación de los trabajadores en temas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, la caracterización del sector informal es fundamental y debe ser mantenida.

Incluso en el 2020 y 2021, en medio de la pandemia por Covid-19, este proceso se ha continuado mediante ciertos medios digitales que discutiremos más adelante. Todavía es necesario trabajar en el fortalecimiento de los grupos de trabajadores informales y las estrategias para identificar las condiciones de su entorno laboral, así como promover su participación en procesos de promoción de salud mental. Lamentablemente, algunos trabajadores informales, debido a su vulnerabilidad, consumen sustancias psicoactivas y experimentan problemas familiares. También es esencial que los trabajadores participen en programas de salud pública a través de las estrategias de Información, Educación y Comunicación (IEC) en cada subregión del Departamento, pues Nariño es una Colombia pequeña con costa y sierra.

El resultado que presentamos en este momento es el producto de una colaboración intersectorial y de actores de salud en territorios municipales de nuestro Departamento. A partir de esta colaboración, se han priorizado las actividades y oficios caracterizados año tras año; se han llevado a cabo procesos de sensibilización de los grupos informales; se ha aplicado la encuesta unificada, que se ha utilizado continuamente en el Departamento desde 2007 y que, actualmente,

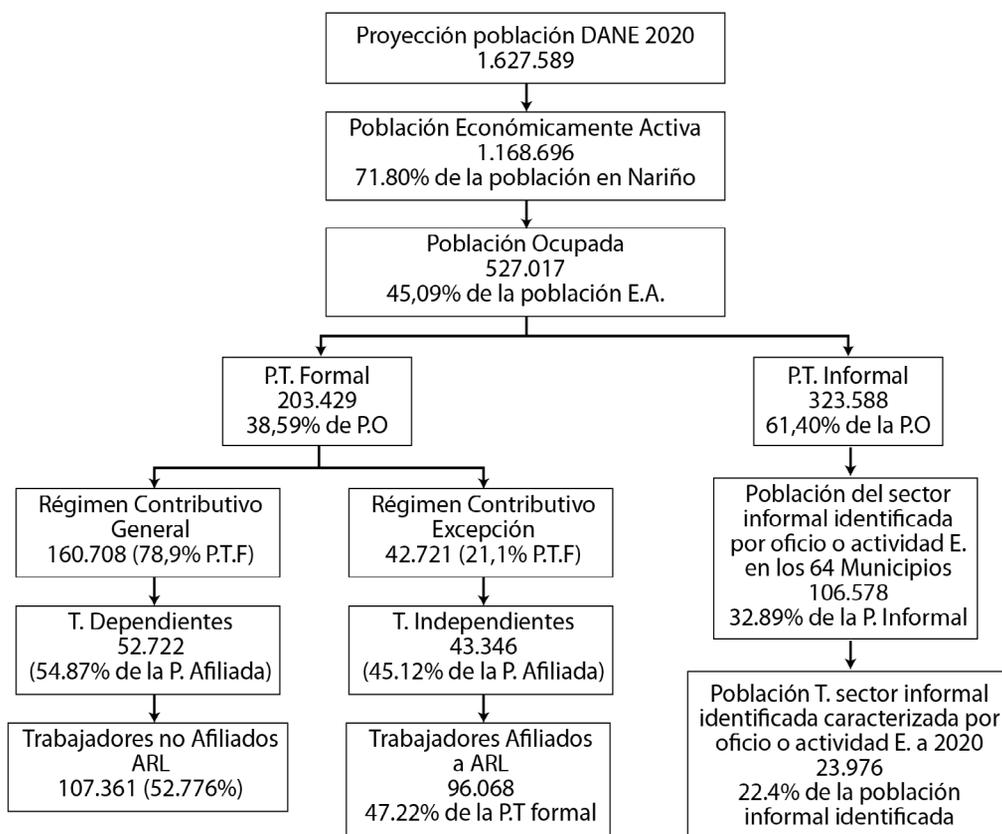
está unificada a nivel nacional; se han identificado las condiciones de salud y laborales; y se han reconocido los factores de riesgo y peligros a través de la matriz GTC-45, que podrían conducir a un accidente laboral o a una enfermedad ocupacional en el trabajador informal.

Nos complace compartir que el Departamento de Nariño cuenta con personal profesional idóneo y calificado para realizar intervenciones específicas con los trabajadores informales en cada municipio. Por esta razón, de manera análoga al procedimiento de una ARL, cada vez que se sospecha una enfermedad ocupacional en un trabajador informal, se le proporciona atención médica ocupacional con licencia en seguridad y salud en el trabajo.

Durante los últimos diez años, hemos trabajado en un sistema de información de la estructura poblacional de los trabajadores del Departamento de Nariño, tal como lo muestra la Figura 2.3. En este proceso, hemos encontrado que el 71.8% de la población trabajadora Nariñense es económicamente activa y solo el 45% de esta población está ocupada. Dentro de la población ocupada, el 38% pertenece al sector formal y el 61% al sector informal. De este último porcentaje, el 63% de los trabajadores se desempeña en la zona urbana y el 37% en la zona rural.

Figura 2.3.

Estructura poblacional de la población trabajadora del Departamento de Nariño y otras variables 2020

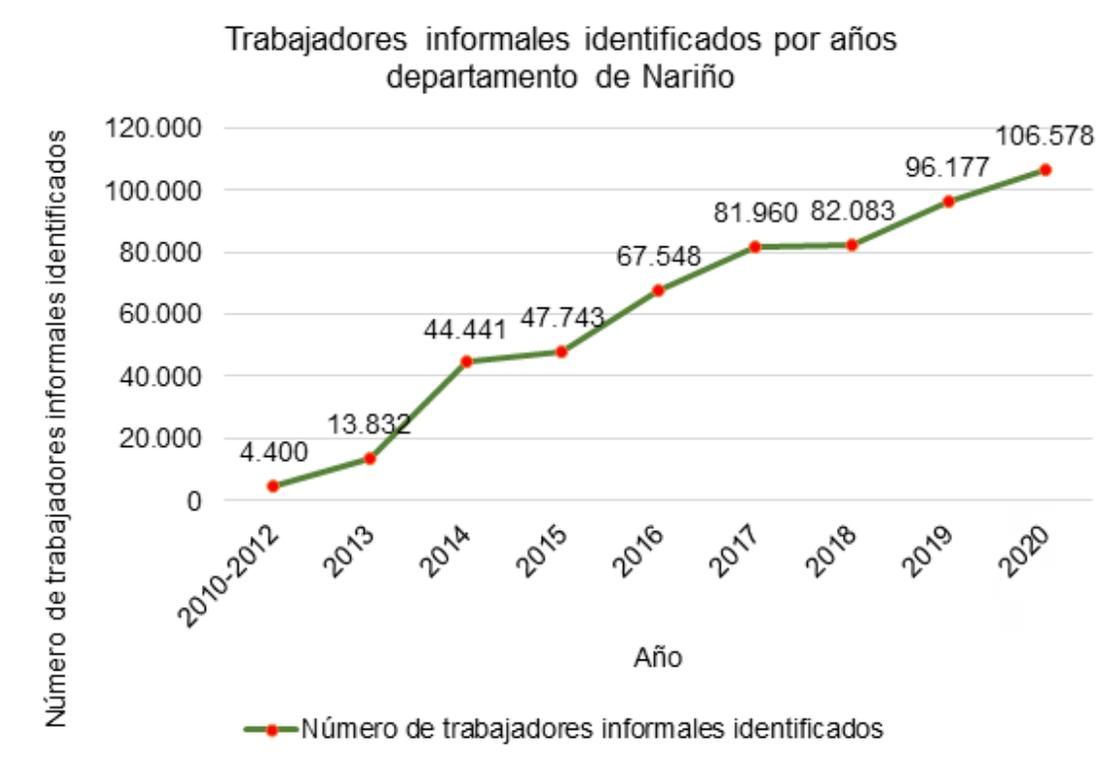


Desde el año 2012 hasta la fecha, se ha determinado la ocupación y el lugar de trabajo del 32,89% de los trabajadores del sector informal, y de este porcentaje, se ha priorizado al 22,4% para su caracterización en relación con sus condiciones de salud y laborales, mediante la aplicación del Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral para trabajadores del sector informal. De este grupo, el 59% se ubica en el sector rural y el 40,1% en el sector urbano.

En cuanto al sector formal, aunque se cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, aún existen trabajadores formales que están desafiados de las Administradoras de Riesgos Laborales, lo que provoca una situación de desprotección laboral.

Figura 2.4.

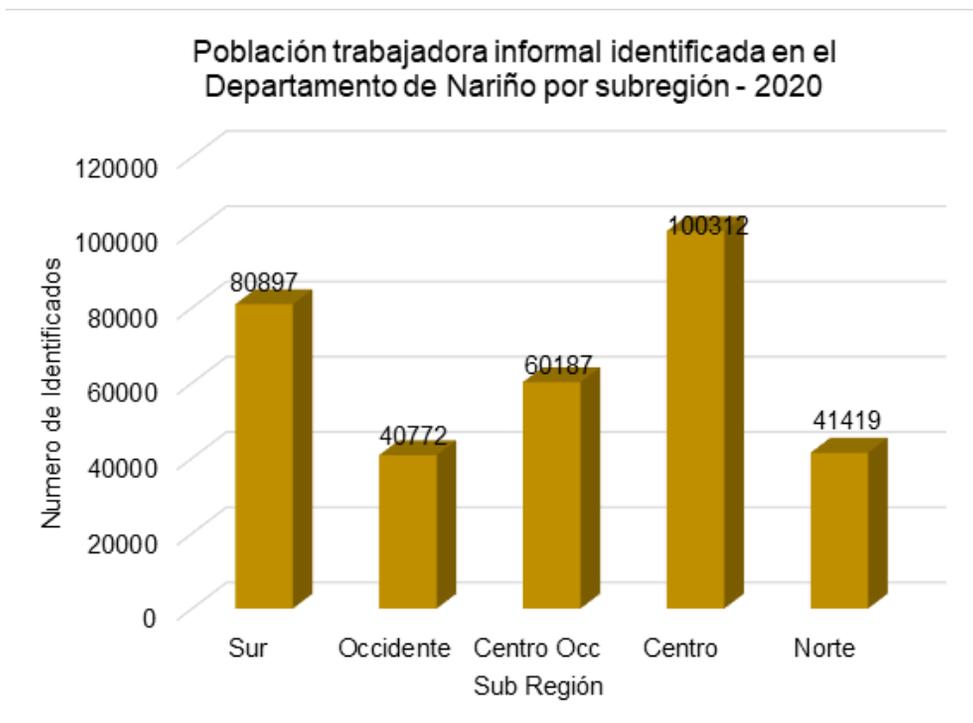
Población informal identificada en el Departamento de Nariño 2010-2020



La Figura 2.4 presenta el crecimiento anual de la población de trabajadores informales identificados, gracias a la intervención directa de los actores municipales. Entre los años 2010 y 2012, se identificaron 4.400 trabajadores, mientras que, hasta el año 2020, se ha registrado una población de 106.578 trabajadores. Estos se distribuyen en las cinco subregiones del Departamento de Nariño: sur, occidente, centro occidente, centro y norte, subdivisión que facilita la implementación de las políticas públicas.

Figura 2.5.

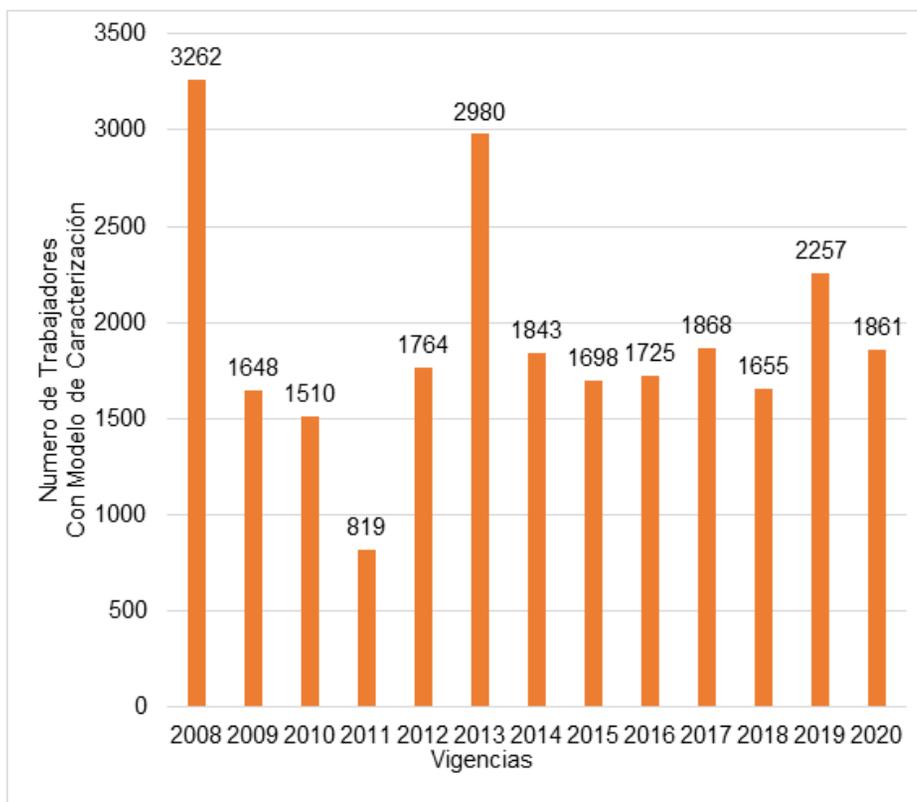
Población trabajadora informal identificada en el Departamento de Nariño por subregión 2020



En la gráfica de la Figura 2.5 se presenta la distribución de la población trabajadora informal identificada en el Departamento de Nariño por cada subregión, en donde se evidencia que en la zona centro, alrededor del Volcán Galeras, donde se encuentra la capital del Departamento de Nariño, está concentrada la mayor parte de la población trabajadora del sector de la informalidad; seguida por la zona sur, que limita con el Ecuador, en donde vive una población flotante y vulnerable; seguida por la subregión centro occidente, donde se encuentra Túquerres y sus alrededores; y, finalmente, se encuentra la subregión norte y la subregión occidente.

Además, como se puede ver en la gráfica de la Figura 2.6., en el transcurso de la última década, también se realizó el proceso de caracterización de los trabajadores, llegando a abarcar entre 800 y 3000 trabajadores anualmente.

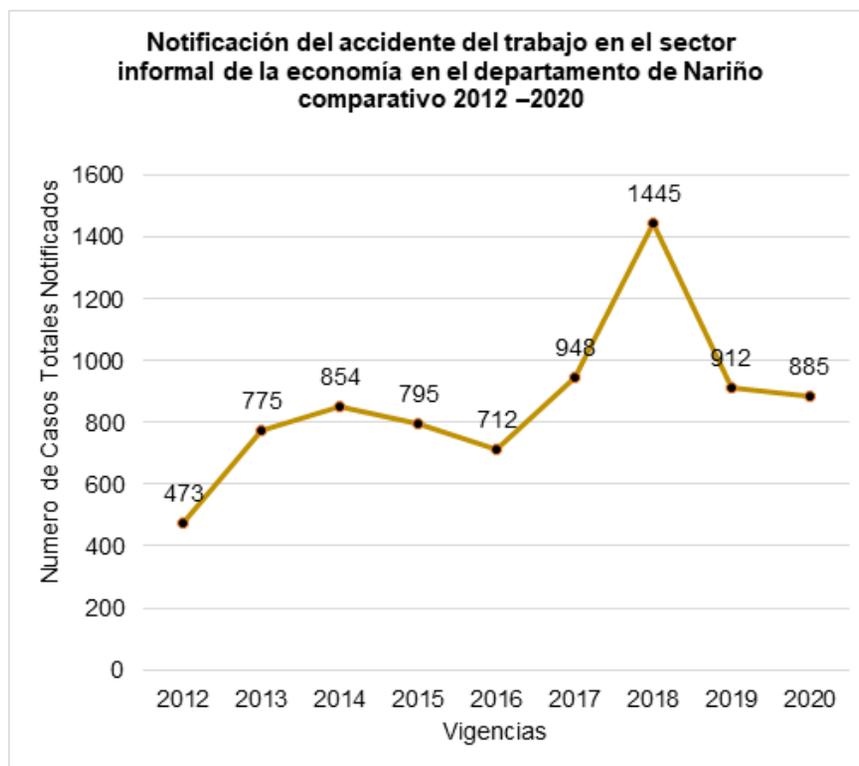
Figura 2.6.  
Población trabajadora informal aplicada Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral Departamento de Nariño 2008-2020



Es relevante destacar que las normas que guían las intervenciones dirigidas al sector de la informalidad no son suficientes por sí solas para beneficiar a las poblaciones vulnerables. Para lograr este fin, es esencial que los responsables de llevar a cabo estas acciones posean no sólo la voluntad sino también la sensibilidad necesaria para generar iniciativas de mayor alcance.

Figura 2.7.

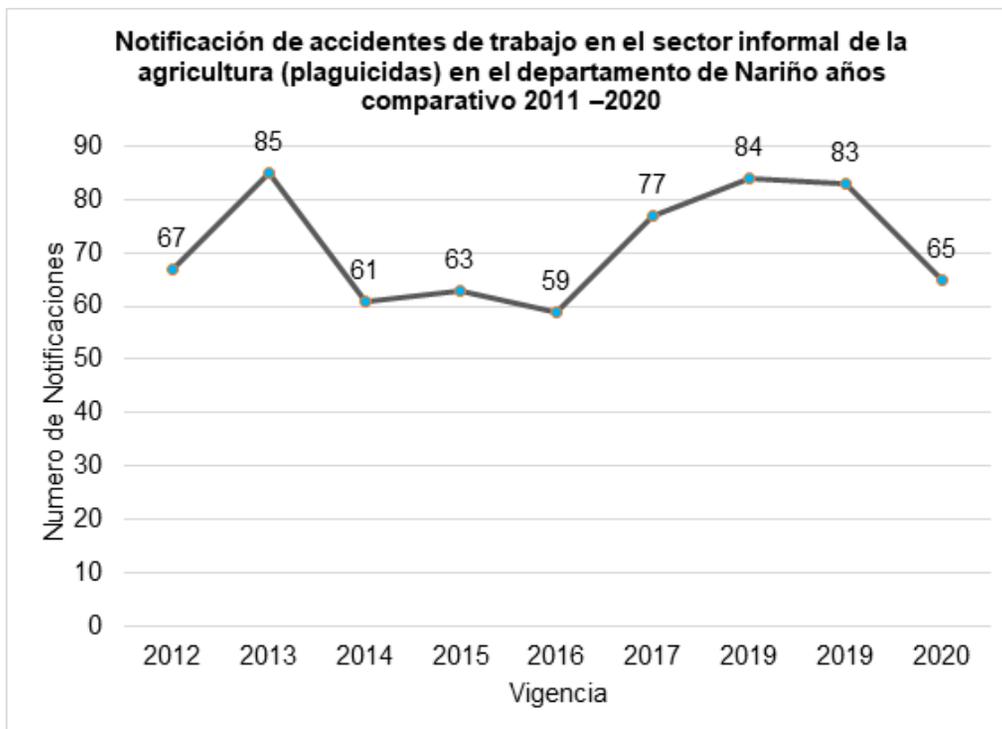
Notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la economía en el Departamento de Nariño. Comparativo 2012-2020



La Figura 2.7. ilustra el número de informes de accidentes laborales por año en el sector de la informalidad, desde 2012 hasta 2020. Año con año, mediante la aplicación web del IDSN, se ha monitoreado la accidentalidad en los 64 municipios del Departamento de Nariño. Hasta la fecha, el objetivo principal no ha sido reducir la tasa de accidentalidad, sino más bien promover acciones de salud y prevención de riesgos ocupacionales entre la población trabajadora. Estas acciones están diseñadas para concienciar a los trabajadores sobre la importancia de informar los accidentes laborales, tales como caídas, golpes o cortes, entre otros incidentes. Esto permite destacar que los informes de accidentes no solo se realizan en el sector formal, sino también en el sector informal. Además, resulta notable que, a pesar de la pandemia, se hayan recibido notificaciones de accidentalidad en este sector de la economía.

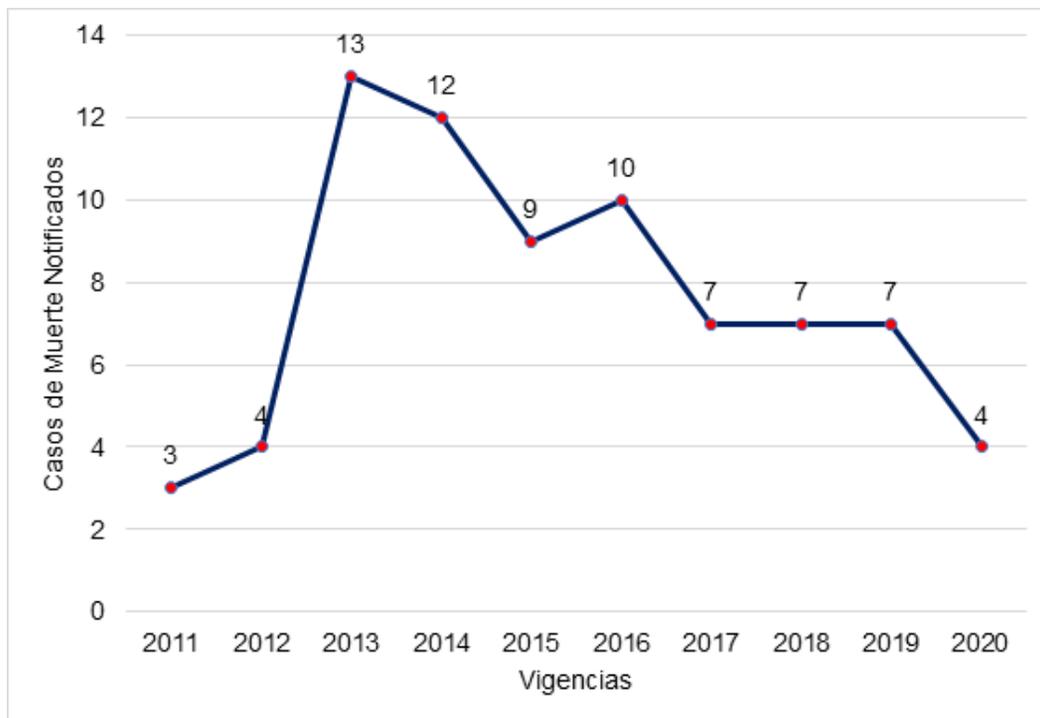
Figura 2.8.

Notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la agricultura (plaguicidas) en el Departamento de Nariño. Año comparativo 2011-2020



Cuando empezamos a identificar accidentes laborales por riesgo químico en 2012 (ver Figura 2.8.), mucho antes de la actual identificación del riesgo biológico —la COVID-19— debido a la pandemia, que nos ha obligado a tomar decisiones significativas a nivel individual y colectivo, contabilizamos 67 casos de afecciones de salud por uso de plaguicidas en la siembra. Muchos de estos casos requirieron atención médica en unidades de cuidados intensivos. Por tal motivo, desde el sector salud y en colaboración con los sectores de agricultura, iniciamos la implementación de estrategias de entornos saludables. Estas lograron que los trabajadores reconocieran el riesgo del uso de plaguicidas y empezaran a aplicar medidas de protección y de bioseguridad para prevenirlo.

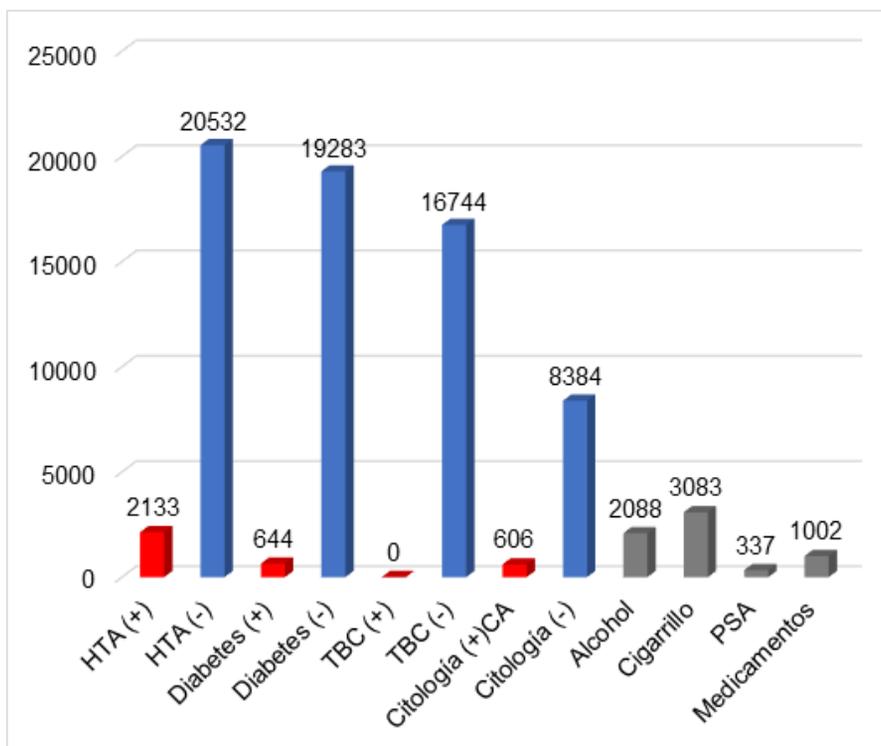
Figura 2.9.  
Notificación de muertes por accidentes de trabajo en el sector informal de la economía en el Departamento de Nariño. Comparativo 2012-2020



Asimismo, se llevaron a cabo mediciones de las notificaciones de accidentes mortales en el sector de la informalidad. Los resultados de esta medición se muestran en la gráfica de la Figura 2.9. En 2013, se registró un alarmante pico de muertes por accidentes laborales en las minas artesanales. A raíz de esta situación, identificamos que no solo los agricultores estaban expuestos a riesgos químicos, sino también los trabajadores de la minería.

Figura 2.10.

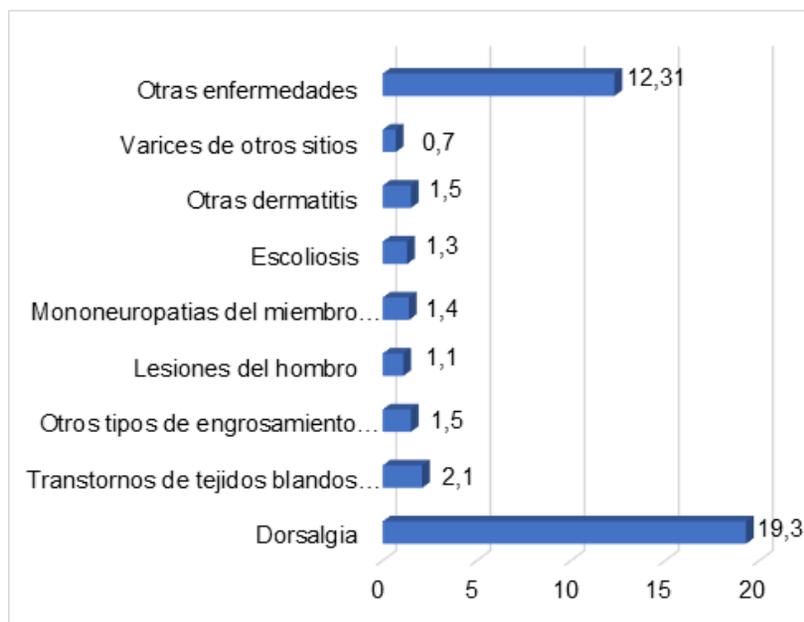
Población trabajadora informal Aplicada Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud en Ámbito Laboral P y P - Departamento de Nariño 2008-2020



También, utilizando el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral, se identificaron las comorbilidades prevalentes en el sector informal, entre ellas: hipertensión, diabetes y, en algunos casos, tuberculosis y cáncer. La Figura 2.10. muestra la frecuencia de cada una de estas comorbilidades.

Figura 2.11.

Grupos de enfermedades del sector informal diagnosticado por historia clínica ocupacional de las actividades caracterizadas en el 2020 en el Departamento de Nariño



Durante el año 2020, los procesos de caracterización arrojaron como resultado que la enfermedad ocupacional más frecuente en el sector de la informalidad era la dorsalgia. Este hallazgo sugiere que los trabajadores de este sector están notablemente expuestos a determinados riesgos biomecánicos. Igualmente, se registró un aumento en la enfermedad ocasionada por riesgos psicosociales, como se puede apreciar en la Figura 1.11 Otras causas de enfermedad ocupacional y accidentes de trabajo se relacionan con el uso de herramientas y materiales de trabajo, los riesgos químicos y las caídas.

Cabe destacar que, a partir de 2020, con el inicio de la pandemia por COVID-19, se tomó la decisión de continuar y fortalecer el desarrollo de acciones enfocadas a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales en el sector informal. De esta forma, se hizo un reconocimiento a los trabajadores que incansablemente contribuyeron al suministro de alimentos para los Nariñenses. Por este motivo, se diseñó un modelo especial con algunas particularidades operativas, las cuales serán expuestas a continuación por la Dra. Cristina Arteaga, así como los valiosos aprendizajes obtenidos a lo largo de esta experiencia.

## Bibliografía

- Consejo Andino (2004). *Decisión. 584 sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [Archivo PDF]*. <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>
- Decreto 1295 de 1994. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. D.O. No. 41405*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Decreto 3039 de 2007. *Por el cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010. 10 de agosto de 2007. D.O. No. 46716*. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/DECRETO%203039%20DE%202007.PDF](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%203039%20DE%202007.PDF)
- Figueroa F. (12 de abril de 2021). *Riesgos Laborales en el sector informal en Nariño [Presentación de conferencia]*. Simposio Aprendizajes, retos y reflexiones en el sector rural, la calidad de vida laboral y la informalidad. Universidad de Nariño, Pasto, Colombia.
- Gobernación de Nariño (2012). *Plan de salud territorial Salud para el Buen Vivir [Archivo PDF]*. [http://idsn.gov.co/site/images/publicaciones/plan\\_salud\\_territorial2012-2015.pdf](http://idsn.gov.co/site/images/publicaciones/plan_salud_territorial2012-2015.pdf)
- Instituto Departamental de Salud (18 de octubre del 2013). *Dimensión Salud y Ámbito Laboral*. <http://idsn.gov.co/site/web2/index.php/inspeccion-vigilancia-y-control-de-riesgos-laborales>
- Instituto Departamental de Salud de Nariño. (26 de octubre de 2014). *Sistema de información seguridad y salud en el trabajo del departamento de Nariño a 2021*. <https://idsn.gov.co/index.php/inspeccion-vigilancia-y-control-de-riesgos-laborales/235-sistema-de-informacion/1386-trabajo-menu>
- Instituto Departamental de Salud de Nariño (2010). *Caracterización de las condiciones de salud y laborales de trabajadores del sector informal del Departamento de Nariño [Archivo PDF]*. [http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/riesgos\\_laborales/ILES/UDENAR%20CESUN%20ILES%20.pdf](http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/riesgos_laborales/ILES/UDENAR%20CESUN%20ILES%20.pdf)
- Instituto Departamental de Salud de Nariño (2021). *Análisis de la situación de salud del departamento de Nariño con el modelo de los determinantes sociales [Archivo PDF]*.

<http://idsn.gov.co/site/web2/images/documentos/epidemiologia/asis/Departamental%20Nario%20ASIS%202020.pdf>

*Instituto Departamental de Salud de Nariño y Universidad de Nariño. (2012). Caracterización de las condiciones de salud y laborales de trabajadores del sector informal de 16 municipios del departamento de Nariño. [http://cesun.udenar.edu.co/?page\\_id=1432](http://cesun.udenar.edu.co/?page_id=1432)*

*Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012. D.O. No. 48488. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>*

*Ministerio de Protección Social (2018). Lineamientos para la implementación de la dimensión salud y ámbito laboral en relación con la población trabajadora del sector informal de la economía, en concordancia con el proceso de planeación integral para la salud [Archivo PDF]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/lineamientos-dimension-ambito-laboral-sector-informal-2018.pdf>*

*Ministerio de Salud y Protección Social (2013). Plan Decenal de Salud Pública PDSP, 2012-2021: La salud en Colombia la construyes tú [Archivo PDF]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/PDSP.pdf>*

*Organización Internacional del Trabajo. (23 de febrero de 2015). Las actividades de la OIT en el Mundo después de 1945 (Parte 2: 1960-1988). 1969. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/content/1969.htm>*

*Uribe, A. G., Gómez, F. R., Muñoz, N. J. M., Bernal, G. B., Martínez, M. L. O., Ovalle, D. E., y Ayerbe, L. P. (2012). Plan Decenal de Salud Pública: La salud en Colombia la construyes tú [Archivo PDF]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/PDSP.pdf>*

## Segunda parte

Este simposio se erige como un espacio que no sólo facilita la exposición de las acciones que se han comenzado a implementar desde sectores como la salud y la educación, fundamentadas en el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Laborales, sino que también permite visibilizar dos aspectos fundamentales: en primer lugar, la condición de vulnerabilidad del trabajador informal y, en segundo lugar, la necesidad de implementar acciones de formación, acompañamiento y elaboración de planes y programas específicos. Estos deberían ser promovidos por entidades como los comités o consejos de política social municipal, con el fin de fortalecer la implementación de la política pública dirigida al sector informal.

### *El modelo de caracterización de condiciones de salud y laborales*

Tal como se mencionó con anterioridad, el Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Laborales se construyó siguiendo los lineamientos emitidos por entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Plan Global de Acción sobre la Salud de los Trabajadores, aprobado en mayo de 2007 por la Asamblea Mundial de la Salud para el periodo 2008-2017. Este ofrece una guía política para el desarrollo de infraestructuras, tecnología y acuerdos que interconectan la salud ocupacional con la salud pública, de forma que se proporcione un nivel básico de salud a todos los trabajadores (OMS, 2007). También se consideraron los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el número 8, “trabajo decente y crecimiento económico”.

A nivel nacional, se incorporaron los lineamientos del Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 en el ámbito laboral, la Estrategia de Entorno Laboral Saludable con énfasis en la informalidad y el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2012-2021. Estos se orientan al fortalecimiento de las acciones de promoción de la salud en el trabajador, la prevención de riesgos laborales, y el fortalecimiento de la capacidad instalada a través de la formación de los funcionarios de las direcciones locales de salud, encargados de ejecutar dichas acciones y planes a nivel local.

En cuanto a los sectores laborales, es necesario distinguir entre el formal y el informal. El primero cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que el segundo se apoya en el Modelo de Caracterización para trabajar por la calidad de vida del trabajador desde una perspectiva contextualizada, teniendo en cuenta que cada territorio tiene características y condiciones propias.

El proceso que plantea el modelo comienza con una caracterización general de los determinantes de la salud que agravan la condición de vulnerabilidad de la población de trabajadores informales y su entorno. A partir de ello, se identifican las condiciones de salud y los riesgos laborales de los trabajadores con el objetivo de generar cambios mediante procesos de sensibilización e intervenciones acordes a lo identificado.

En la aplicación del modelo, se destacan ciertas condiciones en sus fases, las cuales se describirán a continuación.

Primero, la caracterización general permite conocer las características sociodemográficas de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y su percepción del riesgo en sus actividades económicas. A veces, los trabajadores son conscientes del riesgo, pero no perciben la necesidad de cambio. Por ello, es importante reflexionar con ellos sobre cómo sus acciones pueden deteriorar su salud y, a partir de su propia reflexión, cambiar sus percepciones e implementar acciones de autocuidado y prevención de riesgos.

Hasta 2020, la identificación de condiciones de salud estaba a cargo de médicos con licencia en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, debido a la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19, se tuvo que implementar la aplicación de un instrumento de identificación de condiciones de morbilidad sentida, es decir, desde el punto de vista del trabajador. Cabe mencionar que se encontró resistencia en las personas a compartir información personal a través de vías telefónicas, lo cual presenta un reto para la implementación del Modelo.

Hasta 2019, se llegaba a los lugares de trabajo de los trabajadores para identificar los riesgos, pero a partir de 2020, esto se hizo a través de videollamadas. En 2020 se priorizó la actividad económica de los vendedores de productos alimenticios,

especialmente en plazas de mercado, debido a su alta exposición al riesgo biológico por Covid-19.

El Modelo no solo implica la recolección de datos, sino también la implementación de procesos educativos en los que los trabajadores participen de manera activa y constante. Asimismo, a través de acciones de empoderamiento y educación, se busca fomentar la asociación entre trabajadores informales en el marco de los Grupos Organizados de Trabajadores Informales (GOTI).

Finalmente, teniendo en cuenta la interrelación de los determinantes sociales de la salud, la intervención busca también fortalecer la articulación con las instituciones educativas presentes en los municipios, en particular con el SENA, con el objetivo de fortalecer las herramientas en los grupos de trabajadores informales. Todas estas intervenciones se fundamentan en la interrelación de los determinantes sociales de la salud, por lo que se busca que los municipios generen acciones orientadas a la articulación de diferentes actores en el territorio.

### *Algunos resultados obtenidos de la aplicación del modelo*

La Tabla 2.1 exhibe un inventario de las actividades económicas pertenecientes al sector informal del Departamento de Nariño que han sido analizadas hasta la fecha. Los hallazgos de este procedimiento señalan que la vulnerabilidad del trabajador informal está estrechamente vinculada a la edad, es decir, cuanto mayor es el trabajador, mayor es el riesgo de sufrir accidentes y enfermedades. Concretamente, se han detectado trabajadores en el rango de edad entre los 60 y los 80 años que, al carecer de un piso de protección social, se ven obligados a persistir en su actividad económica para asegurar su subsistencia

Tabla 2.1  
Actividades económicas caracterizadas

### Actividades Económicas Caracterizadas

Agricultura	Ebanistería	Ordeño	Construcción
Comercio	Marroquinería	Transporte	Modistería
Aserraderos	Peluquería	Reciclaje	Artesanía
Lavanderas	Ladrillera	Coteros	Tenderos
Minería cielo abierto y socavón	Elaboración de panela	Manipulación de alimentos	Recolecciones conchas
Zapatería	Ganadería	Pesca	Cantineros
Elaboración colchones	Expendio de carnes	Crianza de especies menores	Fontanería
Trabajo sexual	Mecánica		

En relación con la variable de género, el riesgo varía dependiendo de la actividad económica. Hay algunas tareas que se realizan preferentemente por mujeres (p.ej., lavanderas) y otras por hombres (p.ej., minería). Sin embargo, las brechas de género son aún más amplias en actividades donde la participación de ambos sexos es similar, pero no se reciben los mismos ingresos, lo que se convierte en una significativa condición de vulnerabilidad.

Respecto al nivel educativo, se ha observado que la población de adultos mayores presenta una alta tasa de analfabetismo, mientras que los adultos intermedios han completado o cursado parcialmente la educación primaria. Entre los adultos jóvenes, se encuentran bachilleres y algunos técnicos. Sin embargo, debido a la dificultad de acceder al sector formal por la escasez de oportunidades laborales, estos jóvenes han regresado a la actividad informal.

En cuanto a las condiciones económicas, se puede apreciar su interacción con el riesgo psicosocial. Se evidenció la marcada influencia de factores como los bajos ingresos, la dependencia de un ingreso diario o semanal, las condiciones climáticas que

afectan las cosechas, la escasez de oportunidades de comercialización de productos y la falta de un empleo fijo, entre otras circunstancias similares. Estos factores terminan convirtiéndose en un significativo riesgo psicosocial.

Por otro lado, la percepción de salud que los trabajadores manifiestan varía entre regular y buena, sobre todo en la población de edad mediana. No obstante, a medida que la edad de los trabajadores avanza, la percepción de salud tiende a ser regular, lo que implica la necesidad de más atención en los diferentes niveles de atención en salud y ajustes en las actividades laborales que realizan.

En lo relativo a la percepción de los riesgos laborales, hemos identificado que es un aspecto que requiere de mayor fortalecimiento para la identificación e intervención de dichos riesgos. Algunos trabajadores indican que su manera de realizar las actividades laborales ha sido la misma a lo largo del tiempo (“así lo hemos hecho siempre”) y se mantiene a través de generaciones (“mi padre lo hizo así, mi abuelo también, y así vamos a seguir”), por lo que no consideran necesario un cambio. En este sentido, ha sido imprescindible explicarles cómo, al ajustar ciertas condiciones de trabajo, no solo disminuye el riesgo de accidentes o enfermedades, sino que también mejora su productividad, un aspecto crucial para los trabajadores informales.

No obstante, no se puede esperar que estas acciones provengan exclusivamente del Estado o de otros actores sociales. Es necesario que las personas cuenten con las herramientas para ajustar los recursos que tienen disponibles y, de esta manera, reducir los riesgos inherentes a su actividad laboral. Sin embargo, sigue siendo imprescindible trabajar por conseguir mejores condiciones para la prevención de riesgos desde los sectores institucionales y comunitarios.

En cuanto a los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, a pesar de que los esfuerzos se han centrado en la identificación, el énfasis actual se ha orientado hacia la necesidad de reportar dichos eventos. Si en el sector formal, donde se cuenta con la cobertura de las ARL, los sistemas y profesionales de gestión de seguridad y salud en trabajo y la articulación con el sistema de salud que permite las incapacidades y pensiones, se encuentran problemas de reporte de estos eventos, imaginemos la complejidad que implica reportar estos casos en el sector informal.

En concordancia, a pesar de que en este sector solo se requiere el diligenciamiento de un formato y la realización de algunas acciones de intervención, que para el modelo resultan extremadamente importantes, para el trabajador informal no lo son. Aquí encontramos otro aspecto que requiere de mayores esfuerzos.

Centrándonos en las condiciones de salud, hallamos que las enfermedades prevalentes coinciden ampliamente con el perfil epidemiológico del departamento de Nariño, como se mencionó previamente, destacando aquellas asociadas con trastornos del sistema osteomuscular. El riesgo biomecánico es uno de los más elevados y, además, es prevalente en todas las actividades económicas, especialmente en el sector informal. Sin embargo, si consideramos el efecto sinérgico de las enfermedades comunes con los riesgos específicos del sector y las enfermedades laborales derivadas de este, el riesgo se intensifica de manera significativa. Por ejemplo, una persona obesa, con posturas inadecuadas y una carga de peso excesiva, tiene un altísimo riesgo de padecer lumbalgia y, en última instancia, un riesgo de daño mucho más amplio si presenta otras condiciones patológicas.

Por otro lado, al evaluar hábitos y estilos de vida, observamos que los trabajadores tienen una escasa actividad deportiva, justificada en gran medida por expresiones como: “Yo hago deporte, por supuesto, no ves que trabajo todo el día y que camino en el terreno y subo y bajo”. Este es un aspecto en el que debemos continuar trabajando. En cuanto al consumo de sustancias psicoactivas, encontramos que hay muy pocos fumadores, pero sí un alto consumo de alcohol, y aunque hemos detectado algunos casos de consumo de otras sustancias psicoactivas, su frecuencia es relativamente baja.

Un aspecto que nos ha sorprendido es que, en la identificación de la morbilidad percibida realizada en 2020, se encontró que las personas reportaron enfermedades osteomusculares, del sistema nervioso y gástricas atribuidas a situaciones de estrés, con una frecuencia mayor en comparación a mediciones de años anteriores. Expresiones como: “me duele el cuello por estrés”, “me duelen los hombros por estrés”, “me duele la espalda por estrés”, “tengo dolor de cabeza por estrés”, “tengo una alteración del sueño o del apetito por estrés”, etc., resultaron muy comunes. Inferimos que, durante la pandemia, los trabajadores tuvieron que reorganizar significativamente su actividad económica, lo cual aumentó sus niveles de estrés y exacerbó otras morbilidades.

Como se mencionó anteriormente, respecto a los riesgos laborales, el riesgo biomecánico está presente en todas las actividades económicas. No obstante, según la naturaleza de estas, en algunas se ha priorizado el riesgo químico y en otras el riesgo biológico. Sin embargo, debido a la situación de pandemia, en 2020 se priorizó el riesgo biológico, pues resultó transversal a todas las actividades humanas. Adicionalmente, durante este tiempo, se destacó el riesgo psicosocial, reconocido y reportado de manera generalizada, no solo por su vinculación con las condiciones económicas, como se ha comentado previamente, sino también por la reorganización de la actividad económica en espacios distintos a los que los trabajadores estaban acostumbrados durante años, por el miedo al contagio y por la percepción de soledad al enfrentar todas estas situaciones durante la pandemia, especialmente durante el aislamiento social.

En la encuesta de morbilidad percibida, realizamos la consulta sobre la visita a psicología. En el sector formal, los trabajadores cuentan con la posibilidad de asistir a esta atención, gracias a su afiliación al sistema de salud. Sin embargo, en el sector informal encontramos una asistencia muy baja, justificada por el escaso conocimiento del aporte que este servicio puede representar y porque en los municipios no hay una buena oferta o existen numerosas barreras que dificultan que estas personas accedan a este espacio de interacción.

Concordando con nuestros hallazgos, en 2020 se fortaleció el trabajo intersectorial para proporcionar al trabajador informal herramientas que disminuyan sus factores de riesgo y potencien sus recursos personales y sociales para enfrentarlos. Además, se reforzó la Red de Trabajadores Informales, una red dinamizada con trabajadores vinculados a los procesos a lo largo del período 2007 – 2020, que parte del principio de que trabajando unidos lograremos mejorar las condiciones de seguridad social, las condiciones de trabajo y la mitigación del riesgo inherente a ellas.

Por último, es relevante destacar cómo, ante las circunstancias vividas en 2020, tuvimos que innovar, buscando generar estrategias elaboradas de manera participativa que permitieran un mayor impacto en las personas. En este sentido, se diseñó una guía de entornos saludables que se compartió físicamente con los trabajadores de los 63 municipios del Departamento de Nariño beneficiarios de la intervención desde

el IDSN. Posteriormente, con el acompañamiento de un equipo de profesionales con licencia en seguridad y salud en el trabajo, se realizó una revisión de módulos específicos sobre autocuidado, disminución del riesgo laboral, Covid-19 y asociatividad. Durante estos procesos, la manera en que nos acercamos a la población fue a través de videollamadas, charlas grupales y llamadas personalizadas.

Colombia cuenta con una amplia normatividad en Salud Ocupacional y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, que instruye a todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales acerca de las acciones que se deberían implementar en el sector informal. Sin embargo, la implementación de estas acciones requiere de una coordinación intersectorial de actores con gran disposición, compromiso, solidaridad, afectividad y entendimiento, para acercarse a la población laboral vulnerable de cada sector de la economía. En cada uno de ellos existe informalidad, un fenómeno que se manifiesta en nuestro Departamento y en el país en general, y que puede atribuirse, entre otros factores, a la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos.

# 3

## Las psicologías de los trabajos y las organizaciones

---

### **Primera parte: transcripción textual.**

*...Sonia, como dicen los de salto alto, me puso la vara muy alta, ese es el problema de decirle (a uno) póngale el nombre a la conferencia y, resulta, que me puso una conferencia amplia con ruralidad e informalidad. Debo decir que por ser la charla inaugural yo debo responder a dos cosas: 1. A por qué el plural de las psicologías organizacionales y de los trabajos en el que vengo trabajando con una serie de personas hace tiempo, entre ellos aquí está el profesor Joseph Blanch y otras personas que me acompañan a lo largo de este recorrido y por otro lado 2. Aquello de la ruralidad y de la informalidad, donde tocaré algunas cuestiones, pero creo que tener dos personas al lado como el profesor Henry Granada, experto en ruralidad, no como una cuestión intelectual sino como una vivencia de toda, valga la redundancia, de toda la vida, siempre ha sido un ciudadano rural o rural ciudadano, no sé cuál de las dos; y el profesor Joseph Blanch que es parte de nuestra arqueología iberoamericana en Psicología del trabajo, en la cual tiene unos desarrollos fundamentales. La verdad, Sonia y demás organizadores del evento, como siempre, creo que han hecho una organización maravillosa. Y, como un tercio o la mitad de las cosas que iba a qué decir ya no tengo por qué decir las, porque mis colegas Fabiola y Cristina lo explicaron tan bien, que me parece que es la articulación que ustedes siempre tienen el cuidado de tener, y todos los invitados e invitadas que tienen a estos eventos.*

---

<sup>3</sup> A continuación, se presenta la conferencia: las psicologías de los trabajos y las organizaciones, realizada por Erico Rentería Pérez, la cual está transcrita textualmente (en una primera parte del capítulo) para interpretación de los lectores, y, asimismo, está redactada a manera de memoria (en una segunda parte del capítulo) para precisar algunos elementos expuestos.

*Y me siento tranquilo y feliz porque yo voy a poder decir esto ya lo dijeron Fabiola y Cristina y con riesgo de comprometer a Henry o a Joseph voy a decir “y es probable que Joseph o Henry hablen de estas cuestiones”. Sin más preámbulos y con todo el agradecimiento de verdad la universidad y el grupo a quienes están asistiendo no solamente por él sino por los otros canales, procedo entonces a lo que llamamos técnicamente “a compartir pantalla para que podamos avanzar y me avisan por favor si ya salió porque después de esto yo ya dejó de verlos por un buen tiempo. Entonces yo hice un pequeño cambio en el título que la profesora Sonia le puso a la conferencia y puse “el plural de psicologías organizacionales y de los trabajos” y le agregué los dos puntos: en contextos rurales e informales; porque son dos de las dimensiones pérdidas de la clásica psicología organizacional o de la psicología del trabajo. Organicé la presentación en cuatro partes, se me olvidó poner el reloj porque si no, yo hablo y si no me paran los que me conocen ya saben que yo no voy a dejar de hablar.*

*La primera parte es por qué hablar de POTs, o sea de psicologías organizacionales y de los trabajos, y no de psicología organizacional y del trabajo, que es un término de la última década, popularizado en la última década, pero que en realidad es relativamente reciente en el país, en el contexto de América Latina y en otros contextos también. El segundo es porque ruralidad informalidad y calidad de vida en el trabajo, o sea por qué deberíamos, en el campo como el nuestro, también considerar eso. Fabiola dijo ahora una cosa maravillosa y fue: “es que nosotros somos una micro Colombia o una pequeña Colombia: tenemos mar, tenemos cordillera, tenemos plano”, bueno le faltó tenemos frontera, tenemos, o sea cada cosa de esas nos da un lugar diferente, y muchas gracias Fabiola y Cristina porque me abrieron un espacio importante que le da paso a los ejemplos de lo que sigue ahora].*

*¿Cuáles son los contextos y tendencias donde todo esto que estamos hablando se puede dar? Es uno de los puntos en los que más vengo trabajando hace tiempo con toda la gente de las redes a nivel nacional e internacional. Y, luego, qué aplica y qué falta para comprender estos contextos de trabajos rurales informales desde aquello que llamamos psicología organizacional y del trabajo. Yo debo anotar que hay una cosa muy interesante: la mayoría de personas de Nariño que van a los congresos siempre empiezan diciendo “no tenemos industrias grandes como en otros lugares, pero también se trabaja...” ¿Qué es eso? O sea ¿Qué aplica y qué falta para comprender esos contextos? Y finalmente, algunos apuntes para aquello que particularmente yo estoy trabajando, en plural, que es las psicologías organizacionales y de los trabajos.*

*Aquí quiero empezar por algo, sobre todo para quienes están iniciando en el campo. Aquí tenemos 2, 4, 6, 8, 10, 12 etiquetas diferentes para aquello que llamamos psicología organizacional. Al final de la presentación, la profesora Sonia les enviará o pondrá los enlaces donde están disponibles todas las publicaciones, dónde está esta información para que podamos avanzar un poquito más rápidamente. ¿Por qué POTs? ¿Por qué plural? y ¿Por qué algunas etiquetas? Porque estas son solo algunas denominaciones que utilizamos comúnmente como si fuera lo mismo, y no es lo mismo, pero si es lo mismo, son las paradojas. El hecho concreto es que todo esto tiene que ver con repertorios de fuentes diversas que vienen de muchos contextos, de épocas, de economías, de formas de trabajar, de condiciones y de relaciones diferentes. ¿A qué nos lleva eso? A que por qué POTs y algo de historia.*

*Este campo que ahora conocemos como psicología organizacional y del trabajo en Colombia, aunque no siempre cubre las dos cosas, en otros sigue siendo psicología organizacional, etcétera; es un campo que fue “multicampo” desde sus inicios, o sea, entró la psicología por la medición, entró la psicología por el diagnóstico, entró la psicología, pero también entró la economía y la investigación científica. Siempre fue “multi”, desde sus inicios, entre el final del siglo 19 y el siglo 20, y siempre ha estado acompañado de conocimientos multidisciplinares, lo que no significa interdisciplinares; por eso la lista de 12 etiquetas, que en realidad tienen fuentes diferentes de apropiación. Y desde su inicio, final del siglo 19 y el 20, como psicología Industrial, fue una psicología aplicada, en esa época, a la industria. En Estados se atribuyó a Munsterberg, que no era norteamericano, que era alemán, pero que, si vamos por allá a la letra menuda, el señor ¿Ford? también había contratado a los científicos de administración científica, valga la redundancia, para que le ayudarán a mejorar la productividad, y así entra en Estados Unidos. Es la versión tradicional que conocemos nosotros en Colombia por los libros que leímos, por los manuales clásicos. Pero, paralelamente en Europa, Patrizi en Italia, Kraepelin en Alemania, Lahy en Francia; ya estaban trabajando y hacían escritos sobre las mismas situaciones. Como dirían los colegas alemanes, no me pidan que pronuncie eso, nunca lo aprendí, es “el espíritu de la época” [1:33:00], o sea, la Psicología tenía un mínimo de madurez para aportar en esto, y ahí es que entra y se crea este campo que ahora llamamos psicología organizacional, psicología organizacional y del trabajo, pero que en realidad era psicología aplicada a la industria. Y desde allá, tuvo siempre el doble estatuto disciplinario y profesional.*

*El propio Munsterberg decía que había que separar la investigación de la aplicación. Pero, todo lo que hacemos es porque tiene eficacia técnica o una potencia explicativa, con compromiso político, sin compromiso político, etcétera; que es lo que estoy colocando en este siguiente renglón que es que hemos sido acusados, digo hemos como campo, de deshumanos aliados del capital, falsa ciencia e incultos; lo cual es cierto, porque cuando usted aplica un test, un cuestionario y no sabe cuáles son los conceptos que subyacen, realmente estamos reforzando esa idea, lo cual tiene que ver con la aplicación profesional y no con el desarrollo disciplinar.*

*Hemos sido reactivos, si, por ejemplo, yo creo que el día que digan, oficialmente, que se acabó la pandemia y sumemos exponencialmente el número de productos sobre ¿Qué debemos hacer?, ¿Cómo debemos tratar a los trabajadores y demás, por pandemia? va a superar la producción de las dos o tres últimas décadas en el campo. ¿Por qué? Porque somos absolutamente reactivos. Y yo diría que el ejemplo que colocaron las colegas de Nariño, en las dos charlas que antecedieron, es fundamental para mostrar que es posible ser proactivos en la comprensión de muchos fenómenos, y no solamente porque nos pidieron algo para resolver porque estamos en Covid o no estamos en Covid.*

*En cualquier caso, este multicampo, multicampo está en comillas al inicio, no está (en comillas) al final, porque es una categoría tomada del profesor Sigmar Malvezzi de la Universidad de Sao Paulo, que nos han acompañado en los desarrollos de la psicología en América Latina hace tres décadas o más, y es un multicampo aplicado a las organizaciones y a las relaciones de trabajo. Por eso es que puede ser comportamiento organizacional, psicología organizacional, psicología industrial, psicología ocupacional, etc. Son etiquetas que lo único que nos llevan es a focos específicos de dónde centramos nuestro interés, pero, en cualquier caso, lo que nos une, es que tenemos una visión orientada a organizaciones y relaciones de trabajo que no tienen que estar dentro de una organización de trabajo.*

*Algunas versiones a tener en cuenta: la que aprendimos históricamente en los manuales de Edgar Schein, de Robbins, de Chiavenato ¿sí? que, muchos me han escuchado criticar, pero que yo insisto que tenemos que leer para poder conversar entre todos, porque es el repertorio común. El libro clásico de Chiavenato no ha cambiado la definición de selección de personal, sigue diciendo, desde el 70, que es escoger la persona adecuada para el puesto adecuado, o sea es mirarse el ombligo y seguir allí, como si las cosas no*

*cambiaran, pero, si no leemos eso, tampoco vamos a poder conversar con otros. Entonces, la versión clásica original que nosotros tenemos es la que llegó a través de Schein y los manuales. Schein tiene una potencia en el campo fundamental y es que Schein, casi por contrato, dicho por él mismo en un artículo escrito hace 5 años, Schein sigue vivo, es que a él casi que le dijeron pónganle un nombre a este campo entre el final de los 50 y los 60, que se está reconfigurando, que ya no es psicología industrial, y en ese sentido, él lo que hizo fue visibilizar la incorporación de los procesos de desarrollo de la psicología social, hasta la época, al campo, a la comprensión del campo de las organizaciones y de las relaciones en el trabajo. O sea, allí llegó la cuestión de la complejidad y posteriormente, él mismo lo dice, casi que a él le tocó acuñar el término. Pero también tenemos otras versiones como la de Porter y Schneider, Porter falleció recientemente, que están más en la línea de comportamiento organizacional y trabajan sobre etapas: la adolescencia, la madurez joven, la adultez y ahora la madurez; y lo que ellos trabajaron en los últimos textos que sacaron juntos, es la cuestión de la necesidad de volver a la complejidad y a lo multinivel, pero por favor, lo multinivel no es estadístico, sino a la comprensión de diferentes niveles.*

*En Europa, Roe siempre tipificó que, para ellos, históricamente, era psicología del trabajo, por la complejidad y la diversidad, la heterogeneidad de países, relaciones, acuerdos laborales, etcétera; y que lo organizacional llegó después. Se estudió primero la psicología del trabajo y que después le agregaron lo organizacional. Por eso, es que ustedes en muchos textos, dependiendo del origen de los autores, van a ver qué dice psicología del trabajo y las organizaciones, al revés, en fin, las mezclas.*

*En América Latina, tenemos versiones como la del profesor Malvezzi, que somos una amalgama, pero que, sorprendentemente, la influencia de los últimos años, de las últimas tres a cuatro décadas, ha sido más europea que norteamericana, aunque nos seguimos formando en modelos norteamericanos.*

*Pulido Martínez, profesor colombiano de la Universidad Javeriana de Bogotá, está más en la psicología social crítica del trabajo, que es otra perspectiva importante y discute las cuestiones de colonialismo y, más recientemente, de neocolonialismo académico y eso tiene que ver, aunque no queramos admitirlo, aunque muchas personas han ido a hacer sus posgrados, particularmente el doctorado en Europa.*

*Feitosa, Salas y Borges Andrade van a hablar, al igual que Roe, que América Latina es una amalgama, no solamente de culturas, porque ya se dijo en la conferencia anterior, sino también de idiomas y de acuerdos laborales. Luego nos pone al frente una complejidad importante y, no por vanidad, pero Rentería también tiene algunas propuestas de por qué deberíamos estar hablando de POTs en plural y no solo de PO o POT.*

*Todo esto, para decir que hay una emergencia de producción propia en las tres últimas décadas en América Latina, lo cual es importantísimo reconocer en lo que estamos haciendo, y el tema de este simposio es fundamental a propósito de esa producción de las tres últimas décadas. O sea, ¿Qué pasa con la ruralidad? ¿Qué pasa con la informalidad?, que son dos dimensiones donde se trabaja más del 50%, históricamente, de la población de América Latina. Ahora, esta informalidad, o sea el segundo bloque de por qué ruralidad informalidad y calidad de vida en el trabajo. La informalidad en América Latina supera, históricamente, el 50% de las personas que trabajan. ¡Ojo! Antes que la denominada pandemia del Covid, en este momento no sé, pero puedo arriesgar que pasó del 60 o más, y es un asunto importante porque es en qué y cómo trabajamos las personas.*

*Ahora, es interesante que la organización Internacional del trabajo denominó ... (se cortó momentáneamente la transmisión) informal, la OIT dice que existe el empleo informal, todo trabajador informal estaría empleado y no necesariamente es así, triste y sorprendentemente la OIT y la FAO utilizan una expresión similar para hablar de trabajo rural y hablan del empleo rural, aunque la FAO y la OIT van a decir que lo que pasa es que las condiciones reales de lo que sería empleo son muy difíciles en el sector rural, o sea es un contrasentido entre una definición literal nominal y la realidad de las formas de trabajo.*

*Menos de la mitad de las personas que trabajan en Colombia, lo hacen en la economía formal estas personas que trabajan en la economía formal lo hacen en modalidad de empleo, eso es simple, no es sino ver el número de personas con pensión de jubilación y van a ver que el número es pequeñito en relación con todos los que tienen la misma edad, y lo mismo quiénes se podrían o no jubilar teniendo en cuenta cuestiones como lo que está ahora al frente con las modificaciones a los sistemas de trabajo y de cotización.*

*Tenemos varias cuestiones por debajo escondidas, por ejemplo, la pobreza extrema, o sea la miseria, hay miseria por no trabajar, por no tener ingresos o por tener ingresos*

*inadecuados. Estoy colocando en cuestión por qué ruralidad informalidad y calidad de vida (¿por qué estoy colocando en cuestión ruralidad, informalidad y calidad de vida?), porque estos elementos nos llevan a preguntas que la psicología organizacional clásica, aquella del empleo con contrato a término indefinido, con un jefe y otras cuestiones, no permiten responder, y sus teorías o modelos después de un siglo, no pueden dar explicación, por lo menos no la pueden dar de forma ...eeh sin contextualizar el asunto. Y hay una cuestión muy interesante, y es que la informalidad, particularmente, yo diría la ruralidad y la calidad de vida, pasan en este momento, por Colombia, por una cuestión que, por lo menos, ya empezaron a visibilizar la categoría que es la pobreza oculta, o sea la pseudoclasas medias y altas que, por dignidad, no tienen con qué comer, con qué pagar las cuentas, pero, eso sí, la dignidad se mantiene. Y esa pobreza oculta, en realidad, muestra que muchos de ellos están trabajando en la informalidad y que su calidad de vida puede estar, realmente, muy mal.*

*Todo esto, implica, casi siempre pero no siempre, en la ruralidad, en la informalidad, una desprotección en seguridad social. Y en el caso del trabajo rural, hay un asunto fundamental, que se lo dejo para ampliación al profesor Henry Granada, es que es un asunto cultural, histórico y económico, no es nuevo, queremos clasificarlo ahora, como todas las modalidades de trabajo, como algo nuevo, pero en realidad sin el trabajo rural si buena forma del trabajo rural, simplemente no estaríamos en esta época, en este siglo, etcétera. Y es un trabajo que depende, lo mencionaron mis colegas de Nariño, pero quiero resaltarlo, que depende de temporalidades y de condiciones diferentes a los modelos hegemónicos del empleo. Si estamos en una ciudad y llueve, pues nos ponemos la capa, cogemos la sombrilla, el bus, el taxi, el carro; y llegamos al trabajo. Pero, si estamos en una zona rural y hay una creciente o lo que sea, o simplemente el clima no dio, es imposible con esas condiciones, mantener las mismas del modelo hegemónico. Luego temporalidades y condiciones cambian por completo.*

*Es diferente el trabajo rural de las formas de contratación normales, pero ¡jojo!, no excluye el empleo, puede existir trabajo rural con contratación tipo empleo, o sea jurídicamente escrito, o lo que se llama en Colombia contrato oral. Ya había mencionado que la propia OIT refiere esto como empleo rural, entonces son algunas características del trabajo rural y del informal. Y, la PO, la psicología organizacional, en este caso, no estoy*

*incluyendo la “t” de trabajo, la psicología organizacional tradicional ha estado dedicada al mundo del empleo formal, ¿Por qué digo el mundo del empleo formal? Porque es aquello que está arreglado, como ya sé mencionó en las sesiones anteriores.*

*Ahora, muy brevemente, en la parte de contacto y tendencias, porque creo que sobre esto ya hemos disertado bastante en los últimos meses. ¿Qué pasa y dónde queda el mundo del trabajo en una época como la actual, de una denominada “crisis imprevista”, que en realidad era previsible, como la pandemia del Covid? Estamos en ello, estamos en un experimento social cada tres semanas, ya sabíamos lo que podría pasar después de semana santa, sin embargo, dejamos que pasara Semana Santa para ver qué pasaba después, entonces los encargados de salud y demás dijeron: “¿vio? les dijimos”, “si” dijeron “¿Y? ¿Qué estamos haciendo?”*

*Hay un incremento radical y exponencial de la fragmentación de la des laboralización, de la virtualidad, la inmediatez, etcétera. Esto ya venía, lo que pasa es que, contextos como el del Covid, lo que hicieron fue acelerar este asunto y promover esa fragmentación y des laboralización junto con la virtualidad y la inmediatez, promover formas de trabajo que cada vez nos ponen en situaciones, para el caso de la psicología, más impersonales.*

*Detrás de todo esto, es una afirmación mía, asumo el asunto, lo que tenemos son modelos económicos determinados por los sistemas financiero y farmacéuticos, a través de los cuales se develan las realidades. La semana pasada estaban hablando de un proyecto de ley para que todas las personas de bajos recursos tengan un seguro para sus viviendas: ¡Maravilloso! ¿Quién va a pagar eso? Que lo pague el gobierno, o sea sale de los impuestos ¿Quién lo va a recibir? El sistema financiero; y, así mismo, está pasando con que sí nos ponen la vacuna A, o la B, o la C o la D.*

*Entonces, realmente, lo que está por detrás, eso no es nuevo, desde la configuración del sistema del capitalismo, el mundo de los negocios determina modelos sociales y formas de trabajar. Eso tiene que ver con las formas de producción y organización social y los experimentos sociales en que estamos inmersos en este momento: Covid y formas de trabajar son, en este momento, un experimento o experimentos sociales. Y, a partir de allí, con esto después voy a concluir, sale la cuestión de quién puede trabajar, quién no puede trabajar, dónde se trabaja, dónde no se trabaja. Y, en ese sentido, entonces, cuáles son nuestros*

espacios de trabajo cotidianos, públicos, privados, presenciales, mediados tecnológicamente; y qué tanto se los ha intensificado o no el trabajo.

*Pero, tengamos cuidado con esto, esto aplica para los que estamos trabajando, probablemente, en cuestiones mediadas presencialmente, como las que estamos en este momento frente a las pantallas, pero para alguien que tiene que madrugar para trabajar en zonas rurales o en el sector informal, a vender algo, a cultivar algo, a recoger algo; no aplica esta cuestión de lo digital, sin embargo, lo presentamos socialmente como si todo mundo estuviera trabajando de la misma forma y no es cierto. Por eso la cuestión de la necesidad de los plurales y de los contextos.*

*Avanzo entonces, ahora tenemos economías, creo que las colegas que me antecedieron abrieron un buen lugar para una de las formas de economía, que es la informal; formas de trabajo, modalidades de trabajo. La psicología organizacional clásica ha hablado del empleo y no del trabajo. Trabajo ha sido más una categoría de la sociología, de la economía y, más recientemente, de la Psicología, y se centró en el empleo en la modalidad, como decimos en Colombia, fijo, temporal, estable o fragmentada. Ahora vean ustedes todas las formas de trabajo que no son empleo, que no se rigen por las condiciones de contratación de empleo: los servicios profesionales independientes, el Outsourcing, la tercerización simple -que yo la diferencio del Outsourcing-, las formas de trabajo asociado, en Colombia las cooperativas de trabajo, las empresas asociativas, los contratos sindicales, el trabajo rural, las prácticas o pasantías estudiantiles, el voluntariado, el trabajo informal, el mediado remotamente, emprendimiento, las -ahora- ilustres “startups”, las ventas piramidales, el trabajo doméstico y, agregado a esto, empleo y subempleo, pero una que me parece maravillosa, que debemos rescatar, esto es una forma de trabajo, que es ancestral de América: las mingas; y nunca las contemplamos y es trabajo, ni siquiera trabajo asociativo, porque no está mediado jurídicamente, es trabajo colaborativo, y sigue existiendo, por eso lo puse en negrilla].*

*Ahora, todo ese trabajo se da dentro o fuera de las organizaciones de trabajo, y la psicología clásica, la organizacional, lo habla todo dentro de una empresa grande departamentalizada o jerarquizada, pero en realidad tenemos cooperativas, empresas asociativas, ONGs, PYMES, empresas unipersonales, trabajadores independientes, proyectos, emprendimientos, trabajos virtuales, cadenas de producción y consumo. Lo que quiero mostrar en esta diapositiva, es la complejidad de todo lo que hemos dejado por fuera históricamente,*

*pero que de alguna manera siempre ha existido, solo que en la reinstitucionalización del trabajo pasó a ganar más fuerza].*

*Y esto, que es maravilloso para Colombia, todas estas formas de trabajar, sea en la economía formal, informal, criminal y mixta. Entonces yo puedo tener trabajo rural en la economía formal y en la informal, pero también puedo tener trabajo rural en la economía mixta, si no, veamos los noticieros todos los días de los cultivos ilícitos, eso lo tiene que sembrar alguien, y alguien que lo pueda hacer bien para que produzca; eso es diferente de qué economía. El tipo de trabajo es rural, ¿En qué economía está? En la criminal, pero eso después sale a una farmacéutica, es una economía mixta, o sea, la complejidad del asunto es muy interesante. Debo decir que me he sentido tentado a trabajar en la tercera, he trabajado sobre la formal y la informal, solo que en la tercera todavía no me arriesgo, porque en la tercera hay un universal llamado vida que está en cuestión, o sea las reglas del juego son, pero otras. Pero, digamos, alguien que vende gaseosa en un semáforo, esa persona vende un producto que fue fabricado, casi siempre, por una multinacional, esto sería: la producción se da en la economía formal, pero esta persona que vende en un semáforo está en la economía informal, o sea es un trabajo que nutre dos tipos de economía y eso nos lleva a unos lugares muy interesantes de lo que todavía debemos explorar.*

*Y a partir de allí, entonces, ¿Qué es lo que nosotros recibimos? ¿Salario? Sí, solo si estamos en empleo, sino lo que recibimos son ingresos, y cada vez más se vuelven a visibilizar los trueques, o sea la equivalencia de una mercancía en su valor de cambio [1:53:49] de un producto o de un servicio por otro. Con esto, entonces, la cuestión que se nos complejiza ahora es que se suponía que todo era casi que presencial, pero ahora puede ser presencial in situ, o sea en el lugar, virtual, teletrabajo, trabajo en casa -son categorías diferentes-, mediaciones tecnológicas, etcétera. Con esto, entonces, lo que quiero decir es que las formas de inclusión social por el trabajo, y por eso, ahí sí Psicología Organizacional y del Trabajo o POTs, tiene que ver, en últimas, no con si tenemos empleo o no, sino cómo, dónde, cuándo estamos trabajando; y de allí nuestra inclusión social por el trabajo].*

*Ahora, a partir de allí podemos tener muchas formas de relacionarnos, no me voy a detener en ello, relaciones interorganizacionales, interorganizacionales, multi, uni, servicios independientes, ¿qué pasa cuando no hay un empleador?, las redes colaborativas, las cadenas de producción, ¿Qué pasa cuando el cliente es el empleador?, ¿Qué pasa*

cuando hay otras formas de trabajo? Con esto solo quiero señalar que nuestra psicología clásica tradicional ha sido “intra”, o sea, mirando hacia dentro en sistemas que tienen unos límites, casi que los límites pasaban a ser las paredes de la organización. Yo no sé si cuando Fabiola sale a campo tiene una pared que le dice “vea, hasta aquí llega su departamento, hasta que llega la red dónde usted puede aplicar el programa de trabajo”; pero es muy interesante, porque eso le lleva a otras dimensiones para entender este trabajo informal en el que están trabajando con Cristina y con otras personas.

Esto ya lo dije, 50% de las personas en el trabajo informal como condición (esta idea se había mencionado antes). En la economía informal, los trabajos que las personas desarrollan son socialmente legítimos, o sea vender en un semáforo es legítimo, atracar en un semáforo no es socialmente legítimo, aunque se sepa que existe. (¿El trabajo informal?) Es una condición social importante, lo que pasa es que eso depende del tipo de economía y que hay una irregularidad de impuestos, relaciones contractuales y seguridad social. Y no sé restringe, quiero llamar la atención, a personas desescolarizadas o con poca escolarización, llamó la atención en este caso que la OIT refiere que el trabajo informal es un trabajo de supervivencia, resulta que ahí ya están asociando automáticamente con personas desescolarizadas o con poca escolarización. ¿Qué pasa cuando un psicólogo atiende en su casa, en su consultorio privado y no da factura? eso es trabajo informal de élite, especializado, pero informal; y, así mismo con otros trabajos especializados de ingenieros, de personal de la salud, etcétera. Es importante llamar la atención sobre este prejuicio de que lo informal es solo para personas desescolarizadas, de hecho, muchos trabajadores tipo Uber, tipo Rappi y demás, son personas con títulos universitarios.

Esto nos lleva a una pregunta sobre qué tipo de contexto, entonces, es el que debemos tener en cuenta y cuáles son las competencias, y lo que yo si debo decir es que las personas de los sectores informales leen más el contexto que las personas con empleo y que desarrollan competencias más amplias sin haber hecho un posgrado en marketing. No estoy haciendo una apología a la informalidad, estoy solo reconociendo otras perspectivas.

Esto implica, entonces, formas de interacción y de relación [1:57:49] no institucionalizadas en el sentido de la economía informal, pero quiero llamar la atención sobre algo, es que lo informal sí tiene forma y es importante estudiar esa forma. En el caso de lo rural, ya mencioné a la OIT, pero la OIT y la FAO asocian el trabajo rural, miren lo

*interesante, a la seguridad alimentaria del mundo, no de Colombia ni de Nariño; pero, eso sí, dicen que está asociado a la reducción de la pobreza ¿De quién es? no sé, pero es lo que ellos postulan en los listados donde sacan las definiciones de las características; solo que, ellos dicen que hacer que ese trabajo sea decente es muy difícil en la práctica en las zonas Rurales: es un contrasentido, porque están reconociendo que están utilizando definiciones asociadas al empleo hegemónico, pero que no pueden ser aplicadas fácilmente en otros contextos y mucho menos en general en América Latina. Entonces, se está tratando de normatizar, de forma próxima al trabajo informal.*

*Son actividades como el trabajo informal socialmente legitimadas o sea legítimas: sembrar, cultivar, cuidar vacas, minería; la actividad como tal es legítima, la economía en la que se da, es la que pasa a ser formal, informal o criminal. Y las condiciones dependen del tipo de economía, que es lo que acabo de mencionar.*

*De nuevo, al igual que en la informalidad, las formas de relación no necesariamente son institucionalizadas, pero son una alternativa a la economía formal, sin excluirla. No se restringe a la siembra o al cultivo, ya lo mencioné, por ejemplo, la minería, que es un asunto, pero yo puedo tener, en una zona rural, un empleo en una granja avícola. ¿Qué quiero mostrar con esto? Tenemos que también romper algunos esquemas de prejuicios de asociar automáticamente como representación social una cosa a otra. Y, esto sí es fundamental, el trabajo rural se rige por temporalidades y espacialidades que no dependen de las prescripciones, o sea “pasado mañana se recoge de 8 a 10 llueva, trueno o relampaguee”: no, eso no es así. Si usted está en una fábrica con techo y demás, puede decir eso, pero si está en una zona rural es altamente probable que no lo pueda hacer y que no sepa en cuánto tiempo lo puede hacer.*

*Un pequeño paréntesis, en alguna ocasión, yo estaba en Brasil en Campo Grande, que es una zona que está más hacia Bolivia y, de hecho, tiene un huso horario diferente, y la región donde queda el llamado pantanal que es gigantesco. Y cuando yo le decía a los alumnos “y bueno, ¿Cómo vas a hacer eso, en cuánto tiempo?”, todos me decían “depende, depende de los vientos del sur, depende de no sé qué” ¿Por qué? Porque de eso depende que haya tormentas, que se crezca el pantanal, que se crezcan los ríos, que se volteen los barcos; o sea, había una serie de condiciones para hacer investigación que eran maravillosas y que se contemplaban porque todos estaban trabajando en la propia región. Esa es una*

*característica que nos da la ruralidad, no solo para comprender los fenómenos sino también para no ser atrevidos a la hora de proponer cuestiones lineales para abordar esas cuestiones, particularmente en el mundo del trabajo.*

*Para ir cerrando, en el caso del empleo, tenemos casi siempre las características de lugar de trabajo, horario de trabajo, relación de subordinación, definición de contenido y forma, y forma de retribución. He tomado esas características para mostrar cómo, en el empleo y esas modalidades que veíamos ahora, en la economía formal, cuando eso lo ampliamos al trabajo en general y no solo al empleo y a las economías, nos vamos a encontrar preguntándole a la psicología: ¿qué pasa con el lugar de desempeño o actividad, si no es el puesto de trabajo al que llegó todos los días? Por ejemplo, ahora, ¿Cuál es mi puesto de trabajo todos los días? Este lugar desde el que les estoy hablando a ustedes, que es una silla que afortunadamente todavía le queda espuma, y en la cual me siento a veces desde las 6 de la mañana hasta las 8 de la noche; pero ya no es ni mi oficina, ni la Universidad del valle, ese campus lindo, gigantesco de Meléndez, verde por todos lados, ni los salones de clase, donde los alumnos se sentaban y el uno le ponía la cabeza al otro, al lado en el pupitre, en el cuello, donde fuera..., sino que ahora lo único que veo es un montón de cuadritos en mi puesto de trabajo y eso cuando prenden la cámara. Entonces mi lugar de desempeño o actividad es fijo y estable, pero también cambia.*

*¿Cuál es la pregunta a la psicología? Cuando usted trabaja en la ruralidad, cuando es informal, sobre todo cuando es ambulante, no estacionario, cuando presta servicios independientes, etcétera; hay un cambio de lo estable a lo variable, o sea, del sedentarismo que caracteriza el empleo hegemónico, al nomadismo, que es que nos toca movernos, aunque sea en sitios no físicos, que es lo que nos está pasando ahora. O sea, cuáles son los referenciales del lugar que conservamos o que son posibles en este momento.*

*Lo mismo pasa con la estructura temporal. En Colombia solíamos usar la expresión marcar tarjeta, o sea, llegó a las 8, póngalo, salió a las 5 ta, ta, ta... Ahora, tenemos los panópticos digitales. Se citó a una reunión a las 8:00. ¿Qué pasó con el profesor Rentería que no ha entrado? El panóptico ya dejó registrado que el profesor no entró a las 8. Cosas de ese tipo. Esa estructura temporal, que era de la regularidad, pasó a la variabilidad como constante; y si estamos en proyectos internacionales y demás, peor, porque los husos*

*horarios cambian; o sea, el movimiento como constante ya no es la variable, la desviación, sino – de nuevo valga la redundancia - la constante. Y ojo que la psicología clásica dice: “es que tenemos que adaptarnos al cambio”. Sí, los demás, pero cuando me toca a mí no es lo mismo.*

*¿La relación de subordinación y disponibilidad es una subordinación oficial? ¿Soy autónomo? Sí, pero te puedo entregar informes a tiempo, o sea, una referencia social de ser.*

*Contenido y forma. Cada vez menos por descripción de cargo, pero a la hora de un pleito, es la descripción la que marca la pauta; sin embargo, cada vez más trabajamos por consignas, teniendo reactividad o productividad limitada y teniendo que establecer una diferencia importantísima entre lo prescrito y lo necesario. [2:05:23] Lo prescrito es cumplir con aquello que nos dijeron que había que hacer, aunque no sirva; lo necesario es aquello que lleva a resultados. Y en las otras formas que no son el empleo, casi siempre la segunda parte de todas estas preguntas, es lo que caracteriza esas otras formas de trabajo.*

*Rendimiento de resultados. El desempeño. A mí me dan el manual de función y me dicen: “haga esto, esto y esto, aunque no sirva para nada”; yo hago eso, eso y eso. En seis meses o un año me tienen que calificar bien. Pero si yo contrato a alguien para que me haga un trabajo, una página web, y no me la hace, eso no es desempeño. “Es que yo me esforcé mucho”, no importa, el resultado no dio. Entonces aquí el criterio de medición del trabajo es otro, que siempre ha existido con las otras formas que nos (2.06.10, no entiendo lo que dice)].*

*En las formas de compensación ya lo mencioné. Es trabajo o es ingreso, pero en cualquier caso tiene que ver con bienestar y calidad de vida de las personas, ya no solo en el empleo, sino por el trabajo. Y aparecen tres elementos adicionales. El primero, la lectura de contextos, que en el empleo estaba a cargo de un área de marketing, de proyección, de planeación; pero que en las demás modalidades está a cargo de todas las personas que intervienen en el paquete. Lo que nos lleva a unas preguntas sobre una psicología del orden de lo socioeconómico y cultural de las relaciones y condiciones de trabajo. Es importantísimo porque esta dimensión ha sido olvidada, porque nos parecía que eso no era un asunto de los psicólogos; no, es un asunto fundamental actualmente. Si yo no entiendo el contexto socioeconómico y cultural en el que estoy metido, difícilmente voy a poderme mover en él, o, probablemente, voy a tener más dificultades de aceptación del mismo.*

*Lo mismo va a pasar con las temporalidades. Ya lo mencioné dos o tres veces, depende de los flujos y las dinámicas espacio temporales, y la empleabilidad se nos vuelve un problema de medidas relativas o situacionales; o sea, no hay un asunto de desempleo radical para todos los jóvenes. No. Hay unos jóvenes que están por fuera y otros que están por dentro, hay mujeres cabeza de familia que están por fuera y otras que están por dentro; de la misma manera, muchos hombres cabeza de familia están por fuera y otros están por dentro. Creo que es importante esta cuestión de la empleabilidad como una estimativa o medida relativa o situacional, dependiendo de los mercados de trabajo.*

*Para cerrar. ¿Qué aplica y qué falta para comprender los contextos de trabajo rurales o informales? El primer elemento es que las temporalidades y las espacialidades que tipifican estas dos condiciones de trabajo, están amarradas a formas de producción y económicas diferentes al empleo hegemónico contractual tradicional; y eso nos lleva a la necesidad de aproximarnos, sino negando nuestro repertorio de la psicología organizacional o de la psicología organizacional y del trabajo más tradicionales, más clásicos; sino, abriéndonos, para poder comprender esas otras dimensiones que obedecen a lógicas, como ya está allí, temporales, espaciales, relacionales socialmente diferentes.*

*Esas relaciones socioculturales van a cambiar por completo. Por eso es que aparte de salario o ingresos, agregué en la reflexión de las modalidades los trueques, porque algunos mercados - yo conozco algunos, en el Valle, campesinos - baja alguien de la montaña, con racimos de plátano y otras cosas, compra algunas cosas en dinero, le compran algunas cosas en dinero; pero también hay otras cosas que cambian, y entonces tantos racimos de plátano valen un bulto de arroz. Cosas de ese orden, que se conservan y que son válidas en un trueque, si lo quisiéramos poseer en términos de economía equivalente a mercancías.*

*Eso es de una dimensión sociocultural; pero, tengan en cuenta también esto. Hay psicólogos y psicólogas trabajando en colegios, sin cobrar, porque con eso pagan la mensualidad de los hijos. Eso es trueque, eso es lo que es trueque de élite, no es trueque de campesino; pero en este caso estoy hablando de la espacialidad y la temporalidad del trabajo rural o informal.*

*Los procesos organizativos son amplios, y sobre eso, tanto Henry como Joseph, creo que nos van a ampliar bastante el asunto. Son procesos organizativos diferentes, no es que estén menos regulados, están regulados, solo que no tienen que estar escritos en una*

*normativa jurídica; pero son muy amplios y muy ricos. Esto implica entonces que tenemos psicologías de formas de trabajar y de procesos organizativos – como ya dije antes - más amplias. O sea, ¿qué aplica y qué falta por comprender? Esto.*

*El trabajo rural e informal puede tener que ver con el empleo y la economía formal; pero también con las economías ilegales, mixtas, criminales, etcétera. Allí, lo que nos falta es actualizar nuestros repertorios. Y cierro simplemente - ya lo mencionaron las colegas que me antecieron - hace falta visibilizar a los señores ocultos, a los “policy makers”, a los que hacen las políticas; porque ellos son los que determinan qué va a una ley, qué no va a una ley; ver si esto que estamos viviendo es imprevisto o simplemente se visibiliza, porque ya no tuvimos más forma de esconderlo. Y estamos presentando como alternativas originales cosas que llevan años; pero la psicología organizacional y del trabajo clásica no le ha prestado a esto, y la ruralidad y la informalidad tienen muchas respuestas para ello.*

*Tendríamos que preguntarnos si es una psicología del conformismo social, en la cual no segmentamos los mercados – en plural - de trabajos posibles, para unos y no para otros; y revisar esta cosa que viene trabajándose los últimos diez años, sobre todo “Re”: Re-inención, “Re” no sé qué; y para que haya “Re”, tiene que haber habido algo, o sea, Re-educación. ¿Y si la persona no tuvo acceso a esa educación? Por favor, revisemos esas categorías.*

*A nivel profesional, y disciplinariamente, nos falta actualizar los repertorios de interpretación y actuación; pero sobre todo los recursos metafóricos que utilizamos. Cuando decimos en capacitación o en evaluación: “pobrecitas esas niñitas que atienden allá”, o ahora que los profesionales de la salud se volvieron héroes, pero héroes sin capa y sin superpoderes, es un recurso metafórico perverso, porque estamos atribuyéndole a las personas cosas que no tienen. Por ejemplo, hablar de salario psicológico y salario emocional. Esto es una postura muy mía, eso es perverso, porque eso es una obligación; cuidar de los otros en las relaciones es una obligación, entonces tengamos cuidado con esos recursos y preguntémonos si PO, POT, PT, CO, todas esas etiquetas, porque tenemos derecho a declararnos en unas o en otras, y a asumir las implicaciones de unas u otras.*

*Ya está la cuestión de contexto, pero quería llamar la atención que el propio Münsterberg ya llamó la atención sobre esto en la primera década del 900, diciendo que era necesario ver el contexto en donde esa teoría o ese instrumento se iba a aplicar. O sea, eso no era ingenuo. Allí llamamos la atención sobre la sensibilidad histórica, que no es una novedad, pero sí un vacío; y que la actividad trabajo y las relaciones, son un asunto fundante situacional, individual y social, y atrás de eso están todas nuestras éticas.*

## **Segunda parte: memoria – interpretación**

Esta conferencia está orientada a responder a dos cuestiones. En primer lugar, trataremos el porqué del plural en las Psicologías Organizacionales y de los Trabajos, temática en la que he venido trabajando junto con el profesor Joseph Blanch y otros colegas. En segundo lugar, abordaremos la ruralidad y la informalidad, dos dimensiones a menudo ignoradas en la Psicología Organizacional o en la Psicología del Trabajo. Para este tema, considero de gran valor contar con la presencia del profesor Henry Granada, un experto en ruralidad no solo desde una perspectiva teórica, sino a partir de una experiencia vital como “ciudadano rural” o “rural ciudadano” —no sabría cuál de las dos denominaciones es la más apropiada—; y el profesor Joseph Blanch, una figura esencial en nuestra arqueología iberoamericana de la Psicología del Trabajo, quien ha hecho contribuciones fundamentales en esta área.

Es un placer admitir que no abordaré un tercio de los temas que originalmente planeaba, dado que mis colegas Fabiola y Cristina ya los han explicado de manera clara. Asimismo, con el riesgo de comprometer a Henry o a Joseph, anticiparé que ellos tratarán algunos elementos adicionales más adelante.

Sin más preámbulos, explicaré la organización de esta conferencia. La primera parte versará sobre el plural en las Psicologías Organizacionales y de los Trabajos, o POTs, y por qué preferimos este término en lugar de la Psicología Organizacional y del Trabajo, un concepto que se ha popularizado en la última década, pero que, en realidad, es relativamente reciente tanto en nuestro país como en el contexto latinoamericano y en otros ámbitos.

La segunda parte tratará sobre la relevancia de la ruralidad, la informalidad y la calidad de vida en el trabajo desde nuestra disciplina. Fabiola apuntó algo crucial al respecto: describió a Nariño como “una micro Colombia o una pequeña Colombia” que cuenta con mar, cordillera, valle y frontera. Esto otorga al departamento unas particularidades que conforman un escenario único, distinto a otros. Gracias a lo que Fabiola y Cristina han compartido, dispongo de un espacio significativo para presentar algunos ejemplos.

En la tercera parte, abordaremos los contextos y las tendencias donde todo lo que estamos discutiendo puede suceder. Este es uno de los aspectos en los que más he trabajado con las personas que integran nuestras redes a nivel nacional e internacional.

En la cuarta parte, nos centraremos en los aspectos que son aplicables y los que aún faltan para comprender los contextos de los trabajos rurales e informales, desde la perspectiva de lo que denominamos Psicología Organizacional y del Trabajo. En relación a ello, quiero compartir una observación interesante que he hecho en algunos congresos de Psicología: los ponentes originarios de Nariño casi siempre comienzan sus exposiciones resaltando que en Nariño no hay grandes industrias como en otros lugares, pero que “también se trabaja”. De ahí surge la necesidad de reflexionar sobre qué elementos son aplicables y cuáles faltan para entender este contexto.

Finalmente, en la última parte de la conferencia, expondré algunas reflexiones sobre el plural en las Psicologías Organizacionales y de los Trabajos, un tema en el que estoy trabajando de manera particular.

Figura 3.1.  
Denominaciones más comunes POTs



Para aquellos que están iniciando en el campo organizacional, será útil conocer las diferentes denominaciones que se utilizan como sinónimos para referirse a la Psicología Organizacional. No obstante, a pesar de tratar sobre el mismo ámbito, estas denominaciones no son equivalentes, lo que plantea una paradoja. En particular, la fuente de cada término varía debido a diferentes contextos, épocas, economías, formas de trabajo, condiciones y relaciones; todos factores que contribuyeron a su origen. En la Figura 3.1, se muestran algunas de las denominaciones más comunes, junto con referencias bibliográficas útiles para obtener información adicional sobre cada una de ellas.

A continuación, explicaré el contexto histórico que justifica hablar del plural de Psicologías Organizacionales y de los Trabajos, es decir, POTs.

El campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia, que en algunos contextos es únicamente organizacional, se originó como un “multicampo”.

Esto significa que se formó a partir de conocimientos multidisciplinarios, lo cual no significa interdisciplinarios (aquí puede añadirse la diferencia entre multidisciplinar e interdisciplinar en un pie de página), como la medición y el diagnóstico psicológico, la economía y la investigación científica.

De acuerdo con la versión tradicional que ofrecen los manuales clásicos en Colombia, desde su inicio a finales del siglo XIX y el siglo XX, la Psicología Industrial fue una rama de la psicología aplicada a la industria, atribuida al psicólogo alemán Münsterberg. No obstante, existieron otros eventos que permitieron el ingreso de la Psicología Industrial a Estados Unidos, entre estos, la contratación de expertos en administración científica por parte de Ford con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa.

Paralelamente, en Europa se estaba trabajando y escribiendo sobre las mismas situaciones. Destacan Patrizi en Italia, Kraepelin en Alemania y Lahy en Francia. Los psicólogos alemanes lo llamaron “el espíritu de la época”; es decir, la Psicología había alcanzado un nivel de madurez que le permitía contribuir al campo laboral y organizacional. Por esta razón, se creó el campo que ahora llamamos Psicología Organizacional, aunque en realidad era Psicología aplicada a la Industria con un doble estatuto disciplinario y profesional.

Münsterberg consideraba necesario separar la investigación de la aplicación. Sin embargo, todo lo que realizamos tiene eficacia técnica o potencia explicativa, ya sea con o sin compromiso político; que es lo que comentaré a continuación. Como profesionales del campo organizacional, hemos sido acusados de ser inhumanos, aliados del capital, pseudocientíficos e incultos; acusaciones que, en parte, son ciertas. Cuando se aplica un test o un cuestionario sin comprender los conceptos subyacentes, se refuerza esta percepción, que está más vinculada con la aplicación profesional que con el desarrollo disciplinario.

Hemos sido reactivos a las circunstancias. Si se sumaran los productos académicos que tratan temáticas como el trato a los trabajadores en el contexto de la pandemia de Covid-19 el día en que se declare oficialmente su final, probablemente

superaría la producción de las últimas dos o tres décadas antes de la pandemia. Las experiencias compartidas en conferencias anteriores han destacado la importancia de la proactividad para comprender muchos fenómenos, y no solo porque se solicite resolver una problemática específica, como vivir una pandemia por Covid-19.

Como mencioné antes, existen diferentes denominaciones relacionadas con focos de interés específicos en el campo organizacional, como el comportamiento organizacional, Psicología Organizacional, Psicología Industrial o Psicología Ocupacional, entre otros. Sin embargo, todas estas denominaciones se refieren a un multcampo aplicado a las organizaciones y las relaciones laborales, que no necesariamente deben ocurrir dentro de una organización formal.

A partir de este breve resumen histórico, se puede identificar que la Psicología Organizacional y del Trabajo es un campo de estudio que ha evolucionado con el tiempo y que, actualmente, abarca un amplio rango de temas y perspectivas. Esta evolución se ha visto influenciada por diferentes factores, incluyendo las diferentes realidades socio-económicas y culturales de las regiones en las que se desarrolla este campo de estudio, así como también por las distintas corrientes de pensamiento y teorías que han surgido a lo largo del tiempo.

Para quienes están comenzando en el campo organizacional, será útil saber que existen distintas denominaciones que, comúnmente, se usan como sinónimos para referirse a la Psicología Organizacional. Sin embargo, estas etiquetas no son equivalentes, aunque se traten de la misma esencia: es un asunto paradójico. En concreto, el repertorio de fuentes de donde proviene cada uno de los términos es diverso, debido a los diferentes contextos, épocas, economías, formas de trabajar, condiciones y relaciones; de las que surgieron. En la Figura 3.1. se muestran algunas de las denominaciones más comunes y referentes bibliográficos que pueden ser útiles para ampliar la información sobre cada una de ellas (si se cuenta con esta información, sería muy ilustrativo presentarlo).

A continuación, proporcionaré el contexto histórico que justifica la razón para hablar de Psicología Organizacional y del Trabajo (POTs) en plural.

El campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo en Colombia, que en algunos contextos es únicamente organizacional, es un campo que se originó como “multicampo”. Esto significa que se constituyó a partir de conocimientos multidisciplinarios -que no deben confundirse con interdisciplinarios (la diferencia entre multidisciplinar e interdisciplinar podría ser complementada en un pie de página)- tales como la medición y el diagnóstico psicológico, la economía y la investigación científica.

De acuerdo con la versión tradicional que ofrecen los manuales clásicos conocidos en Colombia, desde su inicio a finales del siglo XIX y principios del XX, la Psicología Industrial fue una psicología aplicada a la industria, atribuida al psicólogo alemán Münsterberg. Sin embargo, existieron otros eventos que permitieron la introducción de la Psicología Industrial en Estados Unidos, incluyendo la contratación de expertos en administración científica por parte de Ford con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa.

Pero este desarrollo no fue exclusivo de Estados Unidos. Simultáneamente, en Europa se estaba trabajando y escribiendo sobre las mismas situaciones: Patrizi en Italia, Kraepelin en Alemania y Lahy en Francia. Los psicólogos alemanes lo llamaron “el espíritu de la época”, es decir, que la Psicología había alcanzado un grado de madurez que le permitía contribuir en esto (¿en la industria?). Por esta razón, se creó el campo que ahora llamamos Psicología Organizacional o Psicología Organizacional y del Trabajo, aunque en realidad era Psicología aplicada a la Industria con un doble estatuto disciplinario y profesional.

Münsterberg consideraba necesario separar la investigación de la aplicación. Sin embargo, todo lo que hacemos (¿quiénes somos?) tiene eficacia técnica o potencia explicativa con o sin compromiso político; y eso es lo siguiente que voy a discutir. Los profesionales del campo organizacional hemos sido acusados de ser inhumanos aliados del capital, falsos científicos e ignorantes; lo cual es, en parte, cierto. Cuando se aplica una prueba o un cuestionario y no se comprenden los conceptos subyacentes, esta idea se refuerza, y está relacionada con la aplicación profesional y no con el desarrollo disciplinar.

Hemos sido absolutamente reactivos a las circunstancias. Por ejemplo, si se sumaran el número de estudios académicos que abordan temáticas como el trato a

los trabajadores en el contexto de la pandemia de Covid-19 el día en que se declare oficialmente su fin, probablemente se encontraría una producción mayor a la de las últimas dos o tres décadas antes de la pandemia. De hecho, las experiencias compartidas en las conferencias previas mostraron la importancia de la proactividad en la comprensión de muchos fenómenos, y no solo porque se solicitó la resolución de un problema específico, como el estar en medio de una pandemia de Covid-19.

Como se mencionó anteriormente, existen distintas etiquetas relacionadas con focos de interés específicos dentro del campo organizacional, de ahí que se hable de comportamiento organizacional, Psicología Organizacional, Psicología Industrial o Psicología Ocupacional, entre otras. Sin embargo, todas las denominaciones hacen referencia a un “multicampo” aplicado a las organizaciones y a las relaciones laborales, que no necesariamente deben desarrollarse dentro de una institución formal de trabajo.

La versión clásica original que se conoce en Colombia llegó a través de los manuales de Schein. Schein es un autor fundamental (¿en qué aspectos?): entre finales de la década de 1950 y la de 1960, “casi por contrato” -tal como él mismo dijo en un artículo publicado hace cinco años-, se le encomendó la tarea de asignar un nuevo nombre a la Psicología Industrial, un campo que se estaba reconfigurando. Para ello, Schein destacó la incorporación de los procesos de desarrollo de la Psicología Social que existían hasta ese momento a la comprensión del campo de las organizaciones y las relaciones laborales; con ello introdujo la cuestión de la complejidad (¿a qué se refiere exactamente con “Esta reflexión tendrá un sesgo claramente latinoamericano, puesto que la ruralidad y la informalidad son fenómenos que afectan de forma importante la vida en Latinoamérica, y no necesariamente en el mismo grado que en otras regiones del mundo.

### ***Ruralidad, informalidad y calidad de vida en el trabajo***

Históricamente en América Latina, la informalidad afecta a más del 50% de la población laboral; sin embargo, tras la pandemia por Covid-19, es probable que este porcentaje haya escalado a un 60% o más. Este asunto reviste gran importancia, dado que se trata del modo en que las personas laboran.

La OIT sostiene que existe el empleo informal, es decir, todo trabajador informal estaría empleado, aunque no siempre es el caso. A su vez, la OIT y la FAO (¿Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura?) se refieren al trabajo rural como empleo rural. Al mismo tiempo, señalan que las condiciones que caracterizan a un empleo son muy difíciles de alcanzar en el sector rural. Esto constituye un contrasentido entre una definición literal nominal y la realidad de las formas de trabajo.

Menos de la mitad de la población laboral en Colombia pertenece a la economía formal, es decir, trabaja en una modalidad de empleo. De la misma manera, la cantidad de personas (¿podría ser “mujeres y hombres, mayores de 57 y 62 años, respectivamente”?) que cuentan con una pensión de jubilación es reducida en comparación con el número total de personas de dicho grupo etario. Esto también ocurre con la cifra de personas que cumplen las condiciones para acceder a una pensión de jubilación, tomando en cuenta las modificaciones actuales a los sistemas de trabajo y de cotización.

¿Por qué cuestiono la ruralidad, la informalidad y la calidad de vida? Porque estos elementos plantean interrogantes que las teorías y los modelos de la Psicología Organizacional Clásica de hace un siglo, aquella del empleo con contrato a término indefinido y relaciones de subordinación entre jefes y empleados, entre otros aspectos, no pueden responder o al menos no pueden explicar sin ser contextualizados.

Existen ciertas cuestiones encubiertas, por ejemplo, la pobreza extrema o miseria, ya sea por falta de trabajo o ingresos, o por ingresos insuficientes. Sin embargo, también existe una categoría muy interesante que se está empezando a visibilizar en relación con la informalidad, la ruralidad y la calidad de vida en Colombia: la pobreza oculta. Se trata de pseudo-clases medias y altas que laboran en el sector de la informalidad y no cuentan con recursos para comer o pagar las cuentas, pero mantienen su dignidad, aunque su calidad de vida puede ser realmente muy mala (¿cómo mantienen su dignidad?).

Todo esto, en la mayoría de las ocasiones, conlleva una condición de desprotección en seguridad social tanto en la ruralidad como en la informalidad.

En el caso del trabajo rural, que el profesor Henry Granada profundizará más adelante, existe una cuestión cultural, histórica y económica fundamental. Tal como lo mencionaron las compañeras de Nariño, el trabajo rural depende de temporalidades y condiciones distintas a los modelos hegemónicos de empleo. El fenómeno de la lluvia puede ser ilustrativo al respecto: si llueve en la ciudad, los trabajadores pueden usar un paraguas, ponerse una capa o tomar cualquier medio de transporte para llegar a su trabajo y realizar allí sus funciones; en cambio, en la zona rural, la lluvia puede aumentar el caudal de los ríos, lo que imposibilita que un trabajador continúe con sus labores. De ahí la complejidad de mantener las mismas condiciones del modelo hegemónico en la ruralidad.

Es importante señalar que, a veces, se intenta clasificar al trabajo rural como una nueva modalidad de trabajo, a pesar de que, en realidad, sin el trabajo rural, la humanidad no habría logrado el desarrollo que ha alcanzado hasta este siglo.

El trabajo rural se da en condiciones distintas a las planteadas por las formas de contratación laboral legalmente reguladas en Colombia; aunque esto no significa que no exista este tipo de contratación. De hecho, como mencioné anteriormente, la OIT denomina a este tipo de contratación como empleo rural. Sin embargo, la Psicología Organizacional (PO) tradicional –en este caso no estoy incluyendo a la Psicología del Trabajo- se ha enfocado en el mundo del empleo formal, es decir, en lo que ya está establecido.

***Contacto y tendencias: ¿Qué pasa con el mundo del trabajo en una época de crisis “imprevista” -que en realidad era previsible- como la pandemia de Covid-19?***

Hemos estado inmersos en un experimento social cada tres semanas: sabíamos lo que podía suceder después de Semana Santa, sin embargo, permitimos que sucediera para que, posteriormente, los responsables de la salud afirmaran que se había previsto.

El aumento de la fragmentación, la deslaboralización, la virtualidad y la inmediatez ya eran asuntos anticipados; sin embargo, el contexto de la pandemia de Covid-19 aceleró estos procesos de manera radical y exponencial, coadyuvando a la promoción de formas de trabajo en entornos cada vez más impersonales.

Detrás de todo esto -una afirmación personal-, existen modelos económicos determinados por los sistemas financieros y farmacéuticos, a través de los cuales se desvelan diversas realidades (¿qué realidades?). La semana pasada, se discutía un proyecto de ley que permitiría a todas las personas de bajos recursos acceder a un seguro para sus viviendas, lo que parecería beneficioso. Sin embargo, el financiamiento de esta iniciativa recaería en el Estado, a través de los impuestos, y los beneficiados serían los sistemas financieros. De manera similar, ocurre con la aplicación de las vacunas A, B, C o D (La analogía entre el proyecto de ley y la aplicación de las vacunas no está claramente establecida).

Por tanto, lo que realmente subyace (¿a qué se hace referencia?) es la configuración del sistema capitalista: el mundo de los negocios determina los modelos sociales y las modalidades de trabajo. Esto se vincula con las formas de producción y organización social, así como con los experimentos sociales en los que estamos inmersos actualmente. En otras palabras, la pandemia de Covid-19 y las formas de trabajar son experimentos sociales que determinan quién puede trabajar, quién no puede, dónde se puede trabajar y dónde no. Así, se definen los espacios de trabajo cotidianos, públicos, privados, presenciales y mediados tecnológicamente, y se identifica el nivel al que se ha intensificado o aminorado el trabajo.

Aunque lo digital se presenta socialmente como una herramienta universal para todos los trabajadores, esta solo es útil para aquellos que se desempeñan en trabajos presenciales y no para los trabajadores de zonas rurales o del sector informal, que deben madrugar para vender, cultivar, cosechar, etc. De ahí la importancia de tener en cuenta la pluralidad y los contextos.

## ***Economías, formas y modalidades de trabajo***

La psicología organizacional clásica se ha enfocado en la categoría de empleo, más no en el trabajo<sup>3</sup>, y se ha centrado en ciertas modalidades específicas. En Colombia, dichas modalidades se conocen como: empleo fijo, empleo temporal,

---

<sup>4</sup> Trabajo es un término proveniente de la Sociología, la Economía y, más recientemente, de la Psicología.

empleo estable o empleo fragmentado; aunque existe una amplia variedad de formas de trabajo que no son empleo, es decir, que no se rigen por las condiciones de contratación de empleo, a saber: los servicios profesionales independientes, el outsourcing, la tercerización simple -que yo la diferencio del outsourcing-, las formas de trabajo asociado -en Colombia las cooperativas de trabajo-, las empresas asociativas, los contratos sindicales, el trabajo rural, las prácticas o pasantías estudiantiles, el voluntariado, el trabajo informal, el trabajo mediado remotamente, el emprendimiento, las -ahora ilustres- startups, las ventas piramidales, el trabajo doméstico y, agregado a esto, el desempleo y subempleo. Y, finalmente, una forma de trabajo colaborativo, ancestral de América y que casi nunca contemplamos: las mingas.

Todos los tipos de trabajo mencionados pueden desarrollarse tanto dentro como fuera de las organizaciones laborales. Sin embargo, la Psicología Organizacional clásica se ha orientado predominantemente hacia el análisis de lo que acontece dentro de grandes empresas departamentalizadas o jerarquizadas. Este enfoque ocurre a pesar de la existencia de cooperativas, empresas asociativas, ONGs, PYMES, empresas unipersonales, trabajadores independientes, proyectos, emprendimientos, trabajos virtuales y cadenas de producción y consumo, entre otros. En resumen, existe una considerable complejidad que, históricamente, se ha ignorado, pero que, en el proceso de reconfiguración del trabajo, ha ganado mayor relevancia.

Ahora bien, es importante diferenciar entre el tipo de trabajo y la economía a la que pertenece. En Colombia, las distintas formas de trabajo pueden estar vinculadas a la economía formal, la economía informal, la economía criminal o la economía mixta. Un ejemplo de esto son los cultivos ilícitos: una persona debe cultivarlos adecuadamente para que rindan lo esperado. Este es un trabajo rural en el contexto de una economía criminal. Sin embargo, la producción puede ser utilizada por una farmacéutica, lo que sitúa este trabajo rural dentro de una economía mixta. Esta complejidad es muy intrigante. Incluso he considerado ampliar mis estudios sobre economía formal e informal para investigar la economía criminal, un terreno con “reglas de juego” distintas y en donde la vida está en juego. Aun así, todavía no me he atrevido a hacerlo.

Un ejemplo adicional de la intersección entre diferentes economías puede ser la venta de refrescos en un semáforo. Un vendedor en un semáforo opera dentro de la economía informal, pero el producto que ofrece es, en la mayoría de los casos, fabricado por una multinacional. Es decir, la producción ocurre en la economía formal, mientras que la comercialización se da en la economía informal. Así, este trabajo nutre simultáneamente a ambos tipos de economía. Esta situación plantea interrogantes muy interesantes que aún deben ser exploradas.

Lo que una persona recibe a cambio de su trabajo se considera salario únicamente si ha sido contratada bajo la modalidad de empleo. De lo contrario, recibe un ingreso o, incluso, en algunas zonas, se realizan trueques, es decir, se intercambian bienes o servicios. Esta situación, junto con el hecho de que el trabajo ya no es exclusivamente presencial sino también virtual o teletrabajo, añade una capa adicional de complejidad. El punto clave es que las formas de inclusión social a través del trabajo no dependen de si una persona tiene o no un empleo, sino de cómo, dónde y cuándo trabaja. En este sentido, las Psicologías Organizacionales y de los Trabajos (POTs) tienen mucho que aportar.

Además, existen múltiples formas de relaciones laborales, que pueden ser intraorganizacionales, interorganizacionales, multiorganizacionales o unipersonales. Estas se dan a través de servicios independientes directos, redes colaborativas y cadenas de producción directas e intermediadas, entre otras formas que surgen en el marco de distintos tipos de trabajo.

La psicología organizacional tradicional se ha enfocado en el ámbito intraorganizacional, es decir, en el interior de sistemas con límites claramente definidos, como las paredes físicas de las organizaciones. Sin embargo, en el trabajo informal, estas barreras no existen. Aquellos que han implementado programas de trabajo con el sector informal rara vez encuentran un límite claro a nivel territorial o de la red de trabajadores con quienes pueden desarrollar una actividad. Esta es una perspectiva sumamente interesante que ofrece nuevas dimensiones para entender el trabajo informal en el que se encuentran inmersas personas como Fabiola, Cristina y otras.

## ***El trabajo informal como condición de trabajo***

En la economía informal, las actividades laborales que las personas llevan a cabo son socialmente legítimas. Por ejemplo, vender en un semáforo es legítimo, a diferencia de robar en un semáforo, actividad que es socialmente reprobable, aunque sea una realidad conocida por todos. El trabajo informal representa una condición social significativa, aunque su naturaleza depende del tipo de economía en la que se da y de la irregularidad que implica a nivel tributario, contractual y de seguridad social. La OIT sostiene que el trabajo informal es un trabajo de supervivencia, por lo que se tiende a asociar erróneamente solo con trabajadores con baja escolarización. Sin embargo, este prejuicio está lejos de la realidad. Muchos trabajadores de empresas como Uber y Rappi poseen títulos universitarios. Además, existen trabajos informales de élite y especializados, como el que realizan los psicólogos que atienden pacientes en sus hogares o consultorios privados sin emitir facturas, así como otros trabajos especializados desempeñados por ingenieros y diversos profesionales de la salud.

Esto plantea una pregunta acerca del tipo de contexto y las competencias que deben considerarse. Sin pretender hacer una apología a la informalidad, es importante reconocer que las personas que trabajan en los sectores informales suelen ser mucho más aptas para interpretar contextos y desarrollar competencias amplias en marketing, incluso sin haber cursado un posgrado en esta área. Aunque estas actividades laborales implican formas de interacción y de relación no institucionalizadas en el sentido de la economía formal, es importante señalar que lo informal sí tiene una estructura y es necesario estudiarla.

## ***El trabajo rural como condición de trabajo***

En relación con el ámbito rural, la OIT y la FAO sostienen que el trabajo se asocia con la seguridad alimentaria del mundo y con la reducción de la pobreza -si bien no está del todo claro en qué población se ve reflejada tal disminución de la pobreza, ese es el postulado que se enuncia en las definiciones de las características mencionadas-; sin embargo, también señalan que es bastante complejo lograr condiciones de trabajo decentes en las zonas rurales en términos prácticos. Esto resulta paradójico, ya que

se reconoce el uso de definiciones asociadas al empleo convencional, que no pueden aplicarse fácilmente en otros contextos, mucho menos en América Latina. De este modo, se intenta normalizar el trabajo rural de manera cercana.

Entre las actividades del trabajo informal socialmente legitimadas se encuentran la siembra, el cultivo, la ganadería y la minería, entre otras, que son legítimas por sí mismas, independientemente de si la economía en la que se realizan es formal, informal o ilegal. Asimismo, las condiciones bajo las cuales se desarrollan dichas actividades dependen del tipo de economía, lo cual se explicó anteriormente.

De manera similar a la informalidad, las formas de relación en el trabajo rural no están necesariamente institucionalizadas, pero constituyen una alternativa a la economía formal, sin excluir esta última; en otras palabras, no se limitan a la siembra y otras actividades ya mencionadas, también pueden existir trabajos con modalidad de empleo, como los que ocurren en granjas avícolas. Lo que busco destacar es la necesidad de desmontar algunos prejuicios que vinculan, como representación social, un aspecto con otro (esta última frase no está del todo clara).

El trabajo rural se rige por temporalidades y espacialidades que no dependen de las prescripciones, lo que hace imposible planificar la ejecución y el cumplimiento de las actividades laborales, sin importar las condiciones climáticas que puedan surgir, a diferencia de lo que podría suceder en una fábrica. El ejemplo de la lluvia mencionado anteriormente ilustra esta situación: si un trabajador del sector rural planea cosechar su cultivo pasado mañana y el clima resulta ser desfavorable para ese momento, sería muy improbable que pudiera llevar a cabo esta tarea e, incluso, quizás no podría prever cuándo podría hacerlo.

En una ocasión, participé en una clase en El Pantanal, en Campo Grande, Brasil, una zona próxima a Bolivia. Allí, les preguntaba a los alumnos cuándo iban a realizar ciertas actividades (la frase original es ambigua) y en qué plazo; entonces, todos respondían que dependía de los vientos del sur, ya que esto determinaba la posibilidad de tormentas, de crecimiento del pantanal, de aumento del caudal de los ríos o de volcamiento de los barcos. En resumen, había una serie de maravillosas condiciones para investigar que se tenían en cuenta, ya que todos trabajaban en su propia región.

Esta característica de la ruralidad no solo permite entender los fenómenos, sino que también evidencia la falta de contextualización en las propuestas lineales que se buscan implementar en este tipo de escenarios, particularmente en el mundo del trabajo.

### *Modalidades de trabajo: preguntas a las psicologías de las relaciones de empleo a formas de reinstitucionalización del trabajo*

Retomaré ciertas características del empleo, como el lugar de trabajo, horario laboral, relación de subordinación, definición del contenido y forma de trabajo, así como la manera de retribución. Mi intención es mostrar que, al expandir la perspectiva hacia el trabajo en general, más allá de la economía formal, surgen ciertos interrogantes para la Psicología.

#### *Lugar de trabajo*

¿Qué ocurre cuando el lugar en el que un trabajador desempeña su labor no es constante? En mi caso, el espacio donde realizo mis actividades es fijo y estable, aunque puede variar. Actualmente estoy hablando desde una silla – que afortunadamente aún conserva su espuma – en la que permanezco desde las seis de la mañana hasta las ocho de la noche, observando un montón de cuadros en una pantalla - y eso solo cuando los estudiantes activan sus cámaras. Anteriormente, era mi oficina en la Universidad del Valle, en el hermoso y extenso campus de Meléndez, repleto de áreas verdes; o las aulas de clase, donde los alumnos se acomodaban y apoyaban sus cabezas sobre los hombros de sus compañeros, en los pupitres o en cualquier lugar.

Sin embargo, cuando una persona trabaja en áreas rurales o en el sector informal, especialmente si es ambulante, no está establecida en un solo lugar o presta servicios independientes, experimenta un cambio de lo estable a lo variable: del sedentarismo, que caracteriza al empleo predominante, al nomadismo, a la necesidad de moverse; incluso en espacios no físicos, como es cada vez más común hoy en día. En conclusión, la pregunta para la Psicología es: ¿Cuáles son los puntos de referencia del lugar que mantiene un trabajador o los que son posibles en el momento actual?

## ***Horario de trabajo***

Ocurre algo similar con la estructura temporal. En Colombia, se solía utilizar la expresión “marcar tarjeta” para referirse al acto de registrar la hora de entrada o salida del lugar de trabajo. Hoy en día, existen sistemas digitales de vigilancia que registran, sin margen de error, la hora exacta en que una persona se conecta a una reunión y su tiempo de permanencia. Esta estructura temporal, que antes era regular, ahora varía constantemente; el movimiento es incesante, más aún si se trata de proyectos internacionales en los que participan personas ubicadas en diferentes husos horarios. En este aspecto, la psicología clásica podría sugerir la adaptación al cambio como solución, pero no es una tarea fácil, especialmente si es el propio individuo quien debe adaptarse.

## ***Relación de subordinación***

¿La relación de subordinación y disponibilidad implica una subordinación oficial? ¿Son los trabajadores autónomos? Sí, aunque pueden tener la obligación de entregar informes a tiempo. Esto es, es una referencia social de ser. (Esta frase sigue siendo ambigua).

## ***Contenido y forma***

Cada vez se trabaja menos por descripción de cargo -aunque en litigios legales sea la descripción la que establezca la pauta- y más por consignas con productividad limitada. Esto conduce a establecer una diferencia importante entre lo prescrito y lo necesario. Lo prescrito se refiere al cumplimiento de aquello que se ordenó, aunque no sea útil; mientras que lo necesario es aquello que genera resultados. Este último es, en la mayoría de las ocasiones, una característica en las formas de trabajo que difieren del empleo convencional.

## ***Rendimiento de resultados: el desempeño***

En la modalidad de empleo, los trabajadores deben cumplir con las actividades especificadas en su manual de funciones, incluso si no son de utilidad. De este modo, al finalizar seis meses o un año, si el trabajador ha cumplido, debe ser calificado de

manera satisfactoria. Por otro lado, si una persona es contratada para desarrollar una tarea específica, como la creación de una página web, y no lo hace, esto no se considera desempeño, ya que el esfuerzo invertido en la tarea no es relevante, a diferencia del resultado obtenido.

### **Formas de compensación**

Ya mencioné algunas ideas al respecto: puede ser a través de trabajo o ingresos, pero, en cualquier caso, se relaciona con el bienestar y la calidad de vida de las personas, no solo en el empleo, sino también en el trabajo en general.

Existen tres elementos adicionales: el primero es la interpretación de los contextos, que en la modalidad de empleo está a cargo de un área de marketing, proyección y planeación; mientras que, en las demás modalidades de trabajo, recae en todas las personas involucradas. Esto plantea interrogantes acerca de la psicología del orden socioeconómico y cultural de las relaciones y condiciones de trabajo. Esta dimensión, que generalmente se ha pasado por alto, es esencial en la actualidad. Anteriormente se creía que este aspecto no era competencia de los psicólogos, pero en realidad, si un psicólogo no comprende el contexto socioeconómico y cultural en el que se encuentra, difícilmente podrá influir en él y probablemente encontrará dificultades para aceptarlo.

Lo mismo ocurre con los flujos y las dinámicas espacio-temporales, que ya mencioné anteriormente (¿este es el segundo elemento?). Y, finalmente, la empleabilidad, que se convierte en un problema de medidas relativas o situacionales; es decir, no todos los jóvenes están desempleados radicalmente, sino que algunos se encuentran al margen (¿de qué?) y otros participan activamente. Lo mismo ocurre con los hombres y las mujeres que son cabezas de familia. La cuestión de la empleabilidad es una estimación o medida relativa o situacional, que depende de los mercados de trabajo.

### **¿Qué aplica y qué falta para comprender los contextos de trabajo rurales o informales?**

Las temporalidades y espacialidades que caracterizan las condiciones del trabajo rural y el trabajo informal están vinculadas a formas de producción y economías

distintas al empleo contractual tradicional predominante. Por lo tanto, sin renunciar al repertorio clásico de la Psicología Organizacional o de la Psicología Organizacional y del Trabajo, es necesario acercarse a la comprensión de otras dimensiones (¿cuáles?) que se rigen por lógicas temporales, espaciales y relacionales, socialmente diferenciadas.

Las relaciones socioculturales cambian radicalmente. Por eso, además de la cuestión del salario o el ingreso, he reflexionado sobre los trueques. Conozco algunos mercados en el Valle, donde algunos productos se venden y se compran con dinero, pero otros se intercambian -en términos de Economía- según la equivalencia de las mercancías, por ejemplo: “¿qué cantidad? de racimos de plátano por un bulto de arroz”.

No obstante, el trueque no es exclusivo de esta dimensión sociocultural. En algunos colegios, los psicólogos no reciben un salario en dinero, sino que, con su trabajo, cubren el costo de la mensualidad de sus hijos. Esto también es un trueque, un trueque de élite, claro, no campesino; pero aquí hablo de la espacialidad y temporalidad del trabajo rural e informal.

Los procesos organizativos (¿de qué tipo?) son variados y diferenciados –los profesores Henry Granada y Joseph Blanch profundizarán en este tema más adelante-; y, aunque no necesariamente deben estar plasmados en una normativa jurídica, están regulados. Esto sugiere la existencia de Psicologías de formas de trabajar y de procesos organizativos más amplios, por lo que surge la pregunta de qué se aplica y qué falta por entender.

El trabajo rural y el trabajo informal pueden estar relacionados con el empleo y la economía formal, pero también con las economías ilegales (¿diferentes a la criminal?), mixtas y criminales. En este punto, la Psicología tiene el deber de actualizar sus repertorios (¿qué tipo?).

Quiero resaltar lo que ya mencionaron las colegas que me precedieron: es necesario visibilizar a los creadores de políticas, quienes determinan los contenidos de las leyes; y reconocer si lo que estamos viviendo actualmente es un imprevisto o algo que se hace evidente porque ya no fue posible ocultarlo. En este espacio, presentamos como

alternativas originales aspectos (¿qué tipo?) que llevan años presentes; pero la Psicología Organizacional y del Trabajo clásica no le ha prestado atención a esto (¿a qué?), a pesar de que la ruralidad y la informalidad ofrecen muchas respuestas.

Es preciso cuestionar si la Psicología es una Psicología del conformismo social en la que no se segmentan los mercados de trabajo posibles para algunos y no para otros (¿quiénes son los “algunos” y los “otros”? La idea es ambigua). Y revisar categorías que se han trabajado en la última década, como reinención y reeducación. El prefijo “re” denota la existencia de algo previo, pero esto no siempre es el caso, como en las personas que no han tenido acceso a la educación.

A nivel profesional y disciplinario, se requiere la actualización de repertorios de interpretación y actuación; especialmente en los recursos metafóricos que se utilizan. En ocasiones, durante los procesos de capacitación o evaluación, se tiende a hacer afirmaciones como “pobrecitas las niñas que atienden allá” o a referirse a los profesionales de la salud como “héroes”, sin capa ni poderes; esto es un recurso metafórico dañino, pues se atribuyen a los trabajadores cualidades que no poseen. También existe algo pernicioso –esta es una postura personal- en relación a lo que se denomina salario psicológico y salario emocional porque, realmente, cuidar de los otros en las relaciones es una obligación. Por lo tanto, considero que el uso de estos recursos debe ser muy cuidadoso.

Además, quiero insistir en la inquietud sobre las etiquetas: PO, POT, PT, CO; porque tenemos derecho a declararnos partidarios de unas u otras, y asumir sus implicaciones.

Finalmente, en cuanto al contexto, el propio Münsterberg enfatizó la necesidad de analizar el contexto en el que se aplicaría una teoría o instrumento. Esto no es ingenuo, sino que implica prestar atención a la sensibilidad histórica, que no es una novedad, pero sí es un vacío; y entender que el trabajo y las relaciones son un asunto fundante, situacional, individual y social, arraigado en todas nuestras éticas.

# 4

## *El campo: distracciones, atracciones, satisfacciones, contradicciones, postraciones...*

---

*“...y en mi sueño, con la intrepidez de lo inconsciente, resuelve muchos problemas que mi entendimiento no se atreve a encarar”.*

*Paul Gauguin (1903)*

Esta conferencia abordará algunos elementos de las temáticas que ya se han mencionado, pero también, incorporará elementos teñidos por experiencias propias, tanto individuales como sociales, y planteará algunas lecturas y puntos de reflexión que considero importantes.

Hemos mencionado al menos tres aspectos que retomaré en esta conferencia. Primero, que la psicología ha permanecido relativamente estática, aunque ha sido sacudida por los aspectos sociales, económicos, culturales, tecnológicos e históricos de lo que ha ocurrido en América Latina, y especialmente en Colombia. Esto ha sido posible gracias a intérpretes, personas que bailan nuevos ritmos, decodifican, codifican y reinterpretan parte de lo que la universidad misma puede hacer. Por esta razón, estudiar la ruralidad no solo es volver la mirada hacia atrás, sino volver a caminar hacia esos lugares y buscar las interconexiones entre lo rural y lo urbano, considerando todos los matices que esta interacción implica para Colombia y América Latina en general. La tríada relacional Ruralidad/Transiciones/Urbano merece ser considerada un asunto clave en la formación profesional de los psicólogos y otros profesionales. Este enfoque debe caracterizarse por ir más allá de la mera información e implicar actitudes y competencias.

El segundo punto a retomar es la importancia del contexto, pues ocupa un lugar fundamental en la capacidad de interpretar parte del pasado, presente y futuro. Además, contribuye al sacudimiento de las universidades y de la academia. En tercer lugar, es crucial reconocer el papel del pensamiento crítico en el conocimiento y su relación con los elementos que históricamente se han desarrollado, no solo por respeto en el sentido ético del término, sino en el sentido de la forma en la cual los grupos humanos han logrado sobrevivir sin aniquilar a la naturaleza, sin asesinarse entre ellos. Esta debería ser una lección para la humanidad; y en este sentido, no han sido los “países desarrollados” los que pueden ofrecernos las mejores lecciones.

Gran parte de la humanidad ha atravesado demasiadas guerras, ha intentado encender el lucro y ha seguido la ética calvinista como elementos subyacentes a la noción de narración de progreso y desarrollo. En cambio, otros grupos humanos - muchos en América Latina y África, y algunos en Asia - han vivido fuera de esa lógica, han sido inconquistables y no se han subordinado a ella. Debido a esto, en el marco de la lógica que ha sustentado los procesos de éxito y desarrollo, han sido denominados “subdesarrollados”. Como menciona Escobar, entre otros, esto implica que, a través de mecanismos de carácter financiero o internacional, tratados de libre comercio y gobiernos internos, se incorporen a la sociedad mayor, como se suele llamar a la conquista de los elementos que supone el desarrollo. El papel de los colonizadores no disminuye, simplemente se matiza.

El tema del campo colombiano es amplio y difícil, por lo que, necesariamente, debe gestionarse desde los límites que implican las localidades. Sin embargo, es importante relacionarlas con las generalidades; de modo que, aunque pueda ser impreciso, espero no ser injusto en ciertos juicios que emitiré.

He denominado esta conversación como “El campo”, que es un lugar de distracciones, de atracciones, de satisfacciones, de contradicciones, de postraciones, etc.; relacionado con los elementos que mencionaba el profesor y colega Érico Rentería anteriormente: la movilidad espacial y temporal.

El contexto básico se llama “calidad de vida”; el proceso básico que implica la interacción entre ecosistemas - a lo que se le llama naturaleza - y socio sistemas; y un

gran resultante: el socio ecosistema. El socio ecosistema es el resultante de la interacción entre los dos subsistemas mencionados (ecosistema y socio sistema), cuyas propiedades no son reducibles ni encontrables en cada uno por separado, como supondrían ciertos reduccionismos “naturales” o “sociales”. En realidad, es un supersistema. El psicólogo trabaja con unidades de análisis llamadas socio-ecosistemas, es decir, que no trabaja solo con sociosistemas o con ecosistemas, sino con la interacción entre estos; aquello que históricamente se ha trabajado y debatido en gran medida: “el modelo de relación sociedad-naturaleza”. Dicho modelo se encuentra en la raíz de la mayoría de las formas en que se representa la vida propia y la de los demás, y la manera en la cual se emiten juicios de tipo académico, ético o de otra índole.

Es muy interesante que toda persona puede tener una actividad productiva cuando transforma una materia prima, que puede ser física o simbólica, en una materia diferente y elaborada. Sin embargo, la fragmentación de las actividades productivas puede llegar a la miniaturización de la vida económica.

Un primer dato que se encuentra es la dependencia en cuanto a la productividad y el empleo con respecto a las zonas urbanas. Este dato se presenta como un indicador del desarrollo económico, social y ambiental de un país, pues se ve reflejado en la capacidad de generación de empleo en el sector rural, en la adopción de tecnologías modernas y en la capacidad de producción y exportación de bienes y servicios. Esto se ve reflejado en la productividad de los trabajadores y en su bienestar, y es un indicador del nivel de desarrollo del país. En segundo lugar, se encuentra la contribución del sector rural al producto interno bruto (PIB) del país, la cual es un indicador de la importancia de este sector en la economía del país. En tercer lugar, se presenta la participación del sector rural en la población total del país, la cual es un indicador de la importancia del sector rural en términos demográficos. En cuarto lugar, se presenta la tasa de pobreza rural, la cual es un indicador de la desigualdad económica en el país. Y finalmente, se presenta la tasa de desempleo rural, la cual es un indicador de la falta de oportunidades de empleo en el sector rural.

A partir de estos indicadores, se puede observar que existen importantes diferencias entre los países en términos de su nivel de desarrollo y de su grado de ruralidad. Por ejemplo, los países con un alto grado de ruralidad suelen tener una

mayor dependencia del sector rural en términos de empleo y productividad, una mayor participación del sector rural en la población total, una mayor tasa de pobreza rural y una mayor tasa de desempleo rural. Por el contrario, los países con un bajo grado de ruralidad suelen tener una menor dependencia del sector rural en términos de empleo y productividad, una menor participación del sector rural en la población total, una menor tasa de pobreza rural y una menor tasa de desempleo rural.

Estas diferencias se reflejan en la calidad de vida de las personas que viven en las zonas rurales y en las oportunidades que tienen para mejorar su situación. Por ejemplo, en los países con un alto grado de ruralidad, las personas que viven en las zonas rurales suelen tener menos oportunidades de empleo, menos acceso a servicios básicos y una menor calidad de vida en comparación con las personas que viven en las zonas urbanas. Por el contrario, en los países con un bajo grado de ruralidad, las personas que viven en las zonas rurales suelen tener más oportunidades de empleo, más acceso a servicios básicos y una mayor calidad de vida en comparación con las personas que viven en las zonas urbanas.

Además, estos indicadores también reflejan las desigualdades que existen entre las personas que viven en las zonas rurales y las que viven en las zonas urbanas dentro de un mismo país. Por ejemplo, en los países con un alto grado de ruralidad, las personas que viven en las zonas rurales suelen ser más pobres y tener menos oportunidades de empleo en comparación con las personas que viven en las zonas urbanas. Por el contrario, en los países con un bajo grado de ruralidad, las personas que viven en las zonas rurales suelen ser menos pobres y tener más oportunidades de empleo en comparación con las personas que viven en las zonas urbanas.

En conclusión, el informe de la CEPAL proporciona una herramienta útil para comprender las desigualdades que existen entre las personas que viven en las zonas rurales y las que viven en las zonas urbanas en América Latina y el Caribe. Estas desigualdades se reflejan en la calidad de vida de las personas, en sus oportunidades de empleo y en su acceso a servicios básicos. Por lo tanto, es necesario tomar medidas para reducir estas desigualdades y mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las zonas rurales.

## ***Aproximación nacional: Desarrollo humano y ruralidad.***

El siguiente texto es un resumen del Informe sobre Desarrollo Humano (2011), donde se sostiene que Colombia inició su modernización sin haber abordado de forma adecuada la problemática agraria. Esto se debió a que se consideraba que el país era predominantemente urbano, más que rural, algo que puede compararse con lo acontecido en México, Brasil, Perú, Bolivia y Ecuador. Sin embargo, en Colombia se presentan situaciones casi sin precedentes.

El modelo de desarrollo implementado en el país ha llevado al fracaso del sector rural, otorgando mayor importancia al mercado que al Estado. Esta circunstancia ha ampliado las brechas entre lo urbano y lo rural, manteniendo un orden social injusto, cuya persistencia se debe a la ausencia de decisiones políticas y de una visión a largo plazo sobre lo rural y su papel estratégico para el desarrollo, aunque es imprescindible reflexionar sobre qué tipo de desarrollo se ha buscado.

La conservación del orden social rural, con todas sus inequidades y obstáculos al desarrollo, se basa en diversos factores. Uno de ellos es la estructura de tenencia de la tierra, que se ha convertido en un elemento inamovible para la política pública. Cuando se generan debates y reflexiones sobre la importancia del trabajo local desde la Psicología Rural y el cambio de políticas públicas a nivel local, regional o nacional, este aspecto se convierte en un obstáculo recurrente. Este beneficio es defendido y ampliado de cualquier manera posible por quienes lo detentan. El campo ha sido, esencialmente, un escenario de despojo desde la época republicana y la era colonial. En los países de América Latina, el despojo ha predominado más que la violencia.

Por otro lado, la jerarquización social limita la movilidad de las personas en la estructura de la sociedad. En las democracias occidentales, se sostiene que la educación es el trampolín para la movilidad social y que permite mejorar las condiciones de vida de aquellos que tienen menos, pues gracias a la educación podrán obtener empleos calificados o trabajos más productivos, con salarios superiores a los de sus padres. Esta creencia se ha mantenido a lo largo del tiempo a pesar de que solo un pequeño porcentaje de personas logra esto, mientras que la mayoría no lo consigue. El mito

de la movilidad social es similar al mito de la lotería: si nunca se compra un billete de lotería, nunca se ganará, pero si se adquiere uno, existe la posibilidad de ganar, aunque sea mínima.

Por último, un tercer factor es la tradicional hegemonía política, la cual limita la selección de gobiernos libres, transparentes y competitivos con metas y objetivos diferentes, y no reconoce el papel político del campesinado. (UNESCO, 2011. Informe sobre Colombia rural, razones para la esperanza. Informe sobre desarrollo humano).

A partir de lo anterior, se pueden extraer tres conclusiones: en primer lugar, el psicólogo que trabaja en el contexto rural debe entender que este es un entorno particularmente violento. En segundo lugar, en un contexto rural convergen actores muy poderosos de carácter socioeconómico y político. Y en tercer lugar, el camino a recorrer es largo y desafiante. Como se mencionó anteriormente, si estas conclusiones no se consideran para su comprensión, entonces el movimiento carece de perspectiva para entender y modificar, aunque sea de forma gradual, las estructuras de lo rural. Aparentemente, la certeza de moverse en lo inamovible crea conformidades, mientras que la certidumbre de moverse en lo incierto genera oportunidades; es necesario analizar cuáles se han aprovechado y cuáles se han desaprovechado.

Figura 4.1.  
*Sembrar en pandemia*

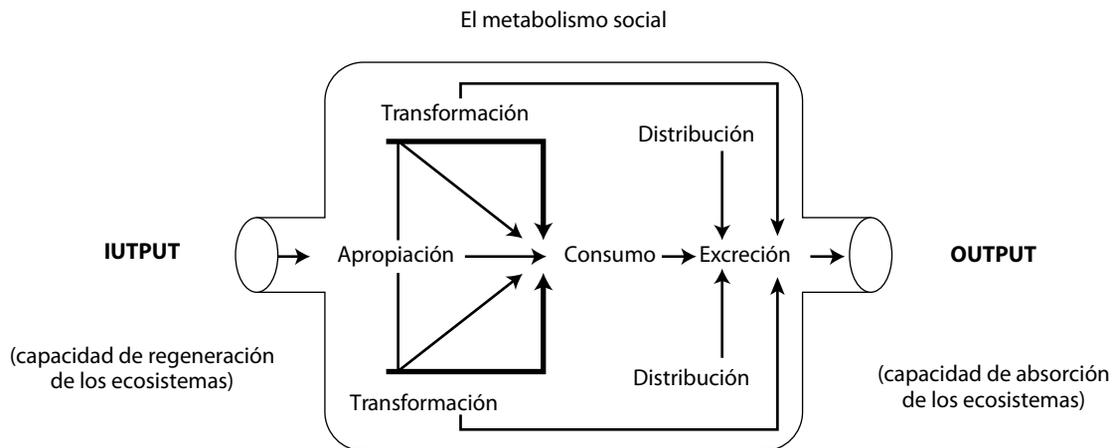


El panorama cambia aquí, no estamos frente a la misma narrativa, sino ante una que se articula a través de la imagen. Invito al lector a contemplar la Figura 4.1. y reflexionar sobre las palabras, retratos o emociones que dicha imagen evoca en él; a considerar las resonancias que le genera la frase “sembrar en pandemia”. Esta imagen puede tener matices, contornos definidos o ambiguos, puede contener elementos inclusivos o exclusivos, puede incitar juicios de valor, puede despertar admiración, puede expresar resignación, puede transmitir felicidad en la gente que produce, otorgando valor a los alimentos y adquiriendo, durante la pandemia, un papel protagónico en la supervivencia de la humanidad como especie. Luego, al surgir la vacuna, posiblemente se puedan trazar comparaciones con ella. Sin embargo, esta imagen resulta esencial e interesante para provocar diversas formas de pensamiento y sentir en aquellos que la observan.

Aunque desconozco lo que cada lector haya sentido o pensado al respecto, propongo aprovechar cualquier espacio de expresión donde se pueda mencionar las emociones y sensaciones que el campo produce. Por ejemplo, a menudo se dice “el campo es pacífico”, lo cual no siempre es cierto.

Figura 4.2.  
El proceso general del metabolismo (de materia y energía) entre sociedad y naturaleza.

Figura I. El proceso general del metabolismo (de materia y energía) entre sociedad y naturaleza. Véase texto.



Fuente: González de Molina y Toledo, 2011.

*Fuente: González de Molina y Toledo (2011).*

La Figura 4.2. presenta un esquema global denominado “modelo de metabolismo entre la sociedad y la naturaleza” o “modelo de metabolismo de materia y energía”. En este esquema, se aprecia un flujo de entrada, donde las flechas indican la dirección que los elementos toman. Posteriormente, dentro del propio diagrama, estos se bifurcan o trifurcan, dando lugar a distintos procesos clave, tales como: el proceso de apropiación, transformación, consumo, distribución y excreción. Según Toledo, cada uno de estos procesos contribuye a entender la relación que cada individuo, colectivo o institución mantiene con los diferentes ecosistemas con los que interactúa y con cada uno de los procesos citados. El estudio y comprensión de la integridad del metabolismo requiere un punto de vista analítico para relacionarse con cada proceso y uno sintético para la articulación entre todos y cada uno de ellos en el contexto sistémico mayor.

Para entender mejor este esquema, pensemos en una comida en familia: ¿Qué ingredientes se consumen? ¿Cómo se distribuyen? ¿Cómo se transportan los platos

desde la cocina al comedor y, luego, del comedor a la cocina? ¿Cómo se gestionan los residuos para entregarlos al camión de basura? En ciudades avanzadas, robots realizan esta labor y, en el mejor de los casos, ya no hay platos, sino un robot mecánico-electrónico equipado con una pinza de alta precisión que toma el pedazo de carne de la cocina y lo lanza con precisión a la boca del comensal; de esta manera, nadie necesita moverse. Este escenario, caricaturesco, podría ser una realidad en poco tiempo.

Este modelo permite observar las relaciones entre los distintos actores en el proceso de apropiación de los recursos o insumos. En el caso de las semillas, existen movimientos campesinos, como “Vida Campesina”, que reivindican la necesidad de preservar, cultivar y expandir el cultivo de sus propias semillas, ya que de ello depende la soberanía alimentaria. Simultáneamente, estos movimientos buscan no depender de empresas como Monsanto o Cargill, que se encuentran en constante investigación para hibridar semillas y ser los únicos vendedores de estas. La resistencia a estas compañías y el rescate de las semillas permitirían su obtención directa de la naturaleza. En este tipo de acciones se ejemplifica la apropiación campesina, con una resistencia profunda hacia la manera de apropiación de la semilla, que es un bien natural.

Dado que la apropiación de las semillas implica la apropiación de todo el cultivo, existe una forma de apropiación del campo que no requiere “tocar” el terreno. El mercado patenta ciertas transformaciones de las mismas semillas y los gobiernos fomentan u obligan al uso exclusivo de dichas semillas mejoradas, cuyos productos son los únicos que pueden acceder al apoyo financiero de los bancos estatales o privados. De este modo, el campesino se ve forzado a obtener una cédula o una patente de pertenencia a una de las asociaciones que trabaja con los fertilizantes necesarios para cultivar dichas semillas. Posteriormente, cuando se seleccionan las semillas de los alimentos de interés para estas empresas, se homogeneizan y se controlan los alimentos que se venden en supermercados o grandes superficies, mientras que a los otros alimentos se le relega a un pequeño rincón en el mercado campesino. Esto es una forma sofisticada de colonialismo. No es necesario ordenar intervenciones militares con soldados y aviones, basta con la visita de técnicos y algunos agrónomos que se encargan de persuadir al campesino de que las semillas mejoradas son las que valen la pena, o que los paquetes tecnológicos que ofrecen son una necesidad para acceder a préstamos y a capital semilla para sembrar.

El psicólogo tiene el deber de conocer esta realidad. De lo contrario, será solo un psicólogo superficial que no entiende que el campo se está desvaneciendo de las manos de los cultivadores, aunque estos permanezcan allí, ya que la expropiación adopta formas tremendas de despojo. Otra forma de expropiación que se ha descrito desde los años setenta hasta la actualidad, y sobre la cual no hablaré mucho para no herir susceptibilidades, es la “fuga de cerebros”: los profesionales que se van a estudiar doctorados fuera de su región sienten que han ganado la lotería, pero no es así. La lotería la ganan en el lugar al que van, ya que tendrán nuevos enviados especiales que van a reproducir en su lugar de origen todo lo que han aprendido, y que, incluso, sentirán lealtades. Sería interesante desarrollar un buen encuentro académico para señalar cómo ese tipo de lealtades ha reforzado el colonialismo intelectual en las universidades.

No detallaré exhaustivamente los demás procesos del modelo de interacción sociedad-naturaleza ya mencionado, sólo pretendía hacer énfasis en el proceso de la apropiación y el ejemplo clave de las semillas. Sin embargo, siguen los procesos de transformación, consumo, distribución y excreción, es decir, la gestión de los residuos y el enfoque hacia la sostenibilidad que se adopta en este aspecto, como el reciclaje y la reducción en la producción de plásticos, entre otros.

Se está atacando al eslabón más débil de la cadena del proceso de metabolismo social, mientras los más fuertes ni siquiera se tocan. Precisamente esa es la táctica, hacer que la gente sienta que la separación de residuos urbanos entre orgánicos e inorgánicos contribuye a la sostenibilidad, pero no se explica en qué porcentaje ni en qué calidad. Crear un sentimiento de confianza es un elemento clave, muy efectivo para generar la idea de que la depredación ambiental está disminuyendo.

En cinco artículos acerca de la minería de oro en Jericó (un municipio de Antioquia) publicados en la revista financiera y empresarial colombiana “Portafolio”, he leído sobre cómo la multinacional que lleva a cabo el proyecto de Quebradona desde hace dos o tres años en dicho municipio ha intentado penetrar en la comunidad, intentando acercamientos basados en la confianza de los directivos de la empresa a la comunidad. Este modelo es aplicado por profesionales que se dedican a estudiar la realidad de la población rural y urbana y su relación con la naturaleza y sus ciclos de

vida. Por lo tanto, es un instrumento muy útil para comprender las diversas formas de apropiación y consumo de los recursos naturales.

Para profundizar en el análisis del modelo de metabolismo social de materia y energía, se requiere examinar la relación de los seres humanos con el medio ambiente, la explotación de los recursos naturales, el proceso de apropiación, transformación, distribución y excreción, entre otros procesos. Además, se necesita evaluar el impacto de estos procesos en la sostenibilidad del planeta.

El proceso de apropiación de los recursos naturales es uno de los aspectos clave de este modelo. Por ejemplo, los campesinos que cultivan sus propias semillas están en constante lucha contra las empresas que quieren patentar y vender sus propias semillas mejoradas. Esta lucha es una forma de resistencia contra el control corporativo de los recursos naturales y la soberanía alimentaria.

En este contexto, los psicólogos tienen un papel importante que jugar en la comprensión de estos procesos. Deben entender las dinámicas de la apropiación de recursos naturales, la explotación y el consumo, y cómo estos procesos afectan a las comunidades rurales y urbanas. Este conocimiento es esencial para ayudar a estas comunidades a resistir las presiones corporativas y a proteger su modo de vida y sus recursos naturales.

En conclusión, el modelo de metabolismo social de materia y energía ofrece una visión completa de la relación entre los seres humanos y la naturaleza. Proporciona un marco analítico para entender la apropiación y el consumo de recursos naturales, la transformación de estos recursos en bienes y servicios, y su distribución y excreción. Este marco también permite examinar el impacto de estos procesos en la sostenibilidad del planeta.

Por lo tanto, es esencial que los psicólogos comprendan y utilicen este modelo en su trabajo con comunidades rurales y urbanas. Este conocimiento puede ayudarles a promover la resistencia a las presiones corporativas y a apoyar la soberanía alimentaria de estas comunidades.

Figura 4.3.  
*Interacciones biósfera, ciudad y ruralidad*



Mi vida espiritual y corporal están vinculadas con la tierra, especialmente a través de los fenómenos volátiles y cambiantes como los atardeceres y amaneceres. Si uno no observa el cielo en el momento preciso, los matices del atardecer se desvanecen rápidamente, dando paso a la noche; es por ello que es necesario estar alerta y disfrutar de cada instante. La Figura 4.3. ilustra la interacción sostenible entre la ciudad, el campo y la atmósfera. Es imperativo considerar la atmósfera y la estratósfera como parte de nuestros ecosistemas, en lugar de centrar toda nuestra atención únicamente en los edificios, las plantas y la tierra.

Este sistema se compone de tres elementos primordiales: el campo, la ciudad y la atmósfera, que juntos constituyen un ecosistema vital. A menudo, este ecosistema solo recibe atención cuando se presenta un problema; de lo contrario, permanece inadvertido. Un ejemplo de esto es cómo el cielo solo adquiere relevancia cuando está nublado o cuando la polución impide salir a la calle, situación que suele ocurrir en ciudades como Medellín.

Esto me hace reflexionar sobre la necesidad de que la ciencia esté en armonía con la sensibilidad y la poesía. La literatura puede expresar lo que desee, siendo la máxima manifestación de libertad, una libertad que la ciencia no posee. El científico

debe adherirse a los cánones que la comunidad internacional establece, especialmente si aspira a publicar en una revista indexada de nivel A o B en idioma extranjero, siguiendo así las directrices de las editoriales.

La educación integral de un ciudadano debe combinar la formación científica y artística, algo que las universidades parecen haber olvidado. En general, las instituciones más exitosas enfatizan la formación técnico-científica, mientras que la educación artística y cultural es relegada a un segundo plano. Mario Bunge<sup>1</sup>, en su libro “La ciencia: su método y su filosofía” de la década de 1970, proponía una integración de lo científico y lo artístico. Según él, el investigador tiene libertad absoluta para imaginar soluciones, pero debe ejercer control cuando las pone a prueba, siguiendo las normas establecidas.

Es de notar que este libro ha sido uno de los pocos textos de investigación científica vendidos en kioscos de pornografía, lo que le da cierta dignidad al libro, no al material pornográfico, pues indica que los consumidores pueden estar interesados en ambas cosas. Esto marcó un hito.

*Figura 4.4.  
Araucaria*



Mario Bunge, filósofo positivista argentino, dedicó la mayor parte de su vida a trabajar en Canadá y Estados Unidos. Sus áreas de especialización incluyeron la metodología de la investigación, filosofía de la ciencia y ética.

La Figura 4.4. muestra la vista que se aprecia desde una de las ventanas de mi hogar. En ella se pueden observar un pasillo y elementos con propiedades singulares, como el ladrillo y el suelo que albergan una araucaria en sus inicios. Sobre esta araucaria, se posa un gavián. Dos o tres gavianes suelen visitar este lugar diariamente, convirtiéndose en un despertador matutino y regresando por la tarde para jugar. Observar a un gavián en la punta de la araucaria, balanceándose elásticamente sin quebrarse en medio de la ventisca que suele azotar Cali después de las cuatro de la tarde, es un verdadero espectáculo. ¡Una acrobacia que supera incluso a las del Cirque du Soleil! Esto representa una inversión en la típica relación entre ciudad y campo, donde los elementos urbanos conviven con la naturaleza.

Figura 4.5.  
*Experiencia desde lo local*



La Figura 4.5. muestra una experiencia desde una perspectiva local. Se trata de una pequeña casa y terreno con 36 años de historia. Es una granja que se divide en mitades: una es un bosque regenerado, y la otra está dedicada al cultivo de café, horticultura, algunos árboles frutales y jardines. Es una forma de vida campesina especial y no común, aunque muchos campesinos también poseen hermosas casas y plantas muy bien cuidadas, así como áreas de cosecha y bosque. Esta experiencia se lleva a cabo con un campesino, con quien tengo una sociedad para la siembra, producción, recolección y venta de café. En esta sociedad, yo proporciono la tierra, compramos los insumos juntos, él se encarga del trabajo (a veces con ayudantes a los que pagamos juntos) y las ganancias se distribuyen en porcentajes iguales.

Además, en otra sección del terreno, tenemos cultivos de zanahoria, lechuga y acelga, entre otros. Cada uno de estos productos vale diez veces más que en un mercado tradicional; sin embargo, el placer de estar allí, de poder cosechar, de observar cómo nacen y crecen las plantas, conocer sus enemigos naturales, qué tipo de fertilizantes son los más adecuados y qué tipo de plaguicidas se utilizan y cuáles se pueden reemplazar por repelentes, representa un gran aprendizaje. Es como una pequeña universidad o un pequeño laboratorio.

### ***Examinando el contexto colombiano: un breve análisis***

En la primera exposición, se mencionaba que Nariño es una pequeña Colombia, con microclimas y microrregiones: cuenta con una zona costera, una cordillerana, una del Valle, una de la Amazonía, una zona norte y una zona sur. Estas tienen subregiones y características que se reflejan en el Plan de Desarrollo Departamental y en el logro de los objetivos del milenio. Sin embargo, me pregunto si algún psicólogo formó parte del equipo que diseñó el plan o del equipo de investigaciones. Particularmente, observé que aparece un importante grupo de Biología de la Universidad de Nariño, pero ninguna facultad de Ciencias Humanas. Si para las autoridades del Departamento de Nariño, quienes formulan las políticas públicas, los psicólogos no tienen importancia o ninguna en la formulación del Plan Departamental de Desarrollo de Nariño, el Plan de Desarrollo del Municipio, el Plan de Ordenamiento Territorial u otros planes; entonces, ¿qué papel están desempeñando actualmente los psicólogos? Aún

se piensa que los psicólogos son profesionales que trabajan con psicopatologías, desajustes emocionales u otras situaciones similares; por lo tanto, aún no tienen mucha presencia en el ámbito organizacional más allá de las empresas. Entonces, ¿qué papel desempeñan en la formulación de políticas públicas? ¿Son meros operadores en escuelas, hospitales, clínicas, empresas, sindicatos o en la vida comunitaria donde se implementan las políticas?

### **Cultivadores de papa: ¿Qué ocurrió con los cultivadores de papa de Totoró?**

Totoró es un municipio del Cauca con una gran producción de papa que, a veces, se extiende hasta la zona de páramo. Allí, pequeños agricultores se asocian para recolectar, cultivar, sembrar y cosechar en varias pequeñas chagras; es un trabajo colaborativo o asociativo, aunque quedaría por evidenciar si tiene un marco institucional o si es solo una costumbre. Sin embargo, últimamente, han llegado personas de otros departamentos, generalmente paisas, con el objetivo de comprar y arrendar tierras. Este es exactamente el mismo proceso que ocurrió con la caña de azúcar en el Valle del Cauca hace mucho tiempo: comprar y arrendar tierras para expandir el cultivo de caña; comprar y arrendar tierras para expandir el cultivo de papa. Así, Totoró, que es un municipio muy pequeño, de no más de 8000 o 10,000 habitantes, tiene diez agencias de multinacionales que venden fertilizantes, plaguicidas y pesticidas, entre otros productos. Estas cuentan con ingenieros y técnicos extensionistas, cuyo trabajo es convencer a los campesinos para que utilicen determinados paquetes tecnológicos para prevenir la pérdida de la papa, como sucede a menudo, ya que en los monocultivos estas mueren o se ven afectadas por la presencia de insectos y otros organismos más pequeños. Como decía alguien hace muchos años: “una plaga es una especie animal con hambre”, por lo que no tiene otra opción que comer lo que le han dejado. ¿Y qué le han dejado? En este caso, la papa. Así se da una especie de simbiosis entre paquetes tecnológicos y plagas de monocultivos, que acaban pagando el productor y, finalmente, el consumidor.

El caso de los cultivadores de papa es una experiencia muy interesante. Además, es importante destacar un tema relacionado con la salud. A pesar de que tienen instrucciones sobre cómo manejar los pesticidas, los cultivadores suelen utilizarlos

de manera inadecuada, es decir, no se lavan las manos ni cambian de ropa. Muchos de ellos, llevan 25 o 30 años con esta práctica, de la que aseguran haber salido ilesos, ya que presentan lo que se denomina: “autoinmunidad adquirida”, una representación social de su propia fortaleza. Por lo tanto, para poder llegar a ellos con propuestas alternativas, se necesita debatir intensamente la percepción del riesgo.

Sin embargo, se logró que un ingeniero agroecológico brasileño que estaba haciendo una pasantía en la Universidad del Valle, en el grupo CINARA, acordara con cuatro familias de cultivadores que utilizaran el 10% de su chagra - toda dedicada a la papa - para otros cultivos dispuestos en líneas intercaladas: una línea de papa, una línea de cebolla, una línea de papa, una línea de acelga, y así sucesivamente. A partir de esto, se calculó la productividad de la papa en esa pequeña área y el ahorro producido en alimento o comida. También se delimitó ese terreno con pequeños. Por último, cuando se pudo identificar un problema, se plantearon alternativas de solución. Por ejemplo, cuando se identificó que el uso de pesticidas era uno de los problemas, se planteó la opción de utilizar repelentes orgánicos para controlar las plagas. Este planteamiento se hizo en colaboración con los cultivadores, para que ellos pudieran entender la importancia de cambiar su forma de trabajar. También se hizo un análisis de los costos y beneficios de utilizar repelentes orgánicos en lugar de pesticidas. Este tipo de acciones ayudan a crear un entorno más sostenible y saludable para todos los habitantes de la zona.

### ***Corregimiento Monterrey, 2016***

En el corregimiento de Monterrey, Buga, se realizó un estudio de Psicología Rural acerca de la percepción que los habitantes tienen sobre la calidad de vida en el campo. De este estudio, emergieron tres aspectos fundamentales: primero, la dependencia del campesino con respecto a la ciudad; segundo, la visión infravalorada que los ciudadanos suelen tener sobre la vida rural; y tercero, la capacidad del campesino de manejar dicha dependencia, siempre que pueda evitar la intermediación. Los campesinos se percibían como generosos, honestos y trabajadores, definiéndose como tales solo si trabajaban directamente con la tierra. De lo contrario, se consideraban asalariados, emprendedores o pequeños empresarios, pero no campesinos.

### ***Escuela rural: niños, jóvenes y maestros; la valoración de la vida campesina versus la vida en el campo (aspectos de la ruralidad), 2017***

En Yotoco, cerca del Lago Calima, se llevó a cabo un proyecto en el que los profesores, la mayoría provenientes de ciudades como Buga y Tuluá, discutían sobre la calidad de vida rural. Sin embargo, estos maestros acudían a trabajar, pero no a vivir la vida del campo. Además, se constató el rechazo de los jóvenes hacia la idea de convertirse en agricultores. La visión de trabajar arduamente solo para seguir en la pobreza no era atractiva para ellos. Alegaban que, si tuvieran la oportunidad de aplicar habilidades técnicas, tal vez reconsiderarían su postura.

### ***Niños y jóvenes de Merizalde, Chocó vallecaucano, 1998.***

En el Chocó vallecaucano se llevó a cabo un notable trabajo de campo. Nuestro equipo logró actualizar documentos formales de la Unión Europea en un solo día, gracias a la colaboración de adultos y jóvenes locales. Sin embargo, se identificó que estos jóvenes, tras observar durante años el trabajo de sus padres, veían su futuro en ciudades como Buenaventura y Cali, y no esperaban que su situación en el campo mejorara con el tiempo.

### ***Comentarios, conclusiones y perspectivas***

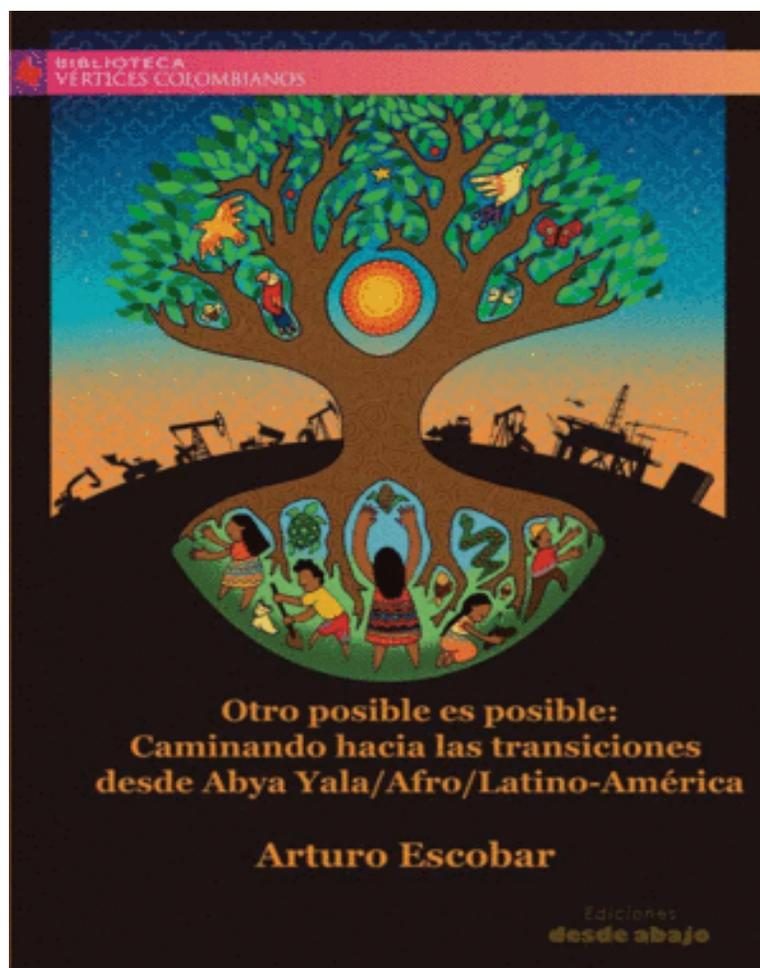
La tan ansiada reforma rural va más allá de una reforma agraria. Debe implicar cambios en la tenencia de la tierra y centrarse en los habitantes más excluidos y vulnerables. Requiere transformaciones en el modelo económico y un papel más prominente del Estado, siempre que este no sea corrupto. No se puede lograr una transformación genuina si no se erradican la concentración de la propiedad rural, la pobreza, la miseria y un orden social y político injusto y excluyente.

Existe una perspectiva más difícil que requiere reformas, aunque estas ayuden a recuperar parte de la salud y la dignidad de las áreas rurales. Pero la realidad rural permanece en gran medida inalterada y cada vez más excluida de la calidad de vida,

debido a fuertes movimientos sociales que apuntan a la expropiación o al despojo como estrategia fundamental de acumulación.

Autores como Arturo Escobar y Sousa Santos han trabajado en la epistemología del sur y de las nuevas miradas hacia el mundo, no solo hacia lo rural. Estas miradas desde el sur no se refieren a un lugar geográfico, sino a una perspectiva ideológica y cultural. También se habla de la descolonización y del patriarcado en todos los aspectos, desde la visión feminista hasta la territorial.

*Figura 4.6.*  
*Portada del libro Otro posible es posible de Arturo Escobar.*



La portada del libro de Arturo Escobar, titulado “Otro posible es posible” (ver Figura 4.6.), ostenta un concepto de particular agrado para mí, al que denomino “el concepto de transición”. Este concepto se distingue por sus singulares características y enormes potencialidades. Las personas que laboran el campo y la tierra lo hacen arraigados a la base de ese árbol simbólico; esto es, alimentan su existencia con su trabajo, su productividad y su visión territorial; desde lo más profundo, desde las raíces. En la cima, se encuentran aquellos elementos que transforman la energía en fuerza vital: los frutos, el sol, las aves y las hojas. En la periferia se observa el desarrollo, la economía extractivista, las ciudades, el transporte, entre otros, tal como se conciben en la actualidad. Cabe aclarar que no sugiero la innecesidad del transporte, sino que este ha sido usurpado, intervenido y diseñado para beneficiar a ciertos grupos a costa del sacrificio de otros, quienes en realidad son los usuarios de dicho servicio.

Tanto la portada como el contenido del libro proyectan una perspectiva y un mensaje sumamente interesantes: “otro posible es posible”. Sin embargo, para concebir este otro posible, es necesario liberarse de la concepción de que este es el único posible simplemente por ser el único conocido; y entender que, si se conocen otras posibilidades, entonces es factible invocar aquello que ya acontece y ponerlo en marcha con algunos ajustes.

Para concluir este diálogo, deseo transmitir el mensaje de que el campo es un lugar heterogéneo, desafiante, pero lleno de esperanza.

## **Referencias**

- Fals-Borda, O. (1976). Ciencia propia y colonialismo intelectual. Editorial Punta de Lanza.*
- Bunge, M. (1982). Ciencia y desarrollo. Ediciones Siglo Veinte.*
- Escobar, A. (2018). Otro posible es posible: caminando hacia las transiciones desde Abya Yala/Afro/Latino-América. Ediciones desde abajo.*
- Escobar, A. (2007). La invención del tercer mundo. Construcción y deconstrucción del desarrollo. Fundación Editorial el Perro y la Rana. <https://cronicon.net/paginas/Documentos/No.10.pdf>*
- Ferreira, J. y Dimenstein, M. (2013). Psicología e contextos rurais. Editorial Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte. [https://www.researchgate.net/profile/Joao-Macedo/publication/317646743\\_A\\_formacao\\_em\\_Psicologia\\_para\\_a\\_atuacao\\_em\\_contextos\\_rurais/links/59467fc145851525f899a224/A-formacao-em-Psicologia-para-a-atuacao-em-contextos-rurais.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Joao-Macedo/publication/317646743_A_formacao_em_Psicologia_para_a_atuacao_em_contextos_rurais/links/59467fc145851525f899a224/A-formacao-em-Psicologia-para-a-atuacao-em-contextos-rurais.pdf)*

# 5

## *Trabajo informal y calidad de vida laboral*

---

Tras el planteamiento del tema del simposio por los ponentes precedentes, mi tarea es presentar algunas reflexiones sobre la complicada, confusa y fluctuante interrelación entre el trabajo informal y la calidad de vida laboral. Debido a que nuestro conocimiento sobre dicha relación se encuentra sometido a las inexorables leyes de la obsolescencia, entendemos más acerca de su pasado que de su estado actual y futuro. Este aspecto nebuloso es, precisamente, el de mayor relevancia social.

### *Conceptos*

El enfoque de esta cuestión exige delimitar, paso a paso, el significado de los diversos elementos que se pretenden correlacionar: el trabajo informal, como modalidad específica de empleo, y la calidad de vida laboral, como dimensión concreta de la calidad de vida en general. Para comenzar, en la Tabla 5.1., se representa esquemáticamente un concepto de trabajo, elaborado a partir de la integración de componentes definitorios recogidos de múltiples estudios sobre el tema.

Tabla 5.1.  
Concepto de trabajo.

<i>Trabajo = aplicación humana</i>			
De	Conocimientos	Habilidades	Y energías
Por	individuos	grupos	Y organizaciones
De modo	Consciente e intencional	Sistemático y sostenido	Y autónomo o heterónomo
Con	esfuerzo	Tiempo	Y compromiso
En un marco	Técnico - económico	Jurídico . político	Y sociocultural
Mediante	Materiales	Técnicas e instrumentos	E informaciones
Sobre	objetos	Personas u organizaciones	Y conocimientos
Para	Obtener bienes	Elaborar productos	Y prestar servicios
Que son	Escasos	deseables	Y valiosos
Y generar	riqueza	utilidad	Y sentido
Y así	Satisfacer necesidades	Recibir compensaciones	Y alcanzar objetivos
De carácter	biológico	económico	Y psicosocial

Nota. Tomado de Blanch 2003 y 2012.

En la Tabla 5.2., se presentan algunas actividades laborales según su contexto de aparición.

Tabla 5.2.  
Fenómenos sociolaborales.

<i>Constructo</i>	<i>Contexto</i>
“Trabajos” más o menos formalizados concretos específicos, incluyen tanto actividades “libres” cotidianas en el sector primario como las realizadas en régimen de esclavitud o de servidumbre premodernos.	Tan antiguos como la humanidad
“Trabajo” (abstracto y genérico)	S. XVIII
Empleo (trabajo relativamente formalizado moderno)	S. XVIII
Desempleo	S. XIX / 2
Subempleo	S. XX / 2

Nota. Tomado de Blanch 2003 y 2012.

El trabajo informal tiene una larga prehistoria en sentido amplio y una corta historia en sentido estricto. En la actualidad, a menudo, el trabajo “informal” se define por contraposición al trabajo-empleo formal, al igual que el desempleo fue concebido, definido y nombrado tomando como referencia el empleo, como su cara negativa y carencial. Desde esta perspectiva, se sobreentiende el empleo (trabajo) informal como la otra cara (oculta, oscura, dark side) del empleo formal (ver Tabla 5.3.).

Tabla 5.3.  
Fenómenos sociolaborales.

<i>Empleo Formal</i>	<i>Empleo Informal</i>
Actividad laboral remunerada y regulada mediante un contrato de trabajo público y legalizado (individual o colectivo) entre la entidad empleadora y la persona empleada, por el que esta recibe una remuneración o salario.	Actividad laboral remunerada dedicada a la producción de bienes o a la presentación de servicios y desarrollada sin: <ul style="list-style-type: none"><li>• Marco legal en materia de trabajo</li><li>• Control tributario del estado</li><li>• Inspección laboral</li><li>• Protección social de la persona trabajadora...</li></ul>

En la Tabla 5.4. se definen algunos conceptos invocados en el texto.

Tabla 5.4.  
Constructos básicos

<i>Constructo</i>	<i>Definición</i>
<i>Calidad de vida laboral</i>	<i>Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su entorno de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas, sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal (Blanch, 2012).</i>
<i>Condiciones de Trabajo</i>	<i>Conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales, que condicionan la vida, la experiencia y el bienestar laboral. Incluyen factores de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo de la calidad de vida laboral (Blanch, 2012).</i>

---

**Entorno laboral  
saludable**

*Aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: (a) La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo, (b) la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo (WHO, 2010 a; b).*

---

**Salud ocupacional**

*Estado de bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su entorno de trabajo que las capacita para el desarrollo de sus proyectos y el logro de sus metas laborales (WHO, 2010 a; b).*

---

## **Estatus epistémico del empleo informal**

El empleo formal, nacido en pleno apogeo de la Revolución Industrial, es una institución social con poco más de tres siglos de historia. En contraposición, el empleo de tipo informal, de raíces mucho más antiguas, abarca un amplio espectro de actividades laborales propias tanto de civilizaciones precapitalistas como de la era industrial y del mercado de trabajo posmoderno. Mientras que el primero constituye un objeto cotidiano razonablemente descrito y definido, el segundo surge como un fenómeno más difuso.

Desde un plano conceptual, el empleo informal contemporáneo mantiene estrechas relaciones con el desempleo, el subempleo y el autoempleo, con el “trabajo doméstico” y con ciertas modalidades de la economía familiar y del trabajo “en casa”, así como con el trabajo “independiente”, “autónomo” y “libre”.

En el terreno empírico, esta modalidad de ocupación laboral se presenta en toda clase de socioeconomías, en proporciones muy desiguales, dependiendo de los contextos. Según informes oficiales periódicos de organismos globales -como el Banco Mundial o la Organización Internacional del Trabajo-, en países “en desarrollo”, a inicios de la década de 2020, llega a abarcar entre el 50% y el 90% de la población activa ocupada.

En los países más “desarrollados”, suele oscilar entre el 10 y el 25% y, en el mundo en general, ronda el 50%. Colombia se sitúa en torno a la media mundial. Estas tasas son aproximativas y su validez es relativa, ya que presentan notables discrepancias entre informes referidos a un mismo período. Esto se debe en parte a que las fuentes de información en las que se basan suelen ser organismos estatales que, en muchos entornos, carecen de los medios logísticos para producir datos más precisos y también del interés político en divulgarlos. En numerosos países, el Estado ignora, “desconoce” y oculta el empleo informal, al que no cobra impuestos por rentas del trabajo ni por patrimonio. En correspondencia con este desconocimiento mutuo, a la persona con empleo informal, el sistema público tiende a ofrecerle un reconocimiento mínimo o nulo de derechos sociales y laborales, así como de prestaciones en materia de seguridad y protección social, asistencia sanitaria personal y familiar, facilidades de acceso al sistema educativo, vivienda, subsidio de desempleo o pensión por jubilación.

La subdeclaración del empleo informal resta credibilidad a las tasas oficiales de población laboralmente activa y pasiva, empleada y desempleada, así como a las de mortalidad, accidentalidad y patología laboral (estatales, regionales, mundiales), dado que, generalmente, estas tasas se fundamentan en bases de datos referidas principalmente a empleo formal. Por su naturaleza estadística y políticamente invisibilizada, al empleo informal se le atribuyen adjetivos como oculto, sumergido, oscuro, “negro”, atípico, irregular y precario.

La precariedad laboral es la característica más destacada atribuida al trabajo informal, remitiendo a unas condiciones laborales deficientes, caracterizadas por la baja remuneración salarial, la discontinuidad temporal del empleo, la incapacidad de control sobre el trabajo y la desprotección social de la persona trabajadora (Blanch 2012).

Aunque no todos los empleos informales emergentes se relacionan con actividades laborales de baja calificación, escaso valor añadido y deficientes niveles de productividad y remuneración, tradicionalmente, este tipo de empleo ha sido asociado a precariedad laboral, salarial, temporal y, en última instancia, a pobreza, marginalidad y exclusión social. El Gráfico 1, que reproduce una viñeta de Eli Lira sobre la esclavitud moderna,

ofrece una caricatura patéticamente realista de algunas de las características del empleo informal-basura (junk job): para realizar “su trabajo” de entrega de comida rápida, un hombre se sirve de una bicicleta alquilada, sin estar empleado por la empresa de alquiler de bicicletas, ni por la de entrega, ni por el restaurante que produce la comida que reparte, ni por el cliente a quien se la transporta. Este “emprendedor” no cuenta con días festivos, vacaciones, fines de semana libres, planes de salud ni de jubilación, seguro de accidentes, plan de carrera, ni ninguno de los atributos convencionales de los buenos empleos.

Figura 5.1.  
Empleo informal emergente

### Gráfico 1. Empleo informal emergente



...tampoco comporta

seguro de vida  
ni de accidentes,  
ni plan de carrera,  
ni de prevención de  
riesgos laborales  
ni cuenta de ahorros,  
ni plan de viaje de boda,  
ni hipoteca para comprar  
moto, carro, casa, comida,  
fármacos...

Esta multiplicidad de precariedad laboral que caracteriza el trabajo informal suele incorporar además la dimensión temporal del empleo discontinuo, a tiempo parcial, con encargos específicos y por horas o fracciones; aspectos que, en el periodo de confinamiento por Covid, llegaron a su clímax.

Desde la perspectiva económico-política, el trabajo informal es un reflejo y un síntoma de la incompetencia del mercado formal para absorber todo el personal en busca de empleo. Es también una manifestación de la hegemonía del neoliberalismo en el “mercado laboral” y en las políticas públicas de empleo, que propugna e impone un capitalismo flexible basado en la informalización del trabajo como modelo general de desarrollo; es decir, de retroceso en los derechos laborales y de déficit de compromiso por parte de las autoridades del estado con el empleo de calidad.

### ***El trabajo informal a la vista de la ciencia***

La postura de la psicología de la organización y del trabajo ante el empleo informal es ambigua y ambivalente: por un lado, reconoce su existencia; pero orienta sus conocimientos teóricos y empíricos principalmente hacia el trabajo-empleo formal. De hecho, la profesión de POT vive y se ocupa básicamente de lo formal; a lo que también la disciplina de POT dedica más esfuerzo en investigación e intervención. La ciencia de POT, que se genera en líneas y equipos de investigación y se reproduce a través de revistas y manuales, trata predominantemente de fenómenos y procesos observables en el mundo del empleo formal (organización y gestión, motivación, rendimiento, bienestar y malestar, salud y patología, condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y calidad de vida laboral, estrés y burnout, seguridad y accidentalidad, selección y formación, evaluación y promoción por competencias y por resultados, planes de carrera y de jubilación, género, igualdad y discriminación laboral, liderazgo y dinámica de los grupos de trabajo, productividad, eficiencia, competitividad y un largo etcétera).

Una situación similar se observa en los congresos científicos, académicos y profesionales, ya sean de ámbito local, nacional o internacional, que funcionan como altavoces y difusores de los saberes teóricos y prácticos acumulados sobre la materia: la mayoría de las conferencias invitadas, las mesas temáticas y los simposios especializados tratan fundamentalmente de aspectos del empleo formal. Podría compartir en primera persona experiencias congresuales en las que temas sobre precariedad e informalidad laboral fueron programados -sin duda de manera casual y con la mejor intención- a la hora de la siesta o del almuerzo y en los lugares más remotos y de difícil acceso del

palacio de congresos, hotel o espacio equivalente. Esto evidencia la relevancia otorgada a este tópico desde la ciencia y la academia, la disciplina y la profesión.

La informalidad e incluso la informalización están presentes y llegaron para establecerse en el núcleo del sistema. En la primera mitad de los años 80, en medio de lo que entonces parecía una mera crisis cíclica y pasajera del sistema activada por la segunda guerra del petróleo (Irak-Irán), se introdujo una medida de “excepción” en la legislación laboral europea para mientras durara tal “crisis”. Esta medida de emergencia ante un mercado laboral bloqueado por el encarecimiento de la energía, la reconversión de sectores industriales obsoletos y la deslocalización de grandes empresas en busca de paraísos laborales y fiscales, abrió provisionalmente la puerta a los contratos temporales como forma de precarización del empleo formal. Desde entonces -y sin que se haya derogado explícitamente aquella medida “excepcional” de 1984- casi 9 de cada 10 contratos laborales (formales) que se han firmado en España han sido de duración limitada (“temporales”). En ese país, ninguna de las sucesivas reformas y contrarreformas laborales abolió la contratación temporal, sino que, en el mejor de los casos, procuró limitar su extensión e incentivar la contratación por tiempo indefinido, con resultados hasta ahora más bien modestos.

En los años 90, el sociólogo alemán Ulrich Beck, durante una estancia sabática académica, “descubrió” lúcidamente el futuro del mercado de trabajo europeo y norteamericano en el Brasil que tenía ante sus ojos. Con su famosa frase-advertencia “brasilización de Occidente” construyó el significado de una inversión del modelo de “progreso” de los 60’s y 70’s, según el cual, los países socio laboralmente menos desarrollados se irían incorporando a un tren liderado por Europa y USA, hacia el pleno empleo formal, dignamente remunerado y socialmente protegido, como base del desarrollo de una sociedad libre, cohesionada, igualitaria, democrática y humanizada. Desde la mirada del sociólogo, a partir de los 90, este tren empezó a avanzar, impulsado por un patrón negativo, históricamente regresivo, avanzando hacia atrás, como los cangrejos. Europa y sobre todo USA estaban ya siguiendo el camino de la “informalización” del empleo de la que Brasil constituía el paradigma. A pesar de los giros que está tomando la historia global en las últimas décadas, las tesis de Beck (1992, 1999, 2002) siguen siendo un referente para la reflexión y la discusión sobre la informalización del trabajo.

## ***Los beneficios del empleo formal y los maleficios del informal a debate***

En el mundo político, sindical, académico y científico, generalmente se considera al empleo informal como sinónimo de precariedad socioeconómica, vulnerabilidad psicosocial y una condición indeseable desde el punto de vista humano. Sin embargo, también existen opiniones respetables y legítimas que señalan lo contrario, como la de la psicóloga social Brasileña Leny Sato (2007). A través de un detallado trabajo etnográfico, Sato desentraña una serie de procesos cotidianos en la organización del trabajo en Feira Livre de São Paulo, que evidencian las oportunidades de desarrollo personal y comunitario que puede ofrecer el trabajo informal. En este sentido, vale la pena revisar las premisas metateóricas desde las que solemos argumentar sobre lo bueno y lo malo en la vida social. Esta discusión, muy actual y reforzada por la experiencia global del confinamiento, nos lleva a un debate más general y relevante a la hora de pensar en una vida laboral de calidad y con sentido.

Este es un tema que me ha preocupado desde hace mucho y al que he dedicado reflexiones recientes (Blanch, 2021). Resumo aquí algunas: Es probable que la mayoría de nosotros hayamos adoptado un sentido común que nos lleva a pensar en la superioridad psicosocial del empleo formal sobre el informal y en la deseabilidad de realizarnos a través del primero. Esta visión probablemente esté vinculada con otra premisa subyacente a nuestra cultura: la presunta superioridad de nuestro modo de vida (pos)moderno, donde dedicamos al trabajo gran parte de nuestro tiempo, energías, competencias, cogniciones y emociones, esperando obtener una serie de beneficios bioeconómicos y psicosociales que supuestamente nos brindan una vida llena de calidad y sentido.

Esta visión, que hemos heredado básicamente de Benjamin Franklin (1739), quien afirmaba que “el tiempo es oro, el tiempo es dinero” (siempre que lo dediquemos a trabajar y no a holgazanear), de Adam Smith (1776), que medía la riqueza económica y moral de las naciones por el tiempo que dedican a trabajar, y de John Kenneth Galbraith (1958), quien describió la sociedad desarrollista basada en el trabajo como “opulenta”, nos lleva a contemplar con una mezcla de compasión y condescendencia a nuestros ancestros, que vivieron de manera muy precaria y pobre, trabajando poco y pasando gran parte de su tiempo “vegetando”, como simples “animales”.

Sobre este punto, nos vendría bien leer a Marshal Sahlins (1972), quien propone la tesis de la “opulencia primitiva” en su ensayo sobre “La economía de la Edad de Piedra”, y a James Suzman (2017; 2020; 2021), que habla de “opulencia sin abundancia” y estudia cómo usamos nuestro tiempo los modernos en comparación con nuestros ancestros. Según estos antropólogos, la calidad de vida depende más del tiempo libre disponible que del tiempo dedicado al trabajo obligatorio, lo que nos lleva a concluir que la riqueza de un pueblo radica más en el tiempo que dedica a vivir, que en el que pasa trabajando. Desde esta perspectiva, nuestros ancestros tendrían motivos para mirar con preocupación a dónde hemos llevado a sus descendientes. Si trasladamos este debate al campo del trabajo formal versus informal, quizás deberíamos concluir, con Aristóteles, que lo ideal no se encuentra en los extremos -el blanco formal sobre el negro informal o viceversa- sino en el justo medio de un gris matizado.

En resumen, el empleo formal, a pesar de ser fuente de beneficios y también de desafíos psicosociales derivados de demandas intensas y extensas de trabajo, no es una panacea para la calidad de vida. Por otro lado, el empleo informal, a pesar de implicar precariedad, inestabilidad, incertidumbre e inseguridad, tampoco es una desgracia absoluta, ya que también ofrece posibilidades de libertad y autoorganización, así como oportunidades para ajustar, mediante estrategias proactivas, las características del trabajo al perfil de necesidades, habilidades, preferencias y metas personales, algo que puede ser más difícil de encontrar en muchos empleos formales. Si ponemos todos estos elementos en una balanza, probablemente la mayoría percibirá que, en conjunto, los beneficios del empleo formal superan a los del informal, y que, al mismo tiempo, los desafíos del empleo informal son más notables que los del formal.

Finalmente, cabe preguntarse qué piensan sobre esto las instituciones globales encargadas del trabajo, empleo, organización saludable y salud ocupacional. La respuesta general que ofrecen es que unas buenas condiciones de trabajo (si existen) son la mejor garantía de calidad de vida y bienestar laboral, resultando beneficioso para las personas, la sociedad y las propias organizaciones empresariales (EU OSHA, 2014; ILO, 2012; WHO, 2010a; 2010b).

## Referencias

- Beck, U. (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Paidós.
- Beck, U. (1999). *Un Nuevo Mundo Feliz la Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización*. Paidós.
- Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global. Siglo XXI*.
- Blanch, J. M. (2012). *Trabajar y Bienestar*. UOC.
- EU OSHA. (2014). *Una buena SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) es un buen negocio*. [https://osha.europa.eu/es/topics/good-osh-is-good-for-business/index\\_html](https://osha.europa.eu/es/topics/good-osh-is-good-for-business/index_html)
- Franklin, B. (1739). *Poor Richard Almanack*. New Printing Office.
- Galbraith, J. K. (1958). *The Affluent Society*. Houghton Mifflin Co.
- ILO (2012). *Decent Work Indicators. Concepts and Definitions*. ILO Manual. International Labour Office. [https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Borrador-Manual-OIT-indicadores-de-Trabajo-Decente\\_opt.pdf](https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Borrador-Manual-OIT-indicadores-de-Trabajo-Decente_opt.pdf)
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001). *On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. *Annual Review of Psychology* 52(1):141-66. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sahlins, M. (1972). *Economía de la Edad de Piedra*. Akal.
- Sato, L. (2007). *Processos cotidianos da organização do trabalho na feira livre*. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 95-102. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/bdJqKzcZ8CRK84M37M-bWxJc/abstract/?lang=pt>
- Smith, A. (1776). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. FCE, 1958. [https://www.marxists.org/espanol/smith\\_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf](https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf)
- Suzman, J. (2021). *Work: A Deep History, from the Stone Age to the Age of Robots*. Bloomsbury Circus

Suzman, J. (2017). *Affluence Without Abundance: The Disappearing World of the Bushmen*. Bloomsbury Publishing

Suzman, J. (2020). *Work. A history of how we spend our time*. Bloomsbury Publishing

WHO (2010a). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. World Health Organization Press. Organización Mundial de la Salud- Organización Panamericana de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>

[https://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplaces\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf)

WHO (2010b). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. World Health Organization Press. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

## Lista de figuras

<i>Figura 1.1</i> Proceso de siembra a cosecha.....	9
<i>Figura 1.2</i> Guachos o atados de cebolla.....	9
<i>Figura 1.3</i> Proceso de Cosecha, cuidado preventivo y cosecha.....	10
<i>Figura 1.4.</i> Etapas del proceso y demanda de trabajo.....	13
<i>Figura 2.1.</i> Ruta de notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la economía.....	20
<i>Figura 2.2.</i> Gráfica de las acciones de prevención, protección y atención al trabajador del sector formal y del sector de la informalidad.....	23
<i>Figura 2.3.</i> Estructura poblacional de la población trabajadora del Departamento de Nariño y otras variables 2020.....	26
<i>Figura 2.4.</i> Población informal identificada en el Departamento de Nariño 2010 - 2020.....	27
<i>Figura 2.5.</i> Población trabajadora informal identificada en el Departamento de Nariño por subregión 2020.....	28
<i>Figura 2.6.</i> Población trabajadora informal aplicada Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud y Ámbito Laboral Departamento de Nariño 2008-2020.....	29
<i>Figura 2.7.</i> Notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la economía en el Departamento de Nariño. Comparativo 2012-2020.....	30
<i>Figura 2.8.</i> Notificación del accidente de trabajo en el sector informal de la agricultura (plaguicidas) en el Departamento de Nariño. Año comparativo 2011-2020.....	31

<i>Figura 2.9.</i> Notificación de muertes por accidentes de trabajo en el sector informal de la economía en el Departamento de Nariño. Comparativo 2012-2020.....	32
<i>Figura 2.10.</i> Población trabajadora informal Aplicada Modelo de Caracterización de Condiciones de Salud en Ámbito Laboral P y P - Departamento de Nariño 2008-2020.....	33
<i>Figura 2.11.</i> Grupos de enfermedades del sector informal diagnosticado por historia clínica ocupacional de las actividades caracterizadas en el 2020 en el Departamento de Nariño.....	34
<i>Figura 3.1.</i> Denominaciones más comunes POTs.....	63
<i>Figura 4.1.</i> Sembrar en pandemia.....	85
<i>Figura 4.2.</i> El proceso general del metabolismo (de materia y energía) entre sociedad y naturaleza.....	87
<i>Figura 4.3.</i> Interacciones biósfera, ciudad y ruralidad.....	91
<i>Figura 4.4.</i> Araucaria.....	92
<i>Figura 4.5.</i> Experiencia desde lo local.....	93
<i>Figura 4.6.</i> Portada del libro Otro posible es posible de Arturo Escobar.....	98
<i>Figura 5.1.</i> Empleo informal emergente.....	107

## *Lista de tablas*

<i>Tabla 2.1.</i> Actividades económicas caracterizadas.....	<i>40</i>
<i>Tabla 5.1.</i> Concepto de trabajo.....	<i>102</i>
<i>Tabla 5.2.</i> Fenómenos sociolaborales.....	<i>103</i>
<i>Tabla 5.3.</i> Fenómenos sociolaborales.....	<i>104</i>
<i>Tabla 5.4.</i> Constructos básicos.....	<i>104</i>

## ***Sobre los autores***

### ***Erico Rentería Pérez***

Doctor en Psicología, Universidad de São Paulo, Brasil. Magíster en Psicología: Psicología Social, Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Brasil. Psicólogo, Universidad del Valle, Colombia. Director del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo. Profesor titular del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, Cali, Colombia.

### ***Fátima Diaz Bambula***

Doctora en Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Magíster en Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Docente, Universidad del Valle; Vicerrectora de extensión y proyección social, Universidad del Valle y directora de relaciones interinstitucionales, Universidad del Valle.

### ***Henry Granada***

Psicólogo, Universidad Nacional. Magíster en Proyectos de Desarrollo Social, Fundación Universidad del Norte. Magíster en Proyectos de Desarrollo Social, Universidad de París XII. Docente e investigador durante 30 años en Universidad Nacional y Universidad del Valle. Fundador y miembro del grupo de investigación Ambiente y Desarrollo Humano (GAMHA). Desarrolló la línea de calidad ambiental y calidad de vida. En el momento: calidad ambiental y calidad de vida en el contexto rural.

### ***Josep María Blach***

Doctor en Psicología, Diplomado en Ciencias Sociales, Catedrático (Full Professor) jubilado de Psicología Social Aplicada, Profesor Emérito en la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y Profesor Titular en la de San Buenaventura (USB) de Cali, donde es director del Programa de Doctorado en Psicología. Investigador Emérito (IE) Minciencias

### ***Johana Madelyn Matabanchoy Salazar***

Psicóloga, Universidad de Nariño. Especialista en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Nariño. Magíster en Psicología, Universidad del Valle. Docente Hora Cátedra, Universidad de Nariño. Investigadora Adscrita al grupo Psicología y Salud (A1).

### ***María Cristina Arteaga Benavides***

Medica Especialista en Seguridad y Salud en Trabajo Magister en Salud Pública adscrita al Centro de Estudios en Salud (CESUN) - Grupo de Investigación Salud Pública de la Universidad de Nariño. En el CESUN líder en la implementación del modelo de caracterización de condiciones de salud y laborales de trabajadores del sector informal del Departamento de Nariño.

### ***Fabiola Del Carmen Figueroa Figueroa***

Enfermera Nariñense egresada de la Universidad del Valle, con postgrados en Enfermería Cardiológica, Gerencia en Servicios de Salud, Gerencia y Auditoría de la Calidad de Servicios de Salud y Salud Ocupacional. Actualmente se desempeña como Profesional Especializada- liderando la Dimensión de Salud y Ámbito Laboral del Instituto Departamental de Salud de Nariño con priorización en trabajo del sector de la informalidad en el departamento, Miembro activo en el Comité Departamental de Erradicación de Trabajo Infantil y Presidenta de Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

# èditorial

Universidad de **Nariño**

Año de publicación 2025

**San Juan de Pasto - Nariño - Colombia**

Desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (POT) la obra "Aprendizajes, retos y reflexiones en el sector rural, la calidad de vida laboral y la informalidad" explora cómo las características únicas de la ruralidad y la informalidad crean contextos laborales distintos, presentando desafíos y oportunidades que difieren de los entornos urbanos y formales.

El libro nos da una perspectiva de cómo los ritmos de trabajo y las demandas de mano de obra en momentos específicos de un ciclo productivo generan movilidad laboral y afectan la filiación social y sindical de los trabajadores temporarios. Así, a la par de que se explora las complejidades de la producción agrícola, se enfatiza en los riesgos laborales en el sector informal, presentando una visión detallada de cómo la Salud Ocupacional y la Seguridad y Salud en el Trabajo buscan abordar las vulnerabilidades específicas que enfrentan los trabajadores informales.

De igual manera, la adaptación y evolución de las formas de trabajo emergen como un hilo conductor que atraviesa los capítulos de la obra, pues teniendo en cuenta cómo las teorías tradicionales de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (POT) se aplican a la ruralidad y la informalidad, se subraya la necesidad de comprender los contextos cambiantes y abogar por una Psicología más inclusiva y comprometida con las realidades laborales contemporáneas. En esta misma línea, se propone una reflexión sobre cómo la interacción entre lo rural y lo urbano impacta en la formación profesional de los psicólogos y otros profesionales.

Finalmente, a medida que se sopesan los beneficios y desafíos del empleo informal, el libro resalta la ambigüedad en la posición de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (POT), dado que gran parte de su investigación y la atención se dirigen hacia el trabajo formal; no obstante, la creciente presencia del empleo informal plantea desafíos tanto para la disciplina como para la sociedad en general, por lo que se sugiere que, en lugar de enfocarse en polos opuestos de trabajo formal e informal, es esencial reconocer la complejidad y las diversas dimensiones involucradas en la relación entre la forma de empleo y la calidad de vida laboral.

