

CUADERNOS ORKESTRA

10/2022

ISSN 2340-7638

EL FUTURO DEL EMPLEO POST PANDEMIA DEL COVID-19.

Roberto Horta
Coordinador

2022

Cuadernos Orkestra, núm. 10/2022

© Las personas autoras

© Instituto Vasco de Competitividad – Fundación Deusto

www.orquestra.deusto.es

Las autoras y autores agradecen la colaboración de la Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL) y a los revisores de ORKESTRA Instituto Vasco de Competitividad y de la Universidad Católica del Uruguay.

Esta publicación es resultado del trabajo colaborativo de las siguientes universidades:



Resumen

Este trabajo reúne un conjunto de contribuciones relacionadas al futuro del empleo post pandemia del COVID-19 con una mirada interdisciplinaria y desde regiones diferentes de Latinoamérica. Se analizan aspectos que van desde los graves problemas de informalidad existente en la región y las estrategias para superarlos, pasando por las ventajas que la economía circular brinda como un camino para generar empleos verdes, la importancia que reviste el capital humano como ventaja competitiva junto al desarrollo de nuevas competencias, hasta una reflexión a partir de casos sobre el empleo digno y la economía social y solidaria. A lo largo de las diversas contribuciones se percibe la preocupación por la existencia de numerosas situaciones de carencia de empleo o de empleo en condiciones precarias en lo económico, lo social y lo ético, que no son nuevas, pero que se han visto agravadas por la crisis de los últimos años. Asimismo, se explicitan un conjunto amplio de ideas, recomendaciones y propuestas para lograr un empleo más digno hacia el futuro.

Laburpena

Lan honek COVID-19aren pandemiaren osteko enpleguaren etorkizunarekin lotutako ekarpen multzo bat biltzen du, diziplina arteko ikuspegitik eginak eta Latinoamerikako eskualde desberdinak aintzat hartuta. Hainbat alderdi aztertzen dira, besteak beste, eskualdean dauden informaltasun-arazo larriak, horiek gainditzeko estrategiak, ekonomia zirkularrak enplegu berdeak sortzeko eskaintzen dituen abantailak, giza kapitalak eta gaitasun berrien garapenak lehiarako abantaila gisa duten garrantzia, eta enplegu duinari eta gizarte-ekonomiari eta ekonomia solidarioari buruzko hausnarketa, kasuetan oinarrituta. Ekarpenetan, kezka sumatzen da, asko direlako enplegurik gabe edo, enplegua izanik ere, egoera ekonomiko, sozial eta etiko prekarioetan daudenak. Egoera horiek ez dira berriak, baina larriagotu egin dira azken urteetako krisiaren ondorioz; eta ideia eta proposamen multzo zabala aurkezten da etorkizunean enplegu eredu duinagoa lortzeko.

Abstract

This paper brings together a set of contributions related to the future of the post COVID-19 pandemic employment landscape from an interdisciplinary perspective in various Latin American regions. It examines the major problems of informality in the region and strategies to overcome them, including the advantages of the circular economy as a way to generate green jobs, the importance of human capital as a competitive advantage and the development of new skills. It also conducts a case-based reflection on decent employment and the social and solidarity economy. The various contributions show concern for the large number of unemployed people or people in precarious economic, social and ethical conditions, which are not new, but have been aggravated by the crisis in recent years. Furthermore, a wide range of ideas and proposals are put forward to achieve more dignified employment in the future.

Índice

Prólogo.....	5
Resumen ejecutivo.....	6
Introducción.....	10
1. Universidades de inspiración ignaciana: marco de referencia	14
1.1. Introducción.....	14
1.2. Tenemos raíces, tenemos futuro.....	14
1.3. Volver a las fuentes.....	16
1.4. De las reglas al paradigma ignaciano.....	17
1.5. Paradigma pedagógico ignaciano.....	18
1.6. Paradigma Ledesma-Kolvenbach	19
1.7. Aportes más recientes.....	21
1.8. Preferencias Apostólicas Universales.....	22
1.9. Contribuciones desde América Latina	23
Bibliografía	28
2. La informalidad en América Latina y los impactos del COVID-19.....	31
2.1. Introducción.....	31
2.2. Un contexto dominado por la crisis del COVID-19.....	33
2.3. El fenómeno de la informalidad laboral	36
2.4. La economía informal.....	37
2.5. En búsqueda del trabajo digno para todos.....	40
2.6. Conclusiones.....	41
Bibliografía	43
Contribuciones al Capítulo	45
Empleo femenino. Entre la pandemia y la guerra	45
Bibliografía	46
3. Trayectorias que ilustran la confluencia entre actividades formales e informales.....	47
3.1. Introducción a un modelo explicativo alternativo de la informalidad.....	47
3.2. La informalidad como parte de las cadenas de valor	49
3.3. El trabajo informal en la economía de plataforma	51
3.4. Reflexión final: las especificidades de las dos trayectorias.....	56
Bibliografía	61

4. Empresas formales y subcontratación informal	63
4.1. Introducción.....	63
4.2. Empresa familiar informal.	64
4.3. Subcontratación en empresas formales - informalidad disfrazada.	65
4.4. Empresas formales que contratan a empresas informales o a trabajadores que no formalizan.	68
4.5. La subcontratación en los países subdesarrollados.	69
4.6. Conclusiones.....	72
Bibliografía	74
5. Contribución al trabajo decente por casos de modelos de negocio de la economía circular.....	77
5.1. Introducción.....	77
5.2. INSERTECH	82
5.2.1. <i>Síntesis</i>	82
5.2.2. <i>Impacto ambiental</i>	83
5.2.3. <i>Impacto social</i>	84
5.2.4. <i>Impacto económico</i>	86
5.2.5. <i>Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	87
5.3. ONCE - ILUNION	88
5.3.1. <i>Síntesis</i>	88
5.3.2. <i>Impacto ambiental</i>	89
5.3.3. <i>Impacto social</i>	90
5.3.4. <i>Impacto económico</i>	92
5.3.5. <i>Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	92
5.4. NEWE	93
5.4.1. <i>Síntesis</i>	93
5.4.2. <i>Impacto ambiental</i>	94
5.4.3. <i>Impacto social</i>	95
5.4.4. <i>Impacto económico</i>	96
5.4.5. <i>Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	97
5.5. COOPERATIVA GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES - COVAP	98
5.5.1. <i>Síntesis</i>	98
5.5.2. <i>Impacto ambiental</i>	99
5.5.3. <i>Impacto social</i>	100

5.5.4. <i>Impacto económico</i>	100
5.5.5. <i>Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	101
5.6. PROCENS	102
5.6.1. <i>Síntesis</i>	102
5.6.2. <i>Impacto ambiental</i>	102
5.6.3. <i>Impacto social</i>	103
5.6.4. <i>Impacto económico</i>	104
5.6.5. <i>Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	105
5.7. Conclusiones y aprendizajes	106
<i>Agradecimientos</i>	109
Bibliografía	110
6. Aprendizajes derivados de la planeación participativa: ecosistema de biodiesel en Ciudad de México.....	111
6.1. Introducción.....	111
6.2. Marco teórico.....	114
6.2.1. <i>La exclusión económica de los jóvenes</i>	114
6.2.2. <i>El desarrollo territorial</i>	115
6.2.3. <i>Ecosistema de innovación de economía circular</i>	116
6.2.4. <i>Política de innovación transformativa</i>	117
6.3. Estudio de caso: planeación participativa de un ecosistema de biodiesel	119
6.3.1. <i>Justificación del estudio de caso</i>	119
6.3.2. <i>Antecedentes del estudio de caso</i>	120
6.3.3. <i>Estudio de caso: actividades y participantes</i>	120
6.4. Metodología de la innovación transformativa	122
6.5. Resultados y aprendizajes del estudio de caso	123
6.6. Conclusiones.....	129
<i>Agradecimientos</i>	131
Anexos:.....	133
Bibliografía	135
7. El capital humano como ventaja competitiva: desarrollo de nuevas competencias. .	140
7.1. Introducción.....	140
7.2. La concepción del hombre y su evolución en las diferentes etapas organizacionales.	141
7.3. Competitividad en las organizaciones y su relación con el talento humano.....	143

7.4. Desarrollo de nuevas habilidades y competencias para el mercado laboral en el contexto del COVID-19, re-capacitación y re-activación de trabajadores.	147
7.5. Conclusiones.....	153
Bibliografía	155
8. Empleo Digno y Economía Social. Tensiones y posibilidades del diálogo en experiencias de Economía Social y Solidaria en América Latina en un contexto de ruptura	158
8.1. Introducción.....	158
8.2. Respuestas desde la Economía Social en un contexto regional de crisis social prolongada .	158
8.3. Potencialidades y retos de la ESS como alternativa para el trabajo digno en la nueva realidad de América Latina.....	160
8.4. Reconciliación y justicia para la Compañía de Jesús: ¿una herramienta de acercamiento entre actores de la economía actual?	163
8.4.1. <i>¿Hacia una economía de la reconciliación?</i>	164
8.4.2. <i>Capacidades de innovación transformativa de iniciativas de la ESS como actores de una economía de reconciliación</i>	165
8.5. Panoramas nacionales. Tres miradas en diálogo.....	168
8.5.1. <i>Breve panorama sobre la economía solidaria y popular en Argentina</i>	168
8.5.1.1. ¿Qué características tiene la Economía Popular?	168
8.5.2. <i>Breve panorama de la ESS en México</i>	170
8.5.3. <i>Iniciativas de la economía solidaria y popular en El Salvador. La emergencia de alternativas innovadoras y su potencialidad transformadora</i>	171
8.6. Consideraciones finales: un reto común	176
Bibliografía	178

Prólogo

En mayo de 2018 organizamos un encuentro en Orkestra en el que participaron representantes de 3 universidades latinoamericanas pertenecientes a la Compañía de Jesús. El objetivo era reflexionar sobre qué espacios de colaboración y aprendizaje podían ayudarnos a fortalecer la capacidad de nuestras universidades e institutos de investigación para hacer investigación transformadora en nuestros territorios. El resultado fue la Iniciativa Iñigo de Loyola (IIL), para la que planteamos dos objetivos: (i) desarrollar un discurso propio sobre competitividad al servicio del bienestar y (ii) fomentar una investigación transformadora que traslade ese discurso a la práctica. La IIL se presentó y fue respaldada por los participantes en el Encuentro Mundial de Universidades Jesuitas celebrado en Bilbao en el mes de junio de ese año.

Desde entonces, la IIL ha ido tomando la forma de una red de personas investigadoras de diferentes universidades de América Latina y España que desarrollan un diálogo alrededor de los objetivos antes señalados en un espacio virtual puesto a nuestra disposición por Ausjal (Asociación de las Universidades de la Compañía de Jesús en América Latina). Con la idea de sistematizar y compartir lo que íbamos aprendiendo, coordinamos el trabajo *Competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible*, que se publicó en 2021. Para discutir el capítulo de conclusiones e identificar nuevas líneas de investigación, habíamos organizado, con mucha ilusión, un encuentro presencial en San Sebastián en septiembre de 2020, que nos vimos obligadas a cancelar por la pandemia.

Las decisiones que como red tomamos sobre qué temas seguir trabajando, se capturan en este trabajo, que aborda el impacto en el empleo que ha tenido la crisis económica y sanitaria provocada por la propagación del virus SARS-CoV-2 y cómo aprovechar las oportunidades que toda crisis trae consigo. Antes de la irrupción de la pandemia, la informalidad en el empleo que caracteriza los mercados laborales en América Latina había estado presente en nuestro diálogo. Las conclusiones del primer trabajo señalan el reto conceptual de abordar la informalidad con una mirada crítica de la competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible. La pandemia no hizo sino hacer de este un reto, si cabe, más urgente.

Los marcos que se presentan en este trabajo pueden ser el punto de partida de proyectos de investigación transformadora en los que las universidades faciliten procesos de cambio en sus territorios, movilizándolo a los agentes en un diálogo orientado a abordar, en la práctica, el derecho de las personas a un empleo digno, un reto que, como evidenció la pandemia, es global.

Mari Jose Aranguren, directora general y Patricia Canto Farachala, investigadora

Orkestra Instituto Vasco de Competitividad

Resumen ejecutivo

El contexto actual está marcado, inexorablemente, por las secuelas derivadas de la profunda crisis que azotó al mundo, como consecuencia de la pandemia del COVID-19. A la crisis sanitaria se le sumó una crisis energética y de materias primas que derivó en una crisis económica y social que afectó, con mayor o menor impacto, a todos los países. Retracciones severas en los niveles de actividad económica, pérdidas de empleo, cierre de numerosas empresas, principalmente micro y pequeñas, incrementos en los déficits en las finanzas públicas ante mayores gastos destinados a paliar la caída de ingresos y la búsqueda de la reactivación de las economías, han sido algunas de las principales características de esta crisis global.

Con dicho marco de referencia la red académica Iniciativa Íñigo de Loyola (IIL), que había venido trabajando en la cogeneración de un nuevo significado del concepto de competitividad que estuviera claramente asociado al bienestar inclusivo y sostenible, consideró relevante analizar las diferentes problemáticas relacionadas con el empleo y el futuro del trabajo. La pregunta clave es ¿cómo poder aprovechar la crisis como una oportunidad para recuperar los niveles de actividad y generar empleos dignos y de calidad?

Orientar la competitividad hacia la construcción del bienestar inclusivo y sostenible pone el foco en una de las principales necesidades humanas que reúne la competitividad y el bienestar: el acceso a un empleo de calidad, que permita una vida digna a través del trabajo. En una sociedad realmente desarrollada el trabajo es una dimensión irrenunciable de la vida social, ya que no sólo es un modo de obtener los ingresos necesarios para una vida digna, sino también un cauce para el crecimiento personal, para establecer relaciones sanas, para expresarse a sí mismo, para sentirse corresponsable en el perfeccionamiento de la sociedad.

Los artículos que se presentan en este cuaderno se acercan a la temática planteada desde diferentes ópticas y vertientes: el desafío de la informalidad laboral y el empleo digno; la economía circular y su aporte al empleo; el capital humano como ventaja competitiva junto al desarrollo de nuevas competencias; y el empleo digno en el marco de una economía social y solidaria.

La informalidad y el empleo digno

En la actualidad, el sector informal es la única fuente viable de ingresos para miles de millones de personas. En América Latina, en particular, y aunque se ha reducido respecto a décadas pasadas, el tamaño del sector informal representa algo más de un tercio del PIB de la región, y la crisis vivida en éstos últimos años ha puesto más en evidencia la problemática que implica la informalidad. Aunque lentamente se ha ido recuperando el empleo, se registran igualmente caídas importantes en los indicadores de la calidad del empleo representados en diferentes aspectos de la informalidad laboral.

La realidad de muchos de los países de América Latina muestra que la informalidad es parte estratégica de las cadenas de valor que operan localmente manifestándose, generalmente, en la maquila domiciliaria, las redes de venta ambulante y las redes de distribución al mayoreo de

productos importados. Más recientemente, y como consecuencia de la acelerada expansión de la virtualización de la economía y del trabajo, se han desarrollado las denominadas plataformas generando un mercado de trabajo que no tiene fronteras físicas y, por lo mismo, es extremadamente competido, incorporando un importante número de trabajadores de baja calificación, que han jugado un rol significativo durante el periodo de la contingencia sanitaria, con extensas jornadas de trabajo, porque de ello depende su ingreso. Sólo las plataformas que se han posicionado a escala regional o global aportan algunos incentivos para impulsar la productividad y el buen servicio, mientras que la mayoría mantienen un esquema de gran informalidad para sus trabajadores.

Por otra parte, se comprueba que el sector y el empleo informales interactúan de diversa forma con el sector formal de las economías. Muchas empresas del sector formal tienen relaciones con el sector y el empleo informales, a la vez que existen en nuestras sociedades numerosos circuitos en los que “los informales” viven y reproducen su modus vivendi, todo lo cual complejiza esta situación. Así surgen las interrogantes de si se debe y de qué manera formalizar la economía informal, o si el mundo formal es la única forma de generar estabilidad y condiciones favorables a los trabajadores.

Esta realidad, en la que vive un número significativo de trabajadores sujetos a todo tipo de informalidad laboral, reviste una mayor complejidad estructural y de patrones culturales específicos que muchas veces se han soslayado y donde la política pública debe poner atención si legítimamente se quiere procurar la dignificación del trabajo. Para ello, hay que poner énfasis en adaptar las regulaciones del mercado laboral, tendiendo a simplificar y facilitar la incorporación de trabajadores informales al empleo formal, como así también tender a eliminar normas y requisitos burocráticos para facilitar la incorporación de pequeñas empresas que visualicen que, con ello, a pesar de tener determinados costos, se obtienen beneficios asociados a la formalización.

La contribución de la economía circular a la generación de empleo de calidad

La segunda vertiente de análisis se relaciona con el desarrollo de la economía circular y su contribución al trabajo digno entendido como un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad.

El estudio de varios casos de economía circular, en Canadá, España y Argentina, muestra el impacto que tienen en generar trabajo decente, principalmente para grupos que tienden a ser excluidos por razones sociales, económicas o tecnológicas. A su vez, queda en evidencia la necesidad de incrementar el valor agregado derivado del proceso de economía circular, lo que implica mayor participación de personas con incremento en su capacitación y formación, aspectos que redundan en un empleo decente.

Por otra parte, se demuestra que los casos analizados de economía circular impactan en ocho de los diecisiete Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), lo que permite extraer una serie de aprendizajes sobre los beneficios que tiene la economía circular. Se logra generar

trabajo decente en el territorio en que se localizan; permite construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. A su vez, los nuevos servicios o productos requieren de personal capacitado para garantizar las expectativas del mercado; y las nuevas empresas están transformando diferentes sectores de la industria y varias de ellas superan en términos económicos y de reputación a empresas convencionales que llevan años siendo líderes en el mismo sector.

El capital humano y el desarrollo de nuevas capacidades

El desarrollo del capital humano como ventaja competitiva y las nuevas competencias que demanda el contexto actual es la tercera vertiente con que se aborda la temática general del cuaderno. Desde antes de la pandemia acaecida a partir de 2020, las tendencias de digitalización e industria 4.0 ya hacían reflexionar sobre el futuro del empleo y la necesidad del desarrollo de nuevas competencias por parte de los trabajadores. Los años de crisis han amplificado los cambios laborales y organizacionales impulsados por la pandemia. Dichos cambios están impactando de diferente manera y están trayendo consecuencias positivas y negativas para las personas, que invitan a una reflexión desde la ética y responsabilidad organizacional.

Una de las grandes tendencias que ha impulsado la pandemia del COVID-19 es el cambio en el modelo de trabajo tradicional, migrando hacia uno más flexible y centrado en el trabajador. Crece el trabajo desde el hogar, desarrollando un mercado de trabajo caracterizado por contratos de períodos cortos o freelance en contraposición a los trabajos permanentes, propiciando también en los colaboradores, el desarrollo de nuevas habilidades y competencias acordes a los requerimientos del mercado. En este contexto, muchos trabajadores y emprendedores tendrán que adaptarse, actualizarse y “re-equiparse” para poder ajustarse al mercado laboral. El reto está en promover la formación en habilidades transversales que permitan la movilidad entre empleos en un contexto de incertidumbre.

El coaching y la mentoría surgen como actividades preponderantes para apoyar a las personas a identificar y explorar posibilidades tanto laborales como de aprendizaje. El enseñar a un trabajador nuevas competencias para optimizar su desempeño, o bien favorecer el reciclaje profesional, adaptando al trabajador a un nuevo puesto en la empresa, deberán ser las prácticas recurrentes que contribuirán a la sostenibilidad y el desarrollo tanto de los empleados como de las empresas.

El empleo digno y la economía social y solidaria

Finalmente, la cuarta vertiente de análisis se centra en revisar cómo se viven las tensiones y posibilidades del empleo digno en experiencias de la Economía Social y Solidaria (ESS) llevadas a cabo en tres países, Argentina, México y El Salvador, y desde tres perspectivas diferentes.

¿Es posible generar trabajo digno en empresas de la economía social y solidaria y, a la vez, poder ser sostenibles en un contexto dominado por el sistema capitalista? ¿Cuáles son las potencialidades de la ESS para contribuir al trabajo digno en la realidad actual? Una mirada a

tres experiencias en tres países con contextos muy diferentes, en regiones con pobreza, alta desigualdad, baja fiscalización y una alta informalidad, muestra que las experiencias de economía social y solidaria y sus ecosistemas han hecho frente de manera resiliente y decidida a los retos externos e internos.

A su vez, se argumenta que el concepto de reconciliación, familiarizado comúnmente con contextos de conflictos armados, puede llegar a utilizarse con éxito para acercar lógicas y horizontes de significado, en tensión dialógica, entre la ESS y la economía capitalista tradicional. La ESS no se posiciona como solución mágica y sencilla, sino todo lo contrario, supone una alternativa socioeconómica de reconciliación para generar trabajo digno a personas asociadas o co-propietarias de las iniciativas empresariales y sus trabajadores contratados, así como oportunidades justas y un desarrollo económico, social y ambientalmente sustentable.

Fortalecer las capacidades individuales y especialmente las colectivas del conjunto de actores que impulsan iniciativas de ESS, en nichos localizados en la gran diversidad de territorios de los diferentes países de América Latina, debe ser una prioridad, por su demostrada resiliencia y proactividad y por su potencialidad de innovación transformativa. Dicha estrategia puede contribuir a los cambios sistémicos requeridos, en especial relacionados con la inclusión social y la construcción colectiva de una nueva realidad.

Introducción

Roberto Horta

Instituto de Competitividad, Universidad Católica del Uruguay

En esta publicación presentamos el segundo trabajo realizado por académicos integrantes de la Iniciativa Iñigo de Loyola (IIL) que reúne una serie de contribuciones sobre el futuro del empleo post pandemia del COVID-19, tema de relevancia en la economía global.

La IIL, promovida por Orkestra Instituto Vasco de Competitividad de la Universidad de Deusto, se constituyó como una red abierta de universidades, principalmente jesuitas, tanto de España como de Latinoamérica, con los objetivos de generar un discurso propio sobre la competitividad al servicio del desarrollo económico y social sostenible de los territorios, a la vez de impulsar una investigación transformadora orientada al cambio real de la competitividad en los diferentes lugares en los que estén presentes las universidades participantes de la red.

En la primera publicación de la IIL¹ se profundizó en la cogeneración de un nuevo significado del concepto de competitividad que estuviera claramente asociado al bienestar inclusivo y sostenible. Se planteó claramente que no hay una relación causal unidireccional entre competitividad y bienestar, sino que es necesario trabajar para generar un círculo virtuoso entre ambos conceptos. Por lo tanto, hablar de competitividad es hablar de un proceso, en el que los diferentes actores de la sociedad deben diseñar y poner en marcha estrategias que impulsen una competitividad que esté al servicio del bienestar inclusivo y sostenible. En esa línea de pensamiento, hay que lograr que las acciones que se implementen en el presente, tanto a nivel de políticas públicas como de las estrategias empresariales, tengan implicancias directas en los resultados futuros, buscando aumentar el bienestar de la sociedad en su conjunto de forma sostenida en el tiempo.

Luego de esa primera publicación, se resolvió analizar las diferentes problemáticas relacionadas con el empleo y el futuro del trabajo a partir de la situación de la crisis generada por el COVID-19 y cómo poder aprovechar esa crisis como una oportunidad para recuperar los niveles de actividad y generar empleos dignos y de calidad.

Como marco de referencia global se consideró necesario redactar un capítulo inicial que hiciera presente el marco general de principios, orientaciones y valores que en su larga y variada trayectoria guían las instituciones de la Compañía de Jesús, especialmente las del sector universitario. El artículo de Eloy Mealla de la Universidad del Salvador en Argentina, presenta una síntesis de ese conjunto de principios y valores, junto con la agenda temática y el modo de proceder que orientan el trabajo cotidiano en las universidades de inspiración ignaciana. Entre sus conclusiones se resaltan las prioridades del Plan Estratégico de las universidades latinoamericanas de la Compañía, en especial, el desarrollo de acciones para que las

¹ CUADERNOS ORKESTRA 01/2021. "Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible". Mari Jose Aranguren y Patricia Canto Farachala, Coordinadoras.

universidades, desde sus funciones sustantivas y en colaboración con otras instituciones, fortalezcan su contribución e incidencia en los procesos de transformación de las sociedades. Las demás contribuciones de este CUADERNO se organizan en las siguientes temáticas.

El desafío de la informalidad: el trabajo digno

Desde hace más de medio siglo el abordaje de la informalidad ha producido un caleidoscopio de explicaciones, aunque en general existen coincidencias en cuanto a que la informalidad es una problemática que afecta, en mayor o menor medida, a las diferentes sociedades. Esto es claramente ilustrativo de los tres ensayos que se presentan en torno a este tema. El primero de ellos, cuyo autor es Roberto Horta de la Universidad Católica del Uruguay, se analiza la problemática de la informalidad en América Latina describiendo el contexto general del empleo y la informalidad en la región y las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19. A su vez, resume una agenda de políticas orientadoras para avanzar en la recuperación del empleo. En el segundo, Carmen Bruno Castellano de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, centra su análisis en la informalidad como parte de las cadenas de valor y, en particular, el trabajo informal en las economías de plataforma. Plantea la necesidad de preguntarse cuáles son los estigmas más recurrentes en el análisis de la informalidad, haciendo hincapié en vinculaciones sistémicas y enfatizando que la existencia de actividades informales no se concibe sin la articulación con el sector formal de la economía. Finalmente, en el tercer artículo, a partir de una discusión teórica sobre las explicaciones de la informalidad, Ivonne Tapia de la Universidad Iberoamericana de Puebla, profundiza en la temática de la empresa familiar informal y las diversas formas de subcontratación informal. Analiza los efectos laborales de la subcontratación en los países en desarrollo, a partir del caso mexicano que, aunque tiene sus particularidades, permite mostrar los principales problemas y los temas que urge solucionar para mejorar las condiciones del trabajo en este tipo de relación laboral.

La economía circular

La Economía Circular representa un nuevo modelo de desarrollo económico y social, que identifica una serie de procesos relacionados con la producción, consumo y reciclado de los productos que se utilizan en la sociedad actual, con el objetivo de la renovación y reutilización de productos y sus componentes. Se ha demostrado que los modelos de negocio de la economía circular contribuyen al desarrollo económico, social y ambiental, generando empleos verdes. Siguiendo esta línea temática, se presentan dos artículos. Odette Lobato-Calleros de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, Francisco Cobos Ruiz de la Universidad Loyola Andalucía y Marina Alabí de la Universidad Católica de Córdoba en Argentina, analizan el impacto en el trabajo decente, así como en los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ONU, 2022), de los tipos de modelos de negocios de la economía circular (Accenture, 2015): Suministros circulares, Recuperación de los recursos, Prolongación de la vida útil del producto, Uso compartido de plataformas y Producto con servicio, a partir de cinco casos reales. El siguiente artículo, utilizando la metodología de innovación transformadora (M-Innovation-T), elabora la planeación participativa de un ecosistema orientado a generar

empleos verdes y de calidad, reducción de la contaminación del agua y aire, y sostenible económicamente, para el caso de un ecosistema de biodiesel en Ciudad de México. Odette Lobato Calleros, Alejandro Castro y Azucena Betanzos, de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, concluyen que la participación de los profesores en la reconceptualización de su territorio, la facilitación del diálogo, la formación de los jóvenes, la vinculación estratégica con otras organizaciones y el apoyo de la dirección de planta física para generar una incubadora, fueron aspectos clave en el éxito del emprendimiento.

Capital humano y ventajas competitivas en el desarrollo de nuevas competencias

Desde antes de la pandemia del COVID-19, las tendencias de digitalización e industria 4.0 ya hacían reflexionar sobre el futuro del empleo y la necesidad del desarrollo de nuevas competencias por parte de los trabajadores. Dichas tendencias se han visto amplificadas por los cambios laborales y organizacionales impulsados por la pandemia, con consecuencias positivas y negativas para las personas. Con ese marco de referencia, Ivonne Tapia, Universidad Iberoamericana de Puebla, y Alfonso Benito de la Universidad de Monterrey, presentan un análisis de los impactos que la pandemia ha traído en el ámbito laboral en general, y en las nuevas competencias necesarias para el trabajo, en particular. Para ello se revisan diferentes estudios e informes relativos a las tendencias en el capital humano y el futuro que se proyecta. Completándolo con una interesante reflexión acerca de los retos que, tanto a nivel organizacional, personal y como sociedad, implican dichos impactos.

Empleo digno y economía social

La Economía Social tiene como uno de sus valores y principios el respeto y valorización del trabajo. A partir de esta concepción y teniendo en cuenta que las universidades de inspiración ignaciana se han sumado a proyectos, estudios y enseñanza de la Economía Social y Solidaria, Gonzalo Hernández Gutiérrez del ITESO de México, Gonzalo Rodríguez Zubieta del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Justicia Social Magis, y Andrew Cummings de la Universidad Centro Americana, presentan un artículo en el cual analizan cómo se viven las tensiones y posibilidades del empleo digno en experiencias de la Economía Social y Solidaria en tres países y desde tres perspectivas y contextos diferentes: México, Argentina y El Salvador. Los autores argumentan que “el concepto de reconciliación, familiarizado comúnmente con contextos de conflictos armados, puede llegar a utilizarse con éxito para acercar lógicas y horizontes de significado, en tensión dialógica, entre la ESS y la economía capitalista tradicional”. Asimismo, concluyen que fortalecer las capacidades, individuales y especialmente las colectivas, impulsando iniciativas de la ESS en nichos localizados en la gran diversidad de territorios países de América Latina, debe ser una prioridad por su demostrada resiliencia y proactividad, por su potencialidad de innovación transformativa, para contribuir a cambios sistémicos requeridos, en especial relacionados con la inclusión social.

* * *

Con esta publicación, la Red Iniciativa Íñigo de Loyola realiza otra importante contribución, a efectos de entender mejor las diversas problemáticas que han venido afectando al empleo, en particular en los países de América Latina, consecuencia de la pandemia que ha impactado fuertemente a la región. A su vez, los diversos artículos no sólo se limitan a analizar la situación del empleo en la región, sino que también dejan planteados una serie de retos que enfrentan nuestros países y proponen líneas de acción para lograr mejoras en los niveles de empleo más digno para nuestras sociedades. En palabras del Papa Francisco, “no existe peor pobreza que aquella que priva del trabajo y de la dignidad del trabajo”².

Como coordinador de esta publicación he procurado que el documento en su conjunto tenga una coherencia y un estilo que faciliten su lectura, sin buscar uniformar el lenguaje, la forma y los textos que son propios de los respectivos autores.

² Encíclica Fratelli Tutti, No 162.

1. Universidades de inspiración ignaciana: marco de referencia

Eloy Mealla

Universidad del Salvador, Argentina

1.1. Introducción

La Iniciativa Iñigo de Loyola –impulsada por Orkestra-Instituto de la Universidad de Deusto en conjunto con universidades de la Asociación de Universidades Jesuitas de América Latina– viene elaborando desde septiembre de 2018 un discurso propio sobre la competitividad al servicio del desarrollo económico y social sostenible en una perspectiva transformadora.

Para mejor alcanzar tal fin se considera oportuno hacer más presente el marco general de principios, orientaciones y valores que en su larga y variada trayectoria guían a las instituciones educativas de la Compañía en sus diferentes tareas, especialmente las situadas en el sector universitario.

Desde su fundación los jesuitas han ido constituyendo un paradigma educativo que como toda herencia se puede dilapidar, conservar improductiva, o multiplicar y enriquecer creativamente. Esto último, se intenta en estas líneas con el convencimiento que teniendo raíces es más fácil orientarse hacia el futuro.

Aquí solamente se puede proponer una breve guía que pretende ser una recopilación ordenada que permita luego realizar una lectura completa y detallada. Se ha tratado de identificar los hitos principales de un largo itinerario educativo nutrido de aportes teológicos, filosóficos, sociales, espirituales y vivenciales que se remontan al mismo Ignacio de Loyola, y que ha sido continuado y ampliado hasta el día de hoy por sus principales seguidores.

Especialmente se indicarán aquellos textos que consideramos mayores y más universales emanados desde las instancias máximas de la Compañía que deberán completarse con otros según países, regiones o temáticas especializadas.

1.2. Tenemos raíces, tenemos futuro

La Compañía de Jesús fundada en 1540 por Ignacio de Loyola (1491-1556), experimentó una década después, una importante transformación al prestar a la educación una dedicación prioritaria (La Bella, 2019, 14). De esta manera, rápidamente fueron creadas numerosas instituciones educativas, incluyendo universidades. Al poco tiempo se vio necesario darles una orientación común y luego de una amplia consulta –en la que correspondió a Diego de Ledesma ser uno de sus redactores principales– se elaboró la Ratio Studiorum o Plan de Estudios que en 1599 fue aprobada definitivamente por el Padre General Claudio Acquaviva.

La Ratio Studiorum contiene desde algunos aspectos generales –como planes, programas y métodos de enseñanza– hasta indicaciones minuciosas mediante normas concretas y detalladas sobre los tiempos, espacios, orden y convivencia en forma de treinta “Reglas” o capítulos que hacen referencia a las funciones, competencias y tareas de las autoridades académicas, profesores y alumnos. Algunos de sus rasgos distintivos más característicos son el conocimiento experiencial, el diálogo o relación interpersonal, y la comunicación educativa entre maestros y estudiantes (Labrador, 2007).

Los jesuitas, luego de una probada acción educadora en diversos países europeos, extendieron también a América y a otras partes del mundo su sistema formativo hasta la supresión de la Compañía en 1773, quedando desarticulada la red de 845 Colegios Jesuitas existentes en ese momento en Europa, América, Asia y África (Careña, 2005, 35; Margenat, 2010, 33).

En la América española, durante el período colonial, se llegaron a constituir más de treinta universidades, varias a cargo de los jesuitas. Se puede decir que entre las causas de la expulsión de los jesuitas del Reino de Indias en 1767 figuró la difusión de las ideas anti-absolutistas que fueron el germen de los alzamientos independentistas. No es de extrañar esta vinculación de la educación jesuítica con la justicia y el derecho pues uno de los principios fundamentales de la Ratio Studiorum –como retomaremos luego– es la iustitia que tenía como objetivo que los estudiantes se formaran para contribuir al “recto gobierno de los asuntos públicos y a la apropiada formulación de las leyes”.

La corriente filosófica que prevalecía en sus instituciones correspondía a la doctrina de Francisco Suárez sj (Careña, 2005, 33), considerado uno de los padres de la democracia moderna, de la soberanía popular, del derecho internacional y de la legítima secularización de lo político (Scannone, 1998).

Es bien sabido que la Compañía es suprimida en 1773 en todo el orbe católico y habrá que esperar hasta 1814 para su “refundación”, o “Compañía restaurada”, aprobada por el papa Pío VII. En esta etapa, según John W. O'Malley sj, “su identidad esencial es la misma de antes de la supresión, sin embargo, su forma mentis cultural, política y, también, religiosa refleja la cultura de la restauración, de la mayoría católica de la época” (La Bella, 2019, 14).

En efecto, “las revoluciones políticas liberales en toda Europa, con frecuentes expulsiones de los jesuitas y consiguientes cierres o traslados de sus colegios al exilio, las independencias americanas y, en suma, la inestabilidad de las instituciones impidió la necesaria renovación pedagógica y filosófica de la fundamentación educativa de los colegios. Fue un tiempo de conservación vivido en la intemperie frecuentemente” (Margenat 2010, 33).

En cuanto a la Ratio Studiorum, si bien se introdujeron algunas modificaciones, en general experimentó un cierto ocaso en cuanto a orientar la tarea educativa de la Compañía, y experimentó “debilitamientos continuos y progresivos hasta mediados del siglo XX” (Margenat, 2010, 20). Para entonces ya se percibía que era inviable un solo texto aplicable a todos los centros educativos esparcidos por todo el mundo tanto en contenidos como en métodos.

1.3. Volver a las fuentes

Sin tener en cuenta aquí otras etapas y momentos significativos, hacemos un salto hasta al comienzo de la década del sesenta en que tuvo lugar el Concilio Vaticano II (1962-1965). Fue el acontecimiento eclesial más significativo del siglo pasado que repercutió hondamente en la Compañía, que casi simultáneamente en esos años celebraba su Congregación General XXXI (1965-1966). En el transcurso de la misma fue elegido Pedro Arrupe como Superior General de la Compañía bajo cuyo liderazgo se renuevan los ideales, la visión, la cultura y la espiritualidad de la orden. Arrupe es para muchos un “segundo fundador” (La Bella, 2019, 14; 2007). Algunos han caracterizado esos años como el surgimiento de un giro tan decisivo que “se configura de hecho una tercera Compañía, renovada, muy diversa de la restaurada de 1814 y mucho más fiel a las intuiciones originales de la antigua Compañía” (Lamet, 2017, 302).

Entre las directivas más principales del Concilio se destaca la propuesta de volver a las fuentes y, simultáneamente, interpretar los signos de los tiempos del presente. Inspirándose en ello la Compañía de Jesús adoptó después del Concilio Vaticano II una actitud de “fidelidad creativa”. Es decir: “No trató de volver ahistóricamente a las fuentes o a los orígenes. Es más, un simple retorno a los orígenes era problemático (o quizá simple y disparatadamente fundamentalista)” (Margenat, 2010, 54).

Efectivamente, “la tradición no es una reedición del pasado, una repetición mecánica de intuiciones o experiencias, sino que, a la luz de la inspiración ignaciana, se trata de responder con imaginación y creatividad a los desafíos que el mundo de hoy y esta sociedad concreta presentan a nuestra educación” (Kolvenbach, 1998).

Es decir, no se trata de “mantener la pedagogía ignaciana como una pieza de museo, intocable pero inoperante. Estamos invitados, dijo, a ser fieles, pero creativos. La verdadera fidelidad se muestra en la creatividad, al poner esta tradición pedagógica al servicio de los nuevos tiempos, útil para los nativos digitales” (Sosa, 2018, a).

Por su parte, el P. Pedro Arrupe, Superior General entre 1965 y 1983, planteó como objetivo de las instituciones educativas formar “agentes de cambio” y “hombres para los demás”.

Entre 1974 y 1975, prolongando y profundizando el proceso de renovación pedido por el Concilio, tuvo lugar la Congregación General XXXII que manifiesta una notable redefinición de la identidad y el ministerio de los jesuitas mediante una formulación contundente: “el servicio de la fe y la promoción de la justicia que esta fe implica.” Esta “opción focal” significa que el objetivo de la fe y la justicia tienen que informarlo todo en simultáneo: la vida personal y comunitaria, la acción y las instituciones (Rambla, 2013).

Un antecedente de la importancia que Arrupe otorgaba a esta perspectiva fue la creación en 1969 del Secretariado para la Justicia Social que desde 2010 pasó a llamarse Secretariado para la Justicia Social y la Ecología. En 2014, el Secretariado publicó un número especial de su revista titulado “La Promoción de la Justicia en las Universidades de la Compañía.” Allí se señala a las universidades como “un campo privilegiado” para la promoción de la justicia, como expresión y servicio de la fe, modo de cuidar la creación, contenido del diálogo con otras religiones y motivación para la transformación de la cultura (Alvarez, 2014).

En conexión estrecha con esta preocupación por la justicia, el P. Arrupe también impulsó la creación en 1980 del Servicio Jesuita a Refugiados para responder inicialmente a la situación de los refugiados vietnamitas y luego a refugiados de todo el mundo. Una iniciativa semejante es la que recientemente impulsa la Red Jesuita con Migrantes en defensa y promoción de los derechos de migrantes, personas desplazadas y refugiadas en Latinoamérica y el Caribe.

1.4. De las reglas al paradigma ignaciano

Volviendo más directamente sobre la educación, ya a partir de los años ochenta, durante el generalato del P. Peter-Hans Kolvenbach (1983-2008) vieron la luz dos importantes documentos con la finalidad de adaptar las instituciones educativas a las nuevas condiciones sociales y a la redefinición de la misión de la Compañía. Son ellos: *Características de la Educación de la Compañía de Jesús* (1986) y *Pedagogía Ignaciana, un planteamiento práctico* (1993).

Al cumplirse en 1986 el cuarto centenario de la promulgación de la primera versión de la *Ratio Studiorum*, el P. Kolvenbach, aprobó el documento ***Características de la educación de la Compañía de Jesús***.³ No se trataba sin embargo de una nueva *Ratio*, sino de «una visión común» –decía Kolvenbach– y de indicar los principios educativos que guían a la Compañía de Jesús, con una referencia explícita a la experiencia de los Ejercicios Espirituales y a la espiritualidad ignaciana, mucho mayor de la que había hecho la *Ratio* del siglo XVI. Efectivamente “a diferencia de la *Ratio* de 1599, que es un conjunto de reglas para cada uno de los que ejercían alguna responsabilidad en un colegio, o de las estructuras más pragmáticas de las *Ratio*, estas *Características* son un manifiesto o documento inspirador de la visión de la Compañía con una referencia teológica y filosófico-social inexistente en las *Ratio* del siglo XVI” (Margenat, 2010, 77).

Al comienzo del documento se aclara que peculiar o característico “no significa ‘único’ ni en el espíritu ni en el método. Consiste más bien en lo que es ‘*el modo nuestro de proceder*’: es decir, la inspiración, los valores, las actitudes y el estilo que han caracterizado tradicionalmente la educación de la Compañía y que deben ser característico de cualquier centro educativo verdaderamente jesuítico hoy, se encuentre donde se encuentre, y seguirán siendo esenciales en nuestro camino hacia el futuro” (*Características* 9).

Se afirma primeramente la visión de Dios como creador y del mundo impregnado de su bondad. Se aboga por una formación integral, a través de varias disciplinas que fomenten el ejercicio de la imaginación, de la afectividad y de la creatividad. Los estudiantes son entendidos como protagonistas de su propio proceso educativo con consciencia y libertad. Se fomenta el ejercicio de la autodisciplina, la formación del carácter y la voluntad, el discernimiento de valores, el juicio crítico de los obstáculos a la libertad, los prejuicios y las visiones restrictivas.

³ Kolvenbach, además de su carta de presentación en diciembre de 1986, dedicó dos discursos a presentar y explicar el documento *Características*: «La pedagogía ignaciana» (noviembre de 1991, Mesina) y «La pedagogía ignaciana hoy» (abril de 1993, Villa Cavalletti).

El documento *Características* retoma la enseñanza del P. Arrupe sobre el enfoque de la justicia y el desarrollo de los propios talentos “no para el disfrute narcisista, sino para el bien de la sociedad, privilegiando el servicio a los pobres”. El horizonte del trabajo educativo es el *magis* que significa la mejor respuesta, no la mera comparación o competencia, sino el desarrollo más completo posible de todas las potencialidades de la persona y de la institución, mediante la adaptación, el intercambio y formación continua (Klein, 2020, 10).⁴

1.5. Paradigma pedagógico ignaciano

En 1993 el jesuita norteamericano Vincent J. Duminuco, en esa época, secretario de educación de la Compañía, publicó, luego de una amplia consulta, *Pedagogía Ignaciana. Un planteamiento práctico*, destinado a unificar y concretar muchos de los principios enunciados en las *Características de la educación de la Compañía de Jesús*.

Se vuelve a indicar, desde el comienzo del texto, que solo se hará referencia a algunos aspectos de la pedagogía, ya que actualmente es imposible un currículo universal como el de la *Ratio Studiorum*, en un mundo postmoderno donde prevalece, también en la educación, una visión utilitarista y economicista. Ante este panorama la Congregación General XXXIII propuso en 1983 un modelo práctico para evaluar las actividades e instituciones de la Compañía a través de la dinámica: *experiencia-reflexión-acción*. Esta tríada se enriqueció a su vez con otros dos elementos, el *contexto* y la *evaluación*, dando origen al *Paradigma Pedagógico Ignaciano* (Klein 2020, 13).

La primera dimensión a tener en cuenta en el proceso de enseñanza/aprendizaje es la *Contextualización*, ningún aprendizaje tiene lugar sin relación con las circunstancias; *Experiencia*, significa involucrarse integralmente (mente, corazón y voluntad) con el objeto de conocimiento “*porque si el sentimiento interno no se une al conocimiento intelectual, el aprendizaje no moverá a una persona a la acción*” que es la meta de la educación jesuita; *Reflexión* es la consideración seria de un determinado tema en orden a captar su significado más profundo; *Evaluación*, no solo en cuanto al conocimiento sino también en relación a las prioridades, actitudes y servicio a los demás. (Klein 2020, 39, 41)

El documento también se detiene en considerar los enfoques restrictivos e inmediatos de la educación como el pragmatismo, el academicismo, el fundamentalismo y el secularismo, ante lo cual propone mejorar la relación alumno-profesor, agudizar la atención a la realidad, favorecer el intercambio y la cooperación. En ese sentido, el PPI es aplicable a cualquier proceso educativo, formal o informal, escolar o para-escolar, de disciplinas teóricas o prácticas.

⁴ Los delegados de educación de la Compañía de Jesús en América Latina publicaron *Aportes para la implementación de la Pedagogía Ignaciana*, que aplica el documento *Características* a la realidad latinoamericana; fue aprobado en Cali, Colombia, en junio de 1994. Indica los cinco pasos o etapas del paradigma, que orientan la actividad educativa: 1. Situar la realidad en su contexto. 2. Experimentar vivencialmente. 3. Reflexionar sobre esa experiencia. 4. Actuar consecuentemente, y 5. Evaluar la acción y el proceso seguido; pero además aplica el paradigma pedagógico ignaciano a la organización y funcionamiento de las instituciones educativas.

1.6. Paradigma Ledesma-Kolvenbach⁵

El documento *Características* concluía expresando que *“el trabajo de renovación no termina nunca. Una descripción de las características de la educación de la Compañía no puede ser nunca perfecta ni puede considerarse como definitiva,”*

En ese sentido, se puede decir que Peter-Hans Kolvenbach continúa ese camino de renovación y de relectura actualizada de las fuentes. Al respecto, Kolvenbach (2007) rescata de la *Ratio* de Ledesma un párrafo que considera esencial y en el que concentradamente se sintetizan los motivos por los cuales la Compañía de Jesús se dedica a la educación:

“Lo primero, porque proveen a la gente con muchas ventajas para la vida práctica; en segundo lugar, porque contribuyen al correcto gobierno de asuntos públicos y a la apropiada formulación de leyes; en tercer lugar, porque dan decoro, esplendor y perfección a nuestra naturaleza racional; y en cuarto lugar, que es de suma importancia, porque son la defensa de la religión y nos guían con gran seguridad y facilidad en la consecución de nuestro fin último.”

En otras ocasiones, Kolvenbach (2001, 2006a, 2006b) reinterpreta y actualiza esta fórmula, y la desglosa mediante los términos: *utilitas, iustitia, humanitas, fides*. Este paradigma o modelo “cuatridimensional” se lo puede enunciar abreviadamente como el valor de alcanzar una profesionalidad competente para proveerse una vida digna y prestar un servicio adecuado a la sociedad (*utilitas*) que incluye el desarrollo de una “persona completa” y desarrollo humano de todas las personas (*humanitas*), que va acompañada por el sentido ético de una ciudadanía responsable de la cosa pública y del bien común (*iustitia*) y la apertura al sentido trascendente (*fides*) que, en el caso jesuita, se concreta en la fe cristiana y en la espiritualidad ignaciana (López, 2015, 75-76).

Los pronunciamientos sobre la educación universitaria en Kolvenbach son abundantes (Agúndez, 2008). Ahora sólo extraemos algunas otras puntualizaciones. Refiriéndose, por ejemplo, a la investigación sostiene que no sólo ha de atenderse a los cánones de cada disciplina, sino adentrarse en lo más profundo de la realidad humana, para ayudar a hacer del mundo un lugar más habitable, pues todo el conocimiento que se adquiere en la universidad es valioso en sí mismo, pero es además un conocimiento que tiene que preguntarse a sí mismo, “en favor de quién y en favor de qué”.

Y agrega:

“En algunas disciplinas, como las ciencias del hombre, las ciencias sociales, el derecho, la economía o la medicina, las conexiones con ‘nuestro tiempo y lugar’ pueden parecer más obvias... pero cada campo o rama del saber tiene valores que defender, tiene repercusiones éticas. Cada disciplina, más allá de su necesaria especialización, tiene que comprometerse de forma adecuada con la sociedad, con la vida humana, con el ambiente, teniendo siempre

⁵ “Ledesma-Kolvenbach” expresión acuñada por Melecio Agúndez sj (2008, 24).

como preocupación moral de fondo cómo deberían ser los hombres para poder vivir juntos” (Kolvenbach, 2000).

Se considera que ningún punto de vista es neutro o prescindente de valores. Por eso el compromiso de las universidades de la Compañía con la fe y la justicia conlleva un desplazamiento significativo de los valores elegidos. En ese sentido, al adoptar la perspectiva de las víctimas de la injusticia, surge una pregunta legítima para cada uno de los profesores, aunque no resulte académica, sería: “cuando investigo y enseño, ¿dónde y con quién está mi corazón?” (Kolvenbach, 2000).

Donde existen universidades de la Compañía –prosigue Kolvenbach– habría que dar prioridad para investigar, enseñar y formar a articularse con los proyectos del apostolado social jesuita en temas como pobreza y exclusión, vivienda, SIDA, ecología y deuda del Tercer Mundo y con el Servicio Jesuita de Refugiados (JRS), que ayuda a los refugiados y a los desplazados por la fuerza.

Ahora bien, una universidad de la Compañía tiene que ser fiel, al mismo tiempo al sustantivo “universidad” y al adjetivo “jesuita”. Por ser universidad se le pide dedicación a “la investigación, a la enseñanza y a los diversos servicios derivados de su misión cultural.” El adjetivo ‘jesuita’ “requiere de la universidad armonía con las exigencias del servicio de la fe y promoción de la justicia establecidas por la Congregación General XXXII. En definitiva, todo centro jesuita de enseñanza superior está llamado a vivir dentro de una realidad social para “iluminarla con la inteligencia universitaria, a emplear todo el peso de la universidad para transformarla” (Kolvenbach, 2000).

A su vez, Adolfo Nicolás, Superior General entre 2008 y 2016, asume y consolida el paradigma Ledesma-Kolvenbach, y reafirma también la importancia de “cuatro características de la persona humana íntegra e integral, a partir de cuatro cualidades que empiezan por la letra “C”. En efecto, el espíritu humanista genera personas conscientes, competentes, compasivas y comprometidas” (Nicolás, 2008).⁶

El P. Nicolás considera que “estos cuatro calificativos expresan la visión de la “excelencia humana” que la Compañía de Jesús quiere transmitir a través de sus obras educativas a la sociedad:

“Conscientes, porque además de conocerse a sí mismos, gracias al desarrollo de su capacidad de interiorización y al cultivo de la vida espiritual, tienen un consistente conocimiento y experiencia de la sociedad y de sus desequilibrios; Competentes, profesionalmente hablando, porque tienen una formación académica que les permite conocer con rigor los avances de la ciencia y de la tecnología; Compasivos, porque son capaces de abrir su corazón para ser solidarios y asumir sobre sí el sufrimiento que otros viven; y Comprometidos, porque, siendo compasivos, se empeñan honestamente y desde la

⁶ Las cuatro palabras resumen varios discursos de Kolvenbach: en Villa Cavalletti, 1993; Monte Cucco, 2001. También, “en otros momentos, Kolvenbach habló de «formar hombres y mujeres competentes y conscientes» (1991), «líderes en el servicio... hombres y mujeres competentes, conscientes y comprometidos en la compasión», «hombres y mujeres para los demás, personas competentes, concienciadas y sensibles al compromiso» (1993), «hombres y mujeres que se distingan por su competencia, integridad y compasión» (1993), «competente, consciente, capaz de compasión y “bien educada en la solidaridad”» (2001)” (Mergenat (2010,7).

fe, y con medios pacíficos, en la transformación social y política de sus países y de las estructuras sociales para alcanzar la justicia” (Nicolás, 2013).⁷

1.7. Aportes más recientes

El P. Arturo Sosa, Superior General desde 2016, reitera el anhelo de la Compañía de Jesús de buscar en la labor universitaria, la excelencia académica:

“Desea que la universidad se preocupe en implementar los mejores procesos pedagógicos, desarrolle lo mejor en investigación, produzca conocimiento de calidad, busque mayor incidencia en la realidad. Pero quiere también contribuir a la excelencia humana de nuestros estudiantes, profesores y colaboradores. Que sean mujeres y hombres que, desde su participación en la vida de la universidad, se hagan cada vez más conscientes, más competentes, más compasivos y más comprometidos. La excelencia académica, que sin duda es una dimensión fundamental en una universidad confiada a la Compañía, se sitúa en el contexto más amplio de una formación para la excelencia humana integral. De hecho, es esta excelencia humana integral la que da el sentido último a la excelencia académica.” (Sosa, 2017).

Una de las tareas de la actividad académica –precisa el P. Sosa– es “tomar conciencia de las consecuencias de la desaparición de la justicia como un valor ético clave en la reflexión de algunas Ciencias Sociales, especialmente de la economía, en la medida en que es ella la que domina el paradigma neo-clásico y su utilitarismo moral.”

Justamente la Congregación General XXXVI celebrada en 2016, exhorta, ante la actual realidad mundial, “a una misión de reconciliación y de justicia” retomando y ampliando una orientación que se remonta a la emblemática Congregación XXXII.⁸

El acento en la tarea de la reconciliación comprende tres dimensiones siempre unidas, pues una real reconciliación con Dios requiere la reconciliación entre los seres humanos y de éstos con la creación. Teniendo en cuenta ello se plantean hoy seis desafíos a la universidad: las migraciones en proporciones hasta ahora desconocidas; el continuo aumento de la riqueza y, sin embargo, la desigualdad proporcionalmente creciente; el debilitamiento de la capacidad de diálogo que lleva a la polarización, fanatismo, y violencia; la crisis ecológica que engendra una cultura del “descarte”; la cultura digital que ha generado cambios radicales en nuestra manera de ser y de actuar (Sosa 2017).

La universidad concebida como *proyecto de transformación social* tiene dimensiones locales, regionales y globales. Por lo tanto, “queremos formar –añade Sosa– un ser humano capaz de sentirse miembro de la humanidad porque se ha hecho consciente críticamente de su propia cultura (inculturación), es capaz de reconocer gozosamente la de otros seres humanos (multiculturalidad) y relacionarse con otros, enriqueciéndose de la variedad de la cual su propia

⁷ Ver también: Secretariado de Educación (2015) y Seminario Internacional de Pedagogía y Espiritualidad Ignacianas (SIPEI), en el cual se profundizó acerca de la excelencia Manresa (España) 2014.

⁸ Para una lectura desde latinoamericana de la Congregación General XXXVI y su relación con las universidades, ver: Cartas de AUSJAL N° 46, 2017.

cultura forma parte (interculturalidad). La universalidad vivida de esta manera puede convertirse en un impulso a la justicia social, la fraternidad y la paz” (Sosa, 2018 b).

Además, hace falta acompañar la llamada al servicio público y a la política que es una de las mayores contribuciones que se puede hacer a la reconciliación y la justicia. De este modo “ponemos la formación integral de cada persona y no sólo su capacitación para el desarrollo profesional al centro de nuestro trabajo universitario. Aspiramos que se nos reconozca por la calidad humana de nuestros egresados no porque son buenos para competir en un reñido mercado de trabajo” (Sosa, 2018 b).

Por otro lado, se trata de superar, como pide la Congregación General XXXVI, los límites geográficos y sociales dentro de los que se mueven nuestras instituciones universitarias y promover una cultura de la salvaguarda de las personas vulnerables. Este cambio cultural implica tocar las estructuras de injusticia con todos los riesgos que esto supone en un complejo “mundo fragmentado y dividido.”

También la CG XXXVI orienta en las acciones a seguir para que las universidades sean fuente de vida y reconciliación proponiendo: *el discernimiento, la colaboración y el trabajo en red*. A través del discernimiento planifican el uso de los recursos disponibles para mejorar sus esfuerzos de investigación, creación de conocimiento, docencia e incidencia social. Mediante la colaboración desarrollan su vida cotidiana en relación con otras universidades y organizaciones, que requiere, a su vez, el trabajo en redes que “*presupone una cultura de la generosidad*”, superando el uso exclusivo de los recursos de cada institución universitaria. Fruto de esta propuesta de un nuevo estilo de trabajo universitario es la creación de la *Asociación Internacional de Universidades Jesuitas (IAJU)*.⁹

1.8. Preferencias Apostólicas Universales

Además, la CG XXXVI de 2016 invitó a la Compañía de Jesús a elaborar las *Preferencias Apostólicas Universales* que fueron promulgadas tres años después (Sosa, 2019). Las “preferencias” expresan una consideración amplia de la realidad, un horizonte, y señalan orientaciones para mejorar la acción de toda la Compañía de Jesús en la década 2019-2029, incluido el campo educativo.

Dice la primera Preferencia: *Mostrar el camino hacia Dios mediante los Ejercicios Espirituales y el discernimiento*, superando tanto el secularismo como la nostalgia de las expresiones culturales del pasado y colaborar con la Iglesia para renovar su presencia en la historia humana. Se ofrecen tres contribuciones de la espiritualidad ignaciana: Ejercicios Espirituales en múltiples modalidades, la práctica del discernimiento como una forma habitual de tomar decisiones y el uso regular de la conversación espiritual.

La segunda Preferencia propone *Caminar junto a los pobres, los descartados del mundo, los vulnerados en su dignidad en una misión de reconciliación y justicia*. La Compañía asume una resolución firme de caminar junto a estas personas, cuidando de ellas, tomando la defensa de

⁹ Ver: <https://iaju.org/>

sus intereses, estableciendo políticas para salvaguardar a los vulnerables, particularmente a los niños.

La tercera Preferencia se compromete a *Acompañar a los jóvenes en la creación de un futuro esperanzador*, promoviendo la diversidad cultural frente a la homogeneización y permitiendo a los jóvenes desarrollar sus potencialidades. Esto requiere una conversión de los adultos y de las instituciones para aprender a identificar a Dios presente en la vida ordinaria.

Finalmente, la cuarta Preferencia impulsa a *Colaborar con el cuidado de la Casa Común*. Se trata de asociarse con otros en el respeto de la creación y en el establecimiento de condiciones y hábitos de vida alternativos y saludables. Esto exige estudio y reflexión sobre las causas del desequilibrio ambiental y el discernimiento para tomar medidas sanitarias y promover el desarrollo sostenible.

1.9. Contribuciones desde América Latina

Al igual que lo hicimos a nivel universal, aquí solamente indicaremos algunos aportes principales –en relación con la educación y particularmente a la misión de la universidad– emanados de la *Conferencia de Provinciales Jesuitas de América Latina y Caribe* (CPAL), conformada en 1999, y de la *Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina* (AUSJAL) en funcionamiento desde 1985.

Así como el Concilio Vaticano II impactó fuertemente en toda la Iglesia, algo similar podemos decir de la II Conferencia del Episcopado Latinoamericano celebrada en Medellín (Colombia) en 1968. Siguiendo la consigna del Concilio de interpretar los signos de los tiempos, en Medellín se constataron las graves situaciones de injusticia en la región que amenazaban la paz y provocaban el surgimiento de la violencia. De mismo modo, la III Conferencia (Puebla, México, 1979) confirma las propuestas de Medellín y proclama la “opción preferencial por los pobres”. En este contexto, tanto el conjunto de la comunidad cristiana como la Compañía experimentan una renovada ebullición no exenta de fuertes tensiones y desgarros.

Uno de los episodios más elocuentes, justamente en el ámbito universitario jesuítico, fue el asesinato en 1989 de Ignacio Ellacuría, rector de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas en El Salvador, junto con sus compañeros jesuitas y dos colaboradoras.

No pudiendo aquí reseñar otros acontecimientos y pronunciamientos, sobre el posicionamiento de los jesuitas a nivel latinoamericano, solamente nos limitamos a destacar otro hito fundamental, esta vez documental. Nos referimos a la famosa ***Carta sobre el neoliberalismo en América Latina de los Provinciales de la Compañía de Jesús*** publicada en 1996.¹⁰ Teniendo en cuenta los costos sociales causados en sus países por la política económica denominada neoliberal, piden, en lo que se refiere a nuestro tema, el involucramiento de las universidades de la Compañía en la causa de la justicia y de la vida.

Para tal fin, proponen “la elaboración de una ética pública” que contenga “los valores morales pertinentes de una realidad con profundos cambios, valores sin los cuales nuestras sociedades

¹⁰ Ver comentario de: Jung y Horta (1997).

no pueden sobrevivir y asegurar la realización de todos. En este esfuerzo seremos pedagogos, con muchos otros, de la vida, la búsqueda de la verdad, la justicia, los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, la paz y la protección de la integridad de la creación”.

Consideran indispensable que, “con una actitud ignaciana de búsqueda del bien más universal, lleguemos a tocar la conciencia de los directivos que toman las decisiones económicas y financieras para que sus determinaciones técnicas tengan efectos positivos en la transformación de la cultura de la pobreza y de la muerte en una cultura de la vida compartida”.

Por lo tanto, instan a las universidades, además de a otros sectores de la Compañía, a una seria investigación sobre la racionalidad profunda del neoliberalismo y los efectos que golpean el ser humano y destruyen la armonía de la creación. Esta preocupación de la Compañía de Jesús por la ecología o temas ambientales, aquí insinuada y que antes no era tan evidente, va a alcanzar inicialmente su máximo nivel de expresión en la Congregación General XXXIV de 1995.

Una contribución significativa de la CPAL a nivel educativo fue la aplicación de los documentos *Características y Pedagogía Ignaciana* a la realidad de la región. En su elaboración participaron representantes de las tres redes educativas jesuitas latinoamericanas: *Fe y Alegría*, AUSJAL y FLACSI.¹¹ El resultado de su trabajo y de otros aportes dio como resultado el **Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina** (PEC), aprobado por la CPAL en 2005. El PEC comprende: Visión compartida, Misión, Contexto, y propone once Líneas de Acción. Resumidamente, reafirma la intención de actuar de modo coherente con la espiritualidad y la pedagogía ignacianas; promoviendo la fe y la justicia; fomentando el diálogo intercultural, ecuménico e interreligioso.

Para ello, se ofrece una formación integral de calidad a la luz de una concepción cristiana de la persona humana y de la sociedad, contribuyendo a la definición de políticas de educación pública tanto de gestión estatal como privada.

El Contexto, a comienzos del siglo XX, es descrito como de grave desigualdad social, con aumento alarmante de la violencia, la corrupción y la destrucción del medio ambiente. Asimismo, se verifica una crisis de valores y la prevalencia de la libertad individualista, el pragmatismo utilitarista y el hedonismo, en un escenario de múltiples pluralismos y abigarrada diversidad cultural y, al mismo tiempo, con comportamientos racistas, sexistas y diversas formas de violación de los derechos humanos.

También, señala el PEC, se asiste a una reestructuración cultural, en la cual son replanteadas instituciones sociales fundamentales como la familia, la escuela, la Iglesia y el Estado. Por su parte, la “sociedad de la información” pone en juego nuevos lenguajes. Finalmente, se considera que la hegemonía del sistema neoliberal orienta casi exclusivamente, incluso a la educación, hacia la rentabilidad, la eficacia, la ganancia y el consumismo.

¹¹ Fe y Alegría, movimiento de educación popular y acción social fundada por el jesuita P. José María Vélaz SJ en Caracas, en 1955, con 1.613 centros educativos en 22 países de América Latina, Europa y África. AUSJAL está integrada por 30 universidades en 14 países de América Latina. FLACSI (Federación Latinoamericana de Colegios Jesuitas), fundada en 2001, con 90 escuelas y colegios en 19 países de la región.

Ante este contexto, el PEC destaca como primera Línea de Acción la “Identidad en la misión” que en las instituciones educativas de la Compañía implica la formación integral de hombres y mujeres “para los demás” (Arrupe) y “con los demás” (Kolvenbach), señalando que la opción por los pobres es una característica de la educación jesuítica, urgida por la justicia y por el aumento de la pobreza en la región que requiere una constante lectura crítica de la realidad, acompañada del diálogo entre fe y cultura.¹²

Circunscribiéndonos más directamente al sector universitario, en la producción de la **AUSJAL**, sobresale el documento **Desafío de América Latina y propuesta educativa de AUSJAL** publicado en 1995. Este texto es considerado clave en la definición de la misión y la visión de las universidades de AUSJAL en el contexto de las sociedades latinoamericanas en las que se insertan. Solamente extraemos una afirmación sumamente sugerente e inquietante: “llevamos décadas formando profesionales generalmente exitosos en sociedades fracasadas y cada vez más deshumanizadas” (AUSJAL 1995, 69).¹³

Desde entonces AUSJAL ha elaborado varios *Planes Estratégicos*, el último abarca el período 2019-2025, con el que se pretende dar un salto significativo en el trabajo colaborativo de la Asociación y en el fortalecimiento del modelo universitario de inspiración jesuita, teniendo en cuenta los desafíos de Iglesia, de la Compañía de Jesús, y especialmente los planteados por el Papa Francisco en la encíclica *Laudato Si´* y las *Preferencias Apostólicas Universales*.

El Plan está fundamentado en tres premisas: primeramente, aprovechar el trabajo, la experiencia y las lecciones aprendidas de años anteriores que le han permitido a AUSJAL constituirse en una red efectiva que promueve y coordina el trabajo colaborativo interuniversitario y con otras redes jesuitas. Segundo, la libertad de espíritu, la escucha y el discernimiento para buscar el bien mayor que orientaron el proceso de planificación. Tercero, el Plan solo pretende servir de guía concreta, evaluable y adaptable para la acción de la red.

El Plan Estratégico 2019-2025 señala cuatro prioridades: el fortalecimiento de la identidad, misión y liderazgo ignaciano de las universidades; la promoción de un modelo universitario innovador; el desarrollo de acciones para que las universidades, desde sus funciones sustantivas y en colaboración con otras instituciones, fortalezcan su contribución e incidencia en los procesos de transformación social de sus sociedades; el fortalecimiento en de la internacionalización de las universidades y la colaboración con otras redes universitarias jesuitas, en el contexto regional y global.

¹² Las otras líneas de acción, que solamente enumeramos, son: Comunidad educativa, Impacto en la sociedad y en las políticas públicas; Pluralismo cultural y fe cristiana; Valores que queremos promover; Procesos educativos; Nuevas formas de pensar y aprender; Fomento a la investigación; Nuevo diseño organizacional y gestión eficaz; Cultura evaluativa y renovación continua; Continuo educativo y Redes cooperativas.

¹³ Es una frase que Xabier Gorostiaga S.J., antiguo rector de la Universidad Centroamericana de Managua, solía repetir en sus escritos y alocuciones, por ejemplo: Gorostiaga S. J, Xabier. En busca del eslabón perdido entre educación y desarrollo. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. XXX, núm. 1, 1° trimestre, 2000, pp. 11-66.

El Plan comprende veinte proyectos que incluyen, entre otros, la actualización de sistemas de información, investigaciones conjuntas, intercambios de buenas prácticas y actividades académicas.

En un nivel todavía más cercano e inmediato en relación a la *Red Iniciativa Iñigo de Loyola* cabe destacar los aportes vertidos en el seminario virtual con ocasión de la presentación del Cuaderno nº1 sobre **Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible** el 30 de junio de 2021.¹⁴ Se alienta a continuar la tarea emprendida y a proseguir diseñando una “nueva competitividad”, tanto conceptual como operativamente, ya no guiada por la sola racionalidad económica o la maximización de las ganancias. Por el contrario, el bienestar y el cuidado de nuestra Casa Común depende del grado de cooperación que consolide la humanidad, construyendo, multidisciplinaria y colaborativamente con los gobiernos, las empresas y la ciudadanía, procesos de transformación social y de atención a una ecología integral. Se trata de dar el paso “de la competitividad a la fraternidad como fórmula para el bienestar”,

Justamente estos lineamientos y criterios son convergentes con las cartas *Laudato Si (2015)*, *Fratelli Tutti (2020)* y *Querida Amazonia (2020)* de Francisco. Asimismo, en la iniciativa “Economía de Francisco” (2020) se encuentra un llamado dirigido a jóvenes economistas y emprendedores de todo el mundo para impulsar una economía más justa e inclusiva. A su vez, el Papa dirigiéndose a los movimientos sociales repetidamente ha indicado el acceso “a la tierra, al techo y al trabajo” como tres desafíos primordiales a resolver.

Finalmente, el P. Arturo Sosa, dirigiéndose en noviembre de 2020 a la Asamblea de la CPAL la insta a reafirmar el compromiso de la Compañía de Jesús con la promoción del **Pacto Educativo Global** propuesto por el Papa Francisco, a fin de repensar cómo se está construyendo el futuro del planeta, revivir el compromiso con las generaciones jóvenes, renovar la pasión por una educación más abierta e inclusiva, y unir esfuerzos para una alianza educativa en vista de una humanidad más fraterna.

* * *

La recopilación que hemos realizado, mediante una presentación más o menos cronológica, no pretende ser exhaustiva, como ya indicamos al comienzo, sino una especie de guía en cuanto a los valores, los criterios, la agenda temática y el modo de proceder que orienten el trabajo cotidiano en la universidad, tanto en la enseñanza-aprendizaje como en la investigación y en las actividades de extensión. También se buscó esquematizar los elementos centrales de un “paradigma inspiracional”, a modo de una cantera donde extraer, referencias para las políticas, programas e iniciativas, y para la evaluación de las instituciones educativas de inspiración ignaciana.

¹⁴ Fueron los ponentes: Luis Arriaga sj., presidente de AUSJAL y Rector del ITESO (Universidad Jesuita de Guadalajara); David Fernández SJ, secretario ejecutivo de AUSJAL; José María Guibert SJ, Rector de la Universidad de Deusto; María José Aranguren, directora general de Orkestra, Instituto Vasco de Competitividad, Universidad de Deusto; con la coordinación de Roberto Horta, Universidad Católica del Uruguay.

Tras haber hecho este recorrido podemos observar constantes y un hilo conductor (*Características, Paradigma, Preferencias, ...*) que manifiesta un proceso continuo de actualización que retoma e incorpora nuevas perspectivas. Si bien ningún texto se puede considerarse absolutamente definitivo, el conjunto de documentos aquí reseñados, además de ser motivadores, invitan, al mismo tiempo –como señala el PEC– “a cambios significativos que exigirán de muchas instituciones una revisión de paradigmas para adecuar nuestra labor educativa a las necesidades del mundo de hoy” y pueden ofrecer una base para el diálogo, intercambio y colaboración con otras entidades educativas, fuera de la Iglesia y de la Compañía, tanto en el sector privado como público.

Concluamos reiterando el valor de la “fidelidad creativa” que se nutre de una memoria histórica inspirativa e iluminadora:

“La fidelidad no se expresa sólo en mantener los nombres de las instituciones o algunos símbolos. La auténtica fidelidad es la que se manifiesta a través de respuestas novedosas a los retos de los tiempos que corren. La fidelidad a la tradición de la que venimos significa responder creativamente a los signos de los tiempos desde la identidad que nos une con ella” (Sosa, 2018).

Bibliografía

- Agúndez sj, Melecio (2008), M. R. P. Peter Hans Kolvenbach. Discursos Universitarios, Madrid.
- Alvarez, Patxi (ed) (2014), La promoción de la justicia en las universidades de la Compañía”, Promotio Iustitiae 116, Roma.
- Bergoglio SJ, Jorge (1974), Carta de principios: Historia y Cambio, Signos Universitarios, N° 52, 2016, USAL, Buenos Aires.
- Carena, Susana (2005), La Ratio Studiorum: legado pedagógico de la Compañía de Jesús a las universidades de América, Diálogos pedagógicos, Año III, n°5, p.29-41. Universidad Católica de Córdoba (Arg.).
- Díaz, Cecilia (2006). Universidades indianas del período colonial. Documento de trabajo No. 13 del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica Argentina. Disponible en:
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/2400> [consulta: 19 de agosto, 2010]].
- Iglesias, Ignacio (2007), Modo de proceder, en Diccionario de espiritualidad ignaciana, José García de Castro (dir) 1269-1274, volumen II / G-Z, Ediciones Mensajero, Bilbao Editorial Sal Terrae, Santander.
- Jung, Andrés y Roberto Horta (1997), Sobre la cuestión del neoliberalismo: cómo responder al desafío. Una visión desde la economía. Revista PRISMA Ed. Universidad Católica del Uruguay, N° 9, 1997.
- Klein S.J. Luiz Fernando (2020), Educación jesuita: Tradición y actualización. CPAL.
- Kolvenbach, SJ Peter-Hans (1993), La Pedagogía Ignaciana hoy a los participantes del grupo de trabajo sobre “La Pedagogía Ignaciana: un planteamiento práctico”. Roma-Villa Cavalletti.
- Kolvenbach, Peter-Hans (1998), El compromiso de la Compañía de Jesús en el sector de educación, Gdynia, Polonia.
- Kolvenbach, SJ Peter-Hans (2000), El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos, Santa Clara, EE.UU.
- Kolvenbach, Peter-Hans (2001), La universidad de la Compañía de Jesús a la luz del carisma ignaciano. Alocución a la Reunión Internacional de la Educación Superior de la Compañía, Roma (Monte Cucco).
- Kolvenbach, Peter-Hans (2006 a), Evolución del encuentro entre ciencia y fe. En los cien años del Instituto Químico de Sarriá, Barcelona.
- Kolvenbach, Peter-Hans (2006 b), A las Facultades Universitarias de Nôtre Dame de la Paix en el 175 Aniversario de su fundación, Namur-Bélgica
- Kolvenbach, Peter-Hans (2007), Al consejo directivo de la Universidad de Georgetown, Roma.

- La Bella, Gianni (ed.) (2007), Pedro Arrupe, General de la Compañía de Jesús nuevas aportaciones a su biografía, Mensajero, Bilbao.
- La Bella, Gianni (2019), Los jesuitas. *Del Vaticano II al papa Francisco*, Mensajero, Bilbao.
- Labrador Carmen (2007), en *Ratio Studiorum*, José García de Castro (dir), Diccionario de Espiritualidad Ignaciana Mensajero - Sal Terrae, 1529-1534.
- Lamet, Pedro Miguel (2017). Arrupe. Testigo del siglo XX, profeta del XXI, Mensajero, Bilbao.
- López Viguria, Enrique (2015). La misión universitaria de la Compañía de Jesús. Un estudio exploratorio sobre el perfil de los egresados de sus escuelas de negocios en España. ESADE – Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas.
- Margenat, Josep Maria (2010), Competentes, Conscientes, Compasivos y Comprometidos. La educación de los jesuitas. Editorial PPC, Madrid.
- Nicolas, Adolfo (2008). *Misión y Universidad. ¿Qué futuro queremos?* Conferencia con motivo del 50 aniversario de ESADE. **Misión y Universidad: ¿qué futuro queremos?** / Adolfo Nicolás celebración de los 50 años de la escuela de negocios ESADE, que se llevó a cabo en Barcelona el 12 de noviembre de 2008.
- Nicolas, Alfonso (2013), Los Antiguos Alumnos de la Compañía de Jesús y su Responsabilidad Social: la búsqueda de un mejor futuro para la Humanidad. ¿Qué significa ser creyente hoy?, Medellín.
- Rambla, Josep María, 2013, Rasgos distintivos de la espiritualidad ignaciana desde la perspectiva de la justicia social, Ponencia en el Seminario sobre Liderazgo Ignaciano y Justicia Social, Centro de Ética Aplicada de la Universidad de Deusto, la Federación de Centros Universitarios Jesuitas (UNIJES) y la Red AUSJAL, consultado 18 diciembre 2021 en <https://pedagogiaignaciana.com/biblioteca-digital/biblioteca-general?view=file&id=351:rasgos-distintivos-de-la-espiritualidad-ignaciana-desde-la-perspectiva-de-la-justicia-social&catid=8>
- Scannone, Juan Carlos (1998), Lo social y lo político según Francisco Suárez. Hacia una relectura latinoamericana actual de la filosofía política de Suárez, Stromata, Vol. 54, Nº. 1-2, 1998, págs. 85-118.
- Secretariado De Educación (2015) La excelencia humana: Hombres y mujeres conscientes, competentes, compasivos y comprometidos. Compañía de Jesús, Roma.
- Sosa SJ, Arturo (2017), Una universidad llamada a aportar con excelencia en la misión de reconciliación y justicia. Discurso en la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro Río de Janeiro.
- Sosa, Arturo (2018 a), La Educación Jesuita Hoy, Colegio San Calixto, La Paz.
- Sosa SJ, Arturo (2018 b), La universidad fuente de vida reconciliada, Encuentro Mundial de Universidades encomendadas a la Compañía de Jesús, Loyola.
- Sosa SJ, Arturo (2019), Carta a toda la Compañía: Preferencias Apostólicas Universales de la Compañía de Jesús, Roma.

2. La informalidad en América Latina y los impactos del COVID-19

Roberto Horta

Instituto de Competitividad, Universidad Católica del Uruguay

2.1. Introducción

Analizar la problemática de la informalidad implica un gran desafío, dado que la informalidad responde a múltiples factores, a diversas situaciones y a contextos muy variados. A su vez, el tema de la informalidad puede ser abordado desde diversas disciplinas y con enfoques económicos, sociológicos, culturales y antropológicos.

En la actualidad, el sector informal es la única fuente viable de ingresos para miles de millones de personas. Según la Organización Internacional del Trabajo, cerca de 2.000 millones de personas, aproximadamente un 60% de la población de más de 15 años que trabaja, dedican parte o la totalidad de su tiempo en el sector informal.

En una perspectiva de varias décadas, se comprueba que el tamaño del sector informal se ha venido reduciendo a medida que las economías se desarrollan, aunque se verifican grandes diferencias entre regiones y países. Actualmente, el sector informal sigue concentrando alrededor de un tercio de la actividad económica de los países de ingresos medios y bajos, y 15% en las economías avanzadas. En América Latina, en particular, y aunque se ha reducido respecto a décadas pasadas, el tamaño del sector informal representa algo más de un tercio del PIB de la región (Ver Figura 1).

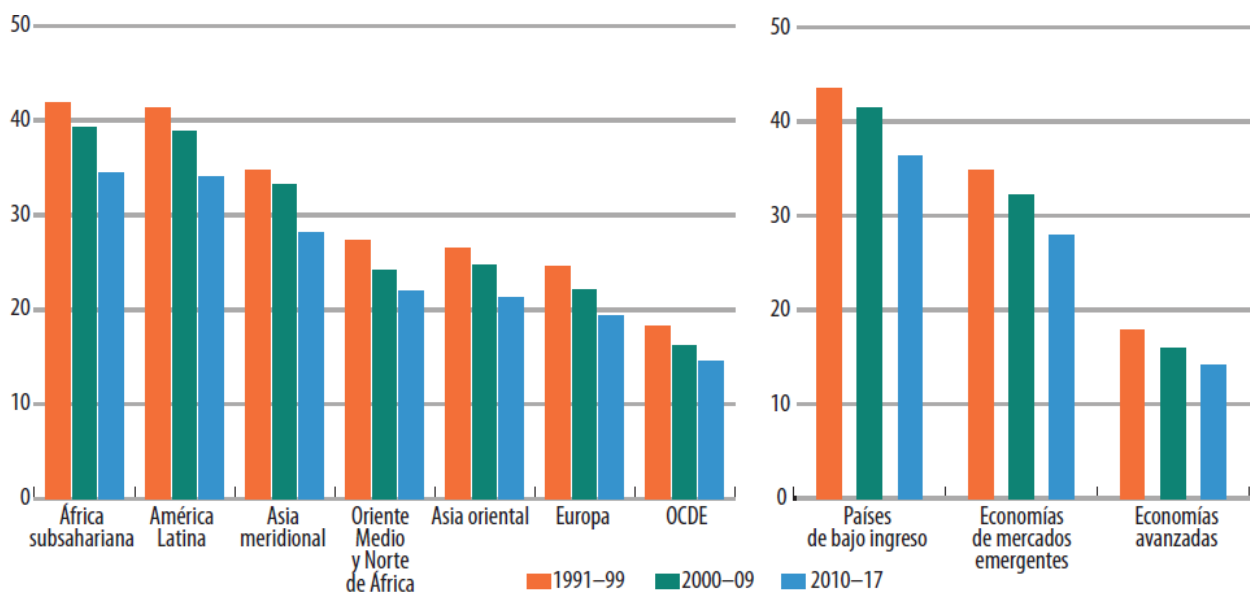
Estimaciones para 2016 indicaban que el 53,1% de los trabajadores de América Latina y el Caribe eran informales. Por subregiones, los mayores porcentajes de empleo informal se encontraban en Centroamérica, con un 58,0%, y en el Caribe, con un 57,6%. A nivel de país, el empleo informal oscilaba entre un 24,5% en Uruguay y un 83,1% en Bolivia (OIT, 2018). Por otra parte, la informalidad afectaba en mayor proporción a las mujeres (54,3%) que a los hombres (52,3%), sobre todo en Centroamérica. Más allá de estos datos, en la región latinoamericana como así también en el ámbito internacional, existe una relación directa entre informalidad y desprotección social, en tanto esta última es una de las características salientes del empleo informal (Amarante y Espino, 2007).

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el objetivo de la gran mayoría de personas con algún empleo informal es ganarse la vida de una manera honesta, a pesar de las dificultades que padecen para lograrlo. En vez de trabajar de manera oculta, muchos trabajan en espacios públicos y hacen grandes aportes a las comunidades y a las economías. Por lo tanto, el análisis de la problemática de la informalidad no sólo hay que hacerlo exclusivamente desde un punto de vista económico, sino también desde una visión más amplia, que contemple esas otras

dimensiones que están presentes en dicha problemática, poniendo el foco en la importancia de lograr un trabajo decente y digno para todas las personas.

En el ámbito internacional, existe una relación directa entre informalidad y desprotección social, en tanto esta última es una de las características salientes del empleo informal.

Figura 1: Tamaño de la economía informal por región y por nivel de ingreso (porcentaje del PIB)



Fuente: Finanzas y Desarrollo, diciembre 2020

A partir de lo expuesto, el principal objetivo de este documento se orienta a reflexionar sobre el desafío que implica para los países de América Latina la problemática que presentan los altos niveles de informalidad, en el marco de una profunda crisis económica y social, en la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo digno para todas las personas. Es decir, analizar la informalidad supone el principio de que toda persona tiene el derecho a tener un trabajo digno. En palabras del Papa Francisco “no existe peor pobreza que aquella que priva del trabajo y de la dignidad del trabajo”¹⁵

Trabajo digno o trabajo decente como lo ha definido la OIT es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en un mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Inicialmente propuesto por su director general en 1999 al presentar la Memoria anual¹⁶, el concepto de trabajo decente se fundamenta, entre otros, en los siguientes elementos: oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y

¹⁵ Encíclica Fratelli Tutti, No 162.

¹⁶ Memoria Anual “Trabajo decente”, Juan Somavia, 87ª reunión de la OIT, 1999.

seguridad del trabajo, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, seguridad social (CEPAL/OIT, 2021).

2.2. Un contexto dominado por la crisis del COVID-19

La crisis económica y social en ALC ha tenido un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo causando, en la región, la pérdida de empleos, la quiebra de empresas de todos los tamaños y una abrupta caída en los ingresos de las personas. Además, la crisis puso en evidencia los déficits de trabajo decente en la región, reflejados en una alta tasa de informalidad laboral. El PIB en la región disminuyó, en promedio, un 7,4% en 2020, la mayor pérdida de producto en un solo año para la región desde al menos 1821¹⁷, impactado tanto por un shock de oferta como de demanda, provocando caídas de la actividad productiva, los niveles de empleo y de los salarios reales. Esta situación encontró a la región en un proceso de desaceleración de las economías, teniendo en cuenta que en el sexenio 2014-2019 la región creció a una tasa promedio de solo un 0,3%, luego del fuerte crecimiento durante el decenio 2006 a 2014, asociado entre otros factores, al importante ciclo de los productos básicos, que había permitido aumentar el empleo y disminuir los niveles de informalidad laboral. Las estimaciones a la fecha realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), indican una recuperación de los niveles de actividad de la región del 5,9% para 2021 y 2,9% para 2022, tasas que compensan la retracción del año 2020. El crecimiento del 5,9% en 2021 no permitirá recuperar el nivel del producto del año 2019. Solo 9 de los 33 países de la región lo lograrían. A su vez, todo indica que la región tendrá una recuperación lenta en años siguientes, lo que no permitirá una rápida recuperación del nivel de ocupación, ni mejoras de la calidad del empleo.

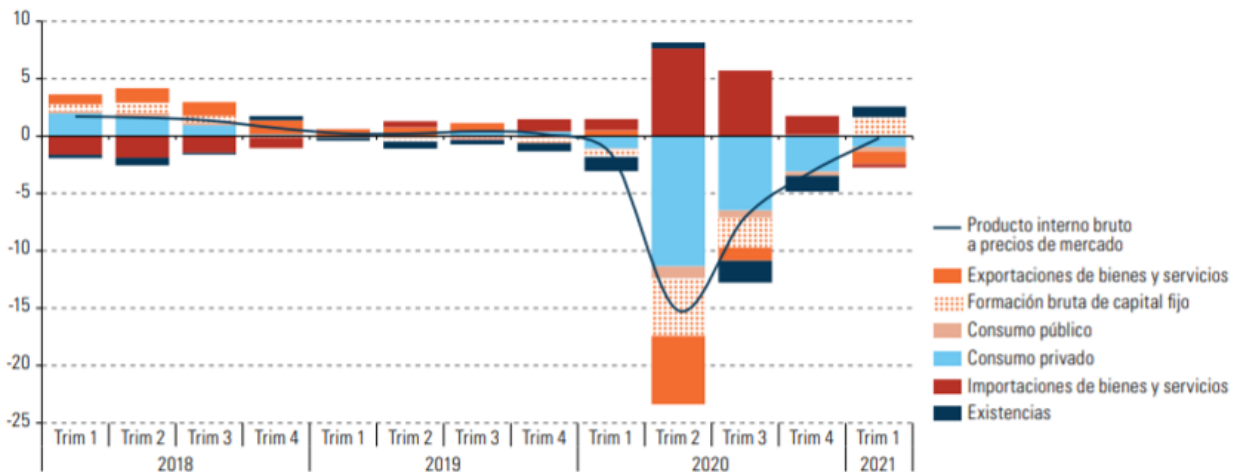
Ante la crisis sanitaria, los gobiernos se vieron obligados a disminuir fuertemente la movilidad de la población cerrando grandes sectores de las economías. Esto afectó a numerosas empresas, redujo el comercio interno e internacional, aumentó el desempleo y fue necesario tomar medidas para ayudar a los hogares y las empresas, que incrementaron fuertemente los déficits fiscales y el endeudamiento del sector público. El lento proceso de vacunación en varios países y la aparición de nuevas mutaciones en el virus han implicado rebrotes y nuevas olas de infectados, poniendo un panorama incierto en lo que respecta a la recuperación en 2021.

La generalizada contracción del nivel de actividad económica se reflejó en la disminución de todos los componentes de la demanda interna. En particular, el consumo de las familias disminuyó a tasas más elevadas que las que afectaron al PIB, debido a que las medidas tomadas por los gobiernos para contener la expansión de los contagios afectaron los ingresos de gran parte de la población, especialmente a los ingresos y los empleos de trabajadores informales y de baja calificación. La inversión disminuyó a tasas de dos dígitos, en particular en el segundo y tercer trimestre de 2020, constituyéndose en otro factor que influyó en una menor ocupación laboral. Se estima que se perdieron más del 10% de los empleos en 2020, con una leve recuperación a inicios de 2021. Los trabajadores informales han sido fuertemente

¹⁷ BID Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe 2021 (pag. 1)

impactados; se ha estimado que, por cada empleo formal perdido, se han registrado 3,5 empleos informales menos.

Figura 2: América Latina: tasa de variación del PIB y contribución de los componentes de la demanda agregada al crecimiento (puntos porcentuales)



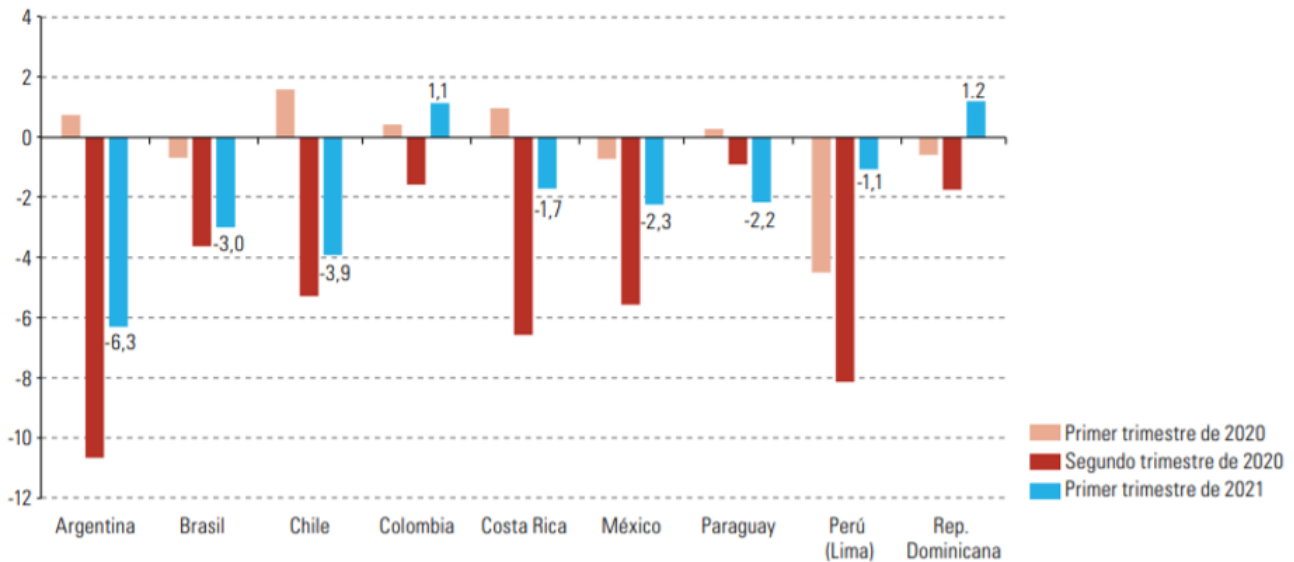
Fuente: CEPAL sobre base de cifras oficiales

A nivel sectorial, las actividades vinculadas al turismo como, por ejemplo, hoteles, restaurantes, agencias de viajes, han sido de las más afectadas a lo largo de la pandemia. También el comercio mayorista y minorista, aunque en menor medida. Se trata de actividades de servicios con alto impacto en el empleo. La actividad agropecuaria se pudo adaptar a la situación y muestra buena recuperación en la mayoría de los países, dado que la oferta de alimentos tanto para los mercados internos como para la exportación se han mantenido. Finalmente, se observa una recuperación en la manufactura en los primeros meses de 2021, según datos de la CEPAL.

La información de los primeros meses de 2021 indica que, aunque se recuperan los niveles de empleo, siguen siendo inferiores a un año atrás. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que América Latina y el Caribe ha sido la región con la mayor contracción de las horas de trabajo en todo el mundo durante 2020, con una retracción del 16%, el doble del promedio mundial (OIT, 2021).

A diferencia de lo sucedido en otras crisis, los trabajadores informales no pudieron atenuar las pérdidas de ingresos de los hogares; los puestos informales se contrajeron con aún mayor intensidad que las ocupaciones formales (CEPAL/OIT, 2021). De esta forma, entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 se registraron caídas importantes de indicadores de la calidad del empleo como lo es la tasa de informalidad (Ver Figura 3).

Figura 3: América Latina (países seleccionados) variación interanual de la tasa de informalidad laboral (*puntos porcentuales*).



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales

Esas caídas no reflejan avances en los procesos de formalización, sino el hecho de que las actividades informales se vieron más afectadas por las medidas de contención de la movilidad. Se puede concluir que, si bien la contracción del empleo fue importante para todas las categorías ocupacionales y ramas de actividad, fue más profunda en las categorías con condiciones más informales. Por ende, la destrucción de empleos informales fue más importante que la contracción del empleo formal, a diferencia de crisis anteriores en que el empleo informal había absorbido una parte de las pérdidas de empleos asalariados y formales (CEPAL/OIT, 2021). Existen indicios de que el sector informal ha actuado como un amortiguador del empleo durante las recesiones que se han verificado en ALC en las últimas décadas, y que absorbe a los trabajadores que de otra manera se habrían incorporado al sector formal o sufrido un periodo de desempleo.

Por otra parte, la evidencia muestra que las empresas informales tienden a ser más pequeñas y tienen menor productividad, y que las diferencias en el tamaño del sector informal pueden explicar una parte significativa de las diferencias en el producto per cápita entre países ricos y pobres.

La actual crisis generada por el COVID-19 todavía está lejos de quedar superada. Las economías, es decir, sus trabajadores y sus empresas, han sido ampliamente afectados y la recuperación, aunque variada por país o sector de actividad, será lenta dependiendo del contexto global, por un lado, y de las diferentes políticas macroeconómicas, microeconómicas y de protección social que los países vayan implementando. El papel del Estado es clave para la recuperación en una doble vertiente: por un lado, es necesario mantener los programas de transferencias sociales de emergencia y de apoyo a los sectores productivos para evitar la

quiebra masiva de las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) e impulsar políticas para un empleo de calidad, a la vez de mejorar los sistemas de protección social y darles sostenibilidad (CEPAL, 2021); por otra parte, el Estado debe orientar sus políticas de ingresos, mejorando la evasión, y de gastos, buscando mejorar su eficiencia y eficacia, a efectos de lograr la mejores condiciones para una reducción de los déficit y del endeudamiento público.

2.3. El fenómeno de la informalidad laboral

Entre los enfoques teóricos que abordan el fenómeno de la informalidad laboral en los países en desarrollo, destacan los enfoques institucionalista y estructuralista.

Siguiendo a Uribe, Ortiz y Castro (2006), el enfoque institucionalista se centra en las fricciones y en los costos que imponen sobre las empresas la existencia de un marco legal institucional, llevando a las personas a la informalidad como resultado de una decisión voluntaria en base a un análisis costo-beneficio cuyas opciones son pertenecer al sector formal o al informal. Si el beneficio neto de ser informal es mayor (menor), la gente optará por la informalidad (formalidad); el enfoque estructuralista, por otra parte, concibe a la informalidad laboral como el resultado de un escaso desarrollo del sector moderno de la economía, de tal manera que éste no alcanza a absorber toda la fuerza laboral disponible. La población excedente, sea educada o no, se ve forzada a trabajar en actividades informales de baja remuneración o cae en el desempleo.

Según Fernández, Villar y Gómez (2017) es posible implementar una taxonomía de la informalidad, en especial para los países de América Latina objeto de este documento, analizando las razones para ser informal: la baja productividad de los trabajadores informales que no poseen las habilidades necesarias para producir al nivel requerido por el mercado laboral formal; la existencia de barreras explícitas o implícitas que impiden el ingreso a la formalidad a trabajadores que tienen las habilidades que los habilitarían a trabajar en ese mercado formal; y la elección que hacen determinadas personas de ser informales después de un análisis de costo-beneficio. Se les denomina a estos tres tipos de informalidad: subsistencia, inducida y voluntaria. La informalidad mixta sería una combinación de informalidad de subsistencia y voluntaria.

Esos cuatro tipos de informalidad Fernández et al. (2016), los explicitan de la siguiente manera:

Informalidad de subsistencia: Los trabajadores informales de subsistencia, son aquellos que quisieran trabajar en el sector formal (o no tienen preferencias particulares por la formalidad), pero se encuentran segmentados del mercado laboral por sus bajos niveles de productividad, entendida esta como una combinación de educación, experiencia y lugar de producción. La informalidad de subsistencia tiende a ser mayor en economías de bajos ingresos y con predominio rural, pero también en economías de mayores ingresos con mala distribución del ingreso. Otra característica de este tipo de informalidad es que tiende a ser más un sustituto del desempleo que del mercado formal.

Informalidad voluntaria: Los trabajadores voluntarios informales son aquellos que deciden ser informales porque consideran que los beneficios de la informalidad son mayores que los del empleo formal. Este análisis costo beneficio incluye variables monetarias como el ingreso y

los impuestos, pero también incluye otras características de la informalidad como la flexibilidad del trabajo, el deseo de no tener jefe y la independencia, que generalmente no hacen parte de los contratos de trabajo formales.

Informalidad inducida: La informalidad inducida está compuesta por trabajadores que están dispuestos a trabajar formalmente y tienen el nivel de productividad necesaria para ser empleados ampliamente en este sector, pero se encuentran relegados a trabajos informales por barreras al mercado formal que pueden ser implícitas, como es el caso de la discriminación laboral; o explícitas, como es el caso de los impuestos a la nómina y otros mecanismos de protección 'excesiva' al trabajador.

Informalidad mixta: Corresponde a aquellos trabajadores de muy baja productividad que, al mismo tiempo, manifiestan de alguna forma su preferencia por la informalidad, asimilándose en este sentido a la informalidad voluntaria. Es probable que la informalidad de este grupo esté relacionada con los incentivos ocultos a la informalidad que puede estar causando la política social.

2.4. La economía informal

La economía informal se constituye en una parte muy significativa de las economías a nivel global y en América Latina, en particular. Incluye tanto al conjunto de actividades realizadas en la producción de bienes y servicios, lo que se denomina *sector informal*, como a las personas que trabajan en la informalidad, *empleo informal*. Los trabajadores informales carecen de la protección brindada por los sistemas de seguridad social, realizan actividades de baja calidad y tienen una alta precariedad en el empleo. Por lo tanto, de acuerdo con Loayza (2016) la "Informalidad" es un término utilizado para describir el conjunto de empresas, trabajadores y actividades que operan fuera de los sistemas legales y regulatorios.

Las actividades típicas del sector informal son generalmente el trabajo no remunerado en una empresa familiar, el trabajo asalariado ocasional, el trabajo a domicilio, la venta en la calle, entre otras, y se constituyen en las únicas oportunidades que tienen muchas personas para obtener un ingreso que les permita cubrir sus necesidades básicas de supervivencia. El sector informal puede describirse como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que no acceden a otro tipo de actividad laboral. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo – en los casos en que existan – se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (15ª CIET).¹⁸

Es importante destacar que el sector y el empleo informales interactúan generalmente con el sector formal de las economías. Muchas empresas del sector formal tienen relaciones con el sector y el empleo informales para asegurar flexibilidad y menores costos y así generar

¹⁸ OIT (2013).

mayores ingresos para sus propietarios. Como afirman Chen, Vanek y Carr, (2002) el sector informal no existe en forma separada del sector formal; más bien produce para él, comercia, distribuye y presta servicios al sector formal.

Desde el punto de vista de las mediciones que realiza la OIT y que recomienda a los países, hay que tener en cuenta que el concepto de empleo en el sector informal es diferente del concepto de empleo informal, es decir las personas ocupadas en trabajos informales. Ambos conceptos son útiles para describir y analizar la informalidad, por lo cual se complementan entre sí. El primero está basado en las empresas y el segundo está basado en el empleo. La Figura 4 explica el marco conceptual correspondiente (OIT, 2013).

Figura 4: Marco conceptual para el empleo informal.

Unidades de producción por tipo	Trabajos por situación en el empleo									
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de las cooperativas de productores		
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas del sector formal					1	2				
Empresas del sector informal ^(a)	3		4		5	6	7	8		
Hogares ^(c)	9					10				

Notas

(a) Las casillas en gris oscuro se refieren a trabajos que por definición no existen en el tipo de unidad de producción en cuestión. Las casillas en gris claro se refieren a trabajos formales. Las casillas que no están matizadas representan diferentes tipos de empleo informal.

(b) Según la definición de la resolución de la 15ª CIET (con exclusión de los hogares que emplean trabajadores domésticos asalariados).

(c) Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio consumo final y los hogares que emplean trabajadores domésticos remunerados.

Empleo informal: casillas 1 a 6 y 8 a 10.

Empleo en el sector informal: casillas 3 a 8.

Empleo informal fuera del sector informal: casillas 1, 2, 9 y 10.

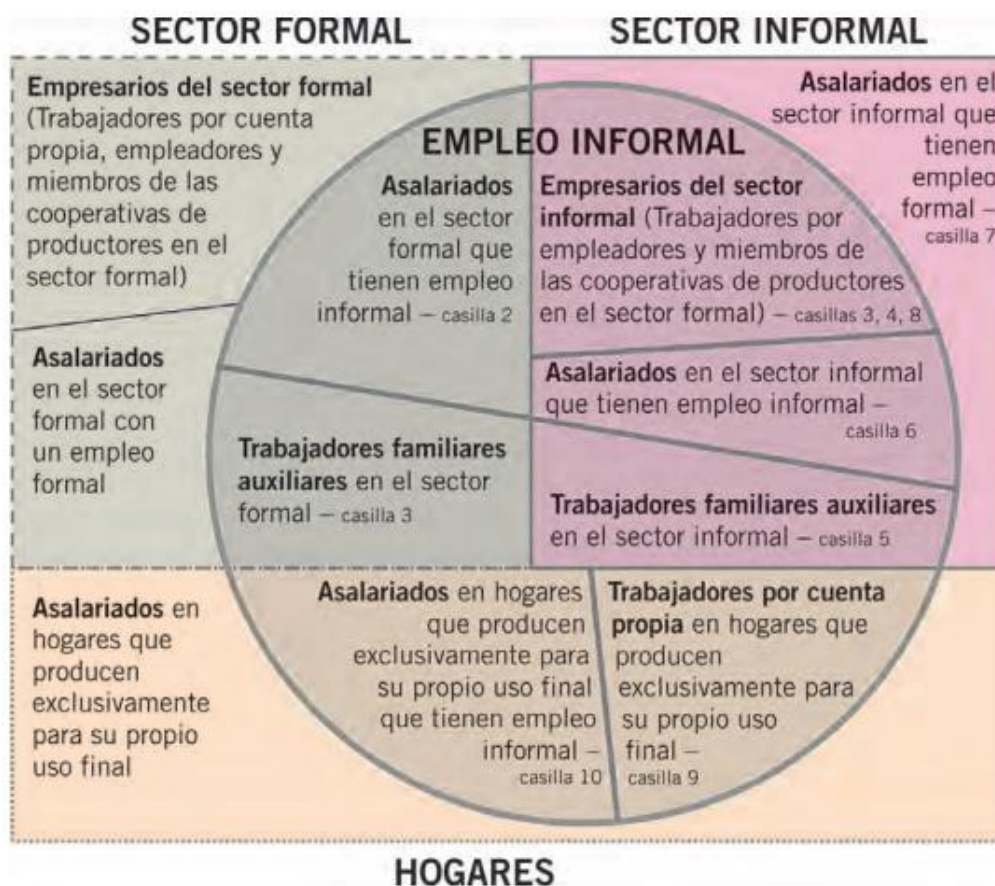
Fuente: OIT (2013) *La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector y el empleo informales*.

El tipo de unidad de producción (filas del cuadro) se define en términos de la organización legal y otras características relacionadas con la empresa (las empresas del sector formal, las empresas del sector informal, y los hogares), mientras que el tipo de empleo (columnas del cuadro) se define en términos de la situación en el empleo y otras características relacionadas con el empleo (trabajadores por cuenta propia, empleadores, trabajadores familiares

auxiliares, asalariados, miembros de cooperativas de productores). Las casillas numeradas representan los diferentes tipos de empleos informales. Este marco conceptual es también muy útil para la formulación de políticas públicas.

La Figura 5, por otra parte, es muy ilustrativa pues muestra en un recuadro tres ámbitos diferentes: el sector formal, el sector informal y los hogares. A su vez, en un círculo agrupa a todas las formas de empleo informal, que es posible encontrarlas en los tres ámbitos referenciados previamente. Es decir, que personas que trabajando en el sector formal tienen empleos informales, otras que desde los hogares realizan actividades de empleo informal, y finalmente la gran mayoría de las personas que desarrollan actividades en el sector informal, con exclusión de aquellas que estando en dicho sector, trabajan en un empleo formal. Para entender mejor dicha clasificación hay que cotejar las referencias que hay en la Figura 5 y que corresponden a los casilleros de la Figura 4.

Figura 5: Componentes del empleo informal (directrices de la 17ª CIET).



Nota: las referencias a las 'casillas' deben dirigirse a las casillas definidas en la Figura 3.

Fuente: OIT (2013) *La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector y el empleo informales*.

En resumen, el empleo informal según las Directrices de la 17ª CIET está compuesto de:

- a) Trabajadores por cuenta propia y empleadores que trabajan en sus propias empresas del sector informal, es decir, (empresas de hogares que no están constituidas en sociedad, con al menos una parte de la producción destinada al mercado, que no están registradas o en que el número de asalariados es reducido (p. ej., menos de cinco asalariados);
- b) Todos los trabajadores familiares auxiliares;
- c) Los asalariados que ocupan empleos informales, es decir, los asalariados que no están protegidos por el derecho del trabajo o cubiertos por la seguridad social como asalariados o que no tienen derecho a otros beneficios del empleo como vacaciones anuales pagadas o licencia por enfermedad;
- d) Los miembros de cooperativas de productores informales (no constituidas como entidades legales); y
- e) Los trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final propio de su hogar (si están ocupados).

2.5. En búsqueda del trabajo digno para todos

A partir de lo expuesto en los puntos anteriores y para finalizar este breve documento sobre la informalidad en América Latina y los impactos del COVID-19, se plantean seguidamente una serie de reflexiones y temas que se consideran útiles para definir políticas públicas y acciones de las empresas y la sociedad civil, a la hora de abordar la problemática de la informalidad y la búsqueda de trabajo digno para todos.

- La pandemia del COVID-19 ha impactado profundamente a nivel global y, en particular, a los países de América Latina, con efectos diversos a nivel económico y social, dejando en evidencia carencias de diverso tipo y afectando el bienestar de las personas y comunidades, especialmente las más pobres y vulnerables.
- Los datos están mostrando que la recuperación de las economías es más lenta de lo esperado, y las secuelas que ha dejado la pandemia en la economía y la sociedad tardarán tiempo en poder resolverse. El empleo, la informalidad y el trabajo digno para todos tiene que ser el objetivo que oriente las estrategias de crecimiento con equidad, sabiendo que existen grandes diferencias entre países en la región.
- Otro aspecto que ha puesto en evidencia la crisis sanitaria es la necesidad de una mayor presencia del Estado, en particular fortaleciendo áreas clave para un crecimiento más inclusivo. Educación, salud y seguridad social son áreas donde se requieren políticas públicas que mejoren dichos servicios, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo, convirtiéndolos en palancas para el desarrollo, que impacten en la calidad de vida, la disminución de la pobreza y la marginalidad.

- Políticas orientadas a mejorar el acceso a la educación y su calidad, con el objetivo de que los alumnos permanezcan escolarizados hasta concluir la educación secundaria o técnica, se convierten en estrategias importantes para mejorar el capital humano, la formación al trabajo, la empleabilidad, a la vez de contribuir a disminuir la informalidad. Capital humano más calificado resulta esencial para el crecimiento y la mejora de la productividad de las economías.
- Junto a los temas citados, la política pública también debe poner énfasis en adaptar las regulaciones del mercado laboral tendiendo a simplificar y facilitar la incorporación de trabajadores informales al empleo formal. Al mismo tiempo, la eliminación de ciertas normas y requisitos burocráticos pueden facilitar la incorporación de pequeñas empresas que visualicen que, con ello, a pesar de tener determinados costos, que obtienen beneficios asociados a la formalización.
- Los gobiernos nacionales y locales también tienen el deber de buscar una mayor racionalidad en el gasto público, tendiendo a reducir el gasto ineficiente y muchas veces excesivo, sin resultados concretos, lo que permitiría dedicar esos recursos a gastos más prioritarios en esta etapa de recuperación de las economías, buscando una mayor tasa de rentabilidad social. Existen estimaciones que muestran que las ineficiencias estimadas en la contratación pública, la Administración pública y las transferencias para fines concretos representan, en promedio de los países de la región, un porcentaje del PIB similar al gasto en salud y algo menor al gasto en educación.¹⁹
- Muchos de los puntos enumerados precedentemente terminan incidiendo favorablemente en la problemática de la informalidad. La mejor forma de lograr que los aspectos negativos que tiene la informalidad se reduzcan, es lograr un crecimiento económico más inclusivo, con eficacia en la utilización de los recursos y prioridad a los sectores más desfavorecidos.
- Finalmente, es importante hacer referencia a un aspecto que desde hace muchos años está presente en el debate sobre la informalidad, la pregunta de si se debe, y de qué manera, formalizar la economía informal. Para algunos significa mover a los trabajadores informales a empleos asalariados formales; para otros significa registrar y gravar a los negocios informales. Lo importante es garantizar que la formalización ofrezca los beneficios y protecciones que comporta ser formal, y que no sólo imponga los costos de volverse formal.²⁰

2.6. Conclusiones

El objetivo de este artículo ha sido realizar una reflexión basada en evidencias sobre los desafíos que plantea la problemática de la informalidad a los países de América Latina, en el marco de lo que ha sido la crisis motivada por el COVID-19.

¹⁹ Banco Mundial (2021).

²⁰ Chen (2012)

La crisis económica y social experimentada por la región latinoamericana tuvo un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo causando, en la región, la pérdida de empleos, la quiebra de empresas de todos los tamaños y una abrupta caída en los ingresos de las personas. La recuperación, aunque variada por país o sector de actividad, será lenta dependiendo del contexto global, por un lado, y de las diferentes políticas macroeconómicas, microeconómicas y de protección social que los países vayan implementando. Este contexto ha venido impactando fuertemente en la informalidad laboral.

La economía informal se constituye en una parte muy significativa de las economías de América Latina. Incluye tanto al conjunto de actividades realizadas en la producción de bienes y servicios, lo que se denomina *sector informal*, como a las personas que trabajan en la informalidad, *empleo informal*.

Es importante destacar que el sector y el empleo informales interactúan generalmente con el sector formal de las economías. Muchas empresas del sector formal tienen relaciones con el sector y el empleo informales para asegurar flexibilidad y menores costos y así generar mayores ingresos para sus propietarios.

Se resumió el marco conceptual que propone la OIT para analizar el empleo informal y cuáles son sus componentes. Se considera que dicho modelo resulta muy útil para entender las diferencias entre el sector informal y el empleo informal, y entender los diversos componentes del empleo informal, encontrando trabajadores informales tanto en el sector informal como en el sector formal de las economías.

Finalmente, se presentaron una serie de reflexiones y temas que se consideran útiles para orientar tanto políticas públicas como acciones de las empresas y de la sociedad civil, con el objetivo de abordar la problemática de la informalidad y la búsqueda de trabajo digno en nuestra región.

Bibliografía

- Amarante, V. y Espino, A. (2007). Informalidad y protección social en Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica. *Instituto de Economía*, DT 1/07, Universidad de la República, Uruguay.
- Chen, M. (2012). La economía informal, definiciones, teorías y políticas. *Documento de Trabajo de WIEGO* No 1.
- Banco Mundial (2021). Recobrar el crecimiento: Reconstruyendo economías dinámicas pos-COVID-19 con restricciones presupuestarias. Reporte Semestral (octubre), *Banco Mundial*, Washington, DC. DOI: 10.1596/978-1-4648-1712-0. Licencia: Creative Commons Reconocimiento CCBY 3.0 IGO.
- BID (2021). Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe. Oportunidades para un mayor crecimiento sostenible tras la pandemia. BID.
- CEPAL (2021). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, (LC/PUB.2021/10-P), Santiago.
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2021), Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 24 (LC/TS.2021/71), Santiago.
- Fernández, C. y Villar, L. (2016). A Taxonomy of Colombia's Informal Labor Market, *Coyuntura Económica*. Volumen XLVI, No. 1, pp. 15-50. Fedesarrollo, Bogotá - Colombia
- Fernández, C., Villar, L. y Gómez, N. (2017). Taxonomía de la Informalidad en América Latina, *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, Volumen XLVII, Nos. 1 y 2, junio-diciembre de 2017, pp. 137-167.
- Chen, M., Vanek, J. y Carr, M. (2002). Mainstreaming informal employment and gender in poverty reduction: A handbook for policy-makers and other stakeholders (*Commonwealth Secretariat*, Londres).
- Loayza, Norman (2016). Informality in the process of development. *The World Economy* (2016). World Bank.
- Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/ accedido el 10/02/2021
- OIT (2013). La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector informal, y el empleo informal. *Oficina Internacional del Trabajo*, Oficina de Ginebra, Primera Edición.
- OIT (2018). Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico, tercera edición, Ginebra.
- OIT (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe", *Lima OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe*.
- OIT (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021.

Silva, J., Sousa, L., Packard, T. y Robertson, R. (2021). El Empleo en Crisis: Un Camino Hacia Mejores Puestos de Trabajo en la América Latina Pos-COVID-19. *Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe*. Washington, DC: Banco Mundial.

Uribe, J., Ortíz, C. y Castro, J. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*, vol. 5, N° 2.

Contribuciones al Capítulo

Empleo femenino. Entre la pandemia y la guerra

Juan Manuel Torres Vega
Universidad Iberoamericana Torreón

La afectación en los mercados de trabajo mundiales, derivada de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 en sus diferentes variantes, es significativa y se mantiene vigente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) calcula una caída del 2% en el total de horas trabajadas en el mundo, con respecto a los niveles anteriores a esta crisis, esto equivale a 52 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (con jornada de 48 horas semanales), y prevé 207 millones de personas desempleadas en el mundo, 21 millones más que en 2019.

Los datos del Banco Mundial (2020), entre 1990 y 2019, reportan una disminución en la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral del mundo, que pasó del 56 al 52.6%. Por regiones, en América Latina y el Caribe se incrementó del 44.3 al 57.9%, superando el promedio mundial en más de cinco puntos porcentuales. La Unión Europea también incrementó, del 55.7 al 67.9%. Por países, Argentina va del 52 al 59.5%, España del 41.5 al 69.2%, México del 35.5 al 49.1%, y Uruguay pasó del 54 al 68.1%. En todos estos casos, con la excepción de México, el porcentaje de 2019 se encuentra por arriba del promedio mundial. Las mujeres tienen una participación mayoritaria, y un ingreso menor que el de los varones, en la mayoría de los países y regiones del mundo.

Este escenario se transformó con la pandemia en América Latina y el Caribe. Se evidencia que las mujeres se encuentran en los sectores más vulnerables del campo laboral y que se exacerba la brecha de género. Especialmente dolorosa es la pérdida de los avances logrados en los últimos 30 años, específicamente en el sector servicios, mayoritariamente femenino, con una presencia pre – pandémica del 70%, y una caída de 17 puntos para el periodo 2019 – 2020, comparada con una de sólo dos puntos para los varones. Dicha vulnerabilidad dificulta su regreso al trabajo, aunada a la necesidad de atender lo doméstico y de cuidar a la familia durante los periodos de confinamiento. Esto incrementó exponencialmente la carga de trabajo no remunerado para las mujeres. Trabajan más en la informalidad (60% de las ocupadas), en un empleo no remunerado (con una tasa dos veces mayor que la de los varones) y reciben un salario más bajo. Si son madres tienen menos contratos, un menor ingreso y se percibe en ellas una mayor incompetencia. Un reto significativo es ofrecer mayores oportunidades para las mujeres, principalmente en incentivar el empleo femenino, desarrollar sus talentos y aprobar normativas con perspectiva de género (Bustelo et al., 2021).

Para complicar un escenario adverso por la pandemia, ocurre la invasión militar de Rusia sobre Ucrania, en una región muy sensible para la economía europea y, por contagio, del mundo entero. La recuperación económica es golpeada por altos niveles de inflación, incrementos en las tasas de interés en los bancos centrales, y los mercados financieros por una mayor incertidumbre (Gill, 2022). Las mujeres resienten un nuevo impacto, especialmente en las

economías más débiles, que sufren ahora por el incremento en los precios de los alimentos (granos y semillas) y de los energéticos (gas y petróleo), además por los problemas en las cadenas de suministros en diferentes ramas industriales. Ellas protagonizan la migración masiva desde Ucrania hacia los países vecinos en Europa, la mayor movilidad desde la Segunda Guerra Mundial, que alcanza los dos millones de personas.

Estos datos buscan impulsar la reflexión, sembrando inquietudes, produciendo ideas y generando acciones. Toda persona está invitada al bienestar, a la experiencia de vivir con dignidad y calidad. Es una tarea y responsabilidad para cada mujer y comunidad, para cada empresa y gobierno. Un punto de partida se encuentra en conocer los datos de la realidad, en reconocer la propia condición actual y diseñar alternativas que lleven a mejorar. El proceso avanza con pasos cortos, desde lo simple, lo pequeño, lo ordinario, desde la valoración de lo que se ha logrado y de aquello a lo que se aspira, desarrollando lo complejo.

El bienestar ya dejó su semilla en cada persona, como realidad concreta y aspiracional, y se cultiva en el vínculo con la familia de origen, en la trayectoria académica y en el ejercicio laboral, en el encuentro con las amistades, en el disfrute de lo divertido, en el cuidado de la propia salud, la condición de alerta ante las adicciones, un buen descanso, una administración saludable de los recursos, una persona que acompaña nuestro caminar por la vida, y el ejercicio de acompañar, desde la maternidad – paternidad, en un sentido amplio. Así se promueve la autonomía en las mujeres, con ellas mismas en el rol protagónico de su mejora, aunado a sus familias, empresas, instituciones y gobiernos.

Así nadie se queda atrás y ninguna persona queda afuera, especialmente las mujeres, de quienes depende en gran medida la calidad de vida en el siglo XXI: para dignificar el trabajo, cuidar el planeta y moderar las cargas vitales. Escuchar sus necesidades y propuestas es imperativo para cambiar lo necesario, para superar los obstáculos actuales, construir un buen presente y proyectar el bienestar futuro. La pandemia y la guerra en curso, así como la crisis económica más profunda, son espacios para aprender y para tomar decisiones. El tiempo apremia, las mujeres exigen y el planeta necesita.

Bibliografía

Banco Mundial (2020). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres*. [Base de datos]. Autor.

Bustelo, M., Suaya, A., & Vezza, E. (2021). *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Gill, I. (2022, March 8th). Developing economies must act now to dampen the shocks from the Ukraine conflict. *Brookings*.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022*. Autor.

3. Trayectorias que ilustran la confluencia entre actividades formales e informales

Carmen Bueno Castellanos

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

3.1. Introducción a un modelo explicativo alternativo de la informalidad

Este capítulo ofrece una mirada alternativa a la informalidad que da cuenta de la complejidad que reviste este fenómeno que, lejos de extinguirse, se ha expandido y diversificado estrepitosamente a lo largo y ancho del mundo. Aquí se presentan multivariados circuitos en los que “los informales” viven y reproducen su *modus vivendi*. Analizar la diversidad de lo que se ha etiquetado como informal: sus fortalezas y capacidad de reinventarse y adaptarse ágilmente a los cambios permite precisar un fenómeno con muchas aristas y diagnosticar los desafíos que tienen que enfrentar quienes se hallan en estas circunstancias para dignificar este espacio productivo y su consecuente mercado laboral.

Desde hace medio siglo, sobre todo en los programas de gobierno, se ha querido erradicar a la informalidad con el fin de transformarlos en formales. La gran mayoría de estudios aún insisten en analizar a la informalidad como un fenómeno paralelo a lo formal. Pareciera que la explicación del fenómeno se reduce a atributos diametralmente opuestos y, por tanto, el mundo formal se concibe en la narrativa como el “paraíso anhelado” que sólo opera de manera estable y en condiciones favorables para el trabajador. Por eso, antes de abordar dos trayectorias que ilustran un proceso más complejo donde lo formal o hegemónico estimula y genera vínculos con pequeñas empresas y empleos informales, quisiera en esta introducción contestar una pregunta: ¿Cuáles son los estigmas más recurrentes de la informalidad cuya consecuencia interpretativa etiqueta a toda actividad informal como precaria e inestable, encontrada exclusivamente en pequeños establecimientos familiares e improductivos y donde prevalecen la explotación laboral y la evasión de impuestos?

Hay interpretaciones alternativas que desafortunadamente no han tenido el suficiente eco en los enfoques de organismos internacionales o políticas públicas nacionales o locales, y que en diversos momentos han reaccionado a la explicación dualista. La primera que surge estaba inspirada por la teoría de la dependencia, la cual se cita textualmente a continuación:

La especificidad particular del modelo capitalista consistió en reproducir y crear una holgada periferia, en la cual predominaban patrones no-capitalistas de relaciones de producción como forma y medio de sustentación y alimentación del crecimiento de sectores estratégicos claramente capitalistas, que constituyen a largo plazo la garantía de las estructuras de acumulación del sistema (de Oliveira, 1972: 40).

Posteriormente, se propuso un análisis estructural desde la perspectiva macro-económica de un grupo de economistas de PREALC. Este organismo latinoamericano, bajo la dirección de Tokman (1978), se dio a la tarea de analizar puntos de intersección entre el sector formal y el informal, poniendo en evidencia múltiples relaciones dependientes y desiguales. En este esquema, el capital se concibió como el artífice del crecimiento de los espacios informales a partir de la obtención de beneficios económicos de actividades de demanda intermitente e intensiva en mano de obra en una relación de subordinación. Así, la concurrencia del sector informal en los circuitos del mercado explica la manera en que se transfiere, de forma indirecta, parte de la ganancia a la economía dominante. Mientras tanto, las empresas informales, al asumir los costos de los productos o servicios de baja calidad orientados al consumo de las clases populares, subsidian y con esto contienen las presiones sociales por la generación de empleos concebidos como dignos de la economía formal.

Muchos otros estudios desarrollados en las subsecuentes décadas han hecho hincapié en vinculaciones sistémicas enfatizando que la existencia de actividades informales no se concibe sin la articulación con el sector formal de la economía. Un libro que es parteaguas de esto es el coordinado por Portes, Castells y Benton en 1989 que, entre otras cosas, argumenta que no se trata de un lugar de tránsito de los que anhelan tener un empleo formal, sino que se reconoce como una mejor opción que un empleo estable porque permite combinar actividades domésticas con la obtención de un ingreso que, por su elasticidad, puede ser superior a lo ganado en el sector formal. La lista de análisis críticos puede ser interminable, sin embargo, hay dos escritos que se han vuelto referentes en la actualidad. En 2012 se publica una compilación de casos en diferentes partes del mundo titulado *Globalization from below* (Alba Vega, Lins Ribeiro y Mathews, 2012 -traducido al español en 2015-); aquí la informalidad es analizada como un fenómeno globalizado, esto es, que opera a nivel transnacional interconectando múltiples espacios del norte y sur global, siendo uno de sus disparadores la mercadotecnia y la transformación de los patrones de consumo de las clases populares. A esto se suma un capítulo titulado *Informal Economy*, escrito en 2010 por el propio Keith Hart que fue quien acuñó el término en un estudio que hizo en Accra en 1971 y quien aportó la connotación dualista. En este capítulo presenta una genealogía del concepto, critica los intereses políticos que subyacen a la persistencia del término y reconsidera su explicación.

Las posturas críticas que dan cuenta de vinculaciones sistémicas reflejan conflictos, contiendas de poder, contradicciones y, al mismo tiempo, exponen abiertamente una serie de acuerdos o conveniencias entre formas disímboles de generar valor y apropiarse de valor dentro de la lógica de acumulación de capital. La realidad constata que esta relación orgánica y, a la vez, imprecisa es la que explica la expansión y la apertura de nuevas formas de informalidad. En este capítulo abordaremos dos: por un lado, la informalidad como parte de las cadenas de valor, tanto de manufactura como de comercio y, por el otro, la informalidad en el espacio virtual, en específico el surgimiento de un mercado de trabajo altamente explotado que creció exponencialmente con la mundialización del COVID-19 ante el crecimiento de la economía de plataforma y la demanda de servicios al consumidor. El análisis que aquí se presenta es resultado de tres décadas de investigar el fenómeno *in situ* en zonas rurales y espacios urbanos, en el seguimiento del fenómeno en el espacio virtual y en la actualización permanente de

literatura sobre el tema tanto a través de documentos oficiales como de publicaciones que dan cuenta de la capacidad de reinversión de actividades que se adscriben a la informalidad.

3.2. La informalidad como parte de las cadenas de valor

En este apartado se presentan tres trayectorias donde la informalidad es parte estratégica de las cadenas de valor que operan localmente, como aquellas redes de producción y comercialización que generan jugosas ganancias a escala mundial: la maquila domiciliaria, las redes de venta ambulante y las redes de distribución al mayoreo de productos importados.

La maquila a domicilio²¹ incluye una red de producción de mercancías que se puede ensamblar en los hogares, ya sea en talleres localizados en el mismo solar o en los espacios donde desarrollan sus actividades domésticas. Tal parece que con ella resurgió la dinámica pre-industrial intramuros, a la cual el modelo desarrollista reconoció como arcaica y en proceso de extinción. Muchos son los ejemplos de ésta: la producción de dulces típicos, zapatos, indumentaria, productos artesanales, etc. Esta red de producción opera en zonas marginadas de las ciudades, pero también en zonas rurales. Se trata de un tipo de manufactura que funciona a través de una red coordinada por alguna empresa formal que les reparte los insumos, siendo algún miembro de la familia responsable de entregar un producto ya terminado o especializarse en un subproducto. El responsable sabrá si solicita el apoyo de otros miembros del conjunto familiar, que pueden ser ancianos o niños. Ésta es una práctica recurrente que refleja la clandestinidad y la invisibilidad de la maquila domiciliaria. El acuerdo es entregar el número comprometido de piezas en tiempo y forma, lo cual es remunerado por pieza. La empresa se vincula con la maquila a domicilio a través de un intermediario o colaborador que distribuye las tareas de casa en casa y se encarga de recoger el producto. Es un acuerdo informal que deslinda a la empresa de cualquier compromiso laboral por lo que no se preocupa de las condiciones a las que se debe sujetar el trabajador para cumplir con el compromiso (como laborar de noche o echar mano del trabajo infantil). La maquila domiciliaria se ha expandido más en zonas rurales para evadir su registro estadístico.²² En consecuencia, no existe ninguna autoridad que vigile las condiciones en las que opera. Es por ello por lo que las situaciones de precariedad permanecen totalmente invisibles, redundando a favor de las empresas formales, que optan por este sistema para incrementar sus ganancias.

En el caso de las redes de venta ambulante de productos locales y/o de productos importados²³, debe saberse que se instalan en espacios de la vía pública altamente rentables, es decir, aquéllos donde se experimenta una alta circulación de personas, como son: estaciones de metro o autobús, puentes peatonales o mercados ambulantes conocidos como “tianguis” (palabra proveniente del náhuatl). En estos puestos se vende desde comida hasta aparatos eléctricos y electrónicos y ropa usada. Pese a que, según los reglamentos de uso de banquetas está prohibido utilizar la vía pública para fines comerciales, la venta ambulante ha crecido

²¹ Se pueden consultar Arias (1988), Blim y Rothstein (1992) y Bueno (2015) sobre las redes de producción informal.

²² Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); desde 2014 visita más de 120 mil viviendas de manera trimestral en 32 ciudades del país.

²³ Se pueden consultar los estudios de Alarcón (2008 y 2013).

exponencialmente. Esto ha sido posible porque existen líderes de barrio que negocian con funcionarios y trabajadores públicos para generar un acuerdo de tolerancia en el que, a cambio de protección y lealtad, se ofrecen sobornos. Son acuerdos pactados ilegalmente que han dado cabida a la concentración de poder fáctico en unos cuantos líderes, quienes operan de manera clientelar a través de favores y cuentan con los recursos monetarios y el capital político para controlar el mercado ambulante. Estos líderes, a su vez, contratan por jornal a familiares, vecinos o paisanos y son los que se encargan de atender los puestos. Tales trabajadores pueden complementar su pago por día, aprovechándose de la irregularidad con la que se efectúa la compra, pues generalmente los productos no están etiquetados y en una negociación de precio por regateo, pueden en ocasiones sacar ventaja.

Con respecto a las redes de distribución de productos importados al mayoreo, es esencial subrayar que han surgido a raíz de los múltiples acuerdos comerciales a nivel internacional que integra la región norteamericana con chinos y coreanos, y que han visto en esta red de ambulante una oportunidad de vender toneladas de productos pirata o ropa de segunda mano que se compra en pacas en ciudades norteamericanas y se vende a precios muy accesibles en territorio mexicano. Los chinos y coreanos también se organizan a través de redes familiares, colocando a los más cercanos en puestos estratégicos en diversos puntos de la cadena internacional. Son los que controlan la logística del proceso de distribución desde los centros de manufactura en Asia, pasando por las bodegas de California, hasta colocar la mercancía en los centros de acopio en México. A lo largo de la cadena se puede apreciar la contratación irregular de operarios; en el caso de las bodegas en California, se trata de trabajadores indocumentados que aceptan cualquier acuerdo informal con tal de obtener un ingreso. Los asiáticos también se logran tener permisos ilegales y/o legales de aduanas y de llegar a acuerdos con los líderes que controlan el comercio en la vía pública. Este modelo da cuenta de circuitos comerciales informales densamente interconectados, o lo que Alba Vega, Lins Ribeiro y Mathews (2015) denominan como “globalización desde abajo”. Es un paradigma que se replica en los cinco continentes y ha aprovechado prácticas que trascienden fronteras, opera con recursos tecnológicos para hacer eficiente la logística, maneja cantidades copiosas de dinero en efectivo y busca el respaldo político para cooptar un espacio de distribución altamente redituable y donde la línea divisoria entre lo legal e ilegal, lícito e ilícito, puede mantener relaciones simbióticas.

Estas tres trayectorias han integrado un campo complejo local/global que se posiciona en el mercado a través del ambulante y dinamiza la economía de regiones rurales y marginadas de producción; en igual medida conecta centros de acopio de mercancía importada con las redes callejeras de comercialización en ciudades de diferente tamaño, generando configuraciones económicas alternativas y heterodoxas. Un elemento en común es que operan una vinculación y superposición con empresas formales que, sin lugar a duda, abona a la concentración de beneficios económicos en unas cuantas manos. La cara visible puede ser cualquier empresa constituida legalmente, pero cuya laxitud en la puesta en práctica de contratos laborales bajo la estrategia de maquila o contratación por jornal le permite reducir costos e incrementar su margen de ganancias. Esto a expensas de formas de contratación que, efectivamente, dejan desprotegida a una mano de obra poco calificada. Existe, por lo tanto, una suerte de tolerancia encubierta de trabajo impago, trabajo infantil, largas jornadas, ventas (i)lícitas, oportunidades

para los migrantes ilegales y los marginados. Son éstas las formas bajo las cuales el capitalismo actual, transformado en un monstruo de mil cabezas, justifica la presencia expansiva de la informalidad dentro de una lógica rectora de la acumulación reproductiva y la acumulación ampliada de alcance mundial, que reconoce “entendimientos”, saberes patrimoniales y complicidades dentro de densas redes de relaciones orgánicamente incrustadas en la economía global. Es así como opera lo que se suele llamar el sistema-mundo no hegemónico (Lins Ribeiro, 2015: 414-427), que ha dado cabida a actividades sujetas a reglas y normas que atraviesan diversas unidades políticas y culturales.

Como se ilustra en todas las trayectorias anteriormente descritas, hay una lógica de los circuitos de las cadenas de valor en las que lo formal e informal mantienen relaciones diversas en proximidad, o terciadas por intermediarios, que fluyen incluso en espacios poco transparentes. Son vínculos caracterizados por ser selectivos, parciales, ambiguos, jerárquicos y que, en última instancia, responden a la lógica de acumulación de capital. Éstas generan múltiples maneras de transferir ganancias, directa o indirectamente, al centro hegemónico del sistema, que resulta el más beneficiado en este proceso. A continuación, se presenta el circuito de la informalidad que opera en la economía de plataforma, o sea, los circuitos que surgen mediados por la tecnología digital.

3.3. El trabajo informal en la economía de plataforma

El siglo XXI se puede definir como el momento histórico que transformó el espacio de relacionamiento social, virtualizando muchas de nuestras actividades cotidianas. La pandemia ha sido un acelerador de este proceso, pues ha repercutido en la expansión de un mercado laboral mediado por la infraestructura electrónico-informática. Personas con habilidades digitales de diferente tipo han buscado opciones laborales en plataforma. Restaurantes de prestigio usaron el servicio de *take away*, se abrieron ventas online de todo tipo de productos, se solicitaron más páginas web para comunicarse con clientes, se ofertaron diversos softwares para reuniones; además, programas para diseños de productos 3D se hicieron más accesibles a un público más vasto, las bibliotecas ampliaron su acervo virtual, etc. En el estudio sobre la situación del empleo en 2021 de la CEPAL/OIT (pp. 56 -57), se presenta toda una sección sobre el comportamiento del empleo en plataforma en Latinoamérica, donde se percibió un incremento en la oferta de trabajo para actividades altamente calificadas, siendo superior a la demanda. Mientras tanto, hubo altas variaciones en servicios de proximidad; por ejemplo, disminuyeron considerablemente servicios múltiples para turismo o para el transporte de personas debido a las restricciones de movilidad. En tendencia contraria, aumentó la demanda de *@commerce* y los servicios online a los consumidores (CEPAL/OIT, 2021: 153).

Las plataformas que operacionalizan la *world wide web* (www) son en sí mismas organizaciones innovadoras que facilitan transacciones de todo tipo. En lo económico su magnitud y alcance superan la capacidad de coordinación y gestión de firmas o mercados convencionales. Esto es así porque integran un enjambre tecnológico de incontables conexiones capacitado para auto-organizar y manipular el flujo infinito de datos que fluyen a través de su compleja infraestructura. Son grandes conglomerados los que controlan los nodos centrales del sistema sociotécnico; éstos son responsables de interconectar, distribuir, almacenar, codificar y

reutilizar información. Estos nodos centrales se convierten en un imán que atrae la energía producida en cualquier lugar conectado a la *www*: funcionan como una fuerza centrípeta que se alimenta de la incesante participación de usuarios, de la oferta de servicios y productos, y de la actividad creativa en un sinnúmero de comunidades de práctica. Podemos afirmar que la morfología del sistema da cuenta de una descentralización en la producción de conocimiento, que produce una externalización mejorada (Rifkin, 2000: 30) y después es absorbida y administrada por los nodos centrales.

Los Comaroff (2001) sostienen que la descontextualización en la que opera la economía es un impulso del capitalismo de este milenio, que aleja al nodo central de sus presiones socio-morales, pues inhibe la confrontación directa entre el capital y el trabajo. Además, separa el espacio de producción de valor del que se encarga de la apropiación de dicho valor.²⁴ Esto se ilustra en la dinámica de la economía de plataforma, en la que el empleador es la firma, organización o *startup* que habilita un algoritmo o da entrada a un servicio que depende de los motores de búsqueda y de las redes sociales; esto es, de potentes tecnologías que hacen posible el flujo y la apropiación de recursos tangibles e intangibles. Son firmas como Google, Instagram, Twitter o Facebook las que se convierten en un patrón-rector del flujo de información y de aplicaciones que potencian su uso. Esta economía opera en dimensiones propiamente globales y, para ello, contrata de manera directa a un número muy reducido y selecto de personal altamente calificado que aporta talento y creatividad. Adicional a esto, brinda una gran variedad de posibilidades de engancharse a los múltiples circuitos que ofrecen oportunidad de obtener un ingreso económico a manos de obra menos calificadas (Daugareilh, Degryse y Pochet, 2019).

En un informe presentado sobre condiciones laborales de la economía de plataforma en la Unión Europea (Fernández-Macías, 2018), se reconocen los efectos positivos de la alta flexibilidad en la que opera este mercado de trabajo, en tanto no impone restricciones de entrada a quienes tienen discapacidades físicas o a quienes los compromisos familiares les limitan acceder a empleos estables. También se opina que es un espacio abierto e incluyente que no discrimina por raza, género ni por credenciales formales. La única condición que impone es el desarrollo de distintos niveles de habilidades tecnológicas concordantes con el tipo de servicio que ofrecen, los cuales abarcan desde el diseño de los algoritmos y los vectores que mueven la plataforma hasta el manejo adecuado de aplicaciones que ofrecen un servicio en proximidad, como sería el envío de comida preparada.

Lo anterior no contradice el hecho de que, desde la expansión masiva del internet, el crecimiento y diversificación de las actividades económicas que fluyen en la plataforma dan cuenta de un ambiente difuso, etéreo. Éste, al proponer un marco democratizador, ha fortalecido a las corporaciones encargadas de coordinar las infinitas interconexiones de la *www*, dando cabida a lo que García Canclini denomina “la mano invisible del flujo de datos” (2018: 101). Slaughter y Chehadé (2019) admiten que aún se están construyendo esquemas regulatorios que a la vez que generan mecanismos facilitadores de la gobernanza supranacional de este espacio productivo, puedan reconocer y proteger los derechos sociales

²⁴ Bueno, Zepeda y Alvarado (2021) estudian tres casos específicos donde se da cuenta de este fenómeno.

y laborales de los trabajadores en lo local. Este gran desafío exige del compromiso de los sectores privados, públicos y sociales de mantener procesos ágiles, dinámicos y altamente flexibles, que no descuiden las oportunidades ofrecidas por las nuevas tecnologías. Actualmente hay ciertas regulaciones a favor de la manipulación de datos en los espacios concentradores de información, pero todavía está pendiente la observancia de derechos sociales y laborales de trabajadores con distintos niveles de calificación como se presenta a continuación.

En la economía de plataforma se han gestado diversas modalidades de trabajo intermitente e individualizado, con características específicas que vinculan a personas con organizaciones de múltiples formas. Contrario a lo que sucede con el análisis de las cadenas de proveeduría, la gran mayoría de las ocupaciones en el espacio virtual puede analizarse dentro de los parámetros que propone la OIT (2021) sobre trabajo decente que se refieren a ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, conciliación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y diálogo social y representación. Para analizar esto, se retoma la propuesta de dicho organismo internacional, que ha dividido el trabajo en plataformas digitales en dos grandes categorías: el que opera a nivel global²⁵ y el que aporta servicios a nivel local.

En la categoría global se agrupan aquellas tareas requeridas para el funcionamiento de la *www* bajo la modalidad de subcontratación *off-shore*. Fernández-Macías (2018) menciona que se trata de contratistas independientes que tienen a la plataforma como su centro de operación. Esto se ha dividido en categorías de acuerdo con el nivel de habilidades. El trabajo 100% online reconoce dos niveles: los servicios profesionales de alta cualificación, correspondiente a actividades creativas y con niveles altos de profesionalización (como sería animación, diseño, fotografía, edición de medios; pero también otros que requieren habilidades lógico-matemáticas, tales como el desarrollo de software, diseño de algoritmos, aplicaciones, etc.). Aquí se podría añadir el rol de los *influencers*, que perciben ingresos por las sugerencias que difunden en las redes sociales respecto de la compra de productos, la demanda de servicios o, incluso, promoviendo campañas políticas. En esta categoría global también se incluyen los servicios no-profesionales de mediana cualificación, responsables de micro tareas (*micro-tasking*); es decir, los encargados de la coordinación de transacciones digitales, actualización de páginas web, servicios de traducción o manejo de información en blogs, así como labores administrativas en línea como servicios al cliente, apoyo legal o contable.

Este espacio productivo virtualizado ha propiciado ambientes transculturales, transnacionales y post-organizacionales, lo que ha dado cabida a un caleidoscopio de especialidades laborales y ha ido conformando así un espacio de acción autorregulado y autoexpansivo que está en permanente crecimiento y diversificación. A este empleo independiente y subcontratado se le reconoce como "contratista" (*contractor*) que, al operar a través y para la *www*, ha tenido oportunidad de desarrollar múltiples habilidades acumuladas mediante procesos colaborativos, las cuales aprovechan diversas vías combinadas: experiencias de vida, capacitación formal-informal-fortuita, autoaprendizaje y polinización. Esto último implica la

²⁵ Sobre los trabajadores en la categoría de empleo global, consultar Bueno (2020).

colaboración y competencia existente de manera simultánea en un espacio virtual que ellos mismos nombran como “comunidades de práctica”. Su permanente movilidad les ha conferido a los contratistas el término de nómadas del conocimiento o *knowmads* (Moravec, 2011), adaptándose rápidamente a la demanda, generando un perfil plurifuncional, lo que sin lugar a duda redundaría en beneficio de la economía de plataforma. A esta categoría de trabajador Ross (2001: 82) la nombra “trabajadores sin cuello” (*no-collar labour*).²⁶ Su *modus operandi* y *modus vivendi* produce falsas ilusiones de libertad, reiterando la afirmación de este autor: el “embriagante veneno de las fantasías de autonomía oculta todas las desventajas estructurales al interior de esta economía virtualizada”.

Los contratistas independientes que trabajan en y a través de la nube se someten a una altísima competencia, debido a que la demanda generalmente comienza por un llamado a través de la red virtual donde el cliente expone sus requerimientos. Al recibir las propuestas, el cliente escoge la que mejor responde a sus intereses, aplicando un contrato por servicio prestado. Los rechazados ya ocuparon su tiempo, profesionalismo y creatividad sin recibir remuneración alguna. A esto hay que añadir que el cliente no se involucra en las condiciones laborales, en la inversión en medios de producción que el contratista hace para dar un buen servicio, ni en el tiempo invertido ni el posible apoyo que busca en una red de colaboradores sujetos a su misma condición, también conocida como *crowdwork*. Esta categoría global de trabajador experimenta un proceso darwiniano que selecciona a los más aptos provocando mucho estrés y vulnerabilidad (Shieman y Young 2010). Hay quienes han acuñado términos específicos; por ejemplo, Lessard y Baldwin (2000) quienes los llaman “esclavos de la red” (*net-slaves*), ya que viven en constante estrés por la incertidumbre bajo la que operan, por los ritmos de trabajo y porque el espacio de producción y el espacio privado se entremezclan; el ocio y el trabajo se fusionan, a veces de manera caótica, lo cual se suma a la ausencia de un ingreso estable, seguro médico y pensión.

Otro escenario totalmente distinto lo viven los trabajadores cuyo trabajo es de ejecución local (*on-location*), reconocidos como de baja cualificación porque sólo usan las funciones de conectividad para tener contacto con clientes y ofrecer servicios muy variados como venta de todo tipo de productos; en la *www* se pueden incluso encontrar circuitos de intercambio de tipo trueque, pero también se presta a la venta ilegal de órganos (Scheper-Hughes, 2002). Otros servicios que se ofrecen en plataforma son: transporte, mensajería, servicios de aseo, clases de cualquier tema, plomería, carpintería; también se pueden encontrar sexo-servidoras promocionando todo tipo de experiencias. Habría que aclarar que muchos de estos servicios ya se ofrecían sin mediación de las redes sociales como reparación en casas, trabajo doméstico, reparto a domicilio o taxis. La diferencia es que la mediación tecnológica ha expandido el alcance de estos servicios y ha intensificado la precarización de las condiciones laborales.

De la Garza (2012) nombra a las labores que estos trabajadores desarrollan como “ocupaciones atípicas”, pues éstos se insertan en espacios inéditos de subcontratación, centrados en servicios que giran alrededor de mega servidores. Una propuesta más compleja la aporta el

²⁶ Con este término el autor hace alusión a una categoría alterna a los trabajadores de cuello blanco (empleados administrativos) y trabajadores de cuello azul (obreros).

estudio de CEPAL/OIT (2021), reconociendo que la plataforma se convirtió en una opción para salir del desempleo en momentos de crisis económica. En este largo periodo de pandemia, por ejemplo, muchos encontraron refugio en aquellas actividades demandadas por la clase media y alta, que redujo los contactos personales, pero demandó el servicio de reparto a domicilio para mantener su estilo de consumo de vida cotidiana.

El estudio de la CEPAL/ OIT (2021) da cuenta que una alta oferta de trabajadores que supera con creces la demanda e incluso reconoce la participación de migrantes sin papeles en algunos países de Latinoamérica porque prácticamente no hay barreras de ingreso para los empleos de muy baja cualificación. Asimismo, destaca que estos trabajos no se pueden concebir bajo la modalidad de autoempleo o trabajo por cuenta propia porque existe una relación de subordinación triangulada. Por un lado, la plataforma que, como se mencionó anteriormente, es el nodo central de esta economía, controla y administra el modelo de servicio y, por el otro, en lo local, el demandante del servicio se comunica directamente de manera virtual con quien ofrece el servicio. Se trata entonces de un arreglo tripartito que está mediado por un algoritmo y, por tanto, se convierte en una relación impersonal cuya comunicación está mediada por procesos de inteligencia artificial. Es una forma de control del servicio mediado virtualmente y su calidad está monitoreada por los comentarios o quejas que el usuario/cliente registra en la plataforma.

Es precisamente el control de la plataforma lo que ha prefigurado las condiciones específicas de subordinación. En plataformas que operan a nivel mundial, como UBER o Airb&b, existen protocolos internacionales que deben ser cabalmente tomados en cuenta. Esto es lo que da certeza al cliente para mantener lealtad a la marca. La plataforma coordina actividades sin tener que invertir para ofrecer el servicio. Es quien brinda el servicio directamente quien debe tener un espacio (casa o cuarto), dar mantenimiento y cuidar la higiene de lo que ofrece en renta; o tiene que invertir en un automóvil, motocicleta o bicicleta. En otros términos, la empresa que opera la plataforma se deslinda de costos directos e indirectos de operación. Es tan recurrente un ambiente precario de empleo en economías latinoamericanas que, desafortunadamente, son muy escasas las evidencias de reclamo; más bien estos trabajadores han normalizado su condición y, en este sentido, legitiman la auto-explotación por consenso. Además, las posibilidades de negociación con empleadores y la posibilidad de representación colectiva se inhiben al ser un trabajo tan atomizado y enredado en una dinámica triangulada.

En este apartado pudimos apreciar formas inéditas de explotación y de sub-contratación de firmas que operan de manera digital y que escapan a la normativa laboral y empresarial convencional y que opera a nivel país. Las condiciones laborales de trabajadores virtuales calificados y no calificados coinciden en operar en un ambiente desregulado, fomentando la auto-explotación de manera muy similar a la subcontratación de las cadenas de producción y consumo expuestas en la sección anterior.

3.4. Reflexión final: las especificidades de las dos trayectorias

Las trayectorias presentadas de cadenas de producción y comercialización informales y sus muy diversos puntos de intersección con la economía formal tienen dos detonadores que han sido estratégicos: por un lado, los patrones de consumo y, por el otro, las prácticas de gobernanza. Estos dos detonadores no pueden pasar por el tamiz y escrutinio de la metodología propuesta por CEPAL/OIT (2021) para atender el objetivo de desarrollo sustentable referido a trabajo digno y que se traduce en estadísticas emanadas de encuestas que analizan lo que para los organismos internacionales son: ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, conciliación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y diálogo social y representación. En estos resultados, pese a que PREALC desde fines de la década de 1970 ya había propuesto un análisis sistémico, se desconoce el entramado de relaciones bajo la lógica de la acumulación del capital, que revitaliza y abre espacios a la informalidad. Lo último explica la persistencia de prácticas de explotación, trabajo invisible, impago y oculto, pero que es asumido y naturalizado respondiendo a cargas valorativas distintas a la relación occidental de patrón-empleado.

Regresando al cambio de patrones de consumo como detonador de la informalidad, se puede constatar que la sociedad en su conjunto se ha apropiado de una cultura mercantilizada, inducida por la publicidad y los flujos migratorios internacionales, la cual ha impulsado un gran mercado a escala planetaria que ofrece productos al alcance de los magros ingresos de gran parte de la población mundial. Lins Ribeiro (2015: 414-427) afirma que los superlogos (Nike, DKNY, Channel, etc.) han generado una gran demanda de copias de distinta calidad, vendidas a precios mucho menores que el original. Ello supone una opción para aquéllos que participan en lo que el autor denomina “la economía simbólica de la apariencia” generando, a su vez, un crecimiento del mercado informal de productos pirata porque responden a los símbolos globales de pertenencia, estatus y lujo. De igual forma, generan identidades sociales falsas o efímeras, pero deseadas, lo cual sustenta ilusiones de estar en sintonía con los cánones de la última moda de las grandes capitales. Para este autor, el consumismo ha fetichizado la (re)producción de identidades sociales y el sentido de pertenencia. Ello ha dado lugar a la expansión de una informalidad transnacional que, desde una perspectiva integral, más que ser una amenaza, resuelve un problema creado por la economía formal en tanto pone a disposición de las clases medias y bajas todas esas cosas que “anhelan y sueñan” poseer.

Sobre el segundo detonador, la gobernanza, hay elementos que deben tomarse en cuenta y que inhiben la posibilidad de representación obrera de la informalidad, como se recomienda por los organismos internacionales. En este caso, la relación dialéctica patrón-trabajador, desasociada de los vínculos personales, es prácticamente inexistente; en cambio, entran en juego controles, normas y regulaciones reproducidas por generaciones y que operan en beneficio de los gestores de la red. En el caso de las cadenas de producción que maquilan trabajo se da un acuerdo de conveniencia, donde las empresas que pagan por pieza se deslindan de los arreglos domésticos que se acuerdan en lo privado. Las prácticas de

contratación de operadores de centros de acopio y de venta ambulante, a pesar de ser altamente visibles, operan en “tierra de nadie”. La oferta de mano de obra fluye a través de redes de relaciones de vecindad o parentesco donde prevalece la lealtad, la confianza, aceptando el pago por jornal sin protección laboral. Una interpretación cultural es que en estos esquemas de contratación prevalecen lazos incondicionales, reproductores de costumbres, hábitos y formas de operar que no pasan por los circuitos de mercado, sino por la vía de compartir e intercambiar favores²⁷. Se trata de estrategias colectivas para hacer frente a la precariedad extendida por generaciones de los grupos más vulnerables de la sociedad; lo que permite dar “certidumbre” de cubrir necesidades socialmente determinadas (cotidianas y generacionales). Esto que rebasa la relación contractual se convierte en un valor superior para trabajadores que solamente pueden acceder a trabajos con poca calificación. El cuestionamiento que se desprende de esto es: ¿pueden los patrones culturales que han permitido reproducir prácticas resilientes en la informalidad, tomando en cuenta la perspectiva de quienes lo viven cotidianamente, considerarse como trabajo digno?

A esto habría que añadir los acuerdos extra-legales que le dan un alto nivel de permisibilidad a dichas cadenas de producción y venta. En los centros de acopio de productos provenientes de Asia o de bodegas de segunda mano de Estados Unidos, se vive un terreno oscuro que no podría existir sin la combinación de arreglos con la burocracia que vigila la circulación de mercancía transnacional mediante una tramitología de dudosa legalidad. Ésta permite que la mercancía posteriormente se coloque en un sinfín de mercados ambulantes. Como se mencionó anteriormente, los espacios públicos más rentables también integran una red de distribución protegida por los servidores públicos, quienes custodian la vía pública.

Tal parece que el Estado no ha querido o no ha sabido cómo atender la complejidad de estas cadenas de producción y distribución, ignorando su razón de existir e implementando medidas que responden a interpretaciones parciales de sus atributos. Así, el Estado se convierte en el primer tergiversador de las regulaciones vigentes. Esto abre un espacio para una gobernanza que opera con sus propias reglas y difumina la frontera de un mercado de trabajo (i)lícito y/o ilegal, el cual da cuenta de una nueva geoconomía mundializada (Van Schendel, 2005). Ante esto se pone en práctica una institucionalidad autogestada: desde una perspectiva estructural, la informalidad no corre paralela; todo lo contrario, el trabajo informal se convierte en presa fácil de cotos de poder político y/o económico donde la ausencia de principios éticos de operación o la resignificación a modo de (in)moralidades son cada vez más habituales.

Después de haber propuesto una aproximación alternativa a las explicaciones dadas por organismos internacionales y gobiernos nacionales y locales, más que recomendaciones para incentivar lo que se reconoce como “trabajo digno”, se presentan varias preguntas. Estas parten del hecho de que se deben atender elementos de la realidad que se han beneficiado de la autogestión y acoplamiento de prácticas informales que, a todas luces, se apoyan en condiciones precarias de empleo. Las interrogantes que se desprenden son las siguientes: ¿Es posible que intereses económicos globalizados que han hecho fortunas al engancharse a circuitos de

²⁷ La investigación realizada por Larissa Lomnitz (1974) se ha convertido en un clásico de las estrategias de sobrevivencia de poblaciones marginales en zonas urbanas a partir del análisis de redes de relaciones sociales.

distribución informal puedan implementar esquemas que reporten beneficios económicos al contingente de mano de obra encargada de colocar los productos en la venta en vía pública? ¿Cómo erradicar las prácticas corruptas que han fortalecido cacicazgos, clientelismo y tienen como su *modus operandi* los sobornos, el pago de favores y la protección? ¿Es posible dentro de la lógica de acumulación poner en práctica regulaciones para que las empresas formales no practiquen una explotación indirecta del trabajo a destajo, por jornal y trabajo impago de la maquila y del ambulante? ¿Es viable hacer un cambio radical en las relaciones estructurales que el propio sistema ha favorecido? ¿Cuál es el margen de maniobra de los gobiernos, aquéllos que tienen un legítimo compromiso social, para atender las múltiples dimensiones propuestas por organismos internacionales dirigidas a regularizar las normas, los principios y los derechos fundamentales del trabajo digno? ¿Cómo generar un modelo de empresa social y solidaria que atienda el consumo de las clases populares y aplique un modelo redistributivo de la riqueza generada, de forma que propicie un estilo de vida “digno”? Sobre esto último habría que hacer una reflexión profunda acerca de las aportaciones vertidas en el libro colectivo coordinado por Hart et al. (2010) que, desde hace más de diez años, están integrando diversas voces que promueven una economía humana, construida colaborativamente; esto es, una economía con rostro humano que sea plural, sostenible, incluyente, que esté apoyada en principios morales y no en la lógica del mercado y en procesos alternos de gobernanza.

A estas interrogantes se suman dos observaciones finales: la primera, más general, es sobre lo que sería un estilo de vida “digno”, el cual no debería estar vinculado a los beneficios de un trabajo regulado formalmente, sino debería atender el acceso universal a bienes comunes como la salud y la educación de calidad. Aquí se incluye también la implementación de modelos redistributivos que reduzcan las desigualdades y la polarización, ambas distintivas de las sociedades del sur global. La otra, más puntual, se dirigiría a la respuesta de la siguiente pregunta: ¿cuál es la metodología para medir la informalidad en los países latinoamericanos? En el caso de México se desarrollan alternativas para recuperar información que permita el registro del empleo informal a través de encuestas periódicas en grupos domésticos. Ello representa un acierto pues permite captar datos que las empresas no declaran, como la subocupación, la desocupación, el autoempleo (ENOE, 2021). Desafortunadamente esta unidad de registro se transforma en dato de ocupación individual, lo cual limita la comprensión integral del fenómeno. Teniendo esto en cuenta, parece que la informalidad reviste una mayor complejidad estructural y de patrones culturales específicos que se han soslayado y donde se debería poner atención si legítimamente se quiere procurar la dignificación del trabajo.

El segundo circuito de la informalidad es el que tiene su origen y acelerada expansión en la virtualización de la economía y del trabajo. Las plataformas han sido generadoras de empleo y riquezas, nunca vistas, concentradas en muy pocos. Esta alta concentración se sostiene por un cúmulo de talento creativo que trabaja de manera autónoma en el espacio virtual auto-explotándose para poder posicionarse en un mercado de trabajo que no tiene fronteras físicas y, por lo mismo, es extremadamente competido. A esto se suma un importante contingente de trabajadores de baja calificación, que han jugado un rol muy importante de un servicio que atiende la demanda en proximidad y que se expandió significativamente durante el periodo de contingencia sanitaria. Esto augura un cambio en las prácticas de consumo que llegó para quedarse.

Independientemente del grado de calificación, la ausencia de contratos que aporten mayor estabilidad ha hecho que estos trabajadores de plataforma alarguen su jornada de trabajo, porque de eso depende su ingreso. Ello ha ocasionado una arritmia en la intensidad de trabajo, experimentando periodos donde se sacrifican las horas de descanso y se tienen que compensar los tiempos muertos por falta de demanda; todo lo cual puede causar otro tipo de estrés. A los trabajadores sin calificación en la red Filipiak y Kania (2003) les nombran “precariat”, reconociendo que las condiciones de atomización y pulverización en la que operan inhiben las posibilidades de acción colectiva. Esto los hace más frágiles, tanto por la incertidumbre que viven en la inmediatez, como por la falta de proyección futura.

Las recomendaciones para los empleos informales de plataforma en países del sur global son complejas porque la laxitud de la política pública da cuenta de la tolerancia de actividades que están paliando la crisis de una pandemia que parece prolongarse cada vez más. Es a todas luces evidente que estamos frente a múltiples e inéditas categorías de empleo, mediadas en mayor o menor medida por la tecnología y cuya especificidad tiene que ser tomada en cuenta. Sea cual sea el nivel de calificación, se evidencia una auto-explotación que ha difuminado barreras de lo público y lo privado, que no pone restricciones a las horas trabajadas y somete al trabajador a competencias salvajes. Sólo las plataformas que se han posicionado a escala global aportan algunos incentivos para impulsar la productividad y el buen servicio. No obstante, hay muchos otros servicios que, de hecho, ya se ofrecían antes de tener a las plataformas como centro de operación y han migrado al uso de artefactos tecnológicos que hacen más eficiente la conectividad cliente/proveedor, pero que no han mejorado sus condiciones de vulnerabilidad. Aplicar medidas de trabajo digno en la plataforma sólo sería posible si las condiciones estructurales del empleo en conjunto fueran favorables y se aplicaran con cabalidad las regulaciones que se esquivan en la gran mayoría de actividades económicas, sin distinción de su formalidad o informalidad.

Smith y Fressoli (2021) invitan a una reflexión sobre la agenda tecno política que prevalece en la economía de plataforma y que, en países europeos, ha generado movimientos sociales alternativos, los cuales argumentan la potencialidad de las capacidades desarrolladas y la aportación de servicios de una gran diversidad de actividades que se han virtualizado. La agenda de estos movimientos sociales que luchan por la dignificación del empleo en servicios en proximidad también contribuye a mejorar la calidad de vida de ciudades, a la agenda ambiental, reconociendo la necesidad imperiosa de colaboración y empatía entre humanos y demás especies vivientes. Dichos movimientos han propuesto cooperativas que dan oportunidad a una redistribución de las ganancias y del acceso a créditos, al servicio de salud y también procuran mejores opciones para la compra y mantenimiento de infraestructura. De igual modo, han surgido otras propuestas de economía solidaria, que integran actividades creativas y tecnológicamente especializadas para ser administradas por comunidades de práctica y de esta manera, ofrecer servicios especializado de *outsourcing* capaces de sustituir el modelo de *freelance* en el que operan muchos contratistas y, con esto, que los emprendedores puedan tener mayor margen de negociación en precio y exigir obligaciones del demandante de sus servicios. Un elemento que representa una asignatura obligada es el control, tanto en el espacio virtual donde operan las plataformas, como por parte del aparato jurídico a nivel país, con el fin de detener y severamente sancionar actividades que son estrictamente ilícitas

(como la venta de órganos y la prostitución infantil) y que se aprovechan de la ausencia de regulaciones en la www. Su proliferación incontrolada parece estar reflejando prácticas corruptas que cancelan una gobernanza orientada hacia el bien común y la dignidad.

Bibliografía

- Alarcón, S. (2008). *El tianguis global*, Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Alarcón, S. (2013). *Piratas en la Aldea Global*. Tesis para optar por el título de doctorado en Antropología Social, Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Alba Vega, C., G. Lins Ribeiro, y G. Mathews (coords.) (2015). *La Globalización desde abajo. La otra economía mundial*, Ciudad de México: El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica.
- Arias, P. (1988). "El empleo a domicilio en el medio rural: La nueva manufactura", en *Revista Estudios Sociológicos*, vol. VI, núm. 18, pp. 535-552.
- Blim, M. y F. A. Rothstein (1992). *Anthropology and the Global Factory*, Nueva York: Bergin and Garvey.
- Bueno, C. (2020). "Trabajadores mexicanos incorporados a la economía de plataforma" en *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo*, CLACSO/CONICET, Buenos Aires, pp. 299 – 332.
- Bueno C., A. Zepeda y P. Alvarado (2021). "Comunidades de práctica distribuida en la economía de plataforma: tres casos desde México" en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, no. 11 mayo/agosto.
- CEPAL OIT (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*, junio, no. 24.
- Comaroff, J. y J.L. Comaroff (coord.) (2001). *Millennial Capitalism and the Culture of Neoliberalism*, Durkhan: Duke University Press.
- De la Garza, E. (Coord.) (2012). *La situación del trabajo en México. El trabajo en la crisis*. Ciudad de México: UAM-Iztapalapa y Plaza y Valdés Editores.
- Daugareilh, I., C. Degryse y P. Pochet, (2019). "The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective". *ETUI Working Paper 10*. Disponible en <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-platform-economy-and-social-law-Key-issues-in-comparative-perspective>.
- Filipiak, A. y Kania, E. (2003). "Global Trends Introduction", en *Revista Evolutions*, 1(1), pp.16-23.
- Fernández-Macías, E. (2018). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxembourg: Eurofound Research Report.
- García Canclini, N. (2018). "Cómo investigar la era comunicacional del capitalismo" en *Desacatos*, CIESAS, Ciudad de México, 56, 90-105.
- Hart, K. (2010). "The informal sector" en *The Human Economy*, Cambridge: Polity Press, pp. 142 – 154.
- Hart, K., J.L Laville y A.D. Cattani (coords.) (2010). *The Human Economy*, Cambridge: Polity Press.

- INEGI (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Aguascalientes, Gobierno de México.
- Lins Ribeiro, G. (2015). "Conclusion: Globalization from Below and the Non- Hegemonic World System", en *La Globalización desde abajo. La otra economía mundial*, Ciudad de México: El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica, pp. 414-427.
- Lessard, B. y Baldwin, S. (2000). *NetSlaves: True Tales of Working on the Web*. New York: McGraw-Hill.
- Lomnitz, L. (1974). *¿Cómo sobreviven los marginados?*, Ciudad de México: Siglo XXI.
- Moravec, J. (2011). *Knowmad Society*. Minnesota: Education Futures.
- Rifkin, J. (2000). *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*. Ciudad de México: Paidós.
- Ross, A. (2001). "No Collar Labour, in America's 'New Economy'" en *Socialist Register*, Cardiff: no. 87, pp.77-87.
- Scheper-Hughes, N. (2002) "The Global Traffic in Human Organs", en *The Anthropology of Globalization*, Oxford: Blackwell Publishing, pp. 270-308.
- Shieman, S. y M. Young (2010) "The Demands of Creative Work. Implications for Stress in the Work-family Interface", en *Social Science Research*, núm. 39, pp. 246- 59.
- Slaughter, A.-M. y Chehadé, F. (2019). "How to Govern a Digitally Networked World" en *Social Europe Newsletter*, Bélgica: no. 3.
- Smith, A y M. Fressoli (2021). "Post-automation", *Futures*, junio, 102778, pp. 1-13.
- Van Schendel, W., e I. Abraham (eds.) (2005). *Illicit Flows and Criminal Things: States Borders and the Other Side of Globalization*, Bloomington: Indiana University Press.

4. Empresas formales y subcontratación informal

Ivonne Tapia

Universidad Iberoamericana Puebla, México

4.1. Introducción

La exigencia de la competitividad empresarial ante la convulsa globalización económica ha impulsado procesos de reorganización de la producción y, por tanto, de la propia estructura empresarial que directamente impacta a la fuerza de trabajo. Se ha transitado del modelo fordista de la organización a un modelo de organización flexible que utiliza medidas de externalización, y es precisamente esto lo que ha traído como consecuencia la puesta en marcha de procesos de descentralización productiva que generan a su vez, beneficios empresariales adaptándose a los requerimientos del mercado evitando en gran medida el peso de los costos fijos y variables.

La subcontratación es una forma de producción de bienes y servicios, cuya práctica ha existido desde hace mucho tiempo, respondiendo a las formas sociales y a la evolución del contexto. Posee ciertas características formales generando bienes y servicios que se articulan con el entorno, dando forma a un todo concreto que, desde los años ochenta ha sido constante través de la intervención de agencias de contratación logrando complementar las políticas de flexibilización de las relaciones laborales, la reestructuración productiva en términos de tecnología, la mano de obra calificada, la cultura laboral, y la organización del trabajo.

La creciente organización de negocios industriales en redes de subcontratación se orienta a fomentar el dinamismo económico y la capacidad de innovación en un esquema de flexibilidad competitiva en donde las micro y pequeñas empresas poseen mayores posibilidades de ser generadoras de empleos. Lo anterior se debe a la creciente importancia del cliente en la organización de la producción, a la necesidad de flexibilidad para atenderlo con calidad y rapidez, y al fomento que las grandes empresas han venido haciendo de la subcontratación con diferentes grados de autonomía y asistencia.

Sin embargo, la subcontratación no debería ser sinónimo de precarización laboral, ni implicar un cambio rotundo en las condiciones de laborales y de trabajo para sus empleados, respecto de las que se desarrollan en las empresas que la contratan. Por ello, a lo largo de este documento se reflexiona sobre las características de la empresa familiar informal, reconociendo las diversas formas de subcontratación existentes, donde muchas empresas formales ejercer la informalidad laboral, para finalmente identificar las diversas prácticas que países subdesarrollados realizan al respecto.

4.2. Empresa familiar informal.

La informalidad es una realidad extremadamente común e importante en América Latina. Los trabajos, los servicios financieros y la propiedad de los hogares de millones de ciudadanos en América Latina son informales, lo cual quiere decir que no son regulados por el estado. Las consecuencias materiales de este fenómeno son bien conocidas en el campo de economía: la informalidad condena a muchos trabajadores a ingresos bajos y precarios con mínima seguridad social, evita que los pobres tengan acceso a los préstamos e instrumentos de ahorro que tanto necesitan, y disminuye la prosperidad general de la sociedad al proliferar la ineficiencia económica. Algunos politólogos también han explorado las consecuencias de la informalidad económica, en especial la laboral.

La discusión teórica en torno a la explicación del sector informal se reduce fundamentalmente a dos perspectivas diferentes como se apunta en Perry (2007). La primera se denomina visión de exclusión y alude al carácter dual del mercado laboral, en donde los trabajadores informales son parte de un sector tradicional o en desventaja en el que concurren factores de rigidez. En este caso se entiende que hay un racionamiento en el mercado que puede ser resultado justamente de imperfecciones en la competencia, tal como se afirma en Todaro y Harris (2012).

En transposición, emerge un segundo enfoque que se identifica con una visión de escape, que argumenta que un trabajador decide en última instancia si se incorpora al sector formal o informal de la economía, tomando en consideración los costos y beneficios que hacen que dicha decisión sea óptima. En este caso no se reconoce la dualidad en el mercado de trabajo y, por el contrario, juega un papel importante la flexibilidad laboral y otras acciones relacionadas con el incumplimiento de algunas normas institucionales. Es importante destacar que estos distintos enfoques son relevantes para entender y contextualizar el fenómeno de la informalidad, admitiendo que en el caso de México y América Latina se han encontrado resultados en ambas direcciones.

Para Rosenbluth (1994) la informalidad de las empresas familiares es una fuente importante de generación de empleo en la región latinoamericana, no obstante, existe una profunda discusión en torno a su interpretación y consecuencias. Para algunos representa una estrategia de sobrevivencia, mientras que para otros se relaciona con las alteraciones de trabajadores por cuenta propia. En otros estudios como el de Edwards y Cox- Edward (2000) la informalidad se concibe como un fenómeno de carácter transitorio debido a que los individuos tienen preferencia por el empleo formal, donde los salarios son establecidos en un marco institucional y tienden a ser mayores. En la perspectiva de Brand (2011) existen distintos grados de informalidad desde el punto de vista de la empresa y de si está sometida o no a normas regulatorias.

En la visión de Huesca (2010) el sector informal emerge como una alternativa a la incapacidad del sector formal, representando una oportunidad para el desempleado, ya sea como asalariado o como trabajador por cuenta propia que se desempeña como emprendedor en negocios familiares de reducida escala productiva. En esta vertiente de análisis, Bargain y Prudence (2010) consideran que el sector informal juega un rol importante en el funcionamiento del mercado laboral de las economías emergentes y Aguilar y Barrón (2009)

sostienen que el autoempleo informal a través de micronegocios es una constante en la economía mexicana y un mecanismo para atender las necesidades básicas de sus propietarios, más que una manifestación de espíritu empresarial. En este estudio, la informalidad se asocia a un conjunto de actividades realizadas al margen de las regulaciones empresariales vigentes, es decir, sin registros de alta ante la autoridad hacendaria.

En el estudio de Loayza y Sugawara (2009) la informalidad en México es resultado de una combinación de factores relacionados con las deficiencias de los servicios públicos y de la instrumentación de un régimen normativo gravoso, sumado a insuficiencia por parte del Estado para supervisar la actividad económica y hacer valer la ley. En este trabajo se considera que la informalidad refiere a un conjunto de empresas, trabajadores y actividades que se desarrollan fuera de los marcos legales y regulatorios, una interpretación conceptual que es consistente con lo señalado en De Soto (1989). La existencia de la economía informal se ha intentado explicar por la insuficiente creación de empleos formales producto del bajo crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), por la subcontratación de empresas informales y por las excesivas regulaciones que aumentan el costo de la formalidad.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2015), el concepto de economía informal engloba tanto al sector informal como al empleo informal. El empleo informal incluye a trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales, empleados por empresas en el sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados o trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final de su hogar. Esta definición de amplio espectro es consistente con lo que plantea la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). Se puntualiza que los asalariados tienen un empleo informal si su relación del trabajo no está sujeta a la legislación laboral nacional. Un criterio ampliamente aceptado en la literatura empírica y por la propia OIT, es que un trabajador tiene un empleo informal si no tiene acceso al sistema de seguridad social o bien, si no tiene dada de alta o registrada su empresa ante las autoridades competentes si es empleado por cuenta propia.

4.3. Subcontratación en empresas formales - informalidad disfrazada.

De la Garza, refiere que la subcontratación es una forma de producción de bienes y servicios que desde los años ochenta comenzó empleando agencias de contratación de personal. Sin embargo, las formas sociales al cambiar el contexto y sus articulaciones no solo definieron ciertas características formales, como la generación de bienes y servicios en una unidad económica, sino también por las articulaciones que se fueron construyendo con del entorno,

como una simple forma complementaria de las políticas de flexibilización y reestructuración productiva. (De la Garza, 2011)

De lo antes mencionado se infiere que la reestructuración productiva de los años ochenta tuvo su origen en la gran crisis capitalista de la segunda mitad de los setenta, donde muchos caracterizaron, entre otras cosas, como una crisis del crecimiento de la productividad al interior de las empresas (Boyer, 1987). Así mismo la década de los noventa, retomó los límites de los anteriores modelos productivos, logrando que las empresas se reestructuraran a partir del surgimiento de la tercera revolución tecnológica, en donde la organización del trabajo apegada a la corriente del toyotismo impulsara las relaciones de flexibilización laboral, el perfil de la mano de obra calificada, la cultura e identidad con la empresa, llegando así a consolidar una serie de configuraciones sociotécnicas (De la Garza, 1997). Sin embargo, a la par de las reestructuraciones internas a nivel sociotécnico, también surgieron los primeros retos organizacionales y laborales, con el propósito de aumentar la productividad, llevando a las empresas a plantear las primeras formulaciones sobre la importancia de los vínculos entre empresas en red, considerando que ya existía la subcontratación a partir del surgimiento de las redes informáticas que auspiciaba la internet.

Tuvo que llegar la primera fase de la crisis global actual, la de 2001 al 2003, para reconocer que las redes, cadenas de valor, *clusters*, etc., eran en gran medida formas de subcontratación (García, Mertens y Wilde, 1998). Lo que condujo a la necesidad de ampliar el concepto de reestructuración productiva para que incluyera a la red de subcontratación en sus articulaciones sociotécnicas, aunado al evolucionismo del *upgrading*, que hizo destacar los desniveles en configuraciones productivas, mismos que impactaron los conceptos de modelos de producción mayormente centrados en la planta industrial, ya que era el espacio físico reconocido para la ejecución de la producción, y que al añadir las redes de las TIC's, fomentó la cercanía geográfica.

Aunado a lo anterior, la subcontratación empezó a formar parte de las cadenas globales, transnacionales o de las grandes empresas nacionales. En estas cadenas de subcontratación lo más tradicional sería la de servicios conexos, sean de alto valor agregado (diseño, contabilidad, control especializado de calidad, etc.) o de bajo valor agregado (vigilancia, limpieza, restaurante). Sin embargo, la tendencia ha sido a subcontratar cada vez más actividades que forman parte del giro principal de la empresa o bien que son aquellas en donde se generan partes centrales del bien o del servicio que la caracteriza (Mercado y Monsalvo, 2000).

Existen empresas sin trabajadores propios, como las de ensamble de computadoras en la que hasta *el top management* funciona por *outsourcing* (Fressman, 2005). Lo anterior ha resultado tan conveniente para las organizaciones pues a partir de este proceso ha logrado tener mayor rentabilidad. En grandes corporaciones los subcontratistas pueden ser sus propias filiales, filiales de otras corporaciones o bien empresas de menor tamaño, no globales y no transnacionales. A su vez, las subcontratadas pueden también subcontratarse con otras empresas, hasta el nivel de las propias personas como consultores o pagados por honorarios (Uriarte y Tusso, 2009).

Mundialmente este ejercicio de la subcontratación es reconocido para la producción ya sea de bienes o de servicios o de ambos. (Banco Mundial, 2010). Ante ello cabe señalar que, en menor

o mayor medida, durante el proceso productivo se genera conocimiento, y una subcontratación no está exenta de esta consideración. Pero respecto al servicio, este puede valer por su parte material o simbólica, y la parte simbólica no toda es cognición, puede ser valor moral, emocional, estética o formas de razonamiento cotidiano.

Según Echeverría, el conjunto de conceptos relacionados con la subcontratación, a veces se utilizan como sinónimos. Estos vocablos son: *outsourcing*, tercerización, externalización, triangulación y deslaboralización. Estas definiciones difieren dependiendo de la lengua, aunque también al interior de un mismo lenguaje. En los países sajones se usa *subcontracting* cuando una relación laboral pasa a ser vista como mercantil y *contract labour* cuando se suministra mano de obra por medio de intermediarios conocidos como agencias. En Francia se usa *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous entreprise* cuando se subcontrata mano de obra. En España subcontratación se utiliza en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra empresa. En Chile la subcontratación se da solo cuando los trabajadores estén al mando de subcontratistas y utilicen los medios de producción de éste. En cambio, en Perú *outsourcing* se da cuando el subcontratista dirige las obras (Echeverría, 2018).

La OIT al respecto de la subcontratación, no ha logrado construir un concepto unívoco, así como la regulación al respecto de su ejercicio, precisamente por estas variantes e interpretaciones mundiales antes mencionadas. Su última propuesta fue definir a un subcontratante cuando éste determina las condiciones de trabajo y actividades a realizar por los trabajadores, supervisa a la mano de obra, suministra maquinaria y herramientas a los operarios y aplica sanciones a los mismos en caso de fallas. En general se logra distinguir cuando una unidad económica con trabajadores a su mando realiza tareas para otra empresa, sea dentro de las instalaciones de esta última o en sus propias instalaciones, de aquella que solo suministra trabajadores para que trabajen en las instalaciones y al mando del personal de la empresa que subcontrata (agencias o intermediarios). Es común que se llame subcontratación a la primera y *outsourcing* a la segunda, aunque en algunos países es a la inversa. Complicaciones adicionales en la definición de la subcontratación serían: sí el trabajo es temporal o permanente, lo cual puede suceder en las dos formas anteriores; si se trata de actividades auxiliares o colaterales al giro principal de la empresa o si son las centrales.

Una de las diferencias significativas es si las actividades de los trabajadores que forman parte de la subcontratación se realizan al interior de las instalaciones de la empresa que subcontrata o en el exterior. Aquí cabe distinguir entre realizar una obra o servicio para el subcontratante, pero con trabajadores al mando de subcontratistas o bien realizadas por trabajadores autónomos. Por otro lado, está la intermediación por medio de agencias de colocación que no dirigen a los trabajadores. Cuando el trabajo se realiza en el exterior del establecimiento que subcontrata creemos que debería llamársele propiamente *outsourcing* y estas relaciones pueden implicar funcionar en *clusters*, en redes, por *off shoring* o ser más tradicionales.

Por otro lado, Figueroa refiere el concepto de deslaboralización en sentido estricto para aplicarse al trabajo autónomo que paga por honorarios. No es riguroso que los que trabajan por medio de intermediarios o de empresas subcontratistas que a su vez dirigen a sus trabajadores, la relación laboral desaparezca. Lo que sucede al respecto es que solo existe la

relación laboral con el subcontratista o la agencia de colocación. Ante este hecho, se trata entonces de una deslaborización parcial pero no total como es el caso también de las cooperativas, en donde la relación laboral se establece como socio de la empresa (Figueroa, 2008).

La subcontratación desde el ámbito de los derechos laborales posee las diferencias enunciadas e incluso el utilizar diferentes términos para definir estas diferencias (por ejemplo, subcontratista, cuando comanda las obras, y *outsourcing* cuando son agencias). Sin embargo, cuando el interés es analizar la función que tienen estas formas de trabajo en red en la acumulación mundial del capital, todas ellas serían formas de un mismo fenómeno que son identificadas como subcontratación. En esta acumulación mundial el eje está en las cadenas globales, seguidas de las transnacionales y las grandes empresas nacionales, con sus ramificaciones a través de la subcontratación con otras iguales o de menor tamaño y radios de acción.

Desde el punto de vista de la acumulación del capital la pregunta central es cuándo y en qué extensión conviene a las empresas subcontratar. Desde el punto de vista de los trabajadores, sí la subcontratación implica la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva). El primer problema es actualmente motivo de una profunda y extensa polémica en los países desarrollados, la segunda, aunada al de las protecciones para el trabajo subcontratado y sí la subcontratación internacional es una vía de desarrollo para los países subdesarrollados.

4.4. Empresas formales que contratan a empresas informales o a trabajadores que no formalizan.

La gran polémica actual acerca de la subcontratación respecto a los países desarrollados acerca de la subcontratación se refiere a las conveniencias e inconveniencias para subcontratar, desde el punto de vista de la rentabilidad de la empresa que subcontrata (Taylor, 2005). Como ventajas pueden señalarse los menores costos de mano de obra, el poder contratar actividades muy especializadas, mismas que no resultarían rentables para que la empresa pueda tenerlas como permanentes. Es por ello que la subcontratación como proceso de aprendizaje de las compañías subcontratadas y sus trabajadores, contribuye en el desarrollo de la organización.

Por otro lado, las desventajas para la subcontratante más comunes están identificadas en la pérdida de control de la subcontratante con respecto de la subcontratada a pesar de las auditorías de calidad; la segmentación de tareas y si esta segmentación no se traduce en pérdida de coordinación entre los segmentos; encargar tareas que antes realizaba la empresa, y que esta acción no afecta el sentido de organización; la subcontratación que implica servicios de información o investigación y desarrollo, incluyendo los problemas respecto al el secreto comercial e incluso con las patentes (Blaskovich y Mitchi, 2011).

En relación con los trabajadores subcontratados y su desempeño, estudios demuestran cómo esta condición propicia inseguridad, pérdida de identidad, deslealtad, ansiedad, stress, insatisfacción, actitudes que impactan directamente en la productividad (Elmuti, M., Jaramillo, I., Iranzo, C., Richter, J., 2009). Por lo antes mencionado, surge el cuestionamiento al respecto de qué tan conveniente es para una empresa “comprar decisiones”, considerando que, aunque el subcontratista funcione por instancia del subcontratante y bajo vigilancia, resulta inevitable que esta condición tome algunas decisiones que no necesariamente visualizan el contexto estratégico general de la que contrata.

Al parecer, la mayoría de la investigación académica en los países desarrollados estaría por no externalizar todo lo que hace una empresa por sus efectos negativos sobre la misma, una parte de estos se inclinan porque las empresas que subcontratan mantengan el control sobre las *core-activities* de la misma y solo externalicen las conexas.

Teóricamente, Dussel refiere las formas de abordaje de la subcontratación en estos países parten, en primer término, de la teoría de costos de transacción, explicando la externalización por ahorro de costos de transacción internos, aunque también se utilizan otras teorías sobre empresas tales como: *resource-based, principal agent, vertical integration, strategic management, evolutionary economics, industrial economics, strategic alignment y core competente*, entre las principales. El problema es que estas teorías primero no consideran el problema de la acumulación de capital a escala mundial y si se ha entrado en una etapa superior de subcontratación como uno de sus ejes; además de que no fueron hechas en particular para la subcontratación, son teorías generales sobre empresas. La pregunta complementaria es qué tipo de subcontratación predomina, si aquella de costos altos para las empresas, supuestamente con trabajadores muy calificados y bien pagados o, a la inversa, la de trabajadores peor pagados y menos protegidos y, por lo tanto, en el nivel global, cuál es el papel de los costos laborales bajos en la competitividad de las empresas (Dussel, 2017).

4.5. La subcontratación en los países subdesarrollados.

La principal preocupación en este tipo de países son los efectos laborales que esta produce. Casi todos los estudios coinciden en que la atracción principal de la subcontratación es la reducción de dichos costos por la vía de la desprotección y precarización de los trabajadores (FES, 2005). Lo anterior se ha convertido en una de las grandes encomiendas para la OIT. En esta medida se trata de definir bien que sería subcontratación y las diferenciaciones que ya hemos mencionado, principalmente entre subcontratistas que comandan a sus trabajadores y agencias de colocación.

En los últimos años se han orientado los esfuerzos en generar legislaciones del trabajo que incluyan explícitamente a los trabajadores subcontratados. En el caso de empresas subcontratistas que comandan a sus trabajadores con sus medios de producción la solución es simplista. Muchas legislaciones no consideran responsabilidades solidarias en este caso entre empresa subcontratista y subcontratante en cuanto a derechos laborales. En cambio, es más frecuente que se explicita la solidaridad entre intermediarios y la empresa subcontratante

en cuanto a estos derechos (Echaiz, 2008). El caso de las cooperativas de trabajo podría ser una situación de desprotección laboral extrema desde el punto de vista jurídico. De tal manera que la discusión principal en estas regiones del mundo está vinculada con los derechos laborales o bien la regulación de la subcontratación.

Desde el punto de vista del capitalismo global, la principal forma de subcontratación hacia el mundo subdesarrollado es el *off shoring* y su complemento de maquila para corporaciones internacionales, a cargo de empresas nacionales, ambas con sus respectivos encadenamientos con otras empresas (Novella, 2007). Lo anterior no significa que se agote con ello el extenso campo de la subcontratación, más bien se da al margen de cadenas globales o transnacionales de valor entre muchas empresas dirigidas a los mercados internos, incluso entre aquellas de menor tamaño.

En un enfoque global, América Latina requiere profundizar, no solo en posibles legislaciones referidas a la subcontratación, sino en la función económica, con sus consecuencias laborales, de la subcontratación internacional a través de filiales de corporaciones internacionales o empresas nacionales ubicadas dentro del territorio latinoamericano. Este campo no es sino el de la llamada en México “maquila de exportación”, aunque puede extenderse el concepto al de maquilización de empresas formal o jurídicamente no consideradas como maquilas (De la Garza y Neffa, 2010). Es abundante la investigación acumulada en Latina en este sector. Sin embargo, podría ser ubicada en su justa dimensión de subcontratación internacional, bajo las siguientes consideraciones:

1. La maquilización es sin duda una forma de subcontratación, usada principalmente para exportar hacia las corporaciones internacionales que las contratan y que pueden ser filiales de la propia corporación o “independientes”. Asimismo, no necesitan estar vinculadas con un régimen jurídico de exención de impuestos de importación y de exportación (maquila de exportación). Por esto es necesario ampliar el concepto para incluir la subcontratación que no se dirige a la exportación ni que está en dicho régimen jurídico, simplemente a las subcontratistas, sean filiales o “independientes” de capitales globales, transnacionales o de gran empresa nacional, dirigidas a la exportación o al mercado interno.
2. Los estudios de maquila casi siempre han transcurrido en el nivel de planta, cuando mucho analizadas formando *clusters* dentro de un territorio nacional, pero no como parte de la cadena global, transnacional o nacional (De la Garza, 1999). En esta medida, aunque muchos estudios incluyen condiciones de trabajo y se sabe que forman parte de cadenas de valor son muy pocos los casos que analizan la cadena en su conjunto, ni mucho menos se preguntan por la lógica de esas cadenas, más allá de la política de reducción de costos.
3. La maquila de *off shoring*, o bien, en términos más amplios, como subcontratación internacional, que no son sinónimos, origina debates importantes. El primero debate es sobre la principal ventaja para las grandes corporaciones, ya sea de situar filiales en el extranjero o bien de recurrir a maquiladores locales en otro país. Hay quienes enfatizan sobre todo en los bajos costos laborales, aunque siempre en combinación con otras ventajas, como serían: el contar en el mercado de trabajo local con la fuerza de trabajo de niveles educativos o de calificación adecuados, o bien la cercanía geográfica del mercado externo del producto o la flexibilidad en el uso de la mano de obra. Para otros, no son los costos laborales los factores principales, sino las calificaciones y la eficiencia de la mano de

obra. Sin embargo, es posible que la mayoría de los estudios sobre *off shoring* les den mayor importancia a los costos laborales, junto a otros factores.

El segundo debate es si la subcontratación internacional puede ser una vía de desarrollo para los países subdesarrollados. En esta reflexión se encuentran las teorías del *upgrading* y del paquete completo (Gereffi, 2011) que consideran que en forma más o menos evolutiva, las subcontratistas internacionales en el tercer mundo empezarían con ensambles sencillos, con mano de obra no calificada y bajos salarios, pero la presión del mercado las haría evolucionar hacia etapas superiores. El *upgrading* en su forma de paquete completo, para mantenerse en el mercado evolucionaría hacia la integración, desde las fases de diseño hacia las de manufactura con las de ensamble. En la versión de las tres generaciones de la maquila, se trataría del paso de la forma elemental ya mencionada a otra de tipo toyotista y finalmente a la de creación de conocimiento (Carrillo, 2014).

Los estudios más amplios realizados a partir de variables y estadísticas económicas y otros en amplios trabajos de campo, muestran: el menor salario en promedio de los trabajadores de estas empresas con respecto del resto de la manufactura; su operación con niveles no altos de tecnología; la extensa utilización del trabajo precario, es decir, formas de organización toyotista con escasa delegación de las decisiones hacia los trabajadores, escasas carreras ocupacionales para estos, poca seguridad en el empleo, trabajo intensivo, rutinario, segmentado y estandarizado (De la Garza, 2010). En cuanto a las relaciones de las subcontratistas con las subcontratantes se muestra una dependencia extrema que implica que la subcontratante fija, no solo la cantidad y calidad del producto a comprar, sino también el tipo de maquinaria y equipo, la organización del trabajo, el tipo de trabajadores y su capacitación, así como los proveedores de la subcontratista, entre las condicionantes no únicas, pero más comunes.

En esta medida, a diferencia de los estudios optimistas, este no podría fundamentarse sin tomar en cuenta estas condiciones estructurales de dependencia entre contratante y contratada. Esta relación jerárquica que solo es explicable al nivel de funcionamiento de la cadena total de valor puede ser una limitante del *upgrading*, incluyendo la decisión de cuales segmentos de la cadena productiva se operarán en determinado país.

Para desgracia de las versiones optimistas de estas formas internacionales de subcontratación, a partir del 2001, con ligera recuperación a mediados de esa década y debacle en el 2008-2009, esta forma de operar pareciera ya estar en una crisis de productividad relacionada con la alta rotación voluntaria externa del personal, que no permite acumular saberes productivos. Crisis de productividad que tienen que ver también con el trabajo estandarizado, rutinario monótono, con bajos salarios y escasas esperanzas de ascensos significativos, que conforma una mano de obra trashumante, sin identidad con la empresa ni con la productividad.

El obstáculo principal pudiera encontrarse en las decisiones estratégicas de las casas matrices, que son las que deciden las tecnologías, organización, proveedores y, en general, los modelos productivos de sus subcontratistas. Sin embargo, a pesar de la crisis de productividad que ya existe en estos sectores, la falta de actores contestatarios fuertes podría propiciar la insistencia estratégica empresarial en la vía del trabajo precario, a pesar de sus dificultades actuales, es decir, la vía de una mayor precarización de la mano de obra. Es probable que el capitalismo global, con sus derivaciones transnacionales y de gran capital nacional, está hacia una forma de

acumulación en la que la subcontratación no de *upgrading* sino de *downgrading* ocupe un papel central. En esta medida, los análisis de los modelos de producción solo al nivel de planta o de rama resultan insuficientes, puesto que en un panorama como el mencionado, la unidad de análisis es la cadena de valor completa y en esta cadena no es de suponerse que todos sus eslabones tengan el mismo modelo de producción.

Hacen falta nuevos conceptos de modelos de producción en cadena, del conjunto de la cadena de valor. Por otra parte, es necesario reubicar los estudios de distritos, *clusters*, redes de empresas, *industrial governance*, cadenas de valor, dentro de un panorama de ganancia en importancia de la subcontratación con respecto de otras relaciones entre empresas. Lo anterior no significa que todas las formas mencionadas en las líneas anteriores queden incrustadas en la subcontratación; pero cabe investigar si se está convirtiendo en una de las maneras principales de obtener vínculos entre empresas, sobre todo en el nivel internacional.

Lo anterior incide en una polémica futura, que ya ha estado presente, pero que ahora está más focalizada, y es si la subcontratación es una vía de desarrollo con *upgrading* o es la vía de mantenimiento de la precarización del trabajo; sobre todo considerando que es parte de una dimensión internacional, de una nueva división internacional del trabajo. La lucha por los derechos de los trabajadores subcontratados es indispensable, no solo para contener su precarización, sino también para obligar al capital a transitar por formas de desarrollo más amables, así haya que construir terrenos que permitan aglutinarlos en acciones colectivas. Acciones que la propia subcontratación dificulta, al conformar trabajadores de primera subcontratados y de segunda. Es decir, una dificultad en la conformación de identidades fuertes de los trabajadores no proviene precisamente de la heterogeneidad de las ocupaciones, ni de las trayectorias laborales fragmentarias, sino entre trabajadores de las subcontratistas y subcontratados. La condición de subcontratación en sí misma no es un obstáculo absoluto para la acción colectiva, pero presenta dificultades para la identificación entre trabajadores subcontratados y no subcontratados.

4.6. Conclusiones.

La informalidad laboral es una característica fundamental de la vida económica en América Latina, donde los trabajadores de distintos sectores económicos del campo y de la ciudad padecen la precarización producida por la subcontratación laboral. Si bien esta condición ha sido denunciada por los sindicatos, las OSC y algunos gobiernos progresistas. Los empresarios, por su parte, reclaman la necesidad de la subcontratación como medida para enfrentar la globalización, los cambios permanentes en el mercado y la especialización de las empresas.

La capacidad de la economía para generar empleos productivos, al menos al mismo ritmo que crece la población en edad laboral, es uno de los principales retos que, en el caso de México ha sido una de las problemáticas que ha enfrentado desde principios de los ochenta. Sin lugar a duda, esta circunstancia se mantendrá como el principal reto del futuro, si no se reactiva realmente el crecimiento económico y se emplea productivamente la creciente oferta de mano de obra. Es una realidad que, de los empleos que se crean, un gran porcentaje son informales

y por tanto carecen de protección social. A su vez, un gran número de empleos formales surgen con la premisa de no ser permanentes, por lo que estas tendencias no sólo han trastocado a las reformas económicas, sino que han exacerbado su condición, haciendo cada vez más complejo el problema.

En esta misma línea, los estudios de maquila y en general de subcontratación internacional tendrían que enfatizar su carácter de subcontratación. Lo cual significa, a diferencia de las teorías sobre la tendencia hacia la descentralización de las decisiones en las empresas, una subordinación de las subcontratistas a quien las subcontrata, no solo en características del producto sino en relación con proveedores, oportunidad en la producción, medios de producción, proceso de trabajo y mano de obra en general con sus respectivos efectos en las relaciones laborales. Esto incidirá en una problemática futura, donde desde ahora, la subcontratación se está convirtiendo en una vía de desarrollo con *upgrading* que fomenta la precarización del trabajo; sobre todo considerando que es parte de una dimensión internacional, con una nueva división del trabajo.

La lucha por los derechos de los trabajadores subcontratados es indispensable, no solo para contener su precarización sino también para obligar al capital a transitar por formas de desarrollo más amables, así haya que desarrollar estrategias que permitan implementar acciones colectivas. La condición de subcontratación en sí misma, no es un obstáculo absoluto para la acción colectiva, pero presenta dificultades para la identificación entre trabajadores subcontratados y no subcontratados. Lo anterior se caracteriza desde dos perspectivas. En primer lugar, desde la mano de obra como insumo clave del proceso de producción y, en segundo término, desde el punto de vista de los puestos de trabajo productivos como producto del crecimiento económico, lo cual incide a la reflexión de cómo generar empleo en términos de cantidad y calidad.

A partir de esta doble perspectiva, los retos laborales implican mejorar la productividad laboral, para articular a la competitividad con el crecimiento económico, a su vez establecer los requisitos para mejorar las condiciones laborales, generar empleo productivo e inducir la generación de valor agregado articulando con ello las condiciones laborales decentes. Es importante desarrollar mecanismos de protección ante la amenaza de posibles reducciones de empleo e ingresos en el contexto de la globalización y fomentar la inserción laboral de grupos con problemas específicos de acceso al empleo productivo digno, en donde se tomen en cuenta la heterogeneidad en el mercado de trabajo y la necesidad de que dicho mercado funcione eficientemente.

Bibliografía

- Aguilar, J., y Barrón, A., Mungaray, A., y Ocegueda-Hernández, J., (2009) La empresa marginada. *Estudios Económicos de Baja California*.
- Bargain y Prudence (2010) *Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Banco Mundial. (2010). *Outsourcing of Business Registration Activities*. Washington D.C.: BM.
- Blaskivich, J. & Mitchi, N., (2011). Information Technology Outsourcing. *Journal of Information Systems* 25(5), 1-36.
- Boyer, R., (1987). La flexibilización del trabajo en Europa. Madrid: *Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social*.
- Brandt, N., (2011). Informality in México economics department, *Working papers*, (OECD) publishing.
- Brostein, A., (1999). La subcontratación laboral. Recuperado de www.oit.cr/oit/paper/subcontrat.pdf.
- Carrillo, J. (2014). El modelo de maquila y multinacionales. En E. de la Garza y J. C. Neffa, J. (coord.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, (pp. 103-133). Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E., (1999). Epistemología de las teorías sobre modelos de producción. En: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI (pp. 117-140). Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E., (1997). *Modelos de industrialización en México*. México, D.F.
- De la Garza, E., y Neffa, J.C., (2010). El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México. En De la Garza, E. y Neffa J. C., *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal* (pp. 53-102). Buenos Aires: Clacso.
- De la Garza, E., (2011). Metodología marxista, hacia una propuesta configuracionista. En: De la Garza, E. y Leyva, G. (ed.), *Tratado de metodología de las ciencias sociales. Perspectivas actuales* (pp. 229-254). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- De Soto., H., (1989). *The other path: the invisible revolution in the third world*, Harper Collins, Nueva York.
- Dussel, E. (2017). La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa. *Desarrollo productivo*. CEPAL (55). Recuperado de <http://dusselpeters.com/01.pdf>.
- Edwards, S., y Cox-Edwards, A., (2000). *Economic reforms and labor markets: policy issues and lesson from Chile*, NBER, Working paper núm. 7646.
- Elmuti, M., Jaramillo, I., Iranzo, C., Richter, J., (2009) *El trabajo asociado de cara al nuevo milenio*, Medellín: s.e.

- Echaiz, D., (2008). *El contrato de outsourcing*. (3), 156-170. Mayo-agosto. Boletín
- Echeverría, M. (2018). *La historia inconclusa de la subcontratación*. Santiago: Dirección de Trabajo.
- Figuroa, R. (2008). *Regulación de la subcontratación y el suministro de trabajo en Chile*. Veredas, (16), 129-152. México, D.F.: UAMX.
- FES (2005). *El comercio de distribución masiva, casos empresariales colombianos: Olímpica y Almacenes Éxito*. Bogotá: Ed. Norma.
- Fressman, R., (2005). *Subcontratación de mano de obra en México*. México, D.F.: FES.
- Fryssenet, M. y Boyer, R., (2000). *Modelos de producción*. Buenos Aires: Humanitas.
- García, A., Mertens, L., y Wilde, L., (1998). *Procesos de subcontratación y cambios en las calificaciones de los trabajadores*. Santiago: CEPAL.
- Gerffi, G. (2011). Beyond the Producer driven/Buyer-driven Dichotomy. *The Evolution of Global Value Chains in the Internet Era*. IDS Bulletin, (32)3, 30-40.
- Huesca, R., (2010). El empleo informal en la Frontera Norte de México y el caso de Chihuahua: expectativas de ocupación en la crisis. Aragón J. y Morales, J., (coords.), *La economía mexicana regional en los albores del siglo XXI*. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Loayza, N., y Sugawara, N., (1990). *El sector informal en México: hechos y explicaciones fundamentales*, en El Trimestre Económico, vol. LXXVI núm. 4, octubre-diciembre, México.
- Mercado, S., y Monsalvo, T., (2000). *Explaining Support for Non-contributory Social Policy: Evidence from a Survey Experiment in Argentina*. Bogotá, Colombia.
- Novella, J., (2007). Social Patterns of Inequality, Partisan Competition, and Latina American Support for Redistribution. *The Journal of Politics* 79 (1): 193-209.
- OIT, (2015). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo noviembre-diciembre.
- Perry, G., (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, D.C.: World Bank Publications.
- Plaza, E., y Valdéz, A., (2017) *La crisis del toyotismo precario*. México, D.F.
- Piore, M., y Sabel, P., (1988). *La segunda ruptura industrial*. Barcelona: Alianza Editorial.
- Rosenbluth, G., (1994). *Informalidad y pobreza en América Latina*, División de Desarrollo Social de la CEPAL, Revista CEPAL, núm. 52, abril.
- Taylor, M., (2005). *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Todaro, M., y Harris, J. (2012). Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis. *American Economic Review*, vol. 60, núm. 1.

Uriarte, U., y Tusso, N., (2009). *Descentralización, tercerización y subcontratación*. Montevideo: OIT.

Urréa, F. (2010). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia como modelo de desregulación laboral. En: E. de la Garza y J. C. Neffa (coord.). *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 287-314). México, D.F.: Plaza y Valdés, CLACSO

5. Contribución al trabajo decente por casos de modelos de negocio de la economía circular

Odette Lobato-Calleros, Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Francisco Cobos Ruiz, Universidad Loyola Andalucía, España

Marina Alabí, Universidad Católica de Córdoba, Argentina.

5.1. Introducción

La Iniciativa Íñigo Loyola, red de investigación transformativa sobre competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible, compuesta por integrantes de Orkestra-Universidad de Deusto y universidades de la Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL), decidió centrarse en el tema del trabajo decente en 2021-2022, debido a la precariedad del trabajo y pérdida del empleo generada por la pandemia del COVID-19.

El objetivo de este capítulo es estudiar el impacto en el trabajo decente, así como en los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ONU, 2022), de los 5 tipos de modelos de negocios de la economía circular (Accenture, 2015): Suministros circulares, Recuperación de los recursos, Prolongación de la vida útil del producto, Uso compartido de plataformas y Producto con servicio.

En este capítulo, se entiende por trabajo decente a “un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad” (Zubero, 2007, p.1).

En un contexto, caracterizado por la disminución de recursos no renovables, la economía circular surge como alternativa para desacoplar las actividades de la empresa a los recursos disponibles. Esto lo hace a través de sustituir en el sistema económico el concepto de “fin de vida” generado por la economía lineal de “extracción, producción y residuos” por principios de “longevidad, renovación, reutilización, reparación, actualización, remodelación, capacidad compartida y desmaterialización” que se aplican en el diseño de modelos de negocio, tanto en sus procesos internos y cadena de valor, como en el consumo (Ejemplo: transferencia de productos entre usuarios) (Accenture, 2015; Kirchherr et al., 2017).

Los modelos de negocio de la economía circular contribuyen al desarrollo sostenible tripartita: i) ambiental, a través de la reducción de la huella de carbono, ii) económico, obteniendo estructuras de costos más atractivas y mayor crecimiento al reducir limitaciones por recursos, iii) social, generando trabajos decentes. Para ello, se diseñan cadenas de valor donde participan

el nivel micro (Ejemplo: empresa), el nivel meso (Ejemplo: parques eco-industriales) y el nivel macro (Ejemplo: región).

Con el objeto de conocer la posible relación de la Economía Circular con la preocupación de la Iniciativa Íñigo Loyola sobre “cómo las personas y los diferentes agentes socioeconómicos podemos trabajar para la construcción del bienestar desde el territorio en el que vivimos con solidaridad con el resto del planeta” (Aranguren y Canto, 2021: p.7). En este capítulo se presentan cinco Estudios de Caso, que han sido seleccionados con base en el criterio de contar con un caso por cada uno de los cinco Tipos de Modelos de Negocio de la Economía Circular. Es importante señalar, que debido a que son casos reales sus características no se limitan a la tipología de Accenture (2015). No obstante, se seleccionaron casos cuya principal contribución a la economía circular correspondiera a uno de los Tipos de Modelo de Negocio que se describen brevemente a continuación.

Tipo 1. Suministros circulares: la energía y los materiales que se utilizan como suministros son renovables o reciclables. Está especialmente indicado para empresas que emplean materias primas escasas, ya que sustituye insumos derivados de recursos no renovables por materiales de base biológica, renovables o recuperados, con lo cual se reduce la demanda de extracción de recursos vírgenes a corto y largo plazo.

Tipo 2. Recuperación de los recursos: se obtiene energía y recursos útiles de residuos o productos de desecho. Se sugiere para empresas que generan o utilizan grandes cantidades de residuos. Con base tecnológica, se recupera el remanente del valor de un producto al final de su ciclo de vida, para integrarlo a otros procesos (Ejemplos: simbiosis industrial, *Cradle-to-Cradle*). Este modelo reduce y/o elimina la extracción de materias primas no renovables.

Tipo 3. Prolongación de la vida útil del producto: se amplía el ciclo de vida de productos y componentes mediante reparación, actualización y reventa, de esta manera, es posible mantener o incluso aumentar un valor que, de otro modo, se perdería al desechar los materiales. Una empresa puede usar este modelo para que sus productos sigan teniendo valor económico durante tanto tiempo como sea posible. Además, los productos se actualizan de una forma más precisa (por ejemplo, sustituyendo un componente obsoleto en lugar de todo el producto). En el tema ambiental, ralentiza el flujo de materiales y reduce la tasa de extracción de recursos y generación de desechos.

Tipo 4. Uso compartido de plataformas: se extiende el uso de productos a través del uso compartido por usuarios de plataformas. Se sugiere para empresas con exceso de capacidad o poca utilización. Se incrementa la colaboración entre usuarios (individuos u organizaciones). Se facilita el intercambio de productos subutilizados y, por lo que puede reducir la demanda de nuevos productos y sus materias primas correspondientes.

Tipo 5. Producto como servicio: el uso de los productos se realiza mediante su renta. Este puede aportar a empresas cuyos costos de explotación de productos son altos o pueden adicionar las ventajas del mantenimiento. Transforma a las tradicionales restricciones de longevidad, reutilización y uso compartido; por reducción de costos. Contribuye a un uso más eficiente de los productos y a reducir la utilización de recursos naturales.

En diversas investigaciones, se ha estudiado la relación entre la economía circular y el cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sustentable 2030 en los países de la Unión Europea. Encontrándose como resultado una correlación significativa entre la mayoría de sus indicadores. Es importante señalar que, entre los indicadores de la economía circular, retomados del Eurostat Monitoring Framework, se encuentra el número de personas empleadas; además se evalúa la generación y el reciclado de desperdicios, el uso circular de materiales y la inversión (Rodríguez-Antón et al., 2022; Rodríguez-Antón et al., 2019).

La Economía Circular se relaciona con los siguientes objetivos de la Agenda de desarrollo sostenible 2030 en la Unión Europea (Rodríguez et al., 2022):

ODS 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

ODS 14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

ODS 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de la biodiversidad.

La competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible que promueve la Iniciativa Íñigo Loyola busca contribuir a la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, con un tipo de competitividad que tiene como centro a los derechos humanos, la equidad y la justicia, esto cuidando la sustentabilidad ambiental; temas que son base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 (Kumar et al., 2016 citado en Rodríguez et al. 2022).

Debido a lo anterior, en este documento, se analizará el posible impacto de los 5 Tipos de Modelos de Negocio de la Economía Circular en los ODS 2030. Reconociendo, que la economía circular se relaciona con múltiples ODS, se buscará en cada caso identificar el principal ODS con el que se relaciona y 2 más secundarios.

Los casos de estudio, los autores los han clasificado de acuerdo a dos taxonomías: los tipos de modelo de negocio de la economía circular (Accenture, 2015) y el tipo de circularidad, así como el país en que se localizan (Tabla 1.1). El tipo de circularidad se establece por los autores de este capítulo con base en Urbinati et al. (2017), quienes con base en el análisis de tres parámetros definen el tipo de circularidad / linealidad que existe en un negocio: la propuesta

de oferta-precio del negocio, la visibilidad de la circularidad del producto o servicio, y la cadena de valor.

La propuesta de oferta-precio del negocio tiene un alto grado de circularidad en negocios de pago por uso; medio-alto en relaciones comerciales de renta por personas físicas y alquiler por empresas con opción a compra; medio-bajo cuando la circularidad reside en añadir nuevas líneas de negocio como reparaciones o actualizaciones, y definitivamente bajo cuando se trata de la simple venta de un producto.

En cuanto a la visibilidad de la circularidad del producto o servicio, clasifican a las empresas en poco circulares si hay que acceder a su página web para conocer su vocación en una política circular; carácter medio-bajo de circularidad serán las que impliquen a la publicidad y canales comerciales; las medio-alto son las que, además, involucran a los clientes directos y, finalmente, definen como de alto comportamiento circular a las que presenten su carácter de circularidad en todos los canales.

El tercer parámetro para definir el grado de circularidad es la cadena de valor, que incluye cuestiones como “planeación, compra de materias primas, producción, mercadotecnia y distribución” (Urbinati et al., 2017, p.1). Se consideran de nivel bajo aquellas propuestas que simplemente inciden en la minimización de impacto mediante mejoras en la eficiencia energética, en el cálculo de emisiones o en la reducción de la huella ambiental; un grado superior -medio-bajo- son aquellas que se centren en los materiales, su carácter reciclado o reciclable, durabilidad o facilidad para ser desacoplados. El siguiente escalón es para los clasificados como medio-alto, y se refiere a productos diseñados para ser fácilmente desmontados, actualizados o reutilizados. El nivel alto de circularidad se alcanza cuando se cumplen los dos criterios anteriores: Diseño y materiales circulares.

Mediante la combinación de estos tres parámetros se obtendrá lo que Urbinati et al., (2017) llaman las cuatro modalidades de abordar la circularidad:

1. Modelo lineal.
2. Modelo circular “puertas afuera”, donde la circularidad se manifiesta en la relación con el mercado, con base en la propuesta de oferta-precio del negocio y la visibilidad de la circularidad del producto o servicio. No incluye circularidad “puertas adentro”.
3. Modelo circular “puertas adentro”: Cómo el negocio implementa la circularidad en sus procesos internos y los acuerdos con proveedores sobre compras de materiales reciclados, materias primas secundarias y/o biodegradables. Se centra en el diseño y en los materiales, no en los canales de distribución ni en la composición de la oferta, circularidad “puertas afuera”.
4. El modelo completamente circular es aquel que adopta los dos modelos anteriores de manera simultánea, centrándose tanto en el diseño y materiales del producto, como en las características de su comercialización y uso.

Después de esta introducción, se presentan cinco casos reales que muestran la aplicación de sus supuestos y resultados en Argentina, España y Canadá. El Cuadro 1.1 detalla las principales características de cada caso. Cada uno de ellos se describe desde la perspectiva ambiental, social y económica; enfatizando su contribución al trabajo decente y a los diversos ODS 2030.

Cuadro 1.1 Clasificación de los casos de estudio

Caso	Modelo de negocio	Cadena de valor	Precio	Promoción	Tipo circularidad
Insertech Canadá	Prolongación de la vida útil.	Medio-alto	Medio-alto	Medio-alto	Completa
Covap España	Suministros circulares	Bajo	Bajo	Medio-bajo	“Puertas adentro”
Ilunion - ONCE España	Producto como servicio	Medio-bajo	Medio-alto	Bajo	“Puertas afuera”
Newe España	Uso compartido de plataformas.	Medio-bajo	Alto	Medio-bajo	“Puertas afuera”
Procens Argentina	Recuperación de recursos	Alto	Bajo	Alto	Completa

NOTA: El caso de INSERTECH fue elaborado por Odette Lobato. Los casos de ILUNION, NEWE y COVAP fueron elaborados por Francisco Cobos, y el caso de PROCENS fue elaborado por Marina Alabí.

5.2. INSERTECH

5.2.1. Síntesis

Insertech es una empresa de inserción social y económica que nace en la Provincia de Quebec Canadá en 1998, cuando la *Société de Développement Angus*, el CDEC *Rosemont-Petite-Patrie*, el *Collège de Rosemont* y la *Commission scolaire* de Montréal se asociaron para crear un proyecto que apoyará a jóvenes (Insertech, 2022c). La misión de Insertech es doble: entrenar a jóvenes desempleados, mientras aplica soluciones de economía circular para reacondicionar equipos informáticos en desuso donados principalmente por grandes organizaciones (Insertech, 2022a).

Insertech, es reconocida por la Agencia Tributaria de Canadá como organización no gubernamental. Además, pertenece al *Collectif des entreprises d'insertion du Québec* (CEIQ). La misión de esta colectividad es “Apoyar la inserción social y profesional de personas en situación de vulnerabilidad”, su modelo empresarial de inserción se centra en la formación remunerada para incrementar el acceso a oportunidades profesionales de empleo digno (CEIQ, 2022).

El modelo de negocio de Insertech tiene una naturaleza social, tecnológica y ambiental que logra “combatir el consumo excesivo, la obsolescencia, la contaminación y el desperdicio de recursos informáticos” (Insertech, 2022a). Sus actividades parten de la recolección de equipos informáticos en desuso, a los cuales con base en tecnología se les otorga una segunda vida. Su modelo de reacondicionamiento se complementa con los siguientes servicios:

- Venta y renta de computadoras y otros dispositivos (Ejemplo: monitores, teclados, tabletas) en tienda física, en línea o vía telefónica.
- Reparación y servicios técnicos en taller físico o vía internet (limpieza, instalación de software, respaldo, transferencia, recuperación de archivos y reparación de dispositivos).
- Cursos de capacitación en línea para el uso de computadora, teléfono o Tablet para resolver necesidades como: acceso a sitios web del gobierno, compras en línea, comunicación por mensajes, etc. Dichos cursos permiten mejorar el uso de computadoras y dispositivos y reducir la necesidad de recompra.

Insertech colabora con el *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* en “la inserción socio profesional exitosa de jóvenes” que han sido excluidos de un desarrollo profesional digno (Insertech, 2022a). Con el objeto de lograr una formación integral, además de otorgar a los jóvenes un entrenamiento remunerado en algún aspecto del sector de tecnología de la información. Los jóvenes que terminan el programa reciben un certificado oficial del Ministerio de Educación y Educación Superior, y tienen mayores oportunidades para continuar estudiando o ingresar laboralmente en el Sector de la Tecnología de Información, cuyo continuo crecimiento ofrece mayores oportunidades laborales.

Insertech, además de colaborar en la inserción laboral de jóvenes, fortalece su vínculo con su comunidad, mediante iniciativas de educación en temas de tecnologías de la información que fomentan la interacción entre jóvenes y adultos mayores.

Insertech ha contribuido a los retos del desarrollo sostenible de su comunidad, ambiental y socialmente en los siguientes aspectos.

Tabla 1.1 Impacto de Insertech en el desarrollo sostenible de su comunidad

Ambiental	+200,000 unidades reparadas o reacondicionadas
Social-económico	+1,400 jóvenes han participado en un entrenamiento remunerado
Comunidad	Trabajando desde 1998, democratizando la tecnología

Fuente: Insertech, 2022a.

5.2.2. Impacto ambiental

Actualmente, los desechos electrónicos, 53.6 millones de toneladas al año, son “el flujo de desechos domésticos de más rápido crecimiento en el mundo, impulsado principalmente por mayores tasas de consumo de equipos eléctricos y electrónicos, ciclos de vida cortos y pocas opciones de reparación” (Forti et al., 2020).

Insertech desde su nacimiento ha buscado impactar desde su sector en el cuidado del medio ambiente. Su estrategia ambiental ha sido renovada para dar respuesta a la nueva normativa internacional de gestión ambiental (ISO14001), a la normativa nacional sobre gestión de residuos por parte de comercializadores (Responsabilidad Extendida del Productor), entre otras. Para ello, ha evaluado el ciclo de vida y la nueva regulación vigente de sus productos.

La estrategia ambiental de Insertech, sobre el reacondicionamiento de computadoras y servicios de mantenimiento y educación complementarios, es afín principalmente al Modelo de Negocio de prolongación de la vida útil del producto, aunque también ofrece como producto “renta de computadoras” que se refiere a un servicio y recuperación de recursos como son desechos informáticos (Accenture, 2015).

De acuerdo con investigadores de la Red de Economía Circular de Quebec (Quebec Circulaire, 2021) los cuatro pilares de la estrategia ambiental de Insertech son:

1. **Reacondicionamiento.** Insertech seleccionó al reacondicionamiento y no al reciclado, debido a que contribuye cuatro veces más ambientalmente que el reciclado. Una diferencia relevante es que el reciclado de computadoras recupera materias primas y el reacondicionamiento va más allá porque evita la producción de nuevas computadoras, ya que logra el funcionamiento pleno de las mismas mediante la revisión, limpieza y en su caso reemplazo de partes. Como resultado, el producto reacondicionado es más accesible en precio

en el mercado, lo que permite que familias pobres antes excluidas de este ámbito tengan oportunidades para su incursión en éste.

2. *Mantenimiento y reparación.* Al hacer más accesible la reparación de los equipos informáticos, se ha logrado ampliar su ciclo de vida. Cambiando el consumidor la decisión de recompra por la preferencia a los servicios técnicos como los que ofrece Insertech.

3. *Renta de equipo.* La opción de renta de equipo informático evita la compra innecesaria en el caso de usos ocasionales.

4. *Consumo responsable.* La educación para la compra se enfoca en lo que realmente se necesita. Se establece como criterio de selección de equipos informáticos a la funcionalidad y necesidades del individuo u organización. Además, se otorga capacitación sobre cómo operar a los equipos, lo que extiende su ciclo de vida.

La estrategia ambiental de Insertech, basada en el reacondicionamiento de los dispositivos, le ha traído numerosos beneficios, entre ellos una reputación que le permite fortalecer sus alianzas con más socios privados y gubernamentales, consumidores y empleados, lo que impacta favorablemente en sus resultados económicos.

Insertech en el periodo anual 2019-2020, renovó 7,430 dispositivos, reacondicionó el 77%, del total de *laptops* recibidas, se evitó 105 toneladas de desechos y obtuvo un ingreso de 2,1 millones de dólares (Insertech, 2021). Este tipo de resultados a lo largo de la existencia de Insertech, han permitido desviar toneladas de computadoras hacia la reconversión en lugar de ser direccionadas a los sitios de relleno.

Insertech está certificada en ISO14001 y ha sido distinguida con diversos premios, entre los que destaca el *Phénix de l'environnement* que le fue otorgado en la categoría de gestión de residuos en 2009. En Quebec, dicha distinción es la más alta en cuestión ambiental (Quebec Circulaire, 2021).

De acuerdo a la taxonomía de tipo de circularidad del negocio elaborada por Urbinati et al. (2017), Insertech muestra circularidad completa; ya que sus productos son construidos mediante materiales reciclados donados por empresas, sus procesos internos están certificados con la norma ISO 14001, presenta al mercado una propuesta de valor que se refiere a renta y venta de computadoras reacondicionadas, capacitación y mantenimiento gratuitos cuidando especialmente la inclusión de adultos mayores con el apoyo de jóvenes. Estos últimos son el objetivo central de este emprendimiento, ya que se trata de promover su inclusión mediante una capacitación técnica remunerada con apoyo psico-social.

5.2.3. Impacto social

Insertech impacta socialmente en la ciudad de Montreal en Canadá, mediante un programa de inserción laboral para jóvenes, que busca fomentar la inclusión en la comunidad mediante eventos relacionados con el uso de tecnología de computación, cubriendo un vacío que se refiere a la capacitación de adultos mayores en cuestiones computacionales, prolongación de vida de los equipos y donación de los que ya no se utilizan para ser reacondicionados.

Programa de Inserción laboral

El programa de inserción laboral está dirigido a jóvenes de entre 16 y 35 años, que han sido excluidos del mercado laboral. Consta de capacitación tecnológica y soporte psicosocial individualizado para el logro del proyecto personal. Los aspirantes eligen una de las áreas de especialidad en el sector de las tecnologías de información: ensamblaje de computadora; electrónica; labores de oficina; logística; ventas y servicios. La duración es de 6 meses con una dedicación de 35 horas semanales. La remuneración es el salario mínimo (Insertech, 2022b).

Concluido el programa: se les otorga un certificado y se les acompaña mediante “*coaching*” en la etapa de solicitud ya sea de empleo o retorno a estudiar. Se da un seguimiento a los jóvenes después de dos años, ya que se espera que en ese periodo consoliden sus logros.

Es importante mencionar que este programa tiene una tasa de éxito por arriba de la media, por ejemplo, en ciclo anual 2019-2020, Insertech reporta 57 jóvenes que participaron en el programa de inserción, de los cuales 36 completaron su formación (63.1%) y 25 graduados ya están empleados o estudiando (69.4%). En cuestiones de género, a lo largo de los años, es notable la poca presencia de mujeres (siempre debajo del 25%) (Insertech, 2021).

Otras iniciativas sociales de Insertech para fomentar la inclusión en su comunidad

Insertech crea espacios de colaboración y aprendizaje entre los miembros de la comunidad, privilegiando la relación joven y adultos mayores, con iniciativas como: *Réparothons*, Cursos de capacitación para adultos mayores, Recursos para el consumo sostenible y Donación de equipos en desuso.

Los *Réparothons* son eventos comunitarios y gratuitos, donde jóvenes especialistas ayudan de manera voluntaria a los miembros de la comunidad a arreglar sus propios equipos electrónicos (Quebec Circulaire, 2021). En estos eventos, se fomenta la transferencia del conocimiento para: diagnosticar, reparar, y extender la vida útil de los equipos informáticos. Esto en un ambiente de convivencia comunitaria.

En el ciclo anual 2019-2020, se llevaron a cabo los siguientes eventos:

- 13 *Réparothons* organizadas en varios círculos
- 5 *Réparothons juvenile* (Insertech, 2021: p. 8)

Capacitación a adultos mayores

Con el objeto de lograr la inclusión de los adultos mayores al ámbito de la tecnología de información. En septiembre 2020, Insertech lanzó un espacio en línea enfocado a adultos mayores, en donde gratuitamente, las personas mayores “pueden consolidar las habilidades digitales adquiridas, desarrollarlas, ser apoyadas en su uso” (Insertech, 2021), fortaleciendo su autonomía en el uso de computadoras y tabletas, así como en la navegación por Internet. En la pandemia de COVID-19, los adultos mayores utilizaron esta capacitación para aprender a realizar tareas esenciales como la compra de comestibles. Durante el ciclo anual de 2019 a 2020, Insertech impartió 158 clases en línea, lo que permitió que 2,250 personas mayores salieran de su aislamiento (Quebec Circulaire, 2021) (Insertech, 2021).

Recursos para el consumo responsable

Con el objeto de fomentar el consumo responsable, Insertech desarrolla recursos y permite el acceso gratuito a ellos en su web, como la guía "*Prolonger la vie de vos ordinateurs*", que enseña cómo optimizar el rendimiento de los dispositivos y cómo mantenerlos adecuadamente.

Donación de equipos informáticos

Finalmente, Insertech promueve la donación por parte de los actores de la comunidad, personas y organizaciones (públicas, privadas, ONG's, instituciones gubernamentales) de equipos informáticos en desuso para ser insumos de su modelo de negocio de entrenamiento remunerado para jóvenes.

5.2.4. Impacto económico

La actividad económica de Insertech genera ingresos por la venta de equipos informáticos reacondicionados y sus servicios. Sus precios son asequibles dentro de su mercado, ya que esto reduce una importante causa de exclusión de grupos desfavorecidos del ámbito de la tecnología de la información.

Insertech, por sus contribuciones a la inclusión social, recibe subsidio financiero por parte del Gobierno de Quebec. Para hacer posible, los cursos gratuitos para la iniciación informática de adultos mayores, recibe fondos del movimiento *Desjardins* así como la de la *Secrétariat aux aînés* en el marco del programa *Québec Ami des Aînés*.

El seleccionar al Sector de Tecnologías de Información con un mercado laboral en crecimiento continuo, para crear a Insertech, ha permitido que esta empresa de inserción de jóvenes tenga un impacto económico en su comunidad muy importante, pues genera empleos remunerados para jóvenes en riesgo, y los entrena para su inserción en un mercado laboral con un futuro prometedor.

Por otro lado, también busca generar un impacto económico a los miembros de su comunidad, ya que, mediante la educación, fomenta que las familias opten por reparar y dar mantenimiento a sus dispositivos electrónicos antes de adquirir uno nuevo y, si es posible, brindarles capacitación para que ellos mismos puedan hacer estas actividades, lo cual favorece su economía y minimiza el impacto ambiental derivado de la compra de nuevos dispositivos.

Un parteaguas importante para el desempeño económico de Insertech ha sido la pandemia por COVID-19, pues al ser considerada por el Ministerio de Economía e Innovación, como dedicada a una actividad prioritaria y esencial, no interrumpió su labor, la cual tuvo importantes retos y oportunidades económicas:

- El reto de sustituir la modalidad de formación presencial por una oferta en línea, generó una alta demanda, que no ha sido posible cubrir, por lo que se contempla contratar a más capacitadores.
- Ante el cambio a trabajo en casa, fue necesario responder con un nuevo servicio de soporte técnico remoto. Con alianzas gubernamentales de la Ciudad de Montreal, se creó un servicio para implantar el trabajo remoto seguro en el caso de pequeñas empresas.

- Por cuestión de uso y crisis económica, incrementó la demanda de servicios de reparación y compra de equipos reacondicionados, por su efectividad y precio bajo.
- En oposición a la demanda, se redujo la donación de equipos informáticos debido al cierre de empresas y cambio de actividades (Quebec Circulaire, 2021).

En el marco de la pandemia, Insertech continuó incrementando sus utilidades por la venta de productos y servicios.

5.2.5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico. Insertech contribuye principalmente al ODS 8. Dicho objetivo pone especial énfasis en el empleo de los jóvenes, para lo cual propone se desarrolle e implante una estrategia mundial. Dicha estrategia debe reducir la falta de empleos, así como incrementar la productividad con base en tecnología e innovación, y el trabajo decente.

El ODS 8 se hace más urgente en la crisis social y económica post pandemia, donde la exclusión económica sin precedentes por la pérdida de empleos y precarización del trabajo afecta más a los jóvenes.

Uno de los retos globales más urgentes y, en particular, una de las metas específicas de este ODS consiste en reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación (NEET por sus siglas en inglés).

El papel que ha jugado Insertech en el cumplimiento del ODS 8 es crucial, pues ha implantado un esquema de entrenamiento remunerado el cual se centra en la inserción laboral o escolar de los jóvenes excluidos, buscando así reducir la tasa de jóvenes NEET en su región.



ODS 9 - Industria, Innovación e Infraestructura. Insertech también impacta positivamente en el ODS 9 “Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”. Con base en su entendimiento de las necesidades de su entorno local, ha generado una empresa mediana que genera trabajo decente en el sector manufacturero dedicado a la tecnología de información, sector con tendencias de crecimiento futuro.



ODS 12 - Producción y Consumo Responsables. En forma secundaria, INSERTECH contribuye al ODS 12 “Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles”, debido a que reduce la generación de desechos informáticos, recuperando las computadoras sin uso y reacondicionarlas para asegurar su funcionalidad, lo que permite ofrecerlas en venta o renta a una población vulnerable a un precio más accesible. El consumo sostenible se fomenta mediante el mantenimiento, la capacitación y el conocimiento para la decisión de compra, renta o re-compra de una computadora.

5.3. ONCE - ILUNION

5.3.1. Síntesis



Ilunion es una empresa española, con un modelo empresarial basado en una plantilla mayoritariamente formada por personas con barreras de acceso al mundo laboral. Concretamente el 40,5% de sus 38,000 empleados tienen algún tipo de discapacidad.

Esta empresa es el resultado actual de la evolución, a través del tiempo, de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Fundada en 1938, agrupaba a personas con discapacidad visual de toda España, y el gobierno nacional decidió concederles autorización para distribuir una lotería con la que contribuir al mantenimiento de una vida digna de estas personas.

El vendedor de cupones de la ONCE se incorporó a la vida cotidiana de la sociedad española, y en la puerta de cualquier mercado o en las esquinas transitadas se encontraban estas personas, ofreciendo papeletas para un sorteo diario.

Pero la ONCE evoluciona a través del tiempo en dos líneas fundamentales.

La organización, que nace de la fusión de diversas entidades de ámbito territorial, crece de manera constante, y a partir de los años 80 incorpora de manera progresiva a personas con otras discapacidades físicas, auditivas o intelectuales.

La ONCE, manteniendo la concesión de los juegos de apuestas como una de sus insignias y principales fuentes de financiación, va profesionalizando su actividad. Creó la Fundación ONCE en 1988 y el Grupo de empresas Ilunion en 2004. La ONCE ha incorporado nuevas actividades totalmente profesionalizadas y competitivas, y separadas económica y financieramente de su actividad fundacional.

En este esquema, la lotería supone apenas la tercera parte de sus ingresos, e Ilunion es un grupo empresarial que en muchas de sus actividades se comporta en una situación de libre mercado.

El grupo empresarial ofrece cinco líneas de servicio:

- **Limpieza y Medio Ambiente;** que presta servicios de limpieza, jardinería, higiene ambiental y gestión de recursos y reciclado de aparatos eléctricos y electrónicos.
- **Outsourcing y Servicios Industriales;** con líneas de Servicios auxiliares para la industria.
- **Lavandería y servicios a la hostelería;** lavandería industrial y *renting* textil, venta de textiles, esterilización, gestión integral de uniformidad, *amenities* y camareras de piso.
- **Mantenimiento Integral;** dedicada a mantenimiento integral de edificios.
- **Seguridad;** Con servicios de seguridad y un centro de alto rendimiento de fuego y conducción.

Sin desdeñar el conjunto de las actividades de esta gran corporación, se señala además por su carácter de sostenibilidad ambiental el *renting* de material textil y uniformes. Los hoteles y restaurantes ya no se ocupan de comprar ropa de cama y mantelería, sino que comunican a

esta empresa de renting cuáles van a ser sus necesidades para un periodo determinado de tiempo. Ilunion, se especializa en el mantenimiento y logística de estos productos.

En definitiva, tres niveles de ejecución:

- ONCE: Organización que se financia con los ingresos procedentes de organizar, gestionar y comercializar productos de juego responsable. Reinvierte todos sus ingresos en servicios sociales.
- Fundación ONCE: Desarrolla proyectos de formación e inclusión: Accesibilidad, acceso a la formación y el empleo para personas con discapacidad.
- Ilunion: Grupo de empresas de economía social, muchos de ellos centros especiales de empleo que se desenvuelven en el mercado en igualdad de condiciones. Son líderes en sus divisiones de negocio: servicios; hotelera y hospitalaria; consultoría; sociosanitario y comercialización.

5.3.2. Impacto ambiental

Centrados en la línea de negocio de *renting* de textil, la mejora del impacto sobre el medio ambiente es doble:

1.- En el modelo de negocio de *renting* textil y gestión integral de uniformidad se produce una disminución de consumo de materiales. Una empresa cuya actividad principal es ésta, y donde el aprovisionamiento de materiales es una partida importante dentro de su cadena de valor, prestará especial atención a desarrollar conocimientos que le permitan utilizar estos productos durante más tiempo. En el otro extremo, un hotel tiene otras actividades y componentes de la cadena de costes (recursos humanos, alimentación y bebida) sobre los que focalizar los ahorros y consecuentemente su competitividad.

2.- Una empresa especializada en lavandería industrial hará un uso mucho más racional de los recursos consumidos en el proceso de limpieza, y tendrá mejor monitorización sobre los productos químicos utilizados que una empresa para la que la lavandería es una actividad accesoria.

Los impactos producidos por la compra de productos textiles están relacionados con el uso del suelo y el consumo de agua: La transformación de selvas y bosques en zonas de cultivo agrícola intensivo están provocando pérdida de la capacidad del suelo para mantener los distintos ciclos de agua y nitrógeno, a lo que se une el impacto del transporte en un sector en el que la producción global está muy presente.

Con la aparición de empresas especializadas, las empresas usuarias dejan de adquirir productos en propiedad para alquilarlos y pagar por su uso. Ambientalmente, los índices de reciclaje, recuperación y alargamiento de la vida útil son mayores, al convertirse la actividad de manejo de ropa en la principal de la empresa arrendadora.

En el caso que nos ocupa, de aprovisionamiento de textil, no es tan importante, pero cuando se trata de equipos se añade una mayor actividad de reparación, que alarga el ciclo de vida de los productos.

Junto a las mejoras derivadas del propio modelo de negocio, la empresa presentó en 2020 su Plan de descarbonización de las lavanderías, que busca reducir las emisiones contaminantes de los distintos procesos industriales que realiza, así como disminuir las demandas de agua y energía. El plan está formado por:

- Despliegue de estrategia fotovoltaica, que tiene planificadas la instalación de paneles solares fotovoltaicos con la capacidad de producir 2 GWh/año. El objetivo para 2023 es abastecerse con un 15% de energía solar.
- Implantación de sistemas híbridos para recuperación de energía térmica, consistente en instalación de placas solares de captación híbrida: Solar y fotovoltaica con los mismos paneles, destinada al agua de lavado.
- Puesta en marcha de una planta piloto de energía solar térmica de alta temperatura, y
- Regeneración del agua para una economía hídrica circular.

La implantación de sistemas híbridos para recuperación de energía térmica comenzó en 2018 y su finalización está prevista en diciembre de 2021. Consiste en la instalación de placas que permiten generar electricidad y energía térmica a baja temperatura en el mismo panel, y que se reutilizará en el mismo proceso de lavado. De acuerdo con los primeros estudios realizados, se espera una reducción anual de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de 152 Tn CO₂.

La puesta en marcha de una planta piloto de energía solar térmica de alta temperatura comenzó en enero de 2020 y, actualmente, se está analizando su viabilidad. El objetivo es minimizar el uso de las fuentes energéticas fósiles no renovables tales como el gas natural.

Por último, la reutilización del agua para una economía hídrica circular se centra en el diseño de una planta piloto cuyo objetivo es mejorar la eficiencia en el consumo de agua mediante la recirculación de la ya empleada en los sistemas de lavado. A finales del presente año se analizará la viabilidad técnico-económica de esta medida, con la que se espera reducir el consumo de agua un 70%, mejorar la calidad del agua vertida, así como la utilizada en los procesos de lavado, y reducir las emisiones anuales de GEI un 20%.

En cuanto a la clasificación taxonómica de Urbinati (2017), Ilunion puede ser considerada como una empresa con modelo circular "Puertas afuera". No hay especial atención en el uso de materiales, en los consumos de energía o en la huella de carbono, pero si la hay en el momento de la comercialización, sustituyéndose el modelo lineal de compra por el de arrendamiento.

Todo lo anterior, pone de manifiesto que la sostenibilidad constituye uno de los ejes estratégicos de ILUNION Lavandería y Servicios a la Hostelería para seguir avanzando en su modelo de negocio responsable.

5.3.3. Impacto social

El impacto de la ONCE, su Fundación y su grupo empresarial Ilunion, dentro del cual se describe esta línea de servicios, desempeñan una doble labor de gran alcance dentro de la inclusión social en toda España:

En primer lugar, dota de empleos estables y productivos a personas con discapacidad, que suelen tener barreras para su inclusión social. Decenas de miles de personas están hoy en el mercado laboral, con lo que ello supone no sólo para su desarrollo personal y su inclusión social, sino como ahorro a la comunidad en destinatarios de ayudas.

En España, la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) establece una serie de obligaciones para las empresas en cuanto a inclusión social. De manera resumida, pretenden incorporar a la población activa a las personas con discapacidad. Para ello las empresas de más de cincuenta trabajadores deben contar en su plantilla con al menos un dos por ciento de personas con discapacidad de más del 33%. Si la empresa tiene cien personas en plantilla, dos de ellas han de ser personas con discapacidad. Si tiene mil, deberá contar con veinte. También está obligada, en sus procesos de selección de personal, a reservar una cuota para estas candidaturas. Si entre las candidaturas no existiese un número de personas suficiente entre los que cumpliesen los requisitos de acceso a la empresa (formación, aptitudes psicotécnicas, experiencia), la empresa podrá solicitar su certificado de excepcionalidad. Esta obligación se debe compensar con una obligación de efecto equivalente, que será:

- Realizar donaciones económicas por un importe determinado a Organizaciones sin ánimo de lucro que se dediquen a promover la inclusión social, o
- Contratar un importe determinado de su cifra de negocio a Centros de Empleo, y aquí es donde vuelve a aparecer Ilunion.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas en las que al menos el 70% de las personas que componen la plantilla tiene reconocida una discapacidad mental o intelectual de al menos el 33%, o bien una discapacidad física o sensorial de al menos el 65%.

Ilunion tiene forma jurídica empresarial, y se integra en la estructura del grupo ONCE, que paralelamente recauda una ingente cantidad de fondos para sus actividades a favor de la inclusión:

- Apoyando la asistencia a estudios desde los primeros niveles hasta postgrado con acciones de acompañamiento, elaboración de materiales accesibles, becas y creación de contenidos formativos y hasta titulaciones especializadas para personas con discapacidad.
- Trabajando en la eliminación de barreras físicas y sensoriales.

En 2018 se incorporaron a las filas del grupo ONCE 3.300 personas con discapacidad visual, se aprobaron 1.958 proyectos de formación e inclusión, y se apoyó la educación inclusiva de 7.495 alumnos ciegos en España.

Otra característica interesante de los negocios que transforman el producto en servicio es que la cadena de valor genera más riqueza en el territorio en el que se consume, ya que se cambia manufactura, normalmente remota, por servicios de lavado y de logística mucho más cercanos, con lo que se acortan los ciclos, otro de los principios de la economía circular.

5.3.4. Impacto económico

La actividad de lavandería industrial de Ilunion presenta calidad y precios propios de libre competencia, si bien la mayoría de los centros de trabajo de Lavandería Industrial de Ilunion son Centros Especiales de Empleo.

De acuerdo con la legislación española, las empresas de más de 50 trabajadores han de reservar al menos el 2% de su plantilla para personas con discapacidad. Si la empresa justifica mediante las ofertas de trabajo realizadas la imposibilidad de cubrir el cupo de discapacidad por razones organizativas, productivas, técnicas o económicas, podrá obtener un certificado de excepcionalidad, pero deberá compensar esta obligación contratando o realizando convenios con Centros Especiales de Empleo.

La división de lavandería de Ilunion supera los mínimos establecidos por la ley y más del 80% de las personas que trabajan lo son con discapacidad, por lo que la contratación con Ilunion ayuda a cumplir con obligaciones legales y, paralelamente, otorga beneficios fiscales a las empresas que lo hagan.

Sin menoscabo de lo anterior, los precios y calidades de Ilunion son de mercado. Caracterizándose por su experiencia, volumen y trazabilidad, que tan importante está siendo en estos tiempos tras la pandemia.

Ilunion es un grupo líder en el sector de Lavandería Industrial en España, con más de 200 millones de kilogramos de ropa procesados anualmente, y más de 200 millones de inversiones.

La calidad de sus procesos y procedimientos está avalada, entre otras, por certificaciones en calidad (ISO 9001), seguridad y salud laboral (OHSAS 18001) y gestión ambiental (ISO 14001).

Abarcando todo el grupo ONCE, éste es responsable del 0.27% del Producto Interior Bruto de España, y del 0.52% del empleo total del país²⁸.

Una evaluación del impacto económico de la actividad de esta empresa debería incluir no sólo su cuenta de resultados, sino el impacto económico que supondría al presupuesto público el tener a todas estas personas fuera del mercado laboral y recibiendo únicamente subsidios públicos. Imaginar cuántas de estas 45,000 personas no podrían haber accedido al mercado laboral y estarían engordando las cifras de los servicios sociales da una idea más aproximada del formidable impacto económico que produce esta corporación.

5.3.5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 10 - Reducción de las Desigualdades. Considerando que las discapacidades son una evidente fuente de vulnerabilidad y de desigualdad, es evidente que el proyecto

²⁸ Estudio realizado por PwC sobre la aportación del Grupo Social ONCE a la economía española (utilizando metodología input-output y técnicas estándar contrastadas internacionalmente)

de Ilunion contribuye a este objetivo, y se puede medir su contribución en algunas de sus metas:

- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Incluso en la segunda acepción del objetivo, para la reducción entre países, se puede considerar la actividad de la ONCE, que en 1998 creó la Fundación ONCE para la Solidaridad con personas ciegas en América Latina, y que extiende su actividad a áreas deprimidas de otros diecinueve países.



ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico. También contribuye esta actividad al ODS 8, al tratarse de una forma de generar desarrollo económico mediante la creación de empleo para personas más vulnerables, que en otros escenarios tendrían dificultades para acceder al mercado laboral.



ODS 13 - Acción por el Clima. Los compromisos de la empresa por un negocio circular, con menor consumo de recursos naturales, especialmente agua y uso de agricultura intensiva (algodón), contribuye a mitigar los efectos del calentamiento global.

5.4. NEWE

5.4.1. Síntesis

Newe es una *start up* de muy reciente creación, fundada por dos jóvenes sevillanos, recién titulados en la universidad, que decidieron desarrollar una plataforma para alquilar prendas de ropa, siguiendo inicialmente el modelo de transición del producto al servicio.

El consumidor medio de este tipo de servicios es una persona de renta media o alta, de entre 25 y 45 años y que busca una prenda cara (al menos 150 euros según Newe), ya que con un importe inferior no es interesante. Se trata de prendas para ocasiones especiales, o ropa informal con algún detalle especial.

Sin embargo, cuando comenzaron su andadura, y coincidiendo con que algún gran fabricante habilitó su línea de renting, comenzaron a percibir un nuevo nicho de negocio mucho más interesante: Ofrecer a otros comercios la posibilidad de alquilar sus excedentes de stock.

En cuanto al modelo, Newe apuesta por la plataforma de uso compartido. Si la ropa ha sido tradicionalmente adquirida como un producto para ser consumido, esta plataforma ofrece en alquiler ropa de diversos establecimientos. Mediante el arrendamiento de ropa se consigue un efecto de mejora del impacto ambiental, ya que los recursos naturales consumidos para la

confección de una prenda van a servir en un número mayor de ocasiones que si se tratase de un solo dueño.

Así, Newe pasó de ser un negocio B2C (De negocio a cliente final) a transformarse en un modelo B2B (*Bussiness to Bussiness*). A partir de ese momento descartaron tener ropa propia, y prestar a pequeños comercios de moda un negocio que combina tecnología (la aplicación de alquiler) y operaciones, (limpieza y logística del alquiler)

- Una plataforma en la que cada tienda puede presentar su catálogo de prendas en alquiler, dando así una nueva vida a productos cerca de descatalogarse, o permitiendo a más clientes acceder a prendas de ropa de un segmento de precio al que no quieren (o no pueden) acceder en propiedad.
- Un servicio de logística inversa: Newe recoge la ropa alquilada, hace comprobaciones sobre calidad y posibilidad de seguir siendo usada, la limpia y desinfecta, y la devuelve a la tienda para un nuevo servicio.

La empresa cobra por gestionar el pedido y un porcentaje de los ingresos. Gestiona desde la salida del almacén hasta el retorno en condiciones de volver a ser puesto en el mercado.

Respecto al modelo de transformación del producto en servicio, el modelo de negocio de plataforma no afecta sólo a una empresa, sino que son distintos agentes económicos los que acceden a la plataforma. Se multiplica la posibilidad de dar a conocer a empresas, y una empresa puede relacionarse con muchos más clientes.

Newe ha obtenido el premio a la mejor solución tecnológica en la *Barcelona New Economics Week* (Barcelona) en 2021, y en julio de este mismo año quedaron entre las 100 finalistas de la *Startup Competition 2021* de *South Summit*.

Con un crecimiento de más del 30 % mensual, la compañía ha optado por profesionalizarse y completar el equipo directivo con profesionales de alto perfil.

5.4.2. Impacto ambiental

El sector textil ha experimentado un espectacular crecimiento en los últimos años. La ropa ha pasado de ser un bien duradero a un objeto de consumo. Según Naciones Unidas, entre 2000 y 2014 la producción de prendas de vestir se duplicó, y según The BoF, “un consumidor medio compra hoy un 60 % más de ropa que hace 15 años, pero la conserva la mitad de tiempo”. La industria de moda y calzado es responsable del 20 % del desperdicio de agua y del 8 % de las emisiones de gases de efecto invernadero (ONU, 2019). Cada segundo se entierra o se quema el equivalente a un camión de basura de textiles.

Las plataformas de uso compartido contribuyen a dos de los grandes retos que tiene la economía: la digitalización y la sostenibilidad. Consiste este modelo de negocio en crear un lugar virtual —app, página web, plataforma— en el que se ofrezcan productos o servicios de distintas empresas que al crear esta oferta conjunta la hacen mucho más atractiva y consistente. De este modo, la digitalización llega a pequeñas empresas que pueden competir

con otras de mucha mayor implantación. Las empresas se presentan a un mercado mucho más amplio que el que pueden tener sin contar con este canal o de manera individual.

Por el lado de la sostenibilidad, las plataformas garantizan un mayor uso de los productos y servicios. Al estar disponibles por pequeños espacios de tiempo, se optimiza la vida útil, con lo que el impacto en la fabricación de los productos es mucho menor, al dividirse en un mayor número de usos. Un estudio realizado por la propia empresa concluye que 3 de cada 4 consumidores considera que el Pago Por Uso en sector *retail* es una tendencia con futuro.

Continuando con la sostenibilidad ambiental, es importante reseñar también el impacto de la fabricación textil, debido a la dificultad de reciclar, ya que cualquier adorno o complemento - un botón, una cremallera o un refuerzo de plástico para el cuello- hace que la prenda no pueda ser reciclada de manera adecuada.

A esto se une el impacto sobre las emisiones de CO₂ de desplazamientos intercontinentales, en una economía globalizada en la que es normal que una camiseta se venda por apenas dos euros a 20,000 kilómetros de donde ha sido manufacturada.

El alquiler de prendas de ropa permite repartir el impacto de la fabricación y el transporte entre un mayor número de usos, con lo que se optimiza el ciclo de vida de las prendas de ropa.

La logística inversa es una parte del negocio que aparece con fuerte presencia en la economía circular: Envases que vuelven a la tienda tras ser utilizados, dispositivos electrónicos que se entregan y vuelven al productor para ser reparados o actualizados y, en este caso, prendas de ropa que vuelven al comercio detallista siendo antes lavadas y preparadas (el proceso de desinfección ha cobrado una importancia crítica debido a los efectos de la pandemia por COVID-19).

En resumen, los impactos sobre el medio ambiente que mitiga este cambio de compra por alquiler son: La escasez de recursos, al requerir menos materiales para un mismo número de usos, el equilibrio del uso del suelo, al minimizar las necesidades de agua y de tierra en uso extensivo y las emisiones de CO₂ al reducirse los procesos de fabricación.

En cuanto a clasificación taxonómica de Urbinati (2017), el caso de la plataforma compartida es similar al de la transformación del producto en servicio ("Puertas afuera"), ya que no hay especial énfasis ni en optimizar los materiales que se consumen ni los procesos que se desarrollan, y el enfoque circular sucede en el momento de la comercialización, donde se produce una transformación radical, ya que de la adquisición por compra se pasa a un modelo de pago por uso.

5.4.3. Impacto social

El principal impacto positivo sobre la comunidad del negocio de Newe es que permite a medianos y pequeños comercios acceder a un servicio especializado que ellos no pueden prestar por sí solos: buscar un servicio de reparto, lavandería, planchado, y desarrollar una aplicación que muestre los productos disponibles y sus precios, que los reserve y que gestione

el pago no está al alcance de una tienda de dos empleados, pero si se accede en plataforma, se permite a pequeñas empresas competir en mejores condiciones.

La ventaja para la comunidad es la posibilidad de consolidar en pequeños negocios una nueva línea de ingresos, un nuevo servicio y acceso a otro segmento de clientes, evitándose la concentración de negocios de moda en grandes multinacionales y en centros comerciales. El pequeño comercio de proximidad, tan reivindicado por la economía social por su capacidad para fijar la riqueza y el empleo en la sociedad, accede aquí a ofrecer servicios competitivos e innovadores.

Newe es un claro caso de *start-up*, una empresa que mezcla una idea innovadora basada en nuevas tecnologías para irrumpir en el mercado. Las *start-up* tienen un interesante impacto porque permiten entrar en el mercado sin una gran base financiera. Debido a sus características suelen tener menos necesidades de financiación, por lo que pueden captar financiación de inversores de poco alcance (*business angels*, lanzaderas de empresas). Esto facilita la inclusión social, ya que con estas necesidades no es necesario ser capitalista para emprender una idea empresarial.

Con estas características, el pasado mes de octubre, sólo trece meses después de su constitución, la empresa captó en una ronda de inversores 170,000 euros, con lo que esperan consolidarse en el mercado nacional de alquiler de productos on-line.

Hay un tercer impacto social a largo plazo y es el que reivindica la denominada *slow fashion*, tendencia que pretende eliminar la ropa como objeto de consumo indiscriminado y pasar al uso de prendas de calidad y más duraderas. Este proceso se centra en mejores condiciones de trabajo en el momento de la manufactura, y en criterios ambientales y éticos.

En definitiva, hay un triple impacto social positivo:

- El concepto de *start-up* permite que un proyecto acceda a financiación superando unas barreras de entrada y accediendo a oportunidades tradicionalmente disponibles sólo para emprendedores con capacidad para financiarse.
- El acceso de pequeñas empresas sin capacidad de invertir en investigación o en innovación a una plataforma digital les permite digitalizarse y mantenerse actualizadas y presentes en mercados que de otra manera solo estarían accesibles a grandes corporaciones con una amplia capacidad en tecnologías de la información y la comunicación.
- La tendencia *slow fashion*, al defender prendas de mayor calidad y preparadas para una mayor duración, reivindica mejores condiciones de trabajo en el momento de la fabricación.

5.4.4. Impacto económico

La empresa comenzó alquilando su propia ropa, pero fueron muchos los comercios que le pidieron ofrecer ellos directamente este servicio desde su página web. En esta segunda línea de servicio, cada empresa ofrece sus productos, compartiendo plataforma. No hay productos propios de Newe.

Esencialmente, ofrece a pequeños negocios acceso a nuevos clientes y una nueva línea de ingresos. La empresa no ha dejado de crecer de manera casi exponencial.

Se crea en septiembre de 2020, partiendo de la idea de sus dos fundadores, menores de 30 años. En diciembre del mismo año tenían ya cerrado su primer cliente de moda con el canal empresa a empresa. En abril de 2021 tienen más de catorce clientes, habiéndose expandido a los sectores de tecnología y puericultura. Actualmente cuenta con 12 marcas de moda; y además de los sectores antes mencionados, están analizando los sectores de mueble y deportes y, en definitiva, la solución está hoy disponible para adaptarse a cualquier negocio que disponga de productos susceptibles de ser alquilados.

Newe participa ahora mismo en Lanzadera, posiblemente la aceleradora de empresas más potente de España, patrocinada por Juan Roig, el presidente de Mercadona. Un proyecto en el que se seleccionan empresas de alto potencial a las que se les da formación y asesoramiento estratégico, y se les buscan alianzas e inversores. En este proyecto Newe ha sufrido una profunda transformación, y ha captado como inversor y nuevo cliente estratégico, al principal distribuidor de componentes de equipos informáticos (PcComponentes) del mercado español.

5.4.5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 9 - Industria, Innovación e Infraestructura. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 9 está referido a construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación. Las fuerzas económicas, para generar riqueza y empleo, deben hacerse dinámicas e innovadoras.

Las empresas pequeñas y medianas tienen muy difícil el acceso a inversiones en innovación, y este modelo de plataformas de acceso múltiple permite precisamente que una pequeña empresa pueda acceder a una innovación. En este caso a una mejora de la digitalización de sus servicios.

Dentro de este objetivo se desarrolla la meta de modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales.

La digitalización en las empresas supone claramente un camino a la competitividad. Al participar en un portal digital y contar con aplicaciones para la comercialización de sus productos, los comercios tradicionales dan un claro paso hacia su modernización, ofrecen sus servicios en igualdad de condiciones que otras empresas más grandes e incorporan otros procesos de innovación y las hacen más resilientes.



ODS 15 - Vida y ecosistema terrestre. Como aspecto ambiental, el consumo de ropa de usar y tirar produce un alto consumo de recursos textiles, responsables como se ha dicho de gran parte de las emisiones de gases de efecto invernadero, y de alteraciones graves en el consumo de agua y en el uso de la tierra, por lo que apostar por la *slow fashion* se alinea con el ODS 15 - Vida de los ecosistemas terrestres.



ODS 12 - Producción y Consumo Responsables. La plataforma genera un cambio de política de consumo y producción al presentar un proceso distinto que transforma el modelo lineal por el de pago por uso. Desde el consumidor: se ahorra el tiempo de retirada del producto, una vez utilizado la devolución está garantizada con el lavado incluido. Se reduce la generación de residuos. Desde el negocio socio de Newe: presenta sus productos en la plataforma y se adecua a la logística de Newe con un concepto que cambia la política de consumo de sus futuros clientes.

5.5. COOPERATIVA GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES - COVAP

5.5.1. Síntesis

La Cooperativa Ganadera del Valle de los Pedroches, nace en Pozoblanco (Córdoba, España) en 1959. Inicialmente dedicada a la industria láctea, ha ampliado su negocio a la fabricación de pienso para alimentación animal y a carne procedente de ganado porcino, bovino y ovino. Actualmente reúne a más de 4.500 ganaderos, siendo la primera cooperativa de primer grado en España. Mediante esta forma jurídica pequeños propietarios se asocian para el proceso industrial y la comercialización. Sus tierras se encuentran en varias provincias españolas, y sus productos se comercializan en más de 30 países en los cinco continentes.

La Cooperativa extiende sus granjas en un territorio único: La Dehesa, un hábitat natural con una de las mayores extensiones arboladas de la península ibérica, con una superficie cercana a las 300.000 hectáreas. Se encuentra en un microclima único que hace imposible de reproducir la calidad y sabor de sus productos.

Los pilares de COVAP son la calidad, la integración vertical y trazabilidad de sus productos —de los que llega a tener algunas tiendas— y la plena identificación con el territorio, con el que mantiene una relación de simbiosis y de identidad, ya que no se pueden concebir sus productos sin este paisaje, que a su vez es conservado con criterios de sostenibilidad.

Presenta, además, una importante apuesta por la Investigación, el Desarrollo y la Innovación, y desarrolla proyectos para, por ejemplo, mejorar la calidad de sus productos y el bienestar animal. Pero por encima de éstos destaca *Smart Dehesa*, un ambicioso proyecto de monitorización de todos los datos que facilita la granja: Consumos, producción, parámetros ambientales, comportamiento animal, y con ellos desarrolla plataformas y soluciones para la toma de decisiones. Se encamina hacia la agricultura 4.0, que consiste en tomar los datos, digitalizarlos y abrirlos al análisis para la mejora de la gestión.

5.5.2. Impacto ambiental

COVAP apuesta por una agricultura de bajo impacto ambiental. Su principal valor de identificación es la conservación de la dehesa. Se trata de un paisaje con determinadas características de clima, especies de árboles autóctonas (encinas y alcornoques) y de una raza propia de cerdo que conviven en perfecta armonía. No hay alimentación procesada ni se utilizan conservantes ni nitrificantes para los alimentos.

El primer modelo de negocio de la economía circular es el que minimiza los impactos. El principio de prevención ambiental nos habla de prevenir antes que corregir. En el modelo COVAP no hay reciclaje, reparación, alargamiento de la vida ni nuevas formas de consumo. Consiste en hacer tareas tradicionales con el menor impacto posible.

Uno de los principales impactos de la actividad económica sobre el medio ambiente es el que se identifica con el uso del suelo: El ciclo del agua está asociado a tipos de vegetación permanente, que hace que el suelo no se erosione fácilmente y evite las escorrentías de agua.

Igualmente, el uso de pesticidas y fertilizantes con poco nitrógeno permite mantener la calidad del suelo y, consecuentemente, la del agua. A ello se une la capacidad de sumidero de carbono que tiene la dehesa, lo que hace un saldo ambiental muy positivo.

Así pues, la explotación de ganadería extensiva, frente a la intensiva, tiene un uso del suelo sostenible. No hay erosión, por la presencia de árbol y la ausencia de roturación, el uso de abonos y fertilizantes naturales o bajos en nitrógenos mantiene el ciclo del agua sostenible y evita el exceso de nitrógeno en suelo y agua. Otras ventajas de este modelo de ganadería es la preservación de la biodiversidad en el paisaje y la capacidad de sumidero de CO₂ de la propia dehesa.

Adicionalmente, la cooperativa tiene aprobada una política de medio ambiente que apuesta por la optimización de recursos naturales, incorporación de energía renovable —biogás, biomasa y fotovoltaica—, aplicación de mejores técnicas disponibles, formación de socios y trabajadores y, en general, la difusión y promoción de conductas ambientales. Destaca:

- Industrias certificadas en ISO14001, control de los residuos generados por cada una de las actividades.
- 100% de los residuos procesados y tramitados a través de contratos con gestores de residuos autorizados.
- Comienzo de la medición de la huella de carbono en ganaderías y en procesos industriales de la Cooperativa.
- Proyecto educativo El Desafío, para repoblar la dehesa y transmitir sus valores entre escolares.

El modelo de circularidad de COVAP se asemeja más al tipo de circularidad “Puertas adentro” (Urbinati, 2017), con énfasis en la minimización de impactos mediante la reducción en las necesidades de materiales y energía y el uso de recursos de bajo impacto, lo que se convierte en una seña de identidad de sus productos, No se observan, por otro lado, innovaciones en el diseño del producto, ni en la forma de comercializarlo, mediante venta de un solo uso.

La cooperativa Valle de los Pedroches cumple los requisitos establecidos en el Registro europeo de emisiones y transferencias de contaminantes integrado, y tiene la obligación de publicar para quien lo quiera consultar, de manera anónima, libre y gratuita datos sobre el alcance y potencia de la instalación, la actividad desarrollada, volumen de producción, y datos referentes a emisiones, presentadas por gases y por el medio al que son emitidas (agua y aire). Finalmente, se pueden consultar los residuos generados, y los consumos de agua y energía.

5.5.3. Impacto social

El socio es el pilar de COVAP, pequeños y medianos ganaderos que son socios, clientes y proveedores de la cooperativa, y se consideran esenciales los canales de comunicación con ellos en asuntos como la nutrición, el bienestar animal, la gestión de subvenciones y otros aspectos técnicos.

El modelo cooperativo es una auténtica red social, en la que un pequeño propietario puede integrarse en una empresa con una cifra de negocio de 430 millones de euros sin perder su posición. No existen socios mayoritarios, y gracias a los servicios que presta la propia cooperativa, el pequeño agricultor o ganadero se encuentra en una posición de vanguardia. La cooperativa provee de los servicios de nutrición, genética, reproducción, salud animal, gestión, análisis, subvenciones, autorizaciones y mejora de instalaciones.

Para favorecer la permanencia de este modelo, COVAP asume como un reto importante, en el que presta asesoramiento, el relevo generacional, lo que consolida esta integración en la sociedad, y en el territorio. Es difícil pensar que estos socios separadamente podrían integrarse de esta manera en el mercado.

COVAP combina la tradición generada durante generaciones en la elaboración de los productos o en la gestión de la genealogía de los animales con la innovación tecnológica en la gestión de la calidad.

Además de los socios, la cooperativa tiene una plantilla de más de 850 trabajadores.

Por ser una sociedad cooperativa, parte de sus excedentes son destinados de manera recurrente al Fondo de Formación y Sostenibilidad, que ejecuta actividades de formación para socios y trabajadores tanto en técnicas económicas y empresariales como en la promoción de los valores y principios cooperativos y a acciones de responsabilidad social corporativa (RSC).

Dentro de los impactos positivos en la sociedad, a través de su política de RSC, están la difusión de los valores de la Dehesa y la necesidad de poblar el medio rural y los hábitos de vida sana.

5.5.4. Impacto económico

Con las cifras vigentes, 480 millones de euros en 2020, y activos por 314 millones de euros, COVAP tiene un importante impacto económico en la comarca de Los Pedroches. Si se considera además la esencial vinculación de su cifra de negocio con el territorio y con la

sociedad, se puede considerar a la cooperativa como un valor patrimonial económico esencial de la zona.

La denominación de origen Valle de los Pedroches para productos ibéricos los convierte en una referencia de gran calidad. El color de la etiqueta de los productos ibéricos (jamones, salchichones) nos indica características como la raza del cerdo, la alimentación (bellota o pienso) y si crece en el campo o encerrado. COVAP sólo trabaja con las de alta gama, garantizando que sus productos provienen de animales que en todo caso han crecido en el campo y que no han comido pienso industrial.

El año 2020 generó ingresos por 480 millones de euros, y 8.53 millones de euros de beneficio antes de impuestos; pero el grupo empresarial completo, que incluye lácteos, piensos y otros tipos de carne, alcanzó los 629 millones de euros. Esto supone duplicar la cifra de negocios en diez años, y, según la Universidad Loyola Andalucía²⁹ cada euro gastado por la Cooperativa supone 2,50€ en producción en la economía cordobesa, donde representa, según este mismo estudio, un 3,02% de su PIB, y llega a generar de forma directa e indirecta 10.185 empleos.

Con estas premisas, la Cooperativa es una empresa en crecimiento tanto en cifra de negocio como en la variedad de su cartera. Se trata de un modelo de negocio económicamente sostenible.

5.5.5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 12 - Producción y Consumo Responsables. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 12 está referido a garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Algunas de sus metas son:

- De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
- De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente
- De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

A todos estas metas contribuye una gestión basada en el bajo impacto ambiental de la extracción, procesado y consumo. Como complemento necesario al bajo impacto de la producción, la prevención en el modo de consumir es esencial, ya que las clases medias se triplicarán en los próximos años, y el reconocimiento de estas actividades mediante etiquetas y marcados de productos de calidad será una aportación esencial para generalizar el consumo responsable.

²⁹ María del Carmen Delgado, Pilar Campoy, Horacio Molina, Jesús Ramírez, Grupo de Investigación "Retos para el crecimiento empresarial".



ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico. El modelo societario de COVAP contribuye también al ODS 8, ya que el modelo cooperativo, por definición, evita la acumulación de capital y poder en pocos socios, debiendo éstos además formar parte de la cadena productiva del negocio. No existe la posibilidad de socios capitalistas.



ODS 13 - Acción por el Clima. Finalmente, el desarrollo de una ganadería sostenible, con respeto al uso de los recursos naturales, ciclo del agua y uso de las dehesas como sumidero de carbono, produce una contribución al ODS 13 Acción por el clima.

5.6. PROCENS

5.6.1. Síntesis

Es una empresa creada en Argentina por el francés Julien Laurençon y el belga François Nolet. Ellos se conocieron en la Provincia de Córdoba y crearon el primer emprendimiento que involucra la producción de harinas proteicas a través de insectos.

Procens trabaja con biotecnología y apunta al desarrollo de una nueva industria basada en los insectos, proponiendo una solución de reciclaje a largo plazo a través de la instalación de plantas de cría de Larvas de Mosca Soldado Negra (especie *hermetia hilucens* autóctona de las Américas y no invasiva) para reconvertir grandes volúmenes de desperdicios alimenticios de la agroindustria y de este modo se transforma la larva en concentrado proteico premium que se utilizará para la alimentación animal y todo el resto de la materia biodegradada, en abono natural para la regeneración de suelos con un proceso productivo cero residuo y cero emisión.

Uno de los fundadores Laurençon remarca: "Estamos poniendo a punto nuestra tecnología con una ingeniería disruptiva para optimizar el proceso productivo y lograr mayor eficiencia energética. Nos sentimos muy orgullosos de haber firmado alianzas estratégicas con proveedores locales muy comprometidos que nos permiten realizar un desarrollo 100% nacional". Esta biotecnología aporta a la circularidad del sistema alimentario, utilizando como materia prima residuos orgánicos pre-consumo, los que serían descartados en rellenos sanitarios o basurales a cielo abierto.

5.6.2. Impacto ambiental

Su modelo productivo es 100% circular. Reutiliza residuos como materia prima. No emite gases de efecto invernadero y no genera ningún residuo. Utiliza hasta 30 veces menos recursos naturales que otras formas de producción de proteína animal. Su producción es regenerativa y agroecológica. Utiliza solamente bio-insumos, tal como microorganismos eficientes y no utiliza productos químicos en el proceso.

La utilización de energía está muy por debajo de los métodos alternativos. Por ejemplo, 1/30 de la energía necesaria para obtener un equivalente de proteína de harina de soja, lo que se traduce en una enorme reducción en emisiones. Se calcula que una tonelada de proteína de

insectos evita la emisión de 18,2 toneladas de CO₂ equivalentes (metano, ozono, dióxido de carbono).

- Degradación de materia orgánica mediante el uso de larva de mosca soldado-negra y su transformación en abono natural, reduciendo las emisiones de GHI y el volumen que estos residuos representan al momento de su disposición en vertederos o rellenos.
- Suplantación de harinas de soja y de pescado empleados en la alimentación animal, por harinas de larva de mosca soldado-negra, con el cambio a gran escala que esto representaría en materia de reducción de hectáreas de monocultivos y depredación de la fauna ictícola.
- Reemplazo del aceite de palma y coco, cuyos cultivos representan una amenaza para miles de especies, por un aceite extra del procesamiento de larvas de mosca soldado negro.

En resumen, de acuerdo con la taxonomía de Urbinati (2017) el modelo de Procens se puede calificar como 100% circular. Pese a que el formato de los servicios es, en principio, una venta tradicional, hay que considerar que todo el negocio está basado en la producción de un nuevo material generado a través de residuos, y que a su vez no genera residuos en todo su ciclo de vida, por lo que se aplica doble impacto positivo: En el momento de la producción un residuo pasa a ser materia prima, y en el momento de la comercialización se genera una nueva materia prima sin residuos.

5.6.3. Impacto social

La empresa se inició en la provincia de Córdoba en el 2019 y en plena pandemia se trasladó a la ciudad de Balcarce, provincia de Buenos Aires gracias a una alianza estratégica con una empresa multinacional que produce papas fritas y le da todos sus rezagos. Su objetivo con esta innovación, ya probada en otras partes del mundo, es generar: un *know how* innovador y empleos en el territorio; nuevas fuentes de valor agregado para la economía local; y un modelo rentable modular y replicable para el mercado latinoamericano.

Como parte intrínseca de su misión como compañía, desarrollan tareas de educación y concientización, principalmente en las comunidades donde llevan adelante sus proyectos. Participan a su vez, en varios cursos universitarios (UNC, UBA, FCA UNMdP, entre otras) dando charlas para ayudar a difundir los modelos de economía circular e inspirar a los jóvenes a emprender a través de la presentación de casos concretos y herramientas de producción con respaldo de sus experiencias. Asimismo, son aliados estratégicos del programa MAYMA Bio que apunta a la capacitación de pequeños productores agroecológicos

La generación de empleo por parte del emprendimiento está conformada por un equipo pluridisciplinario que ya tiene 8 integrantes de los cuales 5 están dedicados a tiempo completo al desarrollo del proyecto. Además del equipo ejecutivo, cuentan con dos ingenieras agrónomas, un PhD en biología, un ingeniero industrial, un encargado de planta y un ayudante de producción.

La ciudad de Balcarce, provincia de Buenos Aires, donde están actualmente establecidos cuenta con una población de más de 38.000 habitantes. Al ser una comunidad chica su campo de acción y reconocimiento puede incrementarse rápidamente.

5.6.4. Impacto económico

PROCENS ya ha firmado una alianza de largo plazo con la empresa McCain (productora de papas congeladas para la industria gastronómica), mediante el cual PROCENS no solo procesará el residuo orgánico de McCain (de hasta 50 tn por día de su desperdicio), sino que, además, uno de los principales subproductos del proceso (abono natural), será recomprado por McCain para uso por parte de sus productores de materia prima asociados, dando lugar a reforzar el interés de esta empresa para afianzar su modelo circular con la reutilización del abono que se genera a partir de su desperdicio.

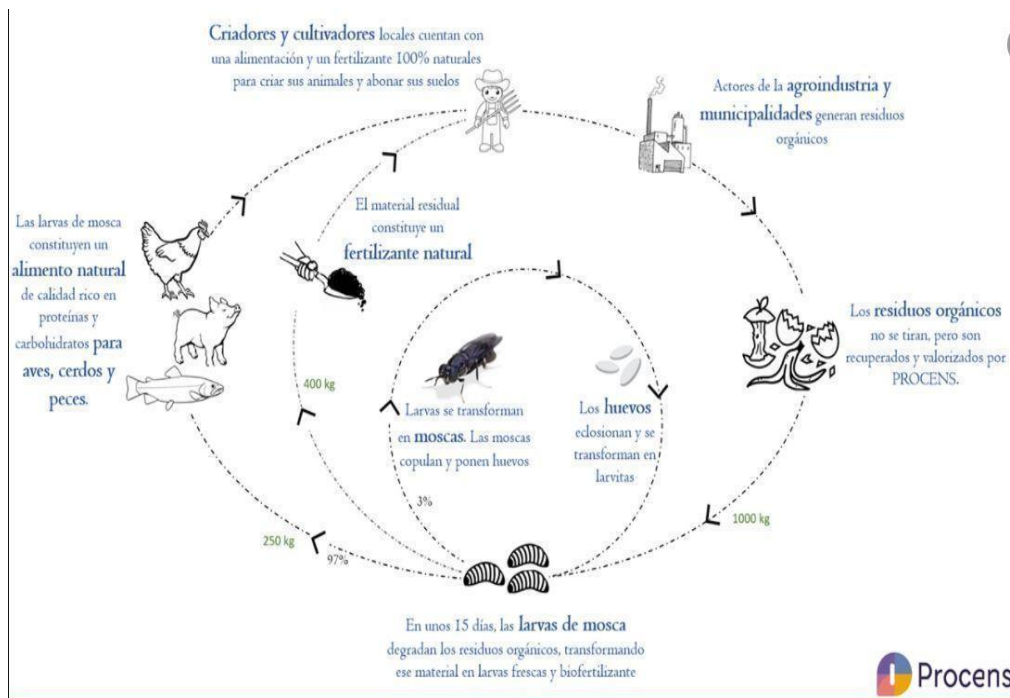
Actualmente se encuentra también en el proceso de validación de mercado, para ello la empresa está colaborando en el desarrollo de un nuevo producto a base de ingredientes de insectos con la empresa cordobesa ALICAN SA que se dedica a la producción de alimentos de calidad para mascotas (marca SIEGER).

- Prototipo: Inversiones realizadas (desde enero 2019) propias y familia = 30 mil dólares + fondos no reembolsables (ANR) programa Emprender INNdustria Córdoba- Argentina) (Crédito fiscal con empresa madrina) 8 mil dólares.
- Piloto: Inversión realizada (julio 2020) de 10 inversores ángeles = 200 mil dólares
- Prueba de concepto industrial: Inversión requerida 1 millón de dólares (ronda de inversión finales del año 2021)
- Extensión primera planta industrial: Inversión requerida 4 millones de dólares.

PROCENS, aun antes de haber alcanzado la escala productiva que le permita el punto de equilibrio económico financiero, sobresale hoy como empresa de triple impacto (se alinea integrando las dimensiones económica, ambiental y social) y mucho más cuando se encuentre en régimen fiscal, ya que está sentando las bases para el desarrollo de una nueva industria sustentable en Argentina. Presupuesto, inversiones y recursos movilizadas.

Como es el proceso de producción de la mosca: cuando llega a la edad adulta no se alimenta y solo se dedica a la reproducción. En aproximadamente tres días, los huevos eclosionan en larvas que en 12 días son capaces de multiplicar su peso por 10.000 solamente alimentándose de desperdicios vegetales en este caso.

Figura 1.2 Desarrollo del Proceso Productivo



Fuente: procens.org

5.6.5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Al igual que en los otros casos se hace foco en un ODS como principal y se mencionan luego los secundarios, incluso en partes del texto a veces se han mencionado para relacionarlos directamente con la información que se está presentando.



ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos. Al ser Argentina un país en donde la legislación referente a la economía sostenible se encuentra en un bajo nivel de desarrollo, los responsables de PROCENS, previo a la concesión del proyecto, han debido abocarse al trabajo en conjunto con organismos públicos para ayudar en la redacción y puesta en vigencia la normativa y legislación (inexistente hasta el momento), necesaria para que se abra las puertas a toda una industria sostenible.

Ejemplos de esto son:

Soporte al Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agropecuaria (SENASA) en la redacción de un nuevo marco regulatorio.

Apoyo a la Dirección Nacional de Inocuidad Animal, para la presentación de la modificación a un reglamento vigente desde el año 1968, para permitir la inclusión de insectos.

Suscripción de acuerdos de colaboración con la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, INTA Balcarce, IMBIV/ CONICET/Univ. Nacional de Córdoba, que permitan dar el salto del laboratorio a la producción y aplicación en campo.

Concreción de varios acuerdos con empresas privadas para pruebas piloto en el tratamiento de sus desechos orgánicos, validando el proceso.

ODS secundarios:



ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura. El proyecto apunta a la creación de una nueva industria de los insectos que constituye una alternativa sustentable y sostenible a la producción de proteína natural requerida para alimentar la población en crecimiento permanente. Adicionalmente permite generar nuevos empleos accesibles tanto para personas en situación de vulnerabilidad como personas calificadas.



ODS 12 - Producción y Consumo Responsables. Valorizando RESIDUOS ORGÁNICOS locales, reduciendo la contaminación ambiental asociada a aquellos residuos.



ODS 14 - Vida Submarina. Sustituyendo la harina de pescado (actualmente utilizada por la industria de alimentos balanceados) por HARINA DE INSECTOS, contribuyendo a limitar la sobrepesca, preservando las poblaciones de peces y conservando los ecosistemas marinos.



ODS 15 - Vida de Ecosistemas Terrestres. Sustituyendo fertilizantes químicos, mediante el ABONO NATURAL que surge como subproducto, lo que contribuye a preservar la microbiología de los suelos y la biodiversidad terrestre.

5.7. Conclusiones y aprendizajes

El objetivo de este capítulo ha sido estudiar el impacto en el trabajo decente, así como en los objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ONU, 2022), de los 5 tipos de modelos de negocios de la economía circular (Accenture, 2015): Suministros circulares, Recuperación de los recursos, Prolongación de la vida útil del producto, Uso compartido de plataformas y Producto con servicio.

Para ello, se seleccionaron cinco Casos de Estudio con base en el criterio de contar con un caso por cada uno de los cinco Tipos de Modelos de Negocio de la Economía Circular que propone Accenture (2015). Es importante señalar, que debido a que son casos reales sus características no se limitan a la tipología de Accenture (2015). No obstante, el énfasis de cada caso coincide con uno de los cinco Tipos de Modelo de Negocio.

Los casos que se han presentado con el tipo de modelo de negocio más afín y el tipo de circularidad que han desarrollado son: Caso INSERTECH en Canadá, Prolongación de la vida útil del producto y circularidad completa; Caso ILUNION en España, Producto como servicio y circularidad en su propuesta de valor “Puertas afuera”; Caso NEWE en España, Uso compartido de plataforma y circularidad en su propuesta de valor “Puertas afuera”; Caso COVAP, Suministros circulares y circularidad en su cadena de valor “Puertas adentro”; Caso Procens en Argentina, Recuperación de los recursos y circularidad completa. Se define como circularidad

completa la que se implementa tanto en la propuesta de valor “Puertas afuera”, como en la cadena de valor “Puertas afuera”.

La descripción de los estudios de casos desde las perspectivas ambiental, social y económica nos ha permitido identificar cómo los Tipos de Negocio de la Economía Circular estudiados contribuyen a la generación de trabajo decente, que permiten la inclusión de grupos con desventajas sociales y económicas.

Insertech: jóvenes con problemas de exclusión laboral mediante entrenamiento remunerado.

ILUNION: personas con discapacidad.

NEWE: jóvenes recién egresados de la universidad que pueden emprender gracias a acceder mediante sus desarrollos tecnológicos a canales de inversión tradicionalmente reservados a grandes empresas. Además, pequeñas empresas dedicadas al sector del vestido que pueden también acceder a canales comerciales más amplios.

COVAP: pequeños propietarios de negocios agroindustriales que compiten con grandes empresas.

Procens: jóvenes desarrolladores de biotecnología que crean una empresa innovadora con una realidad y futuro prometedores.

Todas estas empresas están formalmente registradas y cumplen con todos los lineamientos legales del trabajo decente para miembros de grupos con desventajas económicas y sociales, en ocasiones como empleo (Insertech, ILUNION), y en otras como pequeño propietario (COVAP, NEWE, PROCENS). Por lo que, se concluye que sí impactan en el trabajo decente, principalmente para grupos que tienden a ser excluidos por razones sociales, económicas o tecnológicas.

Respecto al impacto en los Objetivos del Desarrollo Sostenible 2030 (ODS), por los cinco casos estudio de la economía circular, con base en la información secundaria recopilada y descrita anteriormente, se observa que impactan en 8 de los 17 ODS, los cuales se señalan a continuación de acuerdo con el documento original de su aprobación por las Naciones Unidas (2015), “Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”:

8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de la biodiversidad.

17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Con base en lo anterior, se concluye que los 5 casos de estudio de la economía circular sí impactan en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Los aprendizajes respecto al trabajo decente que se han tenido con base en la reconstrucción y análisis de estos cinco estudios de caso son:

Primer aprendizaje, el diseño de negocios de la Economía Circular tiende a generar trabajo decente en el territorio en que se localizan. Esto se puede observar claramente en casos en que algunas partes de la cadena de valor corresponden a servicios como el reacondicionamiento de computadoras (Insertech); renovación y arrendamiento de ropa mediante una plataforma compartida (Newe); producción de cárnicos ibéricos que es imposible de trasladar por sus requerimientos climáticos (COVAP), la reducción de uso de materiales al transformar un producto en un servicio de renta (ILUNION), así como la generación de harinas proteicas con base en insectos que no es económicamente factible su traslado del lugar en que se genera (Procens).

Segundo aprendizaje, la Economía Circular al reducir el valor de los materiales, requiere aumentar el valor añadido a través de la participación de personas en la generación y aplicación de tecnología para la reutilización, reparación, renovación, la logística inversa, etc.

Tercer aprendizaje, los nuevos servicios o productos requieren de personal capacitado para garantizar las expectativas del mercado de la economía circular. Por lo que se necesita, que los jóvenes, agricultores, pequeños propietarios de comercios, personas con discapacidad, etc., se capaciten para contribuir en el diseño y operación de los procesos de la cadena de valor y la presentación de la propuesta de valor. De tal forma que el éxito del negocio de economía circular redunde en un empleo decente.

Cuarto aprendizaje, la tecnología que apoye a la economía social, se observa como una cuestión clave en todos los estudios de caso, aunque en algunos de ellos, sólo se refiera a la implantación de lo ya conocido, en otros es lo que distingue a la empresa en su sector.

Cuarto aprendizaje, el trabajo decente en la economía circular es apoyado por distintos tipos de tecnología, en algunos casos sólo se refiera a la implantación de lo ya conocido, en otros es lo que distingue a la empresa en su sector. Pero en todos los casos es parte constitutiva del tipo de trabajo que se desempeña. Por lo que se sugiere incluir en futuras investigaciones como uno de los aspectos clave del empleo decente en la economía circular.

De manera general, se concluye que los negocios que han adoptado características de los modelos de negocio de la economía circular crean múltiples beneficios económicos, sociales, ambientales y tecnológicos. Estas empresas están transformando diferentes sectores de la industria y ya superan en términos económicos y de reputación a empresas convencionales que llevan años siendo líderes en el mismo sector.

Este capítulo ha contribuido al estudio del impacto de los negocios de la economía circular en los ODS 2030 y el trabajo decente, otorgando una visión integral de cinco estudios de caso desde las perspectivas ambiental, social, económica y tecnológica. La visión holística y

cualitativa a nivel empresa explica el cómo específico de la implantación de la economía circular y sus aportaciones a los ODS 2030 y el trabajo decente. Este tipo de investigación apoya a la explicación de los resultados estadísticos que encuentran una gran correlación entre la economía circular y los ODS 2030 utilizando sus indicadores cuantitativos nacionales (Rodríguez et al. 2019 y 2022).

Agradecimientos

Se agradece a la Mtra. Claudia Angélica Rodríguez Hernández por su contribución en la recolección de información del caso Insertech y a la edición del capítulo.

Se agradece a Insertech, Covap, Ilunion, Newe y Procens por el material proporcionado para la elaboración de su caso.

Se agradece a la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México; Universidad de Loyola Córdoba, España; y la Universidad Católica de Córdoba, Argentina; por todas las facilidades que proporcionaron para elaborar estos estudios de caso. En particular, se agradece a la Dirección de Investigación de la Universidad Iberoamericana por otorgar fondos que permitieron realizar una recolección de datos directamente en las instalaciones de Insertech por parte de la estudiante Claudia Angélica Rodríguez y la profesora Odette Lobato.

Bibliografía

- COVAP. (2022). Página Web Institucional, consultada el 13 de julio 2022, en: www.covap.es
- Delgado, M., Campoy, P., Molina, H. y Ramírez, J. (2020). Retos para el crecimiento empresarial e Impacto económico de Covap en la provincia de Córdoba. *Loyola Economic Research*, 2020.
- Diario La Nación (2022). Página web consultada el 5 de abril 2022 en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/campo/levantaron-us15-millones-y-ya-construyen-la-primera-biofabrica-de-insectos-en-el-pais-nid05042022/>.
- Grupo Social ONCE (2018). Informe de Valor compartido. Resumen ejecutivo agregado de la ONCE, España: Fundación ONCE e Ilunion.
- Ilunion (2022). Página Web Institucional, consultada el 13 de julio 2022, en: www.ilunion.com
- Naciones Unidas (2015). 70/1 de la Asamblea General titulada "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible". *Publicación de las Naciones Unidas A/RES/70/1*
- Naciones Unidas (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. *Publicación de las Naciones Unidas LC/G.2681-P/Rev.3 A/RES/70/1*
- Newe (2022). Página Web Institucional, consultada el 13 de julio 2022, en: www.newe.eco
- Procens (2022). Página Web Institucional, consultada el 5 de abril 2022, en: www.procens.org
- Rodríguez-Anton, J. M., Rubio-Andrada, L., Celemín-Pedroche, M. S., & Alonso-Almeida, M. D. M. (2019). Analysis of the relations between circular economy and sustainable development goals. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 26(8), 708-720.
- Rodríguez-Antón, J. M., Rubio-Andrada, L., Celemín-Pedroche, M. S., & Ruíz-Peñalver, S. M. (2022). From the circular economy to the sustainable development goals in the European Union: An empirical comparison. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 22(1), 67-95.
- Urbinati, A., Chiaroni, D., & Chiesa, V. (2017). Towards a new taxonomy of circular economy business models. *Journal of Cleaner Production*, 168, 487-498.
- Zubero, I. (2007). Trabajo decente: iluminando una realidad cada vez más oscura. En Sen A., Stiglitz J. y Zubero, I. "Se busca trabajo decente", p. 1-62, ISBN: 8485121945, Ediciones HOAC.

6. Aprendizajes derivados de la planeación participativa: ecosistema de biodiesel en Ciudad de México.

Odette Lobato-Calleros, Universidad Iberoamericana Ciudad de México

Alejandro Castro, Universidad Iberoamericana Ciudad de México

Azucena Betanzos, Universidad Iberoamericana Ciudad de México

6.1. Introducción

La red de investigación denominada Iniciativa Íñigo Loyola (IIL) dedicada a la competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible territorial, se crea como respuesta al llamado que hacen la desigualdad y el cambio climático a las universidades, como lo propone el rector de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (IBERO-CdMex) y presidente de la Asociación de Universidades confiadas a la Compañía de Jesús (AUSJAL), Luis Arriaga S.J.

Se conceptúa al bienestar inclusivo y sostenible territorial como “el resultado de un proceso sistemático y dinámico en el que todas las personas que conforman una sociedad tienen cubiertas de forma integral sus necesidades humanas y pueden desarrollar plenamente su potencial como personas, construyendo colaborativamente, entre todos los actores de su comunidad, el futuro que desean para su territorio, de manera sostenible en el tiempo y solidaria con el resto de los habitantes del planeta” (Aranguren y Canto, 2021:xiv)

La IIL, impulsada por Orkestra -Instituto Vasco de Competitividad de la Universidad de Deusto- y con la participación de 14 instituciones pertenecientes a la AUSJAL, es un espacio para que la universidad cumpla con dos de sus funciones sustantivas:

- i) construir y transmitir una visión propia sobre un tema en particular, en este caso la competitividad al servicio del desarrollo económico y social sostenible de los territorios, y
- ii) la universidad participe como actor de la competitividad en el territorio en donde se localiza a través de investigación transformativa (Aranguren y Canto, 2021: 1).

El objetivo del primer año de la IIL fue la creación de una visión compartida y el objetivo del segundo año (ciclo 2021-2022) es el “estudio del empleo informal, su impacto y alternativas de incidencia para el logro de un empleo de calidad o pleno”. Este último motivado por la reducción y precarización del empleo principalmente en Latinoamérica por la pandemia del COVID-19.

Como parte de la contribución del segundo año de la IIL, este capítulo tiene como objetivo que jóvenes elaboren la planeación participativa de un ecosistema de biodiesel. Las premisas del diseño del ecosistema son que: i) otorgue una solución de la economía circular que contribuya

a la transición energética hacia la reducción de emisiones de CO₂, ii) genere empleo verde para jóvenes, y iii) que logre una alineación con otros ecosistemas a nivel meso y macro de la estructura social, que le permita sobrevivir y crecer.

En esta investigación, se entiende por empleo verde, el que contribuye a preservar o restaurar el medio ambiente (OIT, 2016) y cumple con las condiciones del trabajo decente como equidad, marco legal regulatorio, y respeto a la dignidad intrínseca de la persona (Zubero, 2007, p.1).

El diseño de un ecosistema de biodiesel en la Zona de Santa Fe de la Alcaldía Álvaro Obregón de la Ciudad de México, es una propuesta de miembros de la IBERO para abonar a resolver dos problemáticas del territorio donde se localiza la universidad, que se comparten con otras partes del país: i) exclusión económica de los jóvenes del Pueblo de Santa Fe, quienes enfrentan condiciones que promueven la deserción escolar y desempleo (UAM Cuajimalpa, 2020); y ii) altas emisiones de CO₂ por la utilización de combustibles fósiles principalmente en el transporte y la generación de energía (WRI México, 2022).

Se considera, que un ecosistema de biodiesel podría aportar a la transición para desacoplar a la producción de combustibles de la extracción de fósiles, sustituyéndola por la recolección de residuos de aceite de cocina (RAC) y su revalorización por un proceso de *up-cycling*, obteniendo como resultado un biocombustible que reduzca emisiones de CO₂ al aire al ser utilizado por motores diésel sin la necesidad de realizar cambios al motor. En cuanto a los jóvenes, se podría contribuir a una reconstrucción del tejido social local que fomente el empleo verde para los jóvenes mediante la relación entre diversas organizaciones locales (universidad, cadenas de cafeterías y restaurantes, gobierno, flotillas de transporte, asociación de colonos) y jóvenes.

En esta investigación, se opta por el concepto de ecosistema: i) por su capacidad de representar el dinamismo de una solución de la economía circular que aplica el modelo del ciclo biológico³⁰, y ii) porque se reconoce que la transición al desarrollo sostenible requiere de cambios en las estructuras de relaciones económicas entre actores y organizaciones, ya que las actuales hacen prevalecer la economía lineal basada en la utilización y desecho de recursos no renovables. Entendemos por ecosistema a las “redes dinámicas y mecanismos de apoyo mutuo a nivel local, construidos en colaboración por diferentes actores” (European Union, 2020) que se acoplan con otros ecosistemas en el nivel meso y macro de la estructura social para lograr su supervivencia y crecimiento.

La planeación participativa fue guiada por la Dra. Odette Lobato, profesora de tiempo completo de la IBERO del departamento de ingeniería química, industrial y de alimentos (DIQIA) de la IBERO, quien fue la responsable técnica del proyecto y escribió este capítulo. El coordinador de los jóvenes fue el Mtro. Alejandro Castro, exalumno del DIQIA y asistente del proyecto. La Dra. Azucena Betanzos, profesora de tiempo completo del departamento de estudios empresariales de la IBERO, participó en reuniones de trabajo, proporcionó lineamientos para el análisis financiero, fomentó la difusión del proyecto e impartió el taller sobre Metodología de

³⁰ Un ciclo biológico si bien se caracteriza por “nacer, crecer, reproducirse y morir” ... “todos sus procesos y elementos cumplen una función, que sirve para crear o regenerar vida”, de tal forma que los restos de materia orgánica son utilizados para la reproducción de la vida de otros seres (Belda, 2018:30).

Innovación Transformativa. Durante el proyecto, también participaron otros profesores, estudiantes de licenciatura, maestría y doctorado de la IBERO.

Como antecedente a esta planeación participativa, se elaboró un documento sobre la evaluación técnica, económica, ambiental y social de una cooperativa de biodiesel. Dicho documento, si bien agrupa y ordena información confiable sobre los distintos aspectos de la factibilidad de la cooperativa, estudia a la cooperativa como una entidad individual que se relaciona tradicionalmente con su entorno principalmente mediante el intercambio de recursos. Después de analizar dicho documento y con la experiencia del estudio de otros ecosistemas de biodiesel, nos percatamos que este tipo de relaciones no son suficientes, ya que se requiere de la construcción de múltiples relaciones entre distintas organizaciones a nivel micro, meso y macro para lograr las condiciones necesarias para avanzar en la transición energética sostenible local.

Durante la planeación participativa se utilizaron diferentes técnicas como entrevista a profundidad a jóvenes y posibles actores clave, facilitación de reuniones de diálogo en pequeños grupos, talleres de crecimiento para el empoderamiento y reflexión de los jóvenes, visitas a cafeterías para conocer los sistemas de atrapamiento de RAC, talleres para la generación del modelo de negocios y sus partes, diálogo con el fundador y directora de comunicación de una cooperativa de producción y consumo de biodiesel en Canadá.

Como metodología de la etapa de planeación participativa detallada y contextualizada, se seleccionó a la Metodología de Innovación Transformativa (M-Innovación-T), porque desde la perspectiva de sistemas sociotécnicos contribuye a: definir su misión y alcance mediante el acuerdo entre los principales actores, y a la sistematización del proceso de experimentación de posibles configuraciones del sistema sociotécnico, cuidando de lograr la alineación del sistema socio-técnico con diversos actores a nivel meso y macro, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS).

Durante el proceso de planeación participativa del ecosistema de biodiesel fue posible conocer nuevos socios potenciales, actores y organizaciones; facilitar el diálogo entre los actores principales y a través de ellos con sus organizaciones; reconocer los intereses de cada tipo de actor y organización, así como el posible nivel de compromiso con el ecosistema; y acordar colaboraciones que establecen la base del ecosistema.

En este capítulo se describe: 1. El marco teórico sobre: la exclusión económica de los jóvenes, el desarrollo territorial, el ecosistema de innovación de economía circular, y la política de innovación transformativa. Esta última es el fundamento teórico de la M-Innovación-T. 2. El caso de estudio incluye: justificación, antecedentes, actividades y participantes, metodología, resultados y aprendizajes, y 3. Conclusiones.

6.2. Marco teórico

6.2.1. La exclusión económica de los jóvenes

A nivel mundial, los jóvenes (15-24 años), que ni estudia, ni trabaja (NINI por sus siglas en español) son una quinta parte. En este grupo, las mujeres jóvenes tienen más del doble de probabilidades que los varones de verse afectadas por esta exclusión (OIT, 2019).

Los jóvenes en situación de NINI no tienen posibilidades de ejercer su capacidad de agentes de cambio para el logro de los ODS, así como crear un plan de vida. Además, sufren de descalificación social, desinserción social, sensaciones de inutilidad social, vergüenza e impotencia ante su imagen devaluada, lo que incrementa la posibilidad de la desintegración de sus lazos sociales horizontales –familia– y verticales –amigos– (Makowski, 2010). Lo que los hace más susceptibles a unirse a la delincuencia como forma de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Reporte sobre el Mercado Global Laboral Post Pandemia COVID-19, estima pérdidas de empleos a nivel global sin precedentes (114 millones de puestos de trabajo en 2020) (OIT, 2021a). Siendo los jóvenes los más afectados (8.7%) respecto a los mayores (3.7%). En el caso de México, se reportó que el 22.1% de jóvenes que están en situación de NINI. Dicha cifra en el grupo de mujeres es 33%, cuatro veces mayor respecto a los varones (OECD, 2020b).

El contraste y desigualdad de México se observa en la Zona de Santa Fe, donde se planea localizar el ecosistema de biodiesel. Una de sus partes, denominada ZEDEC alberga un gran número de corporativos de empresas nacionales y transnacionales, unidades habitacionales, centros comerciales, la IBERO y otras universidades públicas y privadas. La otra parte es el Pueblo de Santa Fe, conformado por varias colonias con condiciones de marginación, desventajas de inseguridad y comercio informal.

El nivel educativo promedio, en el Pueblo de Santa Fe, es de 10.63 años, casi cercano a la secundaria, lo que se asocia a un nivel bajo de competencias laborales; además de que la zona ofrece pocas posibilidades para el incremento de estas últimas. Entre 2019 y 2020, la pobreza creció de 27.9% a 37.7%, y la pobreza extrema de 1.1% a 5.6%. Esto a pesar de la cercanía con la zona de corporativos (Centro Meneses, 2021).

En el Pueblo de Santa Fe, la IBERO, desde hace 10 años, se localizó un centro comunitario dedicado a la atención de jóvenes en situación de riesgo, el Centro de Formación y Acción Social Ernesto Meneses (Centro Meneses), el cual como antecedente a la investigación que nos ocupa, solicitó a la Dra. Lobato y su equipo la elaboración de un diagnóstico participativo -jóvenes, tutores y maestros de la zona- sobre los factores que impactan en el nivel de inclusión económica de los jóvenes (2016-2017).

Lobato et. al. (2017), con base en la información recolectada durante el diagnóstico participativo construyeron un Modelo con tres tipos de factores identificados: a) aquellos que coinciden con perspectivas convencionales sobre el tema: problemáticas del empleo y capacitación (a nivel macro), debilidades de escuelas de educación básica de la zona (a nivel meso), y relaciones familiares y con amigos (a nivel micro); b) los que concuerdan con el desarrollo sostenible local

y sus enfoques: productivo, ecológico, y social-político (Klein, 2005); este último se refiere al reclamo de los jóvenes sobre su exclusión de las decisiones del barrio; y c) la resiliencia del joven de acuerdo a su salud, automotivación, reflexión y plan de vida, y acciones. Estos factores son moderados por el comparativo que realiza el joven entre su esfuerzo y los resultados que obtiene. Las variables resultantes que explica el modelo son: el nivel de satisfacción de los jóvenes respecto a su inclusión económica y la confianza en el futuro.

El estudio de Lobato et al. (2017) concluye que los jóvenes tienen un alto interés en el cuidado ambiental de su territorio y en fomentar su integración económica contribuyendo al desarrollo sostenible de su territorio. Además, los jóvenes buscan socios de sus iniciativas económicas en la zona ZENEC. Por lo que en la investigación que nos ocupa, se contempla la posibilidad de que el territorio a desarrollar de manera sostenible se delimite como toda la zona de Santa Fe.

6.2.2. El desarrollo territorial

El buscar incidir en fenómenos complejos como la exclusión económica resultado de configuraciones sociotécnicas a nivel local, regional y global, cuestiona la selección de alcances y fronteras; para comprender más al respecto en este apartado abordamos el tema de desarrollo territorial.

La competencia centrada en los resultados económicos requiere cambiar para cumplir con los ODS 2030. La competencia entre empresas logra sus propósitos (dividendos para los inversionistas) y/o misión social (responsabilidad social) mediante la producción y venta de ciertos productos. En cambio, la competitividad territorial requiere equilibrar las necesidades e intereses de múltiples actores, y aportar a los ODS (Wilson, 2021:39).

Como señala Raffluet (2019), uno de los cambios relevantes en la competitividad se encuentra en el concepto de territorio, que en este mundo globalizado ha sido concebido sólo como un receptor pasivo que no exige compromisos por parte de la empresa nómada (Zimmermann, 2008). La transición del concepto propuesta por la escuela de la proximidad, reconoce como territorio exitoso el logro de sinergias a través del involucramiento de múltiples agentes locales (Ej: empresas, instituciones gubernamentales, sociedad civil) quienes con base en una visión y objetivos comunes sobre el territorio, deciden los tipos de valor a generar (Ej: valor sustentable), así como la configuración del territorio respecto a diversos temas (Ej: coordinación, inversión, y sostenibilidad) (Zimmermann, 2008; Austin y Seitanidi, 2012b:945 citados en Raffluet 2019).

Raffluet, 2019 señala que, con los cambios anteriores, el territorio pasa de ser un receptor inerte de inversión a “ser un foro para el diálogo” donde se establece democráticamente la visión y los objetivos del territorio, y criterios de evaluación de la competitividad. A partir de los acuerdos sobre el territorio, la empresa abandona las acciones filantrópicas para colaborar con otras organizaciones (locales y no locales) en estructurar el territorio para una competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible.

Debido a que los factores de la competitividad no son determinísticos, sino contingentes al territorio, los actores ejercen la gobernanza, tanto sobre los recursos internos, como en los

externos complementarios, mediante el diálogo con actores para articular diferentes recursos de múltiples sectores y niveles (Cummings, 2021:49).

En el proyecto que nos ocupa, el territorio es la unidad básica de una competitividad al servicio del bienestar inclusivo y sostenible, por lo que se decidió promover la gobernanza mediante una planeación participativa. En lugar, de conceptualizar a los actores como internos o externos del emprendimiento y conservar un modelo lineal de producción, se consideró más congruente explorar el concepto de ecosistema de innovación de economía circular.

6.2.3. Ecosistema de innovación de economía circular

Moore y Adner proponen el concepto de ecosistema de innovación, inspirados por su contraparte biológica (Moore, 1993 y 1996; Adner, 2006 citados en Thomas et. al, 2021). De acuerdo con la Unión Europea (2020), se define al ecosistema como “redes dinámicas y mecanismos de apoyo mutuo a nivel local, construidos en colaboración por diferentes actores”, que se acoplan con otros ecosistemas a nivel meso y macro de la estructura social.

La descripción detallada de un ecosistema de innovación se realiza con base en la evolución de las interacciones en un cierto territorio. Donde participan principalmente actores con mentalidad emprendedora y adscritos a una organización de la Cuarta Hélice interna al ecosistema (universidad, industria, gobierno y sociedad civil). En las interacciones participan elementos económicos y no económicos (medio ambiente, tecnología, cultura, etc.) (Etzkowitz y Leydesdorff, 2000; Carayannis y Campbell, 2009; Mercan y Göktas, 2011; Adner, 2017; Adner y Kapoor, 2016; Frenkel y Maital, 2014; Oh et al., 2016 citados en Thomas et. al, 2021)

En el ecosistema de innovación: i) la gobernanza interna privilegia un desarrollo de abajo-arriba, el cual se complementa con la intervención de arriba-abajo (políticas públicas); ii) los resultados esperados se obtienen con la colaboración de individuos con mentalidad emprendedora adscritos a distintas organizaciones; iii) el valor creado no sólo beneficia a la red de los participantes, sino que se difunde e impacta en el territorio (Thomas et al., 2021)

En el contexto de la universidad, el ecosistema está conformado por: “Recursos materiales (fondos, equipamiento, infraestructura) y capital humano (estudiantes, profesores, empleados, investigadores, y empleadores de la industria) que son parte de instituciones que participan en el ecosistema, las cuales incluyen universidades, facultades de ingeniería, escuelas de negocios, negocios, capitalistas de riesgo (Cohen, 2013), institutos de investigación, centros de excelencia, organizaciones de desarrollo económico, agencias de financiamiento, y hacedores de políticas” (Samila y Sorenson, 2011 en Thomas, 2021:773).

Thomas et. al. (2021) concluyen que particularmente en economías emergentes caracterizadas por un gobierno débil y corrupto, y la miopía de decisiones a corto plazo por las empresas, el papel de liderazgo de la universidad como orquestadora de actividades de innovación para el cumplimiento de la Agenda de desarrollo sostenible es relevante.

Los ODS buscan cambiar la economía actual, que está fundamentada en la sobreexplotación de recursos naturales y que agota el presupuesto de todos los recursos naturales del año en los primeros meses. México consumió del 1º de enero al 29 de julio de 2021, todo su presupuesto anual de recursos naturales, lo cual significa que el resto del año afectamos su

regeneración, ya que “reducimos las reservas de recursos locales y acumulamos dióxido de carbono en la atmósfera” (Global Footprint Network, 2022). El modelo lineal de producción y consumo de bienes sobreexplota a los recursos naturales, debido a que inicia con su extracción y finaliza con su deshecho en vertederos. Se estima que, en 2050, las emisiones por residuos sólidos serán de 2.6 billones de toneladas de CO₂, equivalente al compromiso de reducción de emisiones de 80 países del Acuerdo de París 2017 (Silpa et al., 2018).

Stahel y Reday-Mulvey (1981 citados en Belda, 2018) inspirados en el ciclo biológico proponen lo que después fue llamado la economía circular. Ésta se compone por procesos de bucle creados mediante el “extender la vida del producto, actividades de reacondicionamiento y la prevención de residuos” (Belda, 2018:42). Su principal contribución es el desacoplamiento de la producción al consumo de recursos finitos (Fundación Ellen MacArthur, 2010 citada en IISD, 2020) con resultados positivos en el crecimiento de la economía y de empleos verdes.

Fernández y Larrea (2022) identifican que la demanda de perfiles laborales para empleos verdes ha crecido en prácticamente todos los sectores de la economía y transversalmente en la transición energética. Particularmente sobre los empleos relacionados con la economía circular, los investigadores indican que los perfiles que se demandan requieren una formación no universitaria, es decir, técnicos, operarios, instaladores, etc. Se proyecta el crecimiento de los empleos de economía circular en los próximos 10 años se sitúe entre los niveles intermedios y altos (1.5% a 6%).

En conclusión, los ecosistemas innovadores de la economía circular ofrecen no solo beneficios ambientales, sino también ofrecen oportunidades para abordar los desafíos laborales preexistentes y crear oportunidades de empleo verde especialmente para los jóvenes y las mujeres (IISD, 2020). En dichos ecosistemas el papel de la universidad como orquestadora del desarrollo de innovación regional es relevante.

6.2.4. Política de innovación transformativa

El Consorcio de Políticas de Innovación Transformativa³¹ (TIPC por sus siglas en inglés) propone un nuevo marco de principios para una “Política de Innovación Transformativa” (TIP por sus siglas en inglés). El TIPC promueve la reflexión sobre “en qué tipo de innovaciones se debe invertir” para generar beneficio social y ambiental.

Los fundadores del TIPC, Schot & Steinmuller (2018) identifican tres marcos de innovación: i) Innovación para el crecimiento (dominante 1960-1980), ii) Sistemas nacionales de innovación (dominante 1990-a la fecha), y iii) Cambio transformativo (emergente). La siguiente sección da cuenta de los hallazgos de estos investigadores.

Marco de innovación para el crecimiento.

Ante la necesidad de empleo y estabilidad después de la segunda guerra mundial y durante la guerra fría, el conocimiento científico y tecnológico se consideró un bien público, debido a el

³¹ El TIPC es coordinado por la Unidad de Investigación de Políticas Científicas (SPRU por sus siglas en inglés) de la Universidad de Sussex.

gobierno tenía entre sus funciones su dirección, inversión y creación. Se espera, que el modelo lineal de innovación (necesidad-creación-transferencia), cuyo fin último es el lucro y las ganancias, genere el crecimiento económico de todos países a largo plazo. Si bien este tipo de innovación generó crecimiento económico, en algunos países lo hizo creando inequidad.

Marco de Sistemas nacionales de innovación.

Las grandes diferencias sobre el nivel de innovación y productividad entre los países, llevó a postular que la innovación era resultado de la capacidad de aprendizaje y ciertos tipos de configuración relacional entre organizaciones dentro de un sistema nacional de innovación.

Se reconoce que la transferencia de la innovación tiene un alto costo, por lo que, para incrementar la competitividad, se promueve la creación de redes e intercambio de conocimientos y aprendizajes a nivel nacional. Se enfatiza en la importancia de las proximidades geográfica, cognitiva, social y cultural, para el intercambio de conocimiento y una apertura hacia la innovación.

En este marco, la innovación pasa de un modelo lineal, a un modelo interactivo de generación e intercambio de conocimiento donde participa la Triple o Cuarta Hélice, y se reconoce al usuario como fuente de innovación.

Con base en los resultados de su sistema nacional de innovación, algunos países lograron una participación ventajosa en la globalización económica (Ej: Japón, los “tigres asiáticos”). A pesar de ello, se observa, que la globalización incrementó la brecha -riqueza y pobreza- entre países. Además, generó exclusión social dentro de países en desarrollo.

Marco de cambio transformativo.

Se requiere de un nuevo modelo de innovación para alcanzar los ODS 2030 y mitigar las externalidades de la tecnología desarrollada por el 1er y 2do marcos, como el calentamiento global y la inequidad.

Se observa que el caliente global es resultado del diseño de sistemas de producción y consumo basados en la sobreexplotación de recursos naturales y la dependencia de combustibles fósiles. La inequidad es consecuencia del uso de la alta tecnología como restricción de ingreso a mercados y enfocada a usuarios con alto poder adquisitivo.

En este marco, se identifica que, para dar respuesta a los desafíos sociales y ecológicos, se requiere de la transición de los sistemas sociotécnicos, mediante “la coproducción de un cambio social, tecnológico y conductual de manera interrelacionada” (Schot y Steinmuller, 2018:19).

Se reconoce, que las transiciones tecnológicas requeridas para el cumplimiento de los ODS 2030, requieren de la evolución de una configuración sociotécnica a otra (Geels, 2002). Esta transición es difícil de lograr porque las partes (Ej: destrezas, estructuras industriales, normas, preferencias culturales) de la configuración del sistema sociotécnico existente se fortalecen entre sí, y este sistema está acoplado a muchos otros conformando la estructura social.

El cambio transformativo, no se realiza en el laboratorio, sino mediante el diálogo de los actores (Cuarta Hélice) quienes identifican áreas de experimentación para diseñar de manera conjunta

distintas configuraciones del sistema sociotécnico, deliberando si estas configuraciones son soluciones plausibles de acuerdo con las posibles trayectorias de las relaciones (nivel micro, meso y macro) y a futuros desafíos de las prácticas predominantes.

Se trata de procesos donde se construyen nuevas articulaciones (Ej: instituciones, mercados) afrontando incertidumbre y fallas. En los experimentos con las posibles configuraciones del sistema sociotécnico, se retoma del primero marco, el desarrollo tecnológico y del segundo la relevancia de la colaboración a nivel regional. Si bien, estos procesos retan al sistema establecido que ha funcionado por años, existen casos que han logrado generar cambios transformativos en su región.

Debido a que el ecosistema de innovación de economía circular de biodiesel busca contribuir al trabajo digno para jóvenes y a los ODS 2030, así como a la gobernanza en la competitividad territorial, mediante el diseño participativo de la configuración, se decide optar por el marco político de la innovación transformativa y su metodología. A continuación, se presenta la construcción del estudio de caso.

6.3. Estudio de caso: planeación participativa de un ecosistema de biodiesel

6.3.1. Justificación del estudio de caso

La selección del caso del ecosistema de biodiesel se realizó con base en dos criterios: que otorgue una solución de la economía circular que contribuya a la transición energética que reduzca emisiones de CO₂ y genere empleo verde para jóvenes.

La Ciudad de México es la quinta metrópoli más habitada del mundo (ONU, 2018) y una de las urbes con mayor afluencia vehicular y contaminación del aire. Hasta el día 111 de este año, sólo se tuvieron 33 días limpios que cumplen la norma de salud correspondiente (Gobierno Ciudad de México, 2022). Como es la tendencia mundial, los subsectores que contribuyen más a la generación de CO₂ son el transporte y la generación de la energía (WRI México, 2022). El 95% de los combustibles que se utilizan en el transporte son la gasolina y el diésel (EPA, 2021).

La jefa de Gobierno de la Ciudad de México, la Dra. Claudia Sheinbaum, reconoce la necesidad de la transición energética en el autotransporte, recomendando la utilización de biodiesel ya que se proyecta que podría reducir el 2% del CO₂ en 2050. Cambiando de 2010-2050 la proporción de aportación de CO₂ por modo: camión y tractocamión de 10% a 8%, autobús interurbano de 8% a 7% y el camión pesado urbano de 4% a 2%, (Solís y Sheinbaum, 2016).

Además, la producción de biodiesel es una solución de la economía circular, que puede potencia la generación de empleos verdes en la recolección de RAC, su procesamiento mediante la transesterificación y su distribución.

En las zonas urbanas, cuando el RAC no se recolecta, se deshecha por el drenaje, causando bloqueos en tuberías, además de incrementar el costo del tratamiento de las aguas residuales. Por lo que, un ecosistema de biodiesel aporta a la gestión de residuos en grandes ciudades.

Debido a lo anterior, se seleccionó como estudio de caso un ecosistema de biodiesel en Santa Fe en la Alcaldía de Álvaro Obregón de la Ciudad de México. Este territorio está dividido en la Colonia ZEDEC donde se localizan corporativos de grandes empresas, centros comerciales y universidades entre ellas la IBERO; y el Pueblo de Santa Fe con una población del 37% en pobreza, 5.6% en pobreza extrema, y 11, 212 jóvenes que enfrentan problemas de exclusión económica (CONAPO, 2020).

6.3.2. Antecedentes del estudio de caso

El proyecto del ecosistema de biodiesel ha tenido tres etapas bajo la responsabilidad técnica de la Dra. Odette Lobato: i. estudio de otro ecosistema de biodiesel; ii. evaluación de gabinete técnica, económica, social y ambiental sobre una cooperativa de biodiesel en Santa Fe; y iii. planeación participativa del ecosistema de biodiesel en Santa Fe. Las dos primeras son antecedentes de la investigación que se presenta en este capítulo.

i. Estudio de otro ecosistema de biodiesel: se estudió *in situ* el caso de una solución circular con resultados favorables en cuanto a reducción de CO₂ y generación de empleos verdes (2005-a la fecha): Cowichan Bio-Diesel Co-op localizada en la Isla de Vancouver, British Columbia.

Principal aprendizaje: se identificó que esta empresa social y circular dedicada a los combustibles renovables soporta su supervivencia y desarrollo mediante un ecosistema territorial sostenible, donde participan actores y organizaciones de la comunidad, políticas públicas del gobierno municipal, estatal y federal para la reducción de CO₂. Dicho ecosistema es alternativo respecto al que soporta a la importación y distribución de combustibles fósiles.

ii. Evaluación de gabinete: se elaboró un estudio de factibilidad técnico, económico, social y ambiental sobre una cooperativa de biodiesel en Santa Fe en la Ciudad de México, que proporcionó elementos que perfilaron el proyecto como posiblemente factible.

Principal aprendizaje: no obstante, que el estudio concluyó que el proyecto de la cooperativa de biodiesel en Santa Fe era factible, se observó que el planteamiento se hacía desde la perspectiva tradicional de empresa individual, sin ir más allá de un sistema de intercambio de RAC y biodiesel con su entorno, faltando la configuración del ecosistema.

6.3.3. Estudio de caso: actividades y participantes

La planeación participativa del ecosistema de biodiesel en Santa Fe incluye desde la conformación del equipo de jóvenes interesados en crear una cooperativa de biodiesel, hasta contar con el primer plan detallado del ecosistema. Es importante señalar que, al inicio de esta etapa, se identificó la complementariedad entre los jóvenes del Pueblo de Santa Fe y de la IBERO. Estos últimos aportando el sustento teórico sobre la parte tecnológica y los primeros aportando su experiencia práctica. Todos ellos integraron el equipo de jóvenes.

Actividades en la planeación del ecosistema:

- a. *Involucramiento de jóvenes interesados en emprender.* Convocatoria y entrevistas individuales a profundidad para conocer sus intereses y establecer acuerdos básicos de participación (Dra. Odette Lobato y Mtro. Alejandro Castro por IBERO, Lic. Ana Gordillo por Centro Meneses).
- b. *Conformar el equipo de jóvenes interesados en constituir la cooperativa.* Entrevistas grupales: diálogo entre los jóvenes interesados sobre sus objetivos personales y del grupo, construcción de confianza mutua (Dra. Odette Lobato y Mtro. Alejandro Castro por IBERO).
- c. *Formación para el empoderamiento de los jóvenes:*
Talleres de reflexión sobre: "Mi vocación y emprendimiento", "Mi participación en el proceso del emprendimiento social", "Yo emprendedor", "Decisión sobre la configuración del ecosistema" y "Mi función en ecosistema" (Prof: Ana Ruiz, consultora).
- d. *Formación en competencias de emprendedores:* Talleres sobre "Diseño del modelo de negocio", "Cómo convencer sobre mi emprendimiento" y "Cómo administrar mi emprendimiento" (Prof. Diego Martínez de Velasco, IBERO).
- e. *Elaboración del Pitch, Storytelling y Modelo de Negocio del proyecto de biodiesel* por parte del equipo de jóvenes.
- f. *Búsqueda de posibles restaurantes proveedores de aceite de cocina quemado,* visita a cadena de restaurantes en Santa Fe para conocer el sistema de recolección de RAC (Toks y Dra. Odette Lobato por IBERO).
- g. *Proveedor de RAC,* cafeterías concesionadas en el campus de la IBERO.
- h. *Acuerdo de compra de biodiesel por el Iberobus,* dueño de empresa concesionaria.
- i. *Relación con gobierno.* Dirección de energía sustentable de la Ciudad de México y la Dirección de desarrollo económico de la Alcaldía Álvaro Obregón (Dra. Odette Lobato por IBERO).
- j. *Relación con Asociación de colonos de ZENEC.* Presidenta de la asociación (Dra. Odette Lobato por IBERO).
- k. *Formación en la utilización de software Miro* (Prof. Joel Narváez, IBERO).
- l. *Formación en la metodología de la innovación transformativa* (Dra. Azucena Betanzos, IBERO) utilizada como método para la planeación detallada del ecosistema y descrita a continuación.
- m. *Búsqueda de financiamiento para el proyecto.* Instituto de Competitividad Orkestra de la Universidad de Deusto, Red Universitaria sobre Economía Social de Colombia, profesores de la IBERO y Centro Meneses para competir en la Convocatoria de Ventana Adelante 2 de la Comunidad Europea (Dra. Odette Lobato, Dr. Alberto Irezabal, Dra. Azucena Betanzos, y Lic. Ana Gordillo).

6.4. Metodología de la innovación transformativa

Este apartado da cuenta de las razones de la selección de la Metodología de la Innovación Transformativa (M-Innovación-T, su conceptualización y su propuesta analítica con base en Geels (2002).

Esta metodología es relevante para el estudio de caso, porque reconoce que las transiciones tecnológicas, como la que permite desacoplar la producción de combustibles de fósiles mediante un proceso de *upcycling* de RAC, requieren del cambio evolutivo de una configuración sociotécnica a otra.

La transición sociotécnica, representada en la Figura 2.1, se desarrolla en multiniveles con la participación de multiactores. Esto debido a que se requiere que los usuarios hagan propio el uso de los productos innovadores en su vida diaria, se cree un nuevo mercado; las políticas públicas apoyen a la nueva configuración mediante infraestructura, programas, creación de instituciones y regulaciones; la industria se integre como proveedora; las universidades generen y difundan conocimiento relativo a la transición; etc. Esto de tal forma que sea posible mantener la estabilidad de la configuración.

El nivel del régimen aporta a la estabilidad de la configuración con base en un conjunto de reglas que orientan y coordinan las actividades dentro de comunidades. En este nivel, la innovación evoluciona mediante mecanismos de selección y retención. Cuando se da dicha evolución puede contribuir a cambios en el nivel del paisaje.

El nivel del paisaje se compone de las tendencias profundas estructurales. Se denomina paisaje para enfatizar la “dureza y materialidad del contexto”, conformado por arreglos materiales y espaciales (Ejemplo: ciudades, fábricas, infraestructura de telecomunicaciones); así como factores heterogéneos como “precios del petróleo, crecimiento económico, guerras, emigración, coaliciones políticas, valores culturales y normativos, problemas ambientales” (Geels, 2002:1260). El paisaje constituye la estructura externa de los factores de la tecnología.

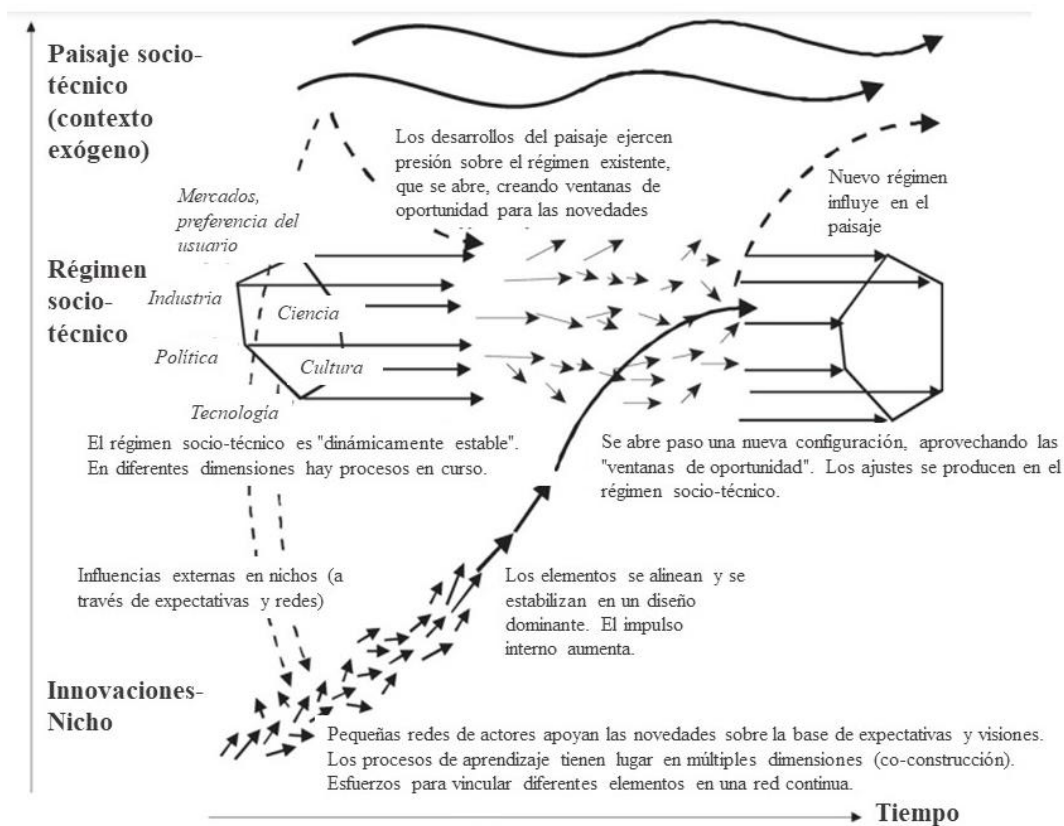
El paisaje, por su naturaleza tiene un factor de cambio menor que los regímenes, pero cuando cambia ejerce presión sobre estos. Como la Agenda de desarrollo sostenible (ONU, 2015) y sus mecanismos de rendición de cuentas por país, que ejercen presión en gobiernos para que promuevan cambios a nivel de regímenes que apoyen la innovación sustentable en el nivel de los nichos.

El nivel donde se dan las novedades radicales es el nicho. Cuando éste es protegido, actúa como “sala de incubación” (Schot, 1998 citado en Geels, 2002), donde redes de actores aprenden haciendo, usando e interactuando, lo que permite superar las frecuentes limitantes de las innovaciones (Ejemplo: tecnológicas, rendimiento y costos).

La relación entre los tres niveles crea una perspectiva multinivel. El régimen, nivel meso, mantiene la estabilidad del desarrollo tecnológico prevaleciente y establece tendencias de cambio o “Trayectorias Tecnológicas”. El paisaje, nivel macro, se compone de factores externos que se transfiguran lentamente, pero cuando lo hacen ejercen presión sobre los regímenes. El nicho, nivel micro, que cuando es protegido es incubadora de innovaciones radicales.

Entonces, con base en los planteamientos de la innovación transformativa, reconocemos que el cambio sociotécnico para la aceptación de un ecosistema de biodiesel requiere del retejido de elementos mediante diálogos entre actores. Por lo que se establece como objetivo de la planeación a detalle, el diseño de una configuración que logre alinear el nivel del nicho del biodiesel con los niveles de régimen y del paisaje. Esto aprovechando los cambios que a nivel paisaje se están dando para el logro de los ODS 2030, que incluyen tanto la generación de empleos verdes, como el desarrollo y aplicación de tecnologías para la transición de combustibles fósiles a combustibles sostenibles.

Figura 6.1 Perspectiva multinivel de la transición



Fuente: Fuente: Geels y Schot (2007:401)

6.5. Resultados y aprendizajes del estudio de caso

Los resultados del diseño de la configuración del ecosistema de biodiesel, que a continuación se presentan, tienen su valía principalmente porque surgen de un proceso participativo del equipo de los jóvenes, donde desarrollan la teoría de cambio para el establecimiento del

ecosistema de biodiesel. Esto lo realizan mediante el diálogo con actores de su territorio. Dicho diálogo fue facilitado por la responsable técnica del proyecto.

En cada etapa de la aplicación de la M-innovación-T, se desarrolló un tipo de mapa que permite sintetizar y visualizar gráficamente los sistemas sociotécnicos del nicho, régimen y paisaje, así como las múltiples relaciones. Los mapas se incluyen como anexo.

i. Mapeo para cambios transformadores: contrastación de las relaciones interorganizacionales existentes contra las deseables.

Este mapa describe a la configuración sociotécnica actual de relaciones interorganizacionales y rutinas cognitivas, a partir de la cadena de valor de los RAC distinguiendo entre sus componentes: actores, normas y prácticas, tecnologías; así como sus desafíos.

Principales resultados y aprendizajes como base de la teoría de cambio:

Los jóvenes reconocen el desafío del sistema sociotécnico prevaleciente, compuesto por grandes empresas dedicadas a recolectar, limpiar y exportar RAC generados por cadenas de cafeterías y restaurantes. Las empresas exportadoras de RAC tienen una alta capacidad tecnológica y experiencia. El RAC que se exporta en muchas ocasiones se convierte en biodiesel en otros países, siendo contraproducente para el planeta por las grandes distancias que recorre el RAC. Los jóvenes se posicionan en cuanto a recolectar RAC y vender biodiesel en un mismo territorio.

La generación de RAC en la Ciudad de México, se estima en 112 millones de litros al año (Díaz, 2014). Sus fuentes son: comercios informales en los clásicos mercados, comedores comunitarios, cocinas de empresas, escuelas, casas, restaurantes, y cadenas de restaurantes y cafeterías. En la Alcaldía Álvaro Obregón se tienen registrados 564 restaurantes (INEGI, 2022). Los jóvenes al visitar a medianas y pequeñas fuentes de RAC, encontraron que en ocasiones se continúa vertiendo al desagüe.

En el mapa, los jóvenes esbozan la posible localización de la cooperativa de biodiesel, entre las fuentes medianas y pequeñas de RAC del territorio de Santa Fe. Observan como oportunidad el consumo de biodiesel para el transporte de personas, ya sea por el Iberobus, que transporta personal y estudiantes de la IBERO, como por centrales de autobuses cercanas a la Zona de Santa Fe. Ante el desafío del traslado del RAC y el biodiesel, consideran un tipo de modelo de negocio donde subcontraten a otra empresa para dicho transporte y que cumpla con la norma correspondiente.

A nivel de nicho, se tiene el desafío de dar respuesta a rezagos sociales, como generación de empleos verdes mediante la participación de jóvenes en la planeación de un ecosistema de biodiesel, pero sin un sueldo, lo que puede desmotivarlos y obstaculizar su participación continua por la responsabilidad que tienen de aportar al sostenimiento de su familia.

Los jóvenes dialogaron sobre los desafíos del negocio y las posibles soluciones como crear alianzas con proveedores de RAC, entre ellos las (Ej: cafeterías de la IBERO) y compradores de biodiesel (Ej: Iberobus). Se promovió una reunión entre jóvenes y coordinador del medio ambiente de la IBERO, responsable de la recolección del RAC de las cafeterías universitarias. La

reunión fue muy interesante, porque se conoció que la IBERO tiene como objetivo llegar a ser una universidad con cero emisiones de CO₂ para 2040, lo que concuerda con los objetivos de los jóvenes. Se decidió mejorar el sistema de atrapamiento del RAC de las cafeterías de la IBERO y donarlo al ecosistema para su revalorización para producir biodiesel.

ii. Teoría de cambio.

Desde una perspectiva de multinivel se va desarrollando evolutivamente en 3 estadios: *teoría inicial, genérica y específica*.

La **teoría de cambio inicial** (Anexo 1) se decide mediante la experimentación con diferentes posibilidades de configuraciones del sistema sociotécnico del nicho y su alineamiento con el contexto del régimen y el *landscape* o paisaje, y su impacto deseado en ODS 2030.

Principales resultados y aprendizajes de la teoría de cambio:

En esta etapa de reflexión y creación, los jóvenes se dedicaron a observar de manera crítica a la realidad, acordaron el impacto que desean generar en metas específicas de los ODS, reflexionaron sobre dónde se encuentran parados, y fueron creativos para encontrar cómo lograr dicho impacto.

Como meta del nicho establecen: constituir una cooperativa que sea referente de economía circular en la región y que permite el desarrollo digno de los socios trabajadores. Con la cooperativa y su ecosistema buscan impactar a metas de 7 ODS relacionados con la salud (3.9), agua (6.3), energía (7.1), comunidades sostenibles (11.6), producción y consumo responsable (12.5), acción para el clima (13.3), y trabajo decente y crecimiento económico (8.4, 8.5, y 8.6).

Los jóvenes para alinear el ecosistema describieron la realidad de los tres niveles. Con base en ello, establecieron en cada nivel las actividades a realizar, los resultados específicos, los alcances y los impactos a lograr en metas de ODS.

En el mapeo de la realidad del paisaje, los jóvenes observaron: elevada dependencia de combustibles fósiles por el transporte de la Ciudad de México, alta emisión de CO₂ que afectan a la salud, altos costos de algunas alternativas de transición energética de autobuses, como autobuses eléctricos. También una ciudad con escasas oportunidades económicas que fomenten el desarrollo integral de los jóvenes. A nivel internacional y nacional, la exigencia obligatoria del cumplimiento de normas de calidad del biodiesel que requiere de su comprobación mediante pruebas de laboratorio.

Los jóvenes al identificar la importancia de la calidad planearon elaborar manuales de producción y certificar su calidad mediante pruebas de laboratorio. Entonces, decidieron que una de las integrantes del equipo, especialista en ingeniería química, se enfocara en generar una propuesta sobre tipos de pruebas de laboratorio, equipos y reactivos necesarios para verificar que el biodiesel cumpla con su estándar.

En el mapeo de la realidad del régimen, los jóvenes identificaron que en el territorio existen modelos de negocio activos enfocados a RAC y biodiesel, pero carentes de colaboración interorganizacional y que no aportan a la integración económica de los jóvenes. Dejando sin abordar, la posibilidad de colaboración multiactor que puede potencializar sus resultados,

alcance e impacto. Esto a pesar de que coinciden territorialmente distintos tipos de organizaciones que pueden tener diferentes funciones en el ecosistema.

Los jóvenes buscan alinear el ecosistema con el régimen mediante alianzas con organizaciones: IBERO y Centro Meneses (capacitación y acompañamiento), Iberobus y Flotillas de autobuses de la zona (compra combustible), cafeterías de la IBERO, restaurantes y mercados de la zona (proveedores RAC), inversionistas o socios (financiamiento y acompañamiento).

Con el objeto de avanzar en la creación de alianzas con organizaciones, se fomentó una reunión de diálogo de los jóvenes y el dueño de la concesión del Iberobus, quien respondió muy favorablemente al proyecto, aceptando comprar el biodiesel de acuerdo con la mezcla recomendada para motores diésel. Además, ofreció otras posibles formas de colaboración, como el lugar dónde surtir el biodiesel, y si fuera necesario facilitar un equipo para el transporte del RAC y el biodiesel. Su principal interés es apoyar la creación de empleos verdes para los jóvenes y como segundo lugar reducir emisiones CO₂.

A nivel de nicho, los jóvenes comprendieron la importancia de la planeación de innovación transformadora, ya que les permitió establecer colaboraciones no sólo mediante el intercambio de RAC y biodiesel, sino que también compartir infraestructuras, como el lugar donde se almacenan los autobuses para ahí surtir el biodiesel, y equipos, para trasladar el RAC y el biodiesel. Un desafío es el pequeño número de jóvenes participantes.

La **teoría de cambio genérica** mapea los obstáculos en el *paisaje sociotécnico* y las barreras de entrada al *régimen sociotécnico*. Con base en ello, se establecen metas y cambios para alcanzarlas.

Principales resultados y aprendizajes para la creación de la teoría de cambio:

En el estudio de caso, en el paisaje o panorama, los jóvenes observan como obstáculos la falta de recolección de una gran cantidad de residuos sólidos por falta de interés de los ciudadanos incluyendo a los jóvenes; el dominio de los combustibles fósiles; y la falta de integración económica de los jóvenes. En el régimen, restricciones de acceso a la producción y venta de biodiesel, dada la complejidad de las normativas y permisos de operación, el mercado negro de RAC y usuarios de vehículos de transporte que priorizan el precio del combustible por encima del impacto que genera su consumo, y las limitadas fuentes de financiamiento.

Con base en lo anterior, los jóvenes concluyen que viven en una realidad urbana insostenible, que tiene entre sus protagonistas actores y organizaciones que generan y no recolectan residuos contaminantes que afecta la calidad de vida de los habitantes del territorio.

Como respuesta a los obstáculos, los jóvenes identifican que se requiere generar en el nicho: una transición hacia la economía circular; empleo, formación y empoderamiento de los jóvenes; promoción de la toma de consciencia sobre la generación, recolección y revalorización de desperdicios sólidos urbanos; esquemas de financiamiento inclusivos.

Debido a la importancia de esta última restricción, se inició la preparación de la corrida financiera final del proyecto, actualizando los datos de la evaluación de gabinete, para presentarla a los posibles inversionistas sociales.

La **teoría de cambio específica** (Anexo 2), muestra el constante proceso de reflexión en torno al conjunto de elementos que influyen en el ecosistema, y el diálogo que se promueve entre los diferentes actores, permitió especificar cada vez más la configuración y el tipo de intervención por actor.

Principales resultados y aprendizaje sobre la teoría de cambio:

En el estudio de caso, en el nivel del *paisaje*, se identifican la necesidad de energía asequible y que reduzca emisiones de CO₂, como actores a la Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA) y Secretaría de Energía (SENER) que se relacionan con el *régimen* a través de establecer las normas NADF-012-AMBT-2015 y NOM-016-2016. Lo que implica que en el *nicho* debe existir un área de control de calidad a cargo de una de las integrantes de la cooperativa para asegurar el cumplir las normas correspondientes.

A nivel de *régimen*, se busca sustituir el diésel por el biodiesel con precio competitivo, y que cumpla estándares de calidad, permisos y certificaciones; además de crear conciencia en los jóvenes de Santa Fe sobre la importancia de generar ecosistemas de recolección y valorización de desperdicios, generación de empleos verdes para jóvenes, reducción de emisiones de carbono de todo el ecosistema. Para ello, se ha acordado la función de cada una de las organizaciones integrantes del sistema multiactor: IBERO-CIIES (apoyo en búsqueda de financiamiento), IBERO-DIQIA y DEE (acompañamiento y formación), cafetería de la Ibero y cadena de restaurantes (donación de RAC), Iberobus (consumo de biodiesel, área de distribución y apoyo en traslado de RAC y biodiesel), Centro Meneses (alianzas estratégicas en el territorio).

A nivel de *nicho*, se enfoca a la creación jurídica de una cooperativa dedicada al desarrollo de alternativas de biocombustibles enfocadas a la economía circular, con una visión colectiva, y un plan de desarrollo que asegure que el ecosistema sea económicamente sostenible, ambientalmente amigable revalorizando un desperdicio, que proteja los motores en su integridad y desempeño, y apoye a más jóvenes en su inclusión económica.

iii. Alcances transformadores (Anexo 3):

La evolución de la innovación transformativa se plantea en términos de acciones y resultados a corto, mediano y largo plazo.

El proceso de evolución del nicho parte de su construcción y blindaje, continúa con la expansión e integración de varios nichos, hasta llegar a promover cambios en la reconfiguración de los regímenes. Para ello, se promueve aprendizajes de segundo orden, creación de redes en el esquema multiactor, el escalamiento del experimento y la generación de propuestas para modificar políticas públicas.

En cada etapa de la evolución del nicho, se realiza un seguimiento detallado de actividades utilizando metodologías de medición, para observar que efectivamente se están gestando cambios. Se utiliza la MEA (Medición, Evaluación, Acción). De manera continua se comparan los supuestos o hipótesis planteadas contra lo sucedido en la realidad. De esta manera se va generando aprendizaje, para los involucrados en el proyecto, así como para experimentos similares. La M-innovación-T promueve el diálogo con base en experiencia, de manera que lo vivido sirva también a otros.

Principales resultados y aprendizajes de la teoría de cambio:

En el estudio de caso, el *blindaje del nicho* se plantea por los jóvenes mediante alianzas con distintos actores, incluyendo en este mapa a más jóvenes estudiantes de la IBERO especialistas sobre los temas que se requieren, y los miembros de la cooperativa canadiense Cowichan Biodiesel Coop. También se pone especial atención a las corridas financieras.

El *aprendizaje en el nicho* se planea enriquecer con diversos talleres (Ejemplo: operación de producción de biodiesel, pruebas de calidad), y con acuerdos formales con los actores del ecosistema.

La creación de la red del *nicho* se fortalece con: actores del mismo ecosistema de biodiesel, pero también con redes de economía social y solidaria, redes de cooperativas dedicadas a las energías renovables a nivel internacional, inversionistas sociales.

En la *dinámica de las expectativas del nicho*, sobresale el objetivo de que Santa Fe sea un territorio de economía circular.

Finalmente, el *escalamiento del nicho* se planea mediante el crecimiento de su producción, pero más aún respecto al número de jóvenes participantes y el apoyo a la creación de otras cooperativas relacionadas con la economía circular en el mismo territorio.

Los jóvenes enriquecieron su comprensión de la evolución del ecosistema dialogando sobre el tema con el fundador y la directora de comunicación de la cooperativa de biodiesel, Cowichan Biodiesel Coop. Conocieron las etapas de esta cooperativa para su consolidación, iniciando desde una escala muy pequeña produciendo bidones de biodiesel y vendiéndolos en el mercado de la comunidad, hasta la constitución de su ecosistema que permite la producción de biodiesel y tener una comunidad con cero emisiones de CO₂.

También aprendieron sobre los fundamentos del ecosistema canadiense: actores de la Cuarta Hélice, programas gubernamentales para la recolección y valorización de RAC, programas gubernamentales que incentivan la reducción de CO₂, establecimiento de un mercado de carbono a nivel local, el incremento en la compra de RAC, etc.

Su aprendizaje de segundo orden se generó al contrastar los apoyos de la constitución de la cooperativa canadiense, con los que ellos han obtenido durante la planeación participativa.

Una diferencia desfavorable, es la diferencia en el gobierno canadiense y el mexicano para la implantación de acciones para la reducción de CO₂. Se buscó el despertar el interés de colaboración de la dirección de energía renovable de la Ciudad de México, pero a pesar de distintas reuniones no se logró. En cuanto a la dirección de economía de la Alcaldía Álvaro Obregón, se encontró un mayor interés, pero todavía en el nivel de recibir solicitudes de los ciudadanos y responder a ellas, sin involucrarse en el diseño de las propuestas.

Tampoco, fue posible obtener el apoyo de la presidenta de la Asociación de colonos de Santa Fe; esto influenciado porque muchos edificios de la zona se encuentran vacíos debido al aislamiento por el COVID-19. Nos ofreció retomar el tema, cuando se regrese plenamente a las actividades económicas de la zona.

El blindaje financiero, considerando las corridas financieras generadas a detalle y con costos actualizados, muestra la importancia de la protección del nicho por la IBERO y el Iberobus, de tal forma que los jóvenes pasen de la etapa de planeación participativa a la etapa de aprender haciendo en su territorio, obteniendo contratos de recolección de RAC, aprendiendo a producir el biodiesel, y logrando que otras flotillas de autobuses consuman biodiesel. Además, tienen el interés de desarrollar nuevos productos con base en los RAC.

6.6. Conclusiones

El cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, requiere de nuevas perspectivas teóricas y metodológicas que permitan construir ecosistemas competitivos inclusivos y sostenibles, que subsistan mediante interrelaciones entre organizaciones de la Cuarta Hélice y rutinas cognitivas.

En este capítulo, es de especial interés la participación de la IBERO como orquestadora de la creación de una competitividad sostenible en su territorio, al servicio del bienestar de jóvenes que enfrentan condiciones de vulnerabilidad que promueven desempleo y deserción escolar. El territorio donde se localiza la IBERO es la zona de Santa Fe de la Alcaldía Álvaro Obregón de la Ciudad de México, compuesta por la Colonia ZEDEC donde se ubican corporativos, centros comerciales, la IBERO y otras universidades públicas y privadas; y el Pueblo de Santa Fe con una población de once mil jóvenes que enfrenta condiciones de vulnerabilidad.

El objetivo de este capítulo ha sido que jóvenes elaboren la planeación participativa de un ecosistema de biodiesel que: i) sea una solución de la economía circular que revalorice algunos residuos de aceite de cocina (RAC) (112 millones de litros/año se generan en la Ciudad de México) y contribuya a la transición energética que reduzcan CO₂ en una ciudad donde sólo la tercera parte de los días se cumplen las condiciones del aire saludable, ii) genere empleo verde para jóvenes, y iii) logre una alineación con otros ecosistemas a nivel meso y macro de la estructura social, que le permita sobrevivir y crecer.

En esta investigación transformativa, se opta por el concepto de ecosistema por su capacidad de representar el dinamismo de una solución de la economía circular, conceptualizando al ecosistema como “redes dinámicas y mecanismos de apoyo mutuo a nivel local, construidos en colaboración por diferentes actores” (European Union, 2020), el cual se acopla con muchos otros ecosistemas a nivel meso y macro de la estructura de la social. En cuanto al empleo verde, se entiende aquel que contribuye a preservar o restaurar el medio ambiente (OIT, 2016) y cumple con las condiciones del trabajo decente.

El equipo de jóvenes estableció como misión del ecosistema el “Mejorar la calidad de vida de las personas presentes y futuras, desarrollando biodiesel fabricado con residuos de aceite de cocina para disminuir la contaminación de nuestro ecosistema y dar un ingreso digno a socios-trabajadores”.

La planeación participativa ha llevado un año, siendo uno de sus componentes principales la formación de los jóvenes para fortalecer su empoderamiento y competencias como emprendedores.

La utilización de la metodología de innovación transformativa permitió realizar experimentos sobre los posibles arreglos del ecosistema y sus relaciones en otros ecosistemas a nivel meso y macro. Los mapas que se desarrollan con esta metodología permitieron identificar las relaciones del ecosistema internas y externas. Con base en dichos mapas concluimos lo siguiente.

Primera conclusión: *el ecosistema de biodiesel está alineado principalmente con la tendencia y mandato de la reducción de CO₂*. Esta tendencia macro ejerce presión en el nivel meso, donde instituciones gubernamentales y organizaciones de diferente índole se alinean mediante el establecimiento de normas, investigación sobre tecnologías de *up-cycling* de residuos para producir biodiesel, construcción de infraestructura, prácticas de recolección de desperdicios, selección de consumo de combustibles renovables, etc. Todas las organizaciones que aceptaron participar en el ecosistema confirmaron su adhesión a la reducción de emisiones de CO₂. La aportación del ecosistema es contribuir a la transición del diésel por el biodiesel en el transporte de personas en la zona de Santa Fe de la Ciudad de México, lo que reducirá el CO₂.

Segunda conclusión: *los intereses que unen a los jóvenes son aportar a la sostenibilidad y generar empleos verdes*. El diseño del ecosistema lo realizaron de tal forma que impactan en el cuidado del agua, la salud, la producción y consumo responsable, la generación de energía asequible, comunidades sostenibles, acciones por el clima. Todo ello, desde su nicho, donde buscan crear empleos verdes para jóvenes y crecimiento económico.

Tercera conclusión: *el diálogo entre actores identifica complementariedades entre organizaciones*, primero respecto al intercambio de recursos y productos, pero pronto se amplía a compartir infraestructura y rutinas cognitivas.

- En la constitución del equipo de jóvenes, la participación de estudiantes del Centro Meneses (centro comunitario del Pueblo de Santa Fe) y estudiantes y egresados de la IBERO, mostró la complementariedad entre la experiencia práctica y el conocimiento teórico.
- Con el Iberobus, fue evidente la complementariedad entre producción y consumo de biodiesel, pero pronto se adicionó el sitio de carga del combustible y posiblemente el traslado del RAC y el biodiesel. Ampliándose la complementariedad al ámbito de los equipos y la infraestructura que la empresa concesionaria está dispuesta a compartir con los jóvenes.
- En cuanto a la inversión y la infraestructura para la producción. La IBERO y el Centro Meneses ofrecen sus instalaciones para localizar la producción de biodiesel. Adicional a ello, el CIIES-IBERO³² ofrece invitar a inversores sociales para apoyar en la obtención de los recursos para la inversión inicial de la cooperativa.
- La necesidad de capacitación de los jóvenes para su emprendimiento tuvo su complemento las capacidades de diversos profesores de la IBERO para su formación y del Centro Meneses.

³² Centro Internacional de Investigación en Economía Social

- La necesidad de construir una competitividad sostenible al servicio del bienestar e inclusión de jóvenes tuvo su complemento en los estudios de gabinete y el acompañamiento realizado por investigadores de la IBERO con la colaboración de estudiantes de la IBERO. Trabajo apoyado con fondos del Instituto de Investigación EQUIDE.

Cuarta conclusión: *el ecosistema no sólo debe aportar a la sustitución del diésel por biodiésel, sino que además debe cumplir con otros requisitos.* Entre ellos: precio competitivo comparable al diésel, estándares de calidad del biodiésel, permisos de traslado del RAC, reglamentación para la formalización de la cooperativa, resultados financieros favorables, etc. Por ello, los jóvenes crean una configuración del ecosistema económicamente sostenible, ambientalmente amigable revalorizando un desperdicio, que proteja a los motores en su integridad y logre un buen desempeño que cumpla las normas de calidad, y que apoye a más jóvenes en su inclusión económica.

Quinta conclusión, *el camino de reconceptualización de la competitividad para ponerla al servicio del bienestar sostenible e inclusivo, se retroalimenta con casos empíricos como el presentado.* En este caso, se confirma la pertinencia de: tomar como unidad de análisis al territorio por promover la colaboración interorganizacional; el concepto de ecosistemas de innovación de economía circular por contribuir a desacoplar recursos no renovables a la producción de satisfactores básicos como la energía; y la metodología de innovación transformativa por enfocar los esfuerzos por los ODS en el diseño de configuraciones interorganizacionales que permitan la transición hacia sistemas sociotécnicos sostenibles e incluyentes mediante su alineamiento con otros sistemas sociotécnicos de la estructura social a nivel meso y macro. Nosotros hemos llamado a los sistemas sociotécnicos como ecosistemas.

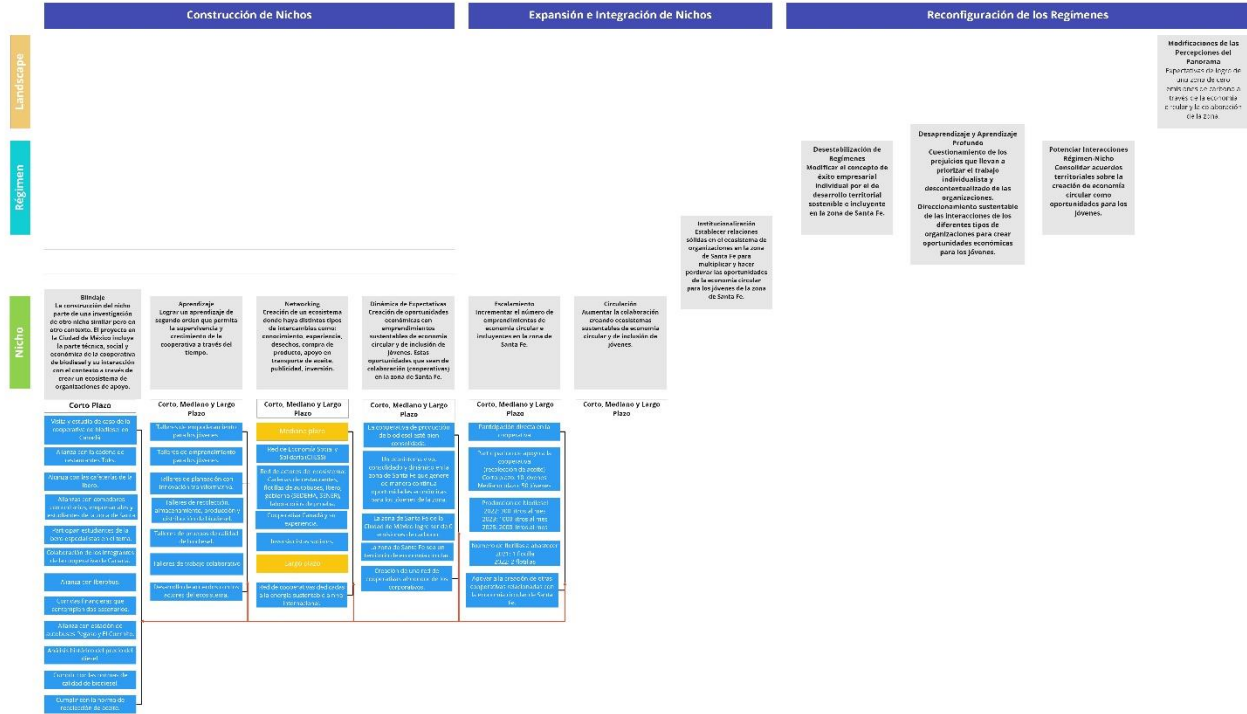
Como conclusión general, podemos decir que el papel de la IBERO como orquestadora de la planeación participativa de una competitividad sostenible al servicio de los jóvenes vulnerables de su territorio, tiene grandes potencialidades. En este caso, la participación de sus profesores en la reconceptualización de su territorio, la facilitación del diálogo, la formación de los jóvenes, la vinculación estratégica con otras organizaciones y el apoyo de la dirección de planta física para generar una incubadora han sido clave. En la continuidad de esta investigación y en futuras investigaciones transformativas, llamada así por su impacto en la transformación de la sociedad, la participación de la comunidad de la Ibero será esencial para el logro de una competitividad sostenible al servicio del bienestar inclusivo en el territorio en que se localiza.

Agradecimientos

Se agradece al Instituto de Investigación EQUIDE de la IBERO por el financiamiento del proyecto cuyos resultados se presentan en este capítulo. También la colaboración de los participantes en el equipo de jóvenes: Alejandro Castro (coordinador de los jóvenes), Roberto Aranda, Itzel Uribe y Alejandra Sánchez. A los profesores de los diferentes talleres: Mtra. Ana Ruiz, Mtro. Diego Martínez de Velasco, Mtro. Joel Narváez, Dra. Azucena Betanzos. A los colaboradores del ecosistema: al coordinador de asuntos ambientales de planta física de la IBERO, Arturo Aguilar Díaz; al dueño de la empresa concesionaria del Iberobus, a la directora del Centro Meneses,

Mtra. Ana Gordillo; y al director del Centro Internacional de Investigación de la Economía Social de la IBERO, Dr. Alberto Irezabal. Y finalmente se agradece a la Mtra. Claudia Rodríguez por su colaboración en el desarrollo del análisis financiero y en la edición del documento.

Anexo 3. Alcances transformadores



Fuente: elaboración propia

Bibliografía

- Accenture. (2015). La ventaja circular. España: Accenture Strategy.
- Aranguren y Canto (Coord) (2021). Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible. Cuadernos Orkestra, 01/2021, ISSN 2340-7638, España: Instituto Vasco de Competitividad-Fundación Deusto.
- Arriaga Luis (2021). Prólogo del presidente de AUSJAL. En Aranguren y Canto (Coord). Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible. Cuadernos Orkestra, 01/2021, ISSN 2340-7638, España: Instituto Vasco de Competitividad-Fundación Deusto.
- Belda I. (2018). Un nuevo modelo de producción y consumo sostenible. ISBN digital: 978-84-7360-641-7, Madrid: Editorial Tebar Flores, S.L.
- Carayannis, E.G., y Campbell, D.F.J. (2009). 'Mode 3' and 'quadruple helix': Toward a 21st century fractal innovation ecosystem. *International Journal of Technology Management*, 46, 201–234. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2009.023374>
- CEIQ. (2022). QUI SOMMES-NOUS ? Collectif des entreprises d'insertion du Québec, consultado el 7 de abril de 2022, en : <https://collectif.qc.ca/le-ceiq/qui-sommes-nous/>
- Centro Meneses (2021) Diagnóstico del Pueblo de Santa Fe. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana Ciudad de México.
- CONAPO. (2020). Índice de marginación (carencias poblacionales) por localidad, municipio y entidad. CONAPO, consultado el 16 de marzo de 2022, en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/indice-de-marginacion-carencias-poblacionales-por-localidad-municipio-y-entidad>
- Cummings A. (2021). Capítulo 3. Desarrollo económico territorial, innovador, inclusivo y sostenible, pags. 48-50. En Aranguren y Canto (Coord) (2021). Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible. Cuadernos Orkestra, 01/2021, ISSN 2340-7638, España: Instituto Vasco de Competitividad-Fundación Deusto.
- Díaz, Omar (2014). Sistema de recolección de aceite usado para conversión en biodiesel. Tesis para obtener el grado de ingeniero industrial. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Etzkowitz H. y Leydesdorff L., 2000. The dynamics of Innovation: From national systems and "mode 2" to triple helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29 (2), 109-123.

- European Union. (2020). Social enterprises and their ecosystems in Europe. Luxembourg: European Commission.
- Fernández, J & Larrea, M. (2022). Empleo y capacidades verdes en la CAPV. España: Orkestra Instituto Vasco de Competitividad. Cuadernos Orkestra 01/2022.
- Forti, V., Baldé, C., Kuehr, R., & Bel, G. (2020). The Global E-waste Monitor 2020 – Quantities, flows, and the circular economy potential. Bonn/Geneva/Rotterdam: United Nations University (UNU)/United Nations Institute for Training and Research (UNITAR) – co-hosted SCYCLE Programme, International Telecommunication Union (ITU) & International Solid Waste Association (ISWA). ISBN Digital: 978-92-808-9114-0.
- Geels, Frank (2002). Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: a multi-level perspective and a case-study. *Research Policy*. 31 (2002), 1257-1274.
- Global Footprint Network, Advancing the Science of Sustainability (2022). Consultado el 21 de abril de 2022, en: <https://www.footprintnetwork.org/our-work/earth-overshoot-day/>,
- Gobierno de la Ciudad de México (2022). Conteo actualizado de días limpios en la Ciudad de México y su área conurbana. Consultado el 22 de abril de 2022, en: <http://www.aire.cdmx.gob.mx/default.php?opc=%27aqBhnmOkYg==%27>
- IBERO (2021). IBERO se suma a campaña global “Race to Zero” por un futuro sustentable. Noticia consultada el 23 de abril de 2022 en: <https://ibero.mx/prensa/ibero-se-suma-campana-global-race-zero-por-un-futuro-sustentable>
- INEGI. (2018). Las Mujeres y los Hombres en las Actividades Económicas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, consultado el 23 de marzo de 2021, en: https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/#Informacion_general
- Insertech. (2022a). About. Insertech.ca, consultado el 7 de abril 2022, en: <https://www.insertech.ca/en/about/>
- Insertech. (2022b). Social Insertion. Insertech.ca, consultado el 16 de marzo 2022, en <https://www.insertech.ca/en/services/insertion/>
- Insertech. (2022c). MILESTONES AND AWARDS. Insertech.ca, consultado el 16 de abril 2022, en: <https://www.insertech.ca/en/about/milestones-awards/>
- Insertech. (2021). Rapport annuel 2019-2020. Montreal: INSERTECH.
- Klein, J.L. (2005). Iniciativa local y desarrollo: respuesta social a la globalización neoliberal. *Revista eure*. Vol. XXXI, No. 94, pág. 25-39.

- Kirchherr, J., Reike, D., & Hekkert, M. (2017). Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. *Resources, Conservation and Recycling*, 127, 221-232.
- Lobato O., Espinoza A., Ruiz A., Vera V., y Fabila K. (2017). Diagnóstico sobre la exclusión económica de los jóvenes de Santa Fe, pág. 907-951. En Ramírez G., Rosas J., Lozano O., Mapén F. *Las Organizaciones en América Latina; Tomo 1. Organizaciones, territorio, transformación social y desarrollo regional en América Latina*. Ciudad de México: Editorial Hess.
- Makowski, S. (2010). *Jóvenes que viven en la calle* (Primera ed.). México: Siglo XXI; UAM-Iztapalapa.
- ONU. (2022). Trabajo decente y crecimiento económico. Organización de las Naciones Unidas, consultado el 11 de abril 2022 en: <https://mexico.un.org/es/sdgs/8>
- ONU. (2019). El costo ambiental de estar a la moda. Organización de las Naciones Unidas, consultado el 20 de abril 2022 en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454161>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020a). Youth not in employment, education or training (NEET). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado el 7 de marzo de 2022, en: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020b). Mexico Policy Brief Educación y competencias: AUMENTAR LAS COMPETENCIAS COGNITIVAS Y LABORALES DE LOS ADULTOS. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado el 23 de marzo de 2022, en: <https://www.oecd.org/policy-briefs/Policy-Brief-Mexico-Education-and-Skills-ES.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2022). Objetivo 8.6. Consultado el 21 de abril de 2022, en: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/n-e-policies/WCMS_620651/lang--es/index.htm#T8.6.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). What is a green job? International Labour Organization, consultado el 23 de marzo de 2022, en: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Technical brief NO 3. YOUNG PEOPLE NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING. International Labour Organization, consultado el 7 de marzo de 2022, en: https://www.ilo.org/emppolicy/projects/sida/18-19/WCMS_735164/lang--en/index.htm.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021a). An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. International Labour Organization, consultado el 23 de marzo de 2022, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. International Labour Organization, consultado el 7 de marzo de 2022, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
- Quebec Circulaire. (2021). TRANSITIONING TO A CIRCULAR ECONOMY 2014-2020. Quebec: Quebec Circulaire; Smart Prosperity Institute.
- Raufflet E. (2018). Responsabilidad social corporativa y desarrollo sustentable: programa de investigación para Latinoamérica. En Clegg S., Hardy C., Lawrence T., y Nord W. (Editores en inglés), Ramirez G. y González-Miranda R. (Editores en español). Tratado de estudios organizacionales, Vo. 1, Teorización sobre el campo. Medellín: Editorial EAFIT.
- Silpa K., Yao L., Bhada-Tata P., y Van Woerden F. (2018). What a Waste 2.0, A Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Schot, J. y Steinmuller, W.E. (2018). Tres marcos de política de innovación: I+D, Sistemas de innovación y Cambio Transformativo. Reino Unido: Science Policy Research Unit (SPRU). Universidad de Sussex. Traducción de Paloma Bernal Hernández.
- Solis JC, y Sheinbaum C. (2016). Consumo de energía y emisiones de CO 2 del autotransporte en México y escenarios de mitigación. Rev. Int. Contam. Ambient [online]. 2016, vol.32, n.1, pp.7-23. ISSN 0188-4999.
- Thomas E., Faccin K., y Terje Asheim B. (2022). Universities as orchestrators of the development of regional innovation ecosystems in emerging economies, *Grow and Change*, 2021;52;770-789. DOI:10.1111/grow.12442
- TIPC (2022), consultado el 23 de abril de 2022, en: <https://www.tipconsortium.net/es/>.
- UAM Cuajimalpa (2020). PUEBLO SANTA FE. Universidad Autónoma Metropolitana, consultado el 23 de marzo de 2022, en: https://ort.cua.uam.mx/?page_id=1670
- Wilson J. (2021). Capítulo 3. ¿Qué entendemos por competitividad?, págs. 36-43. En Aranguren y Canto (Coord) (2021). *Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible*. Cuadernos Orkestra, 01/2021, ISSN 2340-7638, España: Instituto Vasco de Competitividad-Fundación Deusto.

Zubero, I. (2007). Trabajo decente: iluminando una realidad cada vez más oscura. En Sen A., Stiglitz J. y Zubero, I. "Se busca trabajo decente", p. 1-62, ISBN: 8485121945, Ediciones HOAC.

7. El capital humano como ventaja competitiva: desarrollo de nuevas competencias.

Ivonne Tapia Villagómez, Universidad Iberoamericana Puebla

Alfonso Ernesto Benito Fraile, Universidad de Monterrey

7.1. Introducción

Desde antes de la pandemia acaecida a partir de 2020, las tendencias de digitalización e industria 4.0. hacían reflexionar sobre el futuro del empleo y la necesidad del desarrollo de nuevas competencias por parte de los trabajadores. Todas estas tendencias se han visto amplificadas por los cambios laborales y organizacionales impulsados por la pandemia. Dichos cambios han impactado de diferente manera y están trayendo consecuencias positivas y negativas para las personas, que invitan a una reflexión desde la ética y responsabilidad organizacional. Reflexiones que van en línea con el objetivo de desarrollo sostenible 8, que busca “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

Las áreas de Recursos Humanos en las empresas han experimentado en los últimos diez años gran cantidad de cambios. El crecimiento de los contratos temporales, el impulso creciente hacia una mayor diversidad, los modelos híbridos que combinan el teletrabajo y la presencialidad en la empresa han alterado la vida de millones de personas y han redefinido dónde y cuándo se hace el trabajo, nos ha llevado a reflexionar sobre los que se puede esperar a futuro respecto del mercado laboral.

Una de las grandes tendencias fue un cambio en el modelo de trabajo tradicional, migrando hacia uno más flexible y centrado en el trabajador. La pandemia de COVID 19 hizo crecer el trabajo desde casa y la *gig economy*, el mercado de trabajo caracterizado por contratos de período cortos o freelance en contraposición a los trabajos permanentes, propiciando también en los colaboradores, el desarrollo de nuevas habilidades y competencias acordes a los requerimientos del mercado.

En este capítulo se analizan los impactos que la pandemia ha traído en el ámbito laboral en general, y en las nuevas competencias necesarias, en particular. Para ello se revisan diferentes estudios e informes relativos a las tendencias en el capital humano y el futuro que se proyecta. Completándolo con una reflexión acerca de los retos que, tanto a nivel organizacional, personal y como sociedad, implican dichos impactos.

7.2. La concepción del hombre y su evolución en las diferentes etapas organizacionales.

Las aportaciones que el individuo ha hecho en las empresas a lo largo de la historia de las organizaciones han sido importantes y tan apreciadas que han sido consideradas desde las primeras concepciones del quehacer del individuo dentro de la empresa como un recurso operativo tradicionalmente conocido como recurso humano, migrando de tal manera que se ha convertido en un elemento preponderante generador de competitividad.

Herrera (2011), expresa que las personas son consideradas recursos a partir de su presencia en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman los recursos. Dentro de una empresa, se identifica la existencia de varios tipos de recursos: los administrativos, financieros, materiales, entre otros; sin embargo, los Recursos Humanos se convierten en los más complejos e importantes en virtud de que porque todos los demás exigen obligatoriamente la presencia de este para su procesamiento.

A mediados del siglo XVIII el mundo se vio transformado por el fenómeno de la revolución industrial, época que sin duda trajo diversos retos, tanto para las personas como para las organizaciones, específicamente las empresas industriales en las que arribaron maquinarias complejas, transformando de facto a las instalaciones y el requerimiento de mayor cantidad de mano de obra con un alto grado de mecanización respecto de las labores a realizar, las cuales a su vez propiciaron condiciones insalubres, peligrosas y de insatisfacción, lo cual dio pie a que el área encargada de personal transformara su propósito de ser denominándose así como departamento de “Bienestar social” (Keith & Werther, 2008).

Para el siglo XIX, las organizaciones comenzaron a reflexionar y a tomar acciones sobre la pésima forma en las que sometían a los trabajadores a realizar sus actividades en su jornada laboral, y es ahí donde surgieron los sindicatos, derivado de las múltiples demandas sobre las condiciones laborales que estaban experimentando. Fue entonces que los sindicatos exigieron a las áreas encargadas de personal o de “Bienestar de personal”, ya para ese entonces, que se ocuparan de atender las necesidades de los trabajadores en términos de vivienda, educación y asistencia (Keith & Werther, 2008).

A inicios del siglo XX surgió la “Administración de personal”, etapa en la cual se buscó el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas haciendo énfasis en los mecanismos de gestión, y es ahí donde se dio especial importancia a la especialización en recursos humanos, resultando ésta, una actividad totalmente diferente a la de los capataces, jefes de turno y supervisores (Krauss 1974). Este siglo se distingue específicamente por ser generador de diversas aportaciones acorde a estudios sobre la importancia del individuo en la organización y sus contribuciones en la misma. Lo anterior dio pauta al surgimiento de las tres escuelas de la administración; conocidas como la escuela mecanicista por Frederick W. Taylor, la escuela del proceso administrativo aportada por Henry Fayol y la escuela psicológica o de comportamiento humano de Elton Mayo.

La escuela mecanicista incorporó el conocimiento de la ciencia y la tecnología de la administración, la cual afirmó que “el objeto principal de la administración ha de ser asegurar

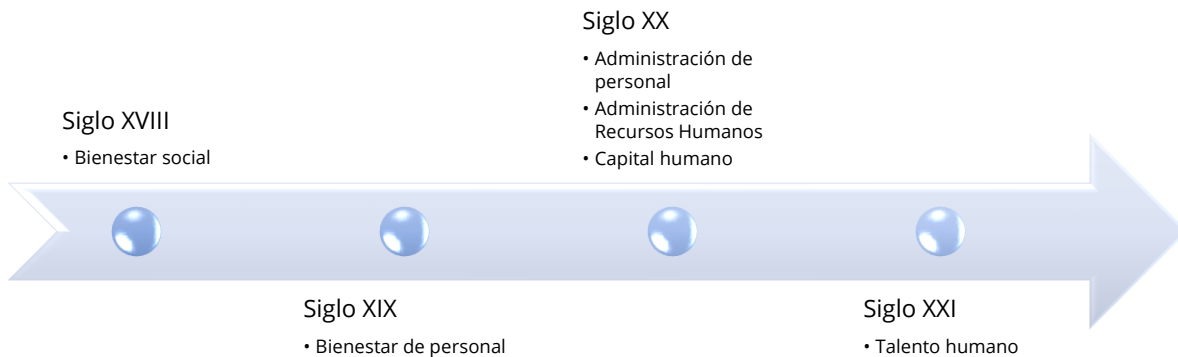
la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados” (Taylor, 1911, p.19). Para lograr dicha prosperidad fue necesaria la fuerza humana, los recursos naturales y el capital necesario respecto de maquinaria e infraestructura.

Respecto de los experimentos realizados de tiempos y movimientos, la estandarización, especialización de tareas, medición, organización dirección y control, tuvieron como propósito incrementar la producción (Calderón, Núñez & Magallón, 2010). A su vez, Henry Fayol hizo énfasis en la teoría de administrar refiriendo que en cualquier tipo de organización existe, sistematizando de esta forma los métodos administrativos, abriendo paso a la especialización y jerarquización de los individuos con los principios administrativos (Martínez, 1982).

Elton Mayo, a través de su escuela del comportamiento humano, fundamentó su teoría en que los incentivos económicos no son el único factor que influye en el aumento de la productividad, sino más bien, el hecho de poseer un ambiente agradable, el buen trato hacia las personas y sentirse parte importante de la organización, consideró también los factores psicosociales y motivacionales en los trabajadores para con ello incrementar la satisfacción de los empleados. Es entonces que, a través de la escuela de las relaciones humanas, la cual surgió a finales de los años 70 e inicios de los años 80 dando origen al término de recursos humanos (Cabrera & Schwerdt, 2014).

Para finales del siglo XX el concepto de competencias labores se introduce al recurso humano haciendo referencia a la capacitación en donde Daniel Goleman refuerza las formulaciones respecto a la inteligencia emocional y la incorporación de las competencias laborales, integrándolas a la colaboración en el trabajo, lo cual dio origen al término de capital humano, mismo que fue añadido al concepto capital, al ser considerado un recurso agotable si éste no se utiliza adecuadamente (Goleman, 2005).

Hoy en día, el término de talento humano se orienta al hecho de administrar el área de recursos humanos, donde se gestionan y desarrollan las capacidades, destrezas y conocimientos de los individuos dentro de una organización. En el libro *The war for talent* hace referencia a que el talento y las habilidades de las personas impulsan el éxito de las organizaciones propiciando así el incremento de la competitividad si se da énfasis en la atracción y retención de candidatos calificados cuyo desempeño se valore como productivo (Michaels, Handfield-Jones y Axelrod, 2001). Por lo antes mencionado, se puede apreciar la concepción del hombre en las organizaciones a través del tiempo, como se presenta en la figura 2.1.

Figura 7.1 La concepción del hombre en las organizaciones a través del tiempo

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Chávez, E. y Vizcaíno, A. (2017).

7.3. Competitividad en las organizaciones y su relación con el talento humano

Peter Drucker a través de su libro “El Concepto de Corporación” (un estudio de *General Motor*) publicado en 1945 refiere que el centro de masa de toda organización es el trabajador, el hombre, el ser pensante, el portador y creador del conocimiento. Para 1949 en su libro “La Nueva Sociedad” (*The New Society*) habla de los empleados como una sociedad e introduce el concepto de trabajador del conocimiento, mismo que da pauta a la instauración del término “Sociedad del Conocimiento” (Sánchez, 2016).

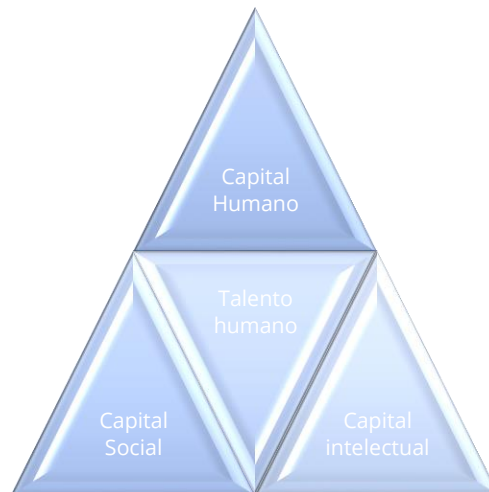
Para Drucker siempre fue importante resaltar al trabajador del conocimiento, como un “activo”, con el que las empresas, a través de los programas de formación buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial, haciéndolos parte de la organización. Los programas de formación son un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad” (Mejía Giraldo, Jaramillo Arango, & Bravo Castillo, 2006).

El término de gestión de talento humano fue acuñado por Mckinsey & Company, pero no fue hasta 1998 cuando este se afianzó internacionalmente a través de David Watkins, de la empresa Softscape, haciendo referencia de este término a través de sus escritos definiéndolo como aquella fuerza humana o grupo de colaboradores que influyen positivamente en el desempeño empresarial, la cual incide en la productividad de cualquier organización (Saldaña, 2021).

El término de talento humano, más allá de las habilidades intelectuales, corresponde al capital intangible, capital humano y capital social de las organizaciones, que en otras palabras implica la capacidad de los individuos y sus deseos de superación como elementos del desempeño de

ciertas actividades alineadas a las estrategias, objetivos y metas organizacionales, por tanto, se puede considerar que el talento humano está conformado por tres elementos esenciales: capital humano, capital social y capital intelectual (Moreno & Godoy, 2012), como se muestra en la figura 2.2.

Figura 7.2. Elementos del talento humano



Fuente: Moreno y Godoy (2012)

El talento humano surge de la fusión de los tres capitales, por tanto, es importante comprender la composición de cada uno de ellos. Bueno (2013) define al capital intelectual como la “acumulación de conocimientos que generan valor a la organización, compuesto por un conjunto de activos intangibles y capacidades basadas en conocimiento”. A su vez, Edvinsson y Malone (1999) explican que el capital intelectual se conforma de la suma de todos los activos intangibles relacionados a los conocimientos, la inventiva, el ingenio, las habilidades y la capacidad que muestran los trabajadores para la ejecución de sus actividades.

El término de capital humano fue utilizado por primera vez para hacer alusión a la mayor cantidad del factor trabajo a la cual se le había invertido en educación y formación. Gary Becker (1964) plantea que muchos trabajadores incrementan su productividad adquiriendo nuevas calificaciones y perfeccionando sus habilidades a través de la acumulación de conocimiento; por consiguiente, la posibilidad de mejorar en la productividad futura está intrínsecamente relacionada con los costos en los que se incurre, ya que en caso contrario existiría una demanda ilimitada de formación.

Becker (1975), realiza un gran avance ideológico, teórico y metodológico por el enfoque neoclásico: ya que suministró a los economistas de la corriente neoclásica más conservadora la ocasión de realizar su propio trabajo empírico dentro del mercado de trabajo, así como también creó un marco teórico que explica de alguna manera las diferencias salariales como un problema de elección subjetiva y, adicionalmente proporcionó cimientos teóricos y

metodológicos a la teoría del capital humano. De este modo, se parte de la premisa de que la teoría del capital humano adquiere un mayor grado de profundidad teórica.

Desde la mirada de Etkin (2007) el enfoque del capital social en las organizaciones, es considerado como la capacidad y el potencial que desea toda organización a través de la dimensión humana como es: la capacidad de colaboración, el trabajo en equipo, el compromiso entre los miembros de proyectos, el clima de estabilidad en el empleo, el respeto a los principios y valores éticos, la equidad laboral desde sus propias políticas, las relaciones grupales y democráticas, el acceso a la educación, el desarrollo personal y la transparencia en las formas de comunicación.

Ante lo mencionado, los recursos de la organización son el conjunto de activos tangibles e intangibles que brindan valor a una organización. Estos recursos deben contar con tres características primordiales: ser inimitables, insustituibles y escasos, además de contar con un soporte organizacional respaldado desde su estructura que permita utilizar su potencial (Barney & Wright, 1998).

La teoría del capital humano permite entonces, proveer las bases para comprender cómo los recursos tangibles e intangibles proveen ventajas para la organización e integración de los recursos humanos con las estrategias organizacionales, misma que define (Barney, 1991) como la teoría de recursos y capacidades. Por ello, el talento humano es considerado un valor intangible para las organizaciones, en virtud de que no posee entidad material, su componente esencias es la información, conocimientos, destrezas y habilidades que poseen las personas pertenecientes a la organización (Briceño, Godoy & Talent, 2012).

Las aportaciones de la teoría de recursos y capacidades al talento humano toman en consideración la creación de valor que brindan las persona y que poseen las organizaciones a través de sus capacidades de innovación, solución de problemas, generación de valor por los aportes al conocimiento y que estos a su vez se muestran como un bien tangible en la calidad de productos y servicios, como lo refiere (Schlemenson, 2002).

Por lo antes mencionado, los recursos intangibles son considerados desde la teoría de los recursos y capacidades como, un nuevo enfoque en la formulación de estrategias organizacionales, ya que estos elementos, son clave fundamental para la competitividad organizacional. A partir de una visión, se consideran a los recursos intangibles como los elementos clave para el desarrollo de un nuevo enfoque en la formulación de estrategias organizacionales, debido a que estos elementos del talento humano son la clave de la competitividad organizacional (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2006).

En este sentido, Rastogi (2000) refiere que “las personas de una organización constituyen su principal recurso para continuar su competitividad”. Hace especial énfasis en que el recurso lo conforman los aprendizajes y conocimientos tanto colectivos como individuales, así como las competencias y esos saberes especializados, sin dejar de lado la creatividad, la innovación, las capacidades y competencias. Es por ello importante que las empresas cuenten de manera permanente con la capacidad constante de que su personal brinde todos estos saberes para que ofrezcan buenos resultados a los clientes.

Los saberes y conocimientos solamente pueden ser aprendidos, empleados, adquiridos y desarrollados por los individuos en la organización. Por tanto, la competitividad de una organización depende en gran medida de su capacidad para proporcionar, desarrollar e integrar conocimientos a sus colaboradores con el propósito de generar capacidades, habilidades y destrezas.

Lograr competitividad, no solo depende de proporcionar los conocimientos necesarios a su personal, es importante que la empresa brinde oportunidades para que estos saberes puedan ser aplicarlos y permitan identificar oportunidades para el desarrollo del pensamiento creativo, la exploración de oportunidades, el descubrimiento de nuevas cosas y la comprensión del entorno. De esta manera será posible desarrollar las capacidades necesarias para hacer frente a los desafíos actuales y futuros (Chávez y Vizcaíno, 2017).

La gestión del conocimiento en los últimos años ha sido abordada como factor de competitividad, sin embargo, el talento humano como factor competitivo ha sido poco estudiado. Es por ello, que la relación que existe entre la competitividad y el talento humano en las organizaciones impacta directamente a través de los elementos que conforman el capital intelectual, capital humano y capital social, como se puede apreciar en la figura 2.3.

Figura 7.3. Gestión del conocimiento, competitividad y talento humano.



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Chávez, E. y Vizcaíno, A. (2017).

El Índice de Competitividad Global 2019 confirma que existe una correlación entre los resultados económicos con las capacidades de formación profesional y el conocimiento global disponible a nivel local, de igual manera afirma que los países centrados en la competitividad del talento tienden a obtener mejores resultados. Sin embargo, no hay un enfoque único en las estrategias del talento, y cada contexto nacional requiere sus propias vías para alcanzar la combinación y niveles adecuados de capacidades de formación profesional y conocimiento global (WEF, 2019).

A nivel organizacional el capital intangible tiene una influencia importante sobre la competitividad y sus resultados (Fernández, Montes & Vázquez, 1998). Significa que lo más importante y estratégico para el desarrollo de una empresa competitiva es utilizar el capital

intelectual como factor de generación de conocimiento productivo. La formación del talento humano, a través del aprendizaje organizacional, se constituye en un factor fundamental para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones.

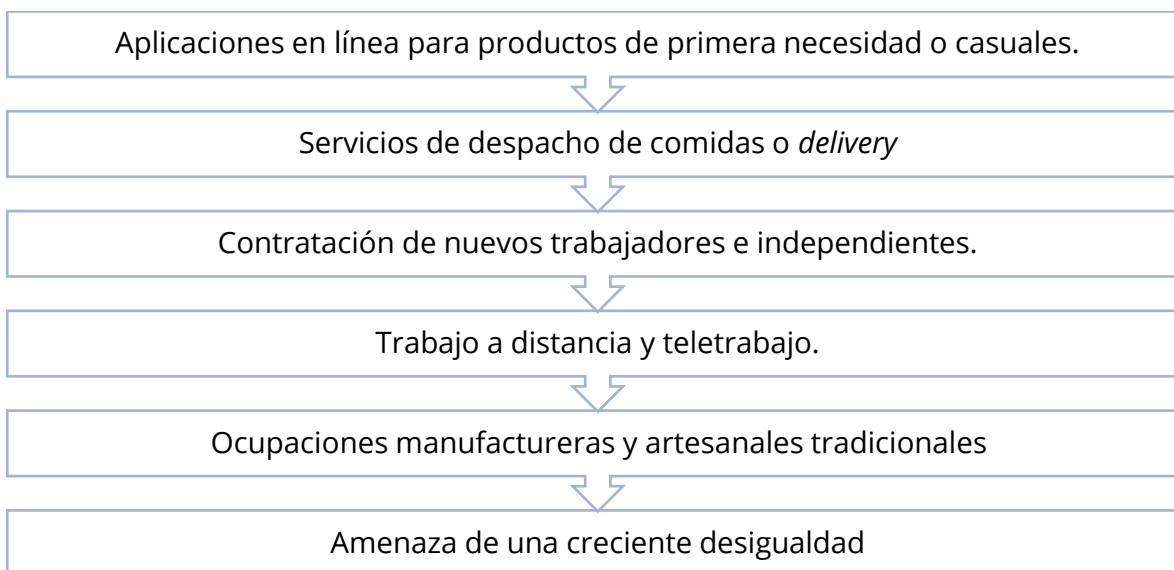
A pesar de que mucho se habla de la importancia del talento humano en la organización y su relación con el enfoque estratégico, la productividad, la innovación y la tecnología, y el conocimiento, falta evidencia empírica al respecto de la competitividad, ya que, sin la articulación de los insumos antes mencionados, la competitividad incide mayormente en el quehacer de la organización que en el talento humano per se. Es por ello por lo que, relacionar al talento humano con la competitividad implica atribuirle al individuo herramientas para su adecuado desarrollo y que de esta manera pueda brindar a la organización buenos resultados en el desempeño de sus encomiendas (Ramírez, Espíndola y Ruíz 2019).

7.4. Desarrollo de nuevas habilidades y competencias para el mercado laboral en el contexto del COVID-19, re-capacitación y re-activación de trabajadores.

La reciente pandemia de la COVID-19 ha generado sus impactos siendo más que evidente en los mercados laborales alrededor del mundo. Diversos sectores, como el turismo y el comercio minorista, están prescindiendo de sus trabajadores, y otros sectores como salud, cuidado, agricultura, logística están requiriendo mayor fuerza laboral. Estos últimos, al demandar más trabajadores, se han convertido en un canal de empleo temporal y podrían continuar siéndolo en el mediano plazo si las personas cuentan con las habilidades que se requieren.

El aislamiento social que han asumido los países para frenar el avance del virus ha puesto de manifiesto nuevas realidades en el ámbito de las habilidades laborales que se requieren para del siglo XXI. Por lo que respecta a las habilidades digitales, aquellos que creían tener un buen nivel de conocimientos al respecto, se están encontrando con dificultades para expandir el uso que dan a la tecnología, ya sea para realizar trámites o para apoyar a niños con determinadas tareas (Weller, mencionado en CEPAL, 2020).

Este nuevo contexto no solo ha propiciado el desarrollo de nuevas habilidades, también ha incrementado exponencialmente el número de personas que diariamente interactúan en entornos virtuales ya sea por cuestiones laborales o por ambientes de aprendizaje, dando pie a un mayor desarrollo de habilidades digitales. Mientras que el uso de nuevas tecnologías va ganando terreno, como es el caso de los profesores, técnicos y empleados que atienden a sus clientes, pacientes o consumidores haciendo uso de herramientas digitales para interactuar y trabajar, como ha sido el caso de médicos con sus pacientes en la telemedicina, también existen otros empleos que se encuentran en expansión a partir de la pandemia, tal y como se muestra en la figura 2.4.

Figura 7.4. Empleos en expansión en pandemia y post pandemia.

Fuente: Aguerrevere, Amaral, Bentata & Rucci (2020).

El conjunto de habilidades que posee un trabajador conforma una gran variedad de cualidades que podrían agruparse en habilidades cognitivas, habilidades sociales y de comportamiento y habilidades técnicas, las cuales le permiten realizar sus tareas de manera efectiva. Estas habilidades se van desarrollando a lo largo de la vida, siendo esto un proceso que nunca se detiene y que dependerá de factores físicos y psíquicos como familiares, del sistema educativo y formativo y del contexto en el que se desempeñen. En general, se ha observado que las habilidades cognitivas como las socioemocionales están asociadas a factores de éxito en el mercado laboral (por ejemplo, mejores empleos, menos desocupación, mejores salarios, etc.) Por tanto, el desarrollo de estas habilidades debe promoverse de manera integral (Gontero y Novella, 2021).

Lo anterior, ha afectado especialmente a grupos vulnerables y carentes de formación, pues presentan niveles básicos o inexistentes en este tipo de habilidades. En cuanto a las habilidades socioemocionales, el escenario del coronavirus ha requerido que los individuos sean mayormente resilientes, creativos y capaces para realizar trabajo en equipo, sin prescindir de otras habilidades más, como es el adecuado manejo de expectativas y emociones, autorregulación, y manejo del tiempo, mismas que no solo han sido útiles en período de confinamiento, sino también en fases de recesión y recuperación económica que vendrán en el futuro. (Weller, mencionado en CEPAL, 2020).

En consecuencia, a lo antes mencionado, el Instituto de Estudios para el Desarrollo vinculado a la Universidad de Ginebra en Suiza, ha determinado una serie de habilidades fundamentales que se requieren para afrontar los desafíos relacionados con la utilización eficaz de las nuevas tecnologías, como son: habilidades de comunicación y colaboración, capacidad de aprendizaje (pensamiento crítico, entre otros), autonomía individual (flexibilidad e iniciativa) y habilidades digitales (Joynes, Rossignoli y Fenywa Amonoo-Kuofi, 2019).

Las habilidades básicas son aquellas que permiten a los individuos acceder y usar las tecnologías digitales (como comprender conceptos básicos de TIC, ser capaz de manejar documentos informáticos, utilizar el teclado correctamente). Las habilidades digitales intermedias o genéricas son aquellas que permiten hacer un uso productivo y beneficioso de las tecnologías (por ejemplo, utilizar programas informáticos particulares para trabajar, crear contenido en línea, evaluar los riesgos de la actividad en línea). Por último, los conocimientos avanzados son aquellos característicos de los especialistas en TIC (por ejemplo, programación avanzada, diseño de páginas web) (Broadband Commission for Sustainable Development, 2017, mencionado en OCDE, 2019)

Figura 7.5. Panorama de habilidades post pandemia.



Fuente: Weller mencionado en CEPAL (2020).

El desarrollo de las habilidades digitales se nutre en gran medida de otras habilidades básicas y socioemocionales. Por lo tanto, su adquisición forma parte de un proceso que comienza en los primeros años de vida de las personas. En América Latina y el Caribe, los resultados de las pruebas de Evaluación de competencias de adultos (PIAAC) confirman la gran proporción de personas que carecen de las habilidades básicas para poder adaptarse rápidamente a los mercados laborales cambiantes (CEPAL/OEI, 2020).

Este estudio revela que, en cuanto a las habilidades digitales, la proporción de participantes tenían un nivel de competencias mínimo respecto a la resolución de problemas en contextos informatizados, mismo que fue de tan solo un 15% en Chile, un 10% en México, un 7% en el

Perú y apenas un 5% en el Ecuador, en comparación con el 36% registrado en otros países de la OCDE (CEPAL/OEI, 2020).

Si bien las diferencias por género no son muy pronunciadas, en los cuatro países se observó que los hombres tienen una ligera ventaja. Por su parte la proporción de adultos sin experiencia en computación es mayor en los países antes mencionados, además de ser ligeramente superior entre las mujeres que entre los hombres. Los jóvenes a su vez presentan mejores rendimientos que los adultos. En cuanto a la resolución de problemas, es mayor entre los jóvenes de entre 25 a 34 años que entre adultos de 55 a 65 (CEPAL/OEI, 2020).

Una de las preocupaciones que han surgido en medio de esta crisis apunta a contener la pérdida en el capital de habilidades y competencias de las personas por la masiva caída del empleo. Las personas que pierdan su empleo y puedan encontrar vacantes abiertas para utilizar sus habilidades deberán ingresar a programas de recalificación y actualización, y en consecuencia quienes no encuentren acceso a dichos programas, les será difícil reincorporarse en trabajos de calidad y sus competencias podrían tomarse obsoletas en corto tiempo (Weller, mencionado en CEPAL, 2020).

La demanda por nuevas habilidades crecerá y se requerirán programas para reconvertir, recalificar y reinsertar trabajadores en las nuevas actividades. Allí la formación profesional enfrenta un nuevo desafío para responder a esta rápida reconfiguración que tendrá lugar y será también deberá ser impulsada por las políticas de desarrollo productivo y transformación que acompañarán las nuevas demandas (Vargas, mencionado en OIT Américas, 2020).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) aborda el tema de los desajustes de habilidades (*skills mismatch*), que padecen los países en América Latina, el cual se plantea recurrentemente en debate público y es uno de los principales problemas sociales y económicos de nuestro tiempo, principalmente en las brechas de habilidades, es decir, la falta de trabajadores en el mercado laboral que cuenten con las habilidades necesarias. El desajuste entre la oferta y la demanda de habilidades se considera una de las principales causas de los persistentes niveles de desocupación, la baja productividad y las dificultades para ocupar las vacantes laborales. Este debate se ha potenciado en un contexto de rápidos avances tecnológicos, donde se espera que las nuevas tecnologías exijan nuevas habilidades y procesos de adaptación a los trabajadores (Gontero y Novella, 2021).

La brecha de habilidades podría indicar una economía dinámica que genera una demanda constante de nuevas habilidades, por ejemplo, como consecuencia de los avances tecnológicos. Sin embargo, los sistemas de educación y formación no han demostrado ese dinamismo para adaptarse rápidamente y proporcionar las habilidades demandadas (OCDE, 2019).

Un primer aspecto analítico que se debe tener en cuenta es la diferencia entre cualificaciones (o competencias) y habilidades. Las primeras hacen referencia a conocimientos adquiridos a través de la educación formal o informal que permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y que pueden aprenderse, adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje. Las segundas hacen referencia a la capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo las tareas requeridas en un determinado trabajo, así como resolver problemas, y comunicarse y relacionarse con otros (Stoevska 2017).

En el mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho algunas recomendaciones para América Latina y el Caribe, sobre cómo enfrentar los desafíos presentes y futuros, y esto refieren a la estimulación de la innovación y la digitalización en las instituciones favoreciendo los ambientes virtuales, el uso de plataformas, formación híbrida, mayor cobertura y calidad aprovechando los medios digitales de aprendizaje. Sin embargo, infiere que es de suma importancia conocer los tipos de desajustes de habilidades que los países de Latinoamericanos enfrentan con distintas formas de desequilibrio, cuyas causas y consecuencias varían de forma considerable y que precisan diferentes enfoques de políticas (Gontero y Albornoz, 2019), como se puede apreciar en la figura 2.6.

Figura 7.6. Tipos de desajuste de habilidades.

Tipos de desajuste de habilidades	
Brecha de habilidades (<i>skills gap</i>)	El trabajador no dispone de las habilidades necesarias para realizar su trabajo actual. Se estima a partir de la opinión de las empresas sobre las deficiencias de habilidades que perciben entre sus trabajadores.
Escasez de habilidades (<i>skills shortage</i>)	La demanda de trabajadores con una habilidad particular excede la oferta de trabajadores disponibles con esa habilidad. Se suele medir a partir de las vacantes no cubiertas o de difícil ocupación debido a la falta de candidatos para el puesto.
Sobreoferta de habilidades:	La oferta de trabajadores con una habilidad particular excede la demanda de trabajadores con esa habilidad.
Desajuste o brecha vertical de habilidades	
(Sub/Sobre) cualificación (<i>undereducation</i> o <i>overeducation</i>)	Los trabajadores poseen un nivel educativo menor/superior del requerido para realizar su trabajo actual.
(Sub/Sobre) capacitación (<i>underskilling</i> o <i>overskilling</i>)	Los trabajadores carecen/exceden del tipo y nivel de habilidades necesarias para realizar su trabajo actual
Desajuste o brecha horizontal de habilidades	

Desajuste o brecha por campo de estudio (<i>field of study mismatch</i>)	El trabajador (por lo general, graduado universitario) tienen una ocupación que no está relacionada con su campo de estudio.
Obsolescencia de habilidades (<i>skills obsolescence</i>)	Las habilidades que se necesitaban en un trabajo ya no se requieren o no son tan importantes, o el trabajador las ha perdido

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), Skills and Jobs Mismatches in Low-and Middle income Countries, Ginebra, 2019.

Por otro lado, también considera importante incrementar la participación de políticas activas de empleo, inclusión e igualdad de oportunidades, sin dejar de considerar la importancia de organizar mecanismos de inteligencia en el mercado de trabajo, así como proteger y estimular el financiamiento de la formación profesional generando nuevas alianzas público-privadas que acerque nuevas perspectivas para el mantenimiento de los fondos y las acciones de desarrollo de competencias (Gontero y Novella, 2021)..

Ante el abordaje de esta situación, resalta la necesidad de mejorar la calidad de los flujos de información sobre la oferta y la demanda de habilidades en el mercado laboral en los países de América Latina y el Caribe, y se sugiere combinar varios instrumentos analíticos a fin de captar la multidimensionalidad del fenómeno. Algunas recomendaciones para considerar son:

1. Comprender el fenómeno de las brechas de habilidades implicará estimar y comprender las habilidades disponibles y de las habilidades demandadas por el mercado laboral. Para ello se debe considerar la disponibilidad de datos y evaluar instrumentos para complementar esta información. Lo anterior, debe sustentarse en un marco teórico que defina qué se entiende por habilidades, así como las características de los diferentes tipos de habilidades y su relación con las distintas ocupaciones.
2. La colaboración entre varios actores (instituciones públicas y privadas, centros de investigación) es imprescindible para facilitar la recopilación y análisis de este tipo de información y el uso efectivo de ella en el diseño de las políticas públicas. Esto se fundamenta en la multiplicidad de actores y canales a través de los cuales se adquieren las habilidades (familia, escuela, universidad, centros de formación profesional y lugar de trabajo).
3. No existe un instrumento ideal para medir la oferta y la demanda de habilidades en el mercado laboral. Cada herramienta tiene sus ventajas y limitaciones. Las iniciativas híbridas, que combinen el uso de más de un instrumento (como los análisis que cruzan los datos de las vacantes de empleo con las encuestas a las empresas), pueden ser una forma eficaz para lograr análisis multidimensionales sobre la demanda de habilidades. La elección de la herramienta de análisis dependerá de varios factores, como la disponibilidad de recursos, los objetivos del ejercicio el compromiso de los diversos actores involucrados, y deberá responder directamente a la necesidad de cada país.
4. Importante que los ejercicios de medición de brechas de habilidades sean sostenibles en el tiempo, lo cual requiere que se defina un organismo que guíe el proceso de recopilación de

datos con el cual se deberá trabajar en forma conjunta con otros actores nacionales e internacionales para el análisis, monitoreo y evaluación y difusión de resultados. Idealmente, el rol de las oficinas nacionales de estadística será importante para facilitar que instrumentos de recolección de información (como las encuestas a las empresas) formen parte de los presupuestos anuales de los países.

5. Crear mecanismos de recopilación de información que incluya las necesidades de todos los sectores, incluido el informal que específicamente en Latinoamérica ha crecido exponencialmente. La recopilación de datos sobre la demanda laboral en las empresas informales supone un reto mayor, ya que no existen registros de estas empresas que permitan generar muestras representativas y además son generalmente menos propensas a publicar sus vacantes en los portales en línea (Gontero y Novella, 2021).

Cada región debe seguir invirtiendo en reforzar la calidad de la educación, a fin de propiciar el desarrollo de habilidades en condiciones de igualdad. En América Latina y el Caribe, la participación en actividades de aprendizaje formal y no formal en el ámbito laboral no está muy extendida. Por tanto, los resultados de los países participantes en el PIAAC muestran que alrededor del 24% de los adultos que querían participar en más actividades de formación no lo hicieron porque era muy caro. Más aún, una alta proporción de adultos declararon no participar y no querer participar en las actividades de capacitación (OCDE, 2019).

En un contexto de avances tecnológicos acelerados, es posible que los desajustes entre las necesidades del mercado laboral y la oferta disponible se intensifiquen, lo que afectaría principalmente a los trabajadores más vulnerables con menor capacidad para adaptarse rápidamente. Para hacer frente a este desafío es fundamental promover las innovaciones tecnológicas con potencial de ofrecer nuevas oportunidades de empleo, incrementar la productividad de los trabajadores y facilitar la adquisición de nuevas habilidades por ejemplo a través de sistemas de aprendizaje flexibles.

7.5. Conclusiones.

Nos encontramos en un escenario mundial de mucha incertidumbre, turbulencia e inestabilidad, que ha impactado diversos ámbitos, a partir de transformaciones relacionadas a un nuevo mundo globalizado, con mayor competitividad de los mercados, mayores exigencias por parte de los consumidores permanente implantación de nuevas tecnologías de información y comunicación, así como la aparición de redes de trabajo, nuevas condiciones de contratación, novedosas técnicas de gestión y mayor énfasis en el conocimiento como recurso económico clave.

Sin duda, el capital humano es el recurso último para sostener el desempeño competitivo de una organización a lo largo del tiempo. De ello deriva la importancia de que sea continuamente desarrollado y perfeccionada su formación a la luz de un entorno empresarial de constante cambio que permita brindar resultados valiosos para el cliente, apropiándose de esta manera de la labor que desempeña dentro de la empresa.

Las organizaciones que poseen capital humano competente evolucionan incesantemente hacia ser y convertirse en un almacén de experiencias en negocios; un grupo creciente de competencias, habilidades, mejores prácticas, técnicas y herramientas de vanguardia; una colectividad colaborativa de empleados autónomos y de alto desempeño; un ejemplo de velocidad y poder intelectual en todos los dominios de su actividad; personas que ágilmente responden a los cambios del mercado; y que a la vez son portadores de una cultura de constante innovación y creación de valor.

Tanto para las empresas como para las economías nacionales e internacionales, las personas de una organización constituyen su recurso más valioso y su talento se ha convertido en el elemento clave para la competitividad, por ello una de las variables determinantes para lograr incrementar la misma en las organizaciones es la formación de su talento humano acorde a las demandas propias del contexto, descifrando las tendencias a futuro.

Muchos trabajadores y emprendedores tendrán que adaptarse, actualizarse y “re-equiparse” para poder ajustarse al mercado laboral, el reto ahora está en promover la formación en habilidades transversales que permitan “transferabilidad” entre empleos en este contexto de incertidumbre.

La intermediación laboral con preparación para el trabajo (*job readiness*) es imprescindible; el coaching y la mentoría serán preponderantes para apoyar a las personas a identificar y explorar posibilidades tanto laborales como de aprendizaje. El enseñar a un trabajador nuevas competencias (*upskilling*) para optimizar su desempeño, o bien favorecer el reciclaje profesional (*reskilling*) adaptando al trabajador a un nuevo puesto en la empresa, deberán ser las prácticas recurrentes que contribuirán a la sostenibilidad y el desarrollo tanto de los empleados como de las empresas.

Finalmente, la certificación de habilidades será una gran alternativa que contribuirá a que las personas que tengan acceso a la misma puedan ser mayormente capaces y competitivos y acorde a su valoración en el mercado laboral poder vivir dignamente del trabajo. Atender la crisis sanitaria es una prioridad inmediata, pero al mismo tiempo es necesario equipar a quienes han perdido o perderán sus empleos con las habilidades que necesitan para poder reinsertarse en el mercado laboral.

Bibliografía

- Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, Claire & Rucci G. (2020) Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19. Políticas Sociales en respuesta al Coronavirus. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J., & Wright, P. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management (1986-1998)*, 37(1), 31.
- Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1975). El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Madrid: Alianza Editorial.
- Bueno, E. (2013). El capital intelectual como sistema generador de emprendimiento e innovación. *Economía industrial*, 388, 15-22.
- Briceño, M., Godoy, F., & Talent, E. (2012). An Intangible Capital that Gives Value in Organizations. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Cabrera, C. N., & Schwerdt, F. A. (2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. In *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP 3 al 5 de diciembre de 2014 Ensenada, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Sociología.
- CEPAL/OEI (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización de Estado Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020), "Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante, *Documentos de Proyectos* (LC/TS. 2020/116), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.
- Chávez, E. y Vizcaíno, A. Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, núm. 36, 2017
- Coffman, C., & Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow this Path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. Nueva York: Warner Books.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1999). *El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. España: Grupo Planeta.
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en las organizaciones sustentables. El deber ser, poder hacer y voluntad creativa*. Argentina: Granica.

- Fernández, E.; Montes, J.; & Vázquez, C. (1998). Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa. *Dirección y organización*, (20), 83-98.
- Goleman, D. (2005). Inteligencia Emocional. Cómo seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairos.
- Gontero, S. y Albornoz (2019), "La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones, *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, No. 199 (LC/TS. 2019/11), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gontero, S. y Novella, R. (2021) El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina", *Documentos de Proyectos* (LC/TS. 2021/206), Santiago, CEPAL.
- Herrera, M. (2011). La evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, Propuestas de mejoras.
- Joyes, C., S Rossignoliy E. Fenyiwa Amonoo-Kuofi (2019) *21st Century Skills: Evidence of Issues in Definition Demand and Delivery y for Development Contexts*, Brighton, Instituto de Estudios sobre el Desarrollo.
- Keith, D., & Werther, W. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Krauss, M. (1974). La administración de personal en el sector público: un enfoque sistémico (Vol.1). México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- López, A., Méndez, J., & Dones, M. (2009). Factores clave de la competitividad regional: innovación e intangibles. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Moreno B., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- OCDE. (2019). Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, *Making the Most of Technology for Learning and Training in Latin America*, Paris, OECD Publishing.
- Ramirez, I. Espíndola, C., Ruíz, G. (2019) Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*. Vol. 30(6), 167-176. DOI <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Saldaña, C. (2021). Relación del talento humano y la productividad en los colaboradores de las empresas: una revisión sistemática de la literatura. Universidad privada del Norte.
- Sánchez A. (2016). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 2 (2), 69-89.
- Schlemenson, A. (2002). La estrategia del talento: alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. Buenos Aires: Paidós.

- Stoevsha, V. (2021). "Only half of workers world hold Jobs correspondin to their leve lof educativon" Disponible en <https://ilostat.ilo.org/only-half-orworkers-wordwide-hold-jobs-correspondig-to-theri-level-of-education>
- Taylor, F. (1911). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.
- Vargas, F. (2020). Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*. OIT Américas.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Comisión Económica para América Latina y el caribe (CEPAL).
- WEF (2019). The Global Competitiveness Report 2019. *Recuperado de www.weforum.org/gcr 2019.*

8. Empleo Digno y Economía Social. Tensiones y posibilidades del diálogo en experiencias de Economía Social y Solidaria en América Latina en un contexto de ruptura

Gonzalo Hernández Gutiérrez, ITESO, México

Gonzalo Rodríguez Zubieta, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Justicia Social Magis, Argentina

Andrew Cummings, NITLAPAN, Universidad Centro Americana, Nicaragua

8.1. Introducción

En el presente trabajo se aborda, desde una perspectiva multidisciplinar y en América Latina, la cuestión del empleo digno y su relación con la Economía Social y Solidaria (ESS), en un contexto complejo de ruptura generalizado en dicho territorio. En un primer momento se enmarca la situación que viven las poblaciones, que se diagnostica como una crisis social prolongada. Se sigue de un reconocimiento de las tensiones, retos y posibilidades que ofrece la Economía Social y Solidaria, que finaliza con un posicionamiento de dicha economía como una posibilidad de reconciliación y de justicia entendido desde una perspectiva ignaciana. Posteriormente, se entrelazan y discuten en un diálogo abierto las experiencias y panoramas de la ESS de tres países: El Salvador, México y Argentina. Finaliza el texto co-creado en diálogo entre pares académicos puntualizando ciertos retos urgentes para seguir en la co-construcción de una economía con empleo digno que pueda ser respuesta a la crisis que enfrentamos en la región.

8.2. Respuestas desde la Economía Social en un contexto regional de crisis social prolongada

Desde hace ya varias décadas la región de América Latina se coloca como una de las regiones más desiguales del mundo. Lo anterior, junto con otros procesos y efectos económicos como la falta de crecimiento, empobrecen década tras década a las mayorías desfavorecidas (Chancel et al., 2021). La aparición de multimillonarios, la baja fiscalización y pago efectivo de impuestos

por parte de las grandes fortunas sigue frenando a que dichas mayorías puedan tener acceso a un ingreso y una posibilidad de generar riqueza de manera sostenible. A ello se suma que las riquezas públicas han venido con una constante disminución frente a la riqueza privada con una aceleración preocupante en la última década (Chancel et al., 2021, p. 14). Los retos se han agudizado a partir de los efectos de la pandemia en las empresas-empleo, con una caída, según la CEPAL (2022), de la inversión extranjera de hasta un -34.7% y de un crecimiento negativo del -6.8%. Tanto el desempleo como la caída estrepitosa de millones de habitantes a situación de pobreza y pobreza extrema se han acentuado para las mujeres y jóvenes de la región con su efecto negativo en la posibilidad de construir y reconstruir un tejido social básico que permita condiciones de mejora.

La región de América Latina y el Caribe se encuentra, a inicios del primer trimestre del 2022, en una fase de regulación post-emergencia sanitaria/económica que evoluciona hacia una crisis social-económica más prolongada donde justo las autoridades como la CEPAL, en su publicación Panorama Social (2021), llaman con urgencia a los países a:

...adoptar políticas públicas transformadoras, con la igualdad y la sostenibilidad en el centro, para evitar que los impactos sociales de la pandemia se prolonguen en el tiempo y tengan consecuencias de mediano plazo, profundizando las múltiples brechas sociales preexistentes, marcadas por los ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad y la cultura del privilegio (2021, p. 14).

La pandemia desatada por el COVID-19 trajo consigo una crisis profunda con caídas estrepitosas del PIB global los cuales estamos presenciando aún con el control de la parte aguda de la situación sanitaria (Ahmad et al., 2020). Si bien los efectos son mayormente negativos y han causado una recesión, la cual se liga también a los conflictos armados entre Rusia y Ucrania, algunos gobiernos han podido renovar sus políticas de salud y modernizar sus protocolos frente a este tipo de crisis (Ozili & Arun, 2020).

En este contexto, por demás difícil, analizamos en este artículo como se viven las tensiones y posibilidades del empleo digno en experiencias de la Economía Social y Solidaria (ESS) en tres países y desde tres perspectivas: Argentina, México y El Salvador. Partimos desde los conceptos y narrativa comunes donde vemos a la competitividad como un vehículo en servicio de un bienestar inclusivo y sostenible en los territorios. Este concepto de bienestar, y sus relaciones de diálogo y co-construcción, fue ampliamente descrito y conceptualizado en el primer Cuaderno de Orkestra dedicado a la Competitividad al Servicio del Bienestar Inclusivo y Sostenible (Canto-Farachala & Aranguren, 2019). Junto con otras luchas, como la de los derechos humanos, medioambientales, territoriales y por supuesto, de género y en general de la búsqueda y promoción de la justicia, las universidades de inspiración ignaciana se han sumado a proyectos y a la enseñanza de la Economía Social. Dicha incidencia y compromiso no son por azar sino todo lo contrario, están intencionados y se han dado como parte de una lógica subyacente a las motivaciones (Kolvenbach, 2000; Nicolás, 2010) mismas de nuestra pedagogía inspiradas en el legado de San Ignacio de Loyola (Hernández & Oulhaj, 2019). Esta alineación entre la Economía Social y las motivaciones de las universidades jesuitas si bien son claras no han estado exentas de retos dada la complejidad de los procesos económico-sociales en los territorios donde se han dado y se dan estas experiencias empresariales que colocan al

trabajo por encima del capital. La Economía Social tiene como uno de sus valores y principios el respeto y valorización del trabajo. La multiplicación del capital es vista en estos contextos y experiencias como un medio para generar empleo y bienestar para las personas.

8.3. Potencialidades y retos de la ESS como alternativa para el trabajo digno en la nueva realidad de América Latina

En la teoría y la práctica de experiencias innovadoras de economía social existe un tensionamiento en la dinámica de buscar posicionar sus productos de bienes y/o servicios en mercados dinámicos, y también cuando buscan financiamiento para la realización de su producción, dentro del contexto nacional e internacional de las operaciones del sistema capitalista actual.

En la teoría especialmente de la economía social, existe la conceptualización de la explotación asociado con el aprovechamiento del valor agregado de sus procesos productivos, primarios y de transformación, así como sus certificaciones orgánicas o *fair trade*, al momento de realizar la comercialización de productos finales en mercados dinámicos nacionales o internacionales. Para evitar ser explotados de esta forma, la orientación es buscar mercados y compradores solidarios quienes también caracterizados por ser parte de la economía social y solidaria que practican el comercio justo, reconociendo y pagando por los valores agregados del impacto local positivo de prácticas ecológicas - orgánicas y de participación de pequeños productores. Por ejemplo, las redes de tiendas del movimiento de *fair trade* y movimientos orgánicos en Norte América y Europa. Similares mercados existen para las finanzas solidarias.

En relación con el concepto de competitividad para el bienestar inclusivo y sostenible, esta realidad es completamente congruente. En primer lugar, para participar en estos mercados para la comercialización de bienes y servicios y de financiamiento, las empresas de economía social y solidaria tienen que ser competitivos con calidad y eficiencia productiva para lograr vender con utilidades a precios competitivos en comparación con alternativas.

Estas exigencias de calidad, formalización empresarial y las reglas de juego de las certificaciones son extremadamente estrictas y representan barreras de entrada importantes para la inclusión de muchas iniciativas económicas. Por ejemplo, compradores de estos mercados reconocen como valor la inclusión, certificada, de pequeños productores en agroindustrias, pero por las mismas exigencias de sus propios consumidores, son excluyentes de muchos quienes no son competitivos. Igualmente pagan por procesos de producción, primaria y de transformación que son certificados orgánicos, en función de criterios de salubridad y progresivamente con más impactos ambientales positivos que mitigan el cambio climático.

Para lograr los beneficios de inclusión y el reconocimiento por sus impactos de sostenibilidad las empresas deben ser competitivas según las reglas de juego de estos mercados, o buscar otros mercados menos exigentes, pero donde las cualidades especiales de sus procesos y productos no son reconocidas, por lo menos no explícitamente.

La venta en mercados formales nacionales, como supermercados para sus secciones de productos tradicionales como la panela granulada u orgánica, o la venta de cafés de calidad en espacios universitarios, tiene reglas similares, menos exigentes, pero también con menor reconocimiento por cualidades de diferenciación de comercio justo u orgánico.

Bajo estas reglas de juego, la única salida para las empresas de economía social y solidaria es ser competitivos y comprobar con evidencia su naturaleza diferenciada de generar impactos positivos de “desarrollo inclusivo” para las personas asociadas de productores y trabajadores y sostenibilidad, incluso regeneración ambiental.

La pregunta es ¿quién es responsable en la sociedad y tiene las capacidades para lograr que esto sea así? Una respuesta está en la existencia de diversas instancias nacionales o internacionales, especializadas en la cooperación, a veces solidaria, para que su desarrollo competitivo sea inclusivo y sostenible, frecuentemente con financiamiento de otros actores de la configuración de la cooperación internacional para el desarrollo, frecuentemente configurados como organizaciones de la sociedad civil de sus países de origen en el Norte Global, especializadas en el co-desarrollo de sus co-partes en el Sur Global. Antes también agregaban solidario en su caracterización, en El Salvador, por ejemplo, posterior a la Guerra Civil la cooperación solidaria era un tipo específico de agente bien diferenciado de las ONGD³³ internacionales y también de las ONGDs o empresas consultoras operadoras de fondos de los gobiernos como USAID y europeos, pero ahora son menos, por la evolución de sus prioridades y flujos de financiamiento.³⁴

Comprender teóricamente y empíricamente bien las dinámicas de la interface social (Long, 2007) en la práctica del encuentro de los actores del mundo de las empresas sociales y solidarias del Sur Global, sus compradores y financiadores de movimientos orgánicos y Fair Trade, que a veces también son de la ESS, y los actores nacionales e internacionales del financiamiento y cooperación especializada para lograr objetivos de fortalecimiento de capacidades organizativas, productivas y empresariales de los primeros para cumplir con exigencias de los segundos, representa un reto para la realización de investigación transformativa. Es una realidad dinámica que es comentada críticamente, de forma preliminar, en los ejemplos que se desarrollan a continuación.

Una segunda interfase de tensionamiento entre la conceptualización y naturaleza empírica de las empresas de la economía social y solidaria se relaciona con su gobernanza, donde se

³³ Organizaciones no gubernamentales de desarrollo

³⁴ Discutir críticamente la naturaleza de este fenómeno de la cooperación para el desarrollo y hasta dónde está también solidaria, los diferentes tipos de agentes y la calidad de sus relaciones entre sí en múltiples niveles de funcionamiento del financiamiento / cooperación para el desarrollo sería relevante, pero queda fuera del alcance de este escrito.

mezclan las categorías de personas socias propietarias y también proveedores y/o trabajadores en procesos productivos de transformación y comercialización. Por su naturaleza las empresas de economía social y solidaria son organizaciones de gobernanza asociativa democrática y de propiedad colectiva de por lo menos ciertos medios de producción, incluyendo a veces, pero no siempre tierras productivas, talleres o plantas para la transformación de productos, instalaciones para la generación de servicios turísticos y alimenticio, o espacios o medios de comercialización. Su finalidad, como fue señalada anteriormente, no es la generación de ganancias de capital para un grupo reducido de personas quienes ejercen la gobernanza de la empresa, sino la generación de trabajo de calidad para personas socias y no socias, trabajadores, y el desarrollo de un esquema de gobernanza democrática y colectiva de familias productoras y socias. Las iniciativas ponen sus capacidades de innovación en función de esta finalidad de desarrollo humano inclusivo y en lograr una competitividad genuina basado en capacidades productivas de sus trabajadores y también de las personas socias para participar proactivamente en su gobernanza democrática. Buscan combinar sinérgicamente elementos asociados con su sustentabilidad social a través de la inclusión y económicas a través de innovación para la competitividad.

Para lograr esta finalidad de contribuir al bienestar de las personas asociadas con sus operaciones, como se ha argumentado anteriormente, también deben ser innovadoras y competitivas. Sobre todo, son empresas y deben generar utilidades, de alguna forma, o dejar de existir, lo que necesariamente tensiona la naturaleza dual de las personas siendo a la vez propietarios preocupados por generar utilidades y la sostenibilidad económica de la empresa, y trabajadores y proveedores interesados en recibir la mejor compensación posible por su trabajo. En los espacios de gobernanza democrática y asociativa, se generan inquietudes fundamentales sobre cuánto, cómo y cuándo pagar a proveedores de productos y personas trabajadores. ¿Cuál es el grado de formalización de las operaciones de compraventa y en especial de las relaciones laborales según el marco legal vigente de los países? ¿Trabajadores deben tener acceso a seguro social con acceso a servicios de salud y esquemas de pensiones? ¿Son las personas trabajadores también socias propietarias, o no y por qué?

Según la conceptualización de la competitividad, genuina y no espuria, para el bienestar inclusivo, claramente se debe buscar, no solo cumplir con el marco legal vigente, sino un estándar mayor internacional del empleo decente - digno³⁵. Menos claro es si trabajadores contratados para realizar operaciones de producción, transformación y comercialización para las empresas de la economía social y solidaria deberían tener la oportunidad para asociarse para convertirse en personas socias co-propietarias de estas, siendo esto una decisión soberana de su estructura de gobernanza democrática. Sin embargo, por lo menos deberían tener la oportunidad de libre sindicalización y el trabajo debería cumplir con todos los demás criterios de ser decente - digno.

Para comprender conceptual y empíricamente las dinámicas y las formas en que estos tensionamientos son abordados por las coaliciones de actores involucrados en las iniciativas empresariales de la economía social y solidaria, es necesario poner especial atención en la

³⁵ Ver OIT (Organización Internacional del Trabajo)

institucionalidad, las reglas de juego formales e informales, y la forma en que son puestas en práctica, para habilitar o limitar la agencia de los actores involucrados.

Los equipos profesionales, gerenciales y técnicos son un tipo de actor que frecuentemente media en la creación y gestión del marco de la institucionalidad de funcionamiento de las iniciativas. Por un lado, son trabajadores de las empresas, sujetos a las decisiones de sus juntas directivas, pero por otro cuentan con capacidades de agencia significativas; de educación y conocimientos más avanzados que los que frecuentemente tienen las personas asociadas propietarias, y responsabilidades en la práctica que les confiere bastante poder para incidir.

ONGD nacionales frecuentemente tienen mucho poder, e inciden mucho en el establecimiento y fortalecimiento de las capacidades de empresas de economía social y solidaria, pero no son necesariamente integrados en los marcos conceptuales planteados. Son parte de la configuración de actores de la sociedad civil, especializados en cooperación para el desarrollo competitivo de las empresas sociales. En muchos casos, estas iniciativas emergen de “proyectos” implementados por este tipo de instancias, con financiamiento de otros actores de la cooperación internacional para el desarrollo de estas co-partes y sus grupos meta finales. Y en su evolución, las ONGD frecuentemente ejercen mucho poder de agencia a través de su control del financiamiento y técnico.

Cómo las empresas de economía social y solidaria logran una efectiva autogestión y capacidad de negociación y cooperación horizontal con este tipo de actores es también un reto para la conceptualización e investigación empírica para su transformación positiva.

8.4. Reconciliación y justicia para la Compañía de Jesús: ¿una herramienta de acercamiento entre actores de la economía actual?

La relación entre reconciliación y justicia no es nueva. Ya en la Congregación General 32 (1975) se dice que la reconciliación con Dios va inseparablemente unida a la justicia.

La reconciliación no está sola y –para los jesuitas– va siempre unida a la justicia. El documento afirma claramente: “Esta reconciliación es siempre obra de la justicia; una justicia discernida y formulada por las comunidades y contextos locales” (CG 32, 1975, p. 21). Dios está reconciliando el mundo en Jesús, y al estilo de Jesús, que se hizo pobre entre los pobres para anunciar desde ellos el Reino de Dios, reino de Justicia y Paz.

Aquí se encuentra el primer nexo teológico entre Reconciliación y Justicia. La acción de Reconciliación de Dios en sus tres dimensiones de esa única reconciliación está relacionada con el anuncio del Reino de Dios y su Justicia, al estilo de Jesús, desde los pobres. Esa cercanía real con los pobres es para aprender de ellos una sabiduría que el mundo desconoce y rechaza. Esa cercanía real con los pobres es para ponernos a su servicio. Aprender, servir y crear juntos una nueva comunidad humana, esa es la triple finalidad de la cercanía con los pobres, en los

que Cristo refleja su rostro. La búsqueda de Dios y su voluntad, la comunidad y los pobres están en relación en esta misión de reconciliación y justicia.

Esta misión de reconciliación si bien se presenta en tres aspectos –con Dios, con los demás hombres y con la creación–, es una única obra de reconciliación. Y en esa reconciliación se ve el papel fundamental de la lucha por la justicia, ya que es la injusticia la que rompe la relación de fraternidad entre los pueblos, las comunidades, las personas y con la creación misma.

La misión de Reconciliación y Justicia no es solo trabajo, implica un modo de vida nuevo, cercano a los pobres, aprendiendo de ellos, dando voz a su palabra, acompañando y dejándonos afectar, viviendo nosotros de alguna manera en nuestras comunidades esa Buena Noticia que anunciamos. Fe y justicia hoy se lee como Reconciliación y justicia. Importa lo que hacemos, nuestras obras y opciones apostólicas, pero hay más énfasis en el cómo. Se le asigna mayor significatividad al testimonio de vida comunitaria (Velasco, 2017).

8.4.1. ¿Hacia una economía de la reconciliación?

En 2008 asistimos a un cambio sin precedentes en la visión de las relaciones económicas internacionales; en ningún otro momento de los últimos setenta años se ha cuestionado más ampliamente la orientación básica de la economía. Con el voto en el Reino Unido a favor de abandonar la Unión Europea y el auge de los políticos nacionalistas en numerosos países, el aparente consenso en torno a un modelo liberal-capitalista de relaciones económicas –en el que se esperaba que el mercado abierto y la libre competencia propiciaría una prosperidad compartida– ha manifestado fisuras fundamentales. A antiguas preocupaciones sobre equidad e inclusión se ha sumado un creciente rechazo de la visión cosmopolita del mundo que el liberalismo parecía abrazar. Quizá por primera vez pensadores de todo el espectro político consideran ahora que el modelo económico dominante está roto, bien gravemente, bien de forma más circunstancial.

¿Qué aspecto tendría una economía de la reconciliación? Se basa esencialmente en un doble pilar. El primero es la *dignidad y el valor de todo ser humano*, creado por Dios y destinado a florecer a través del uso de los dones y habilidades que le son singularmente propios. Y el segundo, la afirmación de que tal *florecimiento acontece en lo que se llama el bien común*.

Pero una economía de la solidaridad y la reconciliación también reconoce que los seres humanos son diversos por naturaleza y desiguales por construcción social. Esta asimetría, encarnada en estructuras sociales existentes desde antiguo, se ha exacerbado aún más en las tres últimas décadas en virtud de una injusta distribución de capital. La riqueza se ha concentrado en manos de una pequeña minoría de la población mundial; cerca de la mitad de la población mundial no posee activos que pueda llamar propios. Además, la carga del uso de los recursos de la Tierra ha sido desigual: algunos padecen los efectos de la degradación medioambiental, el cambio climático y la contaminación de forma bastante más aguda que otros. Estas asimetrías se han construido a menudo sobre jerarquías sociales de raza, etnia, género y religión ya existentes, reforzándolas a su vez. Y, por último, estas jerarquías se reflejan en –y son afianzadas por– las desiguales relaciones de poder en la esfera política.

Una economía de la solidaridad y la reconciliación debe buscar, pues, responder no a un ideal o a un conjunto hipotético de relaciones sociales, sino a la realidad actual de puntos de partida y resultados considerablemente heterogéneos. A tal fin, reconoce necesariamente que debe realizarse un esfuerzo para abordar esas asimetrías; el modelo de mercado, por sí solo, no ha mostrado capacidad para asegurar suficientemente a todos los seres humanos el acceso a los recursos y a la igualdad de oportunidades. Es necesario acometer acciones adicionales – impulsadas no por el interés propio de quienes disponen de recursos, sino por una decidida “opción preferencial”– para promover activamente las oportunidades y el bienestar de aquellos a quienes su extracción social o sus circunstancias les han dificultado o minado el bienestar.

Pero, aún más radicalmente, una economía de solidaridad y reconciliación bien puede requerir un paso adicional. *Podría conllevar la necesidad de un reconocimiento explícito de –e incluso la petición de perdón– el importante daño infringido a las relaciones sociales y al planeta en nombre de la economía.* Si nuestro mundo está de hecho más fracturado que en cualquier otro momento de las últimas décadas, entonces se impone realizar un esfuerzo concertado por afrontar esa fractura (o conjunto de fracturas). Esto no tiene por qué ser una suerte de culpabilización de este o aquel grupo en particular. En lugar de ello, implica solidaridad y un esfuerzo compartido por asegurar no solo la inclusión, sino la centralidad de quienes han sido excluidos o desplazados.

Es muy posible que resulten necesarios un sacrificio compartido e incluso alguna suerte de reparaciones para alcanzar la reconciliación social y juntos restaurar y reponer el ecosistema del planeta.

Así pues, una economía de la solidaridad y la reconciliación supondrá un importante cambio con respecto a gran parte del modelo liberal existente y sus excesos (Carnes, 2017). Al tiempo que mantiene el reconocimiento del trabajo y la creatividad humanos, añade necesariamente un sentido de la responsabilidad para garantizar que a todas las personas –que nacen diferentes y son conformadas por sus circunstancias sociales– se les brinda la oportunidad de desarrollar en plenitud su cuerpo, su mente y su familia.

8.4.2. Capacidades de innovación transformativa de iniciativas de la ESS como actores de una economía de reconciliación

La generación de una economía de reconciliación es por naturaleza un proceso complejo, co-creado por coaliciones de actores que interactúan sistemáticamente en múltiples escalas territoriales, desde lo comunitario y local, hacia ámbitos territoriales más amplios de regiones subnacionales, hasta las escalas nacionales y más allá hacia regiones supranacionales y de otros países del sistema global.

La co - creación de las condiciones para lograr la emergencia de una economía de la reconciliación desde las coaliciones de actores motivados para direccionar sus esfuerzos hacia esta finalidad, focaliza atención en el tejido económico territorial y en especial en la generación y dinamización de iniciativas económicas que representan una alternativa como las de la ESS (Economía Social y Solidaria). Está enfocado en la dinamización de las economías de diversos

tipos de territorios entre lo rural y lo urbano en contextos nacionales heterogéneos, con la particularidad de buscar la reconciliación en función de la paz con justicia social.

Sin embargo, es esencial buscar crear una relación sinérgica positiva con la gestión de las dinámicas de otras dimensiones socioculturales, político-institucionales, ambientales, etc., del desarrollo territorial.

Lograr la emergencia de una economía de la reconciliación inmersa en dinámicas de desarrollo económico territorial es un proceso interactivo y dialogado entre múltiples actores estatales, territoriales y nacionales, de la sociedad civil y empresariales, en toda su diversidad, pero con un sujeto privilegiado, de opción preferencial por iniciativas económicas de personas pobres, por su marginalización histórica pero también y fundamentalmente por su potencialidad transformativa. Implicará solidaridad y un esfuerzo compartido por asegurar no solo la inclusión, sino la centralidad como sujetos de la transformación requerida de quienes han sido excluidos o desplazados por las fuerzas económicas del actual sistema capitalista.

Lograr la emergencia de economías de reconciliación en nichos territoriales específicos precisa de actores facilitadores para construir entendimientos comunes que conducen a la toma de decisiones, acción colectiva, reflexión y aprendizaje interactivo (Costamagna, 2015; Costamagna & Larrea, 2017), para lograr la sinergia generada por colaboración entre actores con capacidades potencialmente complementarias que es requerida para ser innovador, inclusivo y sostenible, y más allá de eso, transformativo de las dinámicas del mal desarrollo territorial hacia las de una Economía de Reconciliación.

El acompañamiento, de acercamiento real y aprendizaje con iniciativas de la economía social y solidaria y las coaliciones de actores que las apoyan en su surgimiento y evolución debe priorizar fortalecer sus capacidades empresariales para ser competitivos y de gestión de la gobernanza democrática de sus iniciativas para poner esta competitividad a favor de la inclusión de la fuerza de trabajo y la sostenibilidad e impacto ambiental positivo de sus operaciones. Bajo un enfoque pedagógico del desarrollo territorial se considera vital la facilitación de diálogos de saberes para el aprendizaje que es señalado como propósito central para este proceso de acercamiento y acompañamiento, para darle voz, posicionamiento y capacidades de incidencia para generar transformaciones positivas, no solamente en las vidas de las personas asociadas y trabajadores de las iniciativas, sino en su entorno territorial y actuando colectivamente en acciones dialogadas y acordadas con otras iniciativas similares de la ESS.

Es a través del diálogo facilitado que el aprendizaje interactivo posibilitará la comprensión compartida de la realidad complejas de los territorios, especialmente las injusticias multidimensionales que son esenciales transformar, y con esta base llegar a acuerdos para actuar conjuntamente para crear la nueva comunidad humana que es el objetivo de la economía de la reconciliación.

Las personas facilitadoras de los diálogos de saberes deben reconocer el hecho que las personas involucradas en las iniciativas de la ESS y las coaliciones de actores que las apoyan, así como de su entorno territorial, cadenas de valor en que participan, etc. son diversos por naturaleza y desiguales por construcción social. La diversidad de saberes, perspectivas,

intereses, talentos, etc. de las personas es por un lado una riqueza para las potencialidades de sinergias a crear por complementariedad y cooperación, siendo estas sinergias las energías nuevas necesarias para impulsar transformaciones (Boisier, 2007). Por otro lado, es un reto generar diálogos genuinos de respeto y reconocimiento mutuo en esta diversidad, y las habilidades de facilitación para generar las condiciones necesarias para comprensión compartida de la complejidad y acuerdos para actuar conjuntamente para la transformación de lo problemático en relación con el bienestar multidimensional de las personas involucradas y los impactos positivos desde la sostenibilidad ambiental de las operaciones.

El acompañamiento, la facilitación de los diálogos de saberes y co-creación de nuevas comprensiones de la realidad compleja y los acuerdos para actuar colectiva para su transformación, deben partir de la realidad de las desigualdades actuales de puntos de partida, frecuentemente caracterizados más por conflictividad, explotación y marginalización que, por concertación, cooperación e inclusión, con resultados considerablemente heterogéneos. Lograr superar las desigualdades y violencias estructurales de la marginalización, implicará la co - construcción dialogada de relaciones nuevas de solidaridad y un esfuerzo compartido por asegurar no solo la inclusión de las personas históricamente marginalizadas en las iniciativas de ESS, sino la centralidad de quienes han sido excluidos o desplazados como las personas sujetas de su propia transformación y del contexto territorial de su localización.

Un reto especialmente difícil pero fundamental es abordar el logro de incidir en el Estado como garante de derechos y demás actores de la sociedad nacional y los actores internacionales implicados para generar reparaciones para alcanzar la reconciliación social y juntos restaurar y reponer el ecosistema del planeta. Se considera que una forma de reparaciones podría tomar la forma de políticas públicas que priorizan apoyo para fortalecimiento de iniciativas de ESS de grupos históricamente marginalizados.

Para lograr co - construir, con una contribución sustancial de iniciativas de ESS y las coaliciones de actores que las apoyan, de una economía de la solidaridad y la reconciliación a una escala societal, de los países diversos de la región de América Latina, supondrá un importante cambio con respecto a gran parte del modelo liberal existente y sus excesos. Requiere lo que se comprende como innovación transformativa para generar cambios estructurales relacionados con la inclusión y la sostenibilidad, bajo una lógica sistemática alternativa. Al tiempo que mantiene el reconocimiento del trabajo y la creatividad humanos, añade necesariamente un sentido de la responsabilidad para garantizar que a todas las personas –que nacen diferentes y son conformadas por sus circunstancias sociales– se les brinda la oportunidad de desarrollar en plenitud su cuerpo, su mente y su familia.

8.5. Panoramas nacionales. Tres miradas en diálogo.

8.5.1. Breve panorama sobre la economía solidaria y popular en Argentina

El concepto de Economía Social apunta a las experiencias específicamente de cooperación, solidaridad y autogestión colectiva para la producción, circulación y consumo de bienes y servicios; por ello la dimensión relevante no es el sector económico en el que se despliega la actividad sino la forma organizativa: apunta a lo que ocurre puertas adentro de la unidad productiva. Existe división técnica del trabajo, pero entre pares a la hora de la toma de las decisiones y del reparto de los excedentes (por ejemplo, entre los asociados a una cooperativa). El lucro no es el único motor de la actividad, sino la reproducción ampliada de la vida de sus integrantes. También muchas veces contienen fines sociales, ambientales, territoriales, de preservación de tradiciones, etc. El trabajo es la cuestión central; en cambio el mercado y el capital algo más instrumental, que les permite llevar adelante una actividad en la que la participación de sus integrantes es importante; por eso se dice que el foco está puesto en las personas que conforman los espacios autogestionados. Podríamos decir que en la economía tradicional es el capital el que “contrata” al trabajo para producir. Son los inversionistas o los dueños del capital los que toman las decisiones que definen el rumbo de la unidad productiva. Ellos también toman los riesgos y asumen los costos en caso de que el negocio vaya mal.

Las cooperativas, mutuales, asociaciones, etc., fueron las primeras organizaciones de la ESS que se conformaron, ya desde el siglo XIX. En las últimas décadas, se vivió una nueva ola de experiencias de autogestión colectiva, muchas con un criterio defensivo frente al incremento del desempleo y la pobreza de fines del siglo XX, y otras con una impronta más orientada a construir “otra economía”; a veces es posible encontrar casos que contengan ambas dimensiones. Actualmente las figuras jurídicas vinculadas a la ES se han ido ampliando y complejizando.

En Argentina, hay 9.505 entidades cooperativas y 3.385 mutuales. En total son 11.657 unidades y emprendimientos pertenecientes al sector de la economía social. Esto genera 227.086 puestos de trabajo y, en el 2018, una facturación global por más de \$392.000 millones.

8.5.1.1. ¿Qué características tiene la Economía Popular?

Las transformaciones del mercado laboral en las últimas décadas han provocado un sustancial crecimiento de trabajadores que encuentran alternativas de generación de ingreso en el trabajo autogestionado. La relevancia adquirida por este segmento de trabajadores impulsó como necesidad su reconocimiento en la agenda pública a través del Decreto N° 159/2017, que identifica a la Economía Popular como «toda actividad creadora y productiva asociada a mejorar los medios de vida de actores de alta vulnerabilidad social, con el objeto de generar y/o comercializar bienes y servicios que sustenten su propio desarrollo o el familia, mediante proyectos económicos de unidades productivas o comerciales de baja escala, capitalización y productividad, cuyo principal activo es la fuerza de trabajo”. En general por fuera, pero en

vinculación con los mercados formales, tanto en términos mercantiles como territoriales, se da principalmente en los grandes aglomerados urbanos, aunque también pueden considerarse pequeños emprendimientos de la agricultura familiar, en tanto se vinculen entre sí y/o con el mercado para colocación de excedentes. Si bien muchas de las experiencias así caracterizadas son captadas por la estadística tradicional como economía “informal”, es importante no establecer una unidad conceptual entre lo informal y lo popular. No toda economía informal es popular o está conformada por trabajadores en situación de vulnerabilidad. La centralidad casi exclusiva –aunque no excluyente- es la fuerza de trabajo. Son proyectos económicos de unidades productivas o comerciales de muy baja capitalización y productividad, que se basan principalmente en la auto-explotación. En general son actividades de subsistencia de carácter individual o de muy pequeños grupos, que a veces son los propios integrantes de un hogar.

La EP aparece menos por elección y más por marginación y como estrategias de supervivencia, que pueden a veces también asociarse a la reproducción doméstica: los sectores populares, al no tener posibilidad de tercerizar esas tareas, frecuentemente se ven forzados a generar alternativas laborales en el propio ámbito doméstico, o con cierta autoadministración horaria para poder llevar a cabo sobre todo las actividades de cuidado a niños y adultos a cargo. Una característica de la EP es su gran vulnerabilidad ante los cambios en las condiciones macroeconómicas del país, las condiciones climáticas y del orden del entramado familiar y barrial.

Dado que la EP es un concepto aún en construcción y representa a un sector de trabajadores de forma relativamente reciente, no existen instrumentos de alcance nacional diseñados específicamente para su captación, por lo que se realizó una estimación utilizando la Encuesta Permanente de Hogares, que estimó que la Economía popular en Argentina se compone aproximadamente cuatro millones de trabajadores. Si bien este sector percibe sólo el equivalente al 5% de ingresos de la masa asalariada, representa el 22,6% de la población ocupada y el 20,5% de la PEA. En Argentina, en las ciudades medianas y grandes, viven 2,6 millones de TEP e impacta directa e indirectamente a cerca de diez millones de personas que viven en hogares con ingresos de la economía popular.

Algunas características de los y las trabajadores/as de la Economía Popular (TEP):

- Más de la mitad no finalizó sus estudios secundarios.
- Un 40% se encuentra por debajo de la línea de pobreza.
- Seis de cada diez hogares se endeudan para afrontar gastos corrientes.
- La mayoría se encuentra subocupado/a.
- Uno de cada tres hombres TEP se dedican a la construcción y más de la mitad de las mujeres TEP se emplean en el servicio doméstico. (Secretaría de Economía Social, 2019)

Los dos conceptos, Economía Popular y Economía Social, encierran una dimensión eminentemente económica, es decir, socio-productiva. En un sentido diferente a otros conceptos asociados como los de pobreza, vulnerabilidad, marginalidad, autogestión, solidaridad, etc., tanto la ES como la EP apuntan en forma directa a la cuestión económica. Ambos son conceptos que incluyen estrategias de reproducción de la vida humana principalmente a través de la fuerza de trabajo. Pero mientras la EP está más asociada a estrategias de supervivencia, de escala individual o apenas pequeña –y hasta a veces ilegal en

otros aspectos como la venta de artículos con copyright o en espacios no autorizados-, lo cual agrava la situación de vulnerabilidad, inestabilidad y baja productividad que se sostiene en la autoexplotación; la ES en cambio tiene un ineludible componente asociativo y autogestionado que le permite acceder a otras escalas –hay cooperativas de cientos de asociados-, formalidad, competencia y participación en sus respectivos mercados.

8.5.2. Breve panorama de la ESS en México

En México las experiencias de Economía Social se remontan formalmente con las primeras cooperativas desde 1870. A partir del fin del *porfiriato* dada la revolución mexicana, dichas cooperativas –con influencia de las cooperativas europeas- tuvieron un camino muy inestable aún a pesar de los esfuerzos de los cooperativistas que, dado el contexto social y político, intentaban sobrevivir frente a la realidad.

De acuerdo, pero no existen datos para dichas épocas históricas. El foco es en cooperativas en general.

La creación de la primera ley que regulaba dichas organizaciones tuvo lugar en 1938 con la publicación de la Ley Cooperativa (ACI, 2020; Rojas, 2008). Si bien el mundo cooperativista ha tenido, y tiene, su peso importante en el panorama económico-social y político, dichas organizaciones han atravesado por múltiples crisis internas y externas ligadas a la propia realidad mexicana. Altos índices de corrupción, malos manejos administrativos, creación de cooperativas como fin y no como medio, falta de educación, etc. En esta línea de ideas añade Robles (2020, p. 155):

Esto, aunado a las condiciones microeconómicas de la población (salarios bajos que atraen la inversión extranjera), así como la no erradicación de los grandes problemas nacionales como lo es la educación, la pobreza, la desigualdad social, el racismo y la violencia generada por el Estado y el crimen organizado, hacen que muchas veces las cooperativas sólo sean de forma y no de hecho.

A pesar de dichas tensiones en lo micro y macro, el movimiento cooperativista (y otros como el ejidal y organizaciones de la economía solidaria) han evolucionado y hasta cierto punto sobrevivido junto con la historia del país. Es así que en 2012 se firma la Ley General de Economía Social y Solidaria. Dicha Ley enmarca y busca establecer los mecanismos para facilitar la organización y la expansión de la Actividad Económica del Sector Social de la Economía y la responsabilidad del fomento e impulso por parte del Estado así como definir las reglas de organización, promoción, fomento y fortalecimiento del Sector Social de la Economía, como un sistema eficaz que contribuya al desarrollo social y económico del país, a la generación de fuentes de trabajo digno, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución del ingreso y a la mayor generación de patrimonio social (Cámara de Diputados, 2012). Junto con esta Ley se creó al Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) el cual ha visto desde su creación un considerable recorte de su presupuesto anual y se ha ubicado en el mapa gubernamental como un programa de apoyo social más, incluso clientelar, y no como una estrategia económica de envergadura y de largo plazo.

El sector de la Economía Social en México es amplio y diverso. Según datos de la encuesta intercensal 2015, en el país existen alrededor de 18 mil cooperativas y 8.8 millones de socias y socios cooperativistas (Rojas, 2021). En octubre del 2020 existían según reportes de la ACI 194 cooperativas de ahorro y préstamo con unos 2.7 millones de socios (ACI, 2020). La necesidad de más datos estadísticos es latente para permitir evaluaciones del sector e investigaciones que permitan ahondar en ello.

El ecosistema de la ESS en México es vasto y diverso, incluye por supuesto a las cooperativas, ejidos, comunidades, organizaciones de trabajadores y en general a toda forma de organización para la producción, distribución y venta de productos y servicios. Existen también monedas sociales, mercados de productores, asociaciones solidarias de trueque, nodos de ayuda o intercambio de saberes, entre otras experiencias que ven luz a lo largo y ancho del territorio ofreciendo alternativas económicas a las poblaciones.

Con respecto al empleo digno podemos subrayar que las experiencias de ESS mexicanas si bien realizan esfuerzos continuos para colocar a los principios y valores que fundamentan dicha ESS, no ha sido tarea fácil y más en tiempos de pandemia con las características de una crisis prolongada como señalado en el primer apartado de este trabajo. De las entrevistas realizadas a directivos de cooperativas en México para la realización de este texto, destacamos que el empleo como tal en dichas cooperativas se vive con estándares altos y con dignidad. Dicho lo anterior, sí se perdieron empleos durante la pandemia para trabajadores no socios de las cooperativas. Tal fue el caso de Yomol A´Tel, donde una parte de sus empresas dedicadas a la venta de café en taza –Capeltic- tuvo fuertes pérdidas y ventas casi nulas durante dos años. Si bien este escenario fue generalizado, las cooperativas son resilientes al cambio (Billiet et al., 2021; Roelants et al., 2012) y están, conforme cede la crisis sanitaria, a volver a su estado anterior. El empleo digno está volviendo poco a poco, dichas condiciones requieren una cierta estabilidad financiera y de la empresa en general sea o no parte de la ESS. Dicha estabilidad requiere ser a mediano-largo plazo para así poder garantizar a sus trabajadores las condiciones, en primer lugar, de formalización (Dominguez et al., 2020) para después incrementar cuestiones de calidad del empleo. El reto de la informalidad de las empresas en México es grave y se acentúa en tiempos de crisis. En un país donde el 60% de la población económicamente activa no cuenta con seguridad social (Robles Ortiz & Martínez García, 2018) y donde dicha informalidad tiene formas y causas heterogéneas, se requieren políticas públicas adecuadas por región e innovadoras. La ESS, repetimos, vive dichas tensiones en México, pero se ve resiliente y solidaria frente a los retos comunes. En el siguiente apartado veremos más a profundidad un breve análisis de caso de ESS en El Salvador.

8.5.3. Iniciativas de la economía solidaria y popular en El Salvador. La emergencia de alternativas innovadoras y su potencialidad transformadora

Los paradigmas socio-económicos y tecnológicos hegemónicos de “desarrollo”, contruidos históricamente, causales de las condiciones que generaron múltiples levantamientos populares y una guerra civil en El Salvador, han generado lo que Rubio, Arriola y Aguilar (1996) caracterizan como “un proceso de mal desarrollo” generado por múltiples “deformaciones en

su estructura socio – económica” que debilitaban las capacidades productivas endógenas, destruían sus ecosistemas y empobrecía y expulsaba a la población, que incluso podrían “volver inviable, a mediano / largo plazo, todo intento de desarrollo del país”.

Los Acuerdos de Paz representan una transición de la locura de la violencia fratricida a la generación de condiciones de mayor esperanza y posibilidades de transformación. De estas condiciones han emergido coaliciones de actores territoriales, acumulando capacidades de actuación colectiva, frecuentemente con apoyo de diferentes tipos de “organizaciones de apoyo al desarrollo” (Van der Borgh, 2009) para crear una diversidad de Iniciativas de Desarrollo Económico Territorial (IDET).

Con base en revisiones críticas de la práctica generada en El Salvador son caracterizadas, de forma flexible debido a su heterogeneidad, como un conjunto de acciones entrelazadas impulsadas por coaliciones de actores involucrados en la realización de acciones encaminadas al logro de una finalidad, definida colectivamente, relacionada directamente con la gestión del desarrollo económico territorial (Vidal y Cummings 2016). Buscan introducir cambios sustanciales en la dinámica de desarrollo existente de una localidad; las cuales buscan contribuir un proceso más amplio de “cambios en la naturaleza y organización de actividades económicas (productivas y comerciales) de una localidad, orientado hacia objetivos del crecimiento y sostenibilidad económica, social y ecológica”; actualizado a lo que propongo como desarrollo económico territorial innovador, inclusivo y sostenible.

Además de innovadoras, su potencial DET residía en que “estos cambios hayan producido o tengan un potencial real para producir un efecto multiplicador en la economía de estos municipios a través de la generación de empleos y/o valor agregado a productos locales que aumentan los ingresos de familias locales”, y a la vez fueran “protectoras y/o recuperadoras del medioambiente” y “un importante potencial para ser replicadas en otros municipios similares.” Esta conceptualización señala la importante flexibilidad que es necesario tener en la aplicación del concepto en la realidad Centroamericana y salvadoreña (Cummings, 2003).

Son emergentes de diferentes contextos territoriales, que lograban la “construcción de un sujeto colectivo de desarrollo”, “un proyecto político de territorio” y “mecanismos institucionales de desarrollo local”, así como “la articulación de los recursos locales existentes y la gestión de nuevos recursos necesarios para el desarrollo local y la articulación con las políticas nacionales.” (Rodríguez y Cummings 1998, pp. 25-27).

Algunas de estas iniciativas han evolucionado, fortaleciendo su arraigo en los sistemas territoriales de actores y capacidades de autogestión territorial; así como sus capacidades de vinculación en cadenas de valor nacionales e internacionales, en redes horizontales con otras iniciativas similares y con diferentes tipos de organizaciones de apoyo. En una parte importante de estos esfuerzos han emergido empresas con gobernanza asociativa y una lógica de funcionamiento de la economía social (Castillo Romero, 2018).

Las empresas de economía social están relacionadas con diferentes tipos de actividades económicas que incluyen la producción, transformación y comercialización de café, marañón,

miel, panela y cacao, la camaronicultura y pesca artesanal y la manufactura artesanal, También, existen cooperativas que lograron sobrevivir la guerra civil para resurgir en tiempos actuales incluyendo un conjunto importante de cooperativas, federaciones y confederaciones de la Reforma Agraria, de producción agropecuaria, ahorro y crédito y de vivienda por ayuda mutua, etc. Han surgido de diferentes formas en diferentes territorios incluyendo la creación de nuevas institucionalidades territoriales como las de las Agencias de Desarrollo Económico Territorial y las unidades de desarrollo económico determinados municipios y asociaciones de municipios. En otros casos, han creado grupos locales de iniciativas económicas, trabajando en redes horizontales con grupos de múltiples territorios nacionales, promovidos a través de programas estatales de promoción de transformación productiva y desarrollo económico territorial (Cummings, Romero & Quesada, 2019) Su diversidad ofrece una potencialidad de aprendizaje conjunto, colaboración para generar sinergias en un proceso de fortalecimiento como sujeto colectivo de innovación transformadora territorial.

Un ejemplo emblemático de este tipo de iniciativas de la ESS que ha emergido de un proceso más amplio de desarrollo económico territorial, donde también se evidencia las tensiones problematizadas anteriormente es La Asociación de Productores Agroindustriales Orgánicos de El Salvador, APRAINORES. Es productora y procesadora de semilla de marañón para exportación y consumo interno desde hace 18 años. Desde su fundación gradualmente asume un rol protagónico en impulsa al marañón como producto identitario territorial como una ruta alternativa al desarrollo territorial en Tecoluca. APRAINORES es propiedad colectiva y es gobernada democráticamente por parte de 80 productores de semilla de marañón dentro y fuera de Tecoluca. Producto de este proceso se genera un volumen de al menos 20 toneladas de semilla de marañón orgánico de alta calidad que exporta a mercados en Estados Unidos de América, Francia, Alemania y Austria a precios establecidos bajo las reglas del comercio justo y del mercado para el marañón orgánico.

La emergencia de APRAINORE tiene como antecedente de la plantación de marañón en Isla de Montecristo establecida en 1970's por inversión extranjera directa, con trabajo de algunos socios actuales de APRAINORES. A través del tiempo la coalición de actores impulsores de la iniciativa ha logrado una progresiva introducción de innovaciones tecnológicas incrementales para incrementar capacidades productivas y control de calidad de la semilla para ser exportable orgánica y comercio justo. Novedosos sistemas de caldera para acondicionar a vapor las semillas, cuchillas para quitar cascara de forma eficiente y buenas prácticas de manufactura como garantía de la calidad en proceso manual de limpieza final y empaçado a vacío de semilla.

También han logrado innovación incremental en mejores prácticas productivas y diversificación de la producción de marañón en sistemas agroforestales, experimentación con diversas alternativas, frutales y recientemente cacao. Diversificación de operaciones de procesamiento para emprendimiento social de mujeres para introducir secado de frutas con tecnología solar con cooperación, tecnología y exportación a Austria y producción de jugo clarificado y vino de marañón por parte de otra cooperativa y un emprendimiento de jóvenes. El centro de excelencia en América Latina y fuente de tecnología de referencia para su esfuerzo

innovador es de la instancia estatal de investigación y desarrollo tecnológico (EMBRAPA) de Brasil.

Las innovaciones han sido importantes y relativamente radicales cambios en los sistemas de producción local, principalmente de subsistencia y también innovación radical y riesgoso en la construcción de una planta procesadora de mediano tamaño, realizado en alianza con la cooperación internacional. Han sido complementadas por innovaciones incrementales en la producción primaria y el procesamiento. En buena parte las innovaciones han sido basados en técnicas y conocimiento adquirido externamente, pero aplicado en base a conocimiento local generado a través de la práctica en la producción y la gestión. Adicionalmente, han logrado innovaciones en la certificación orgánica y el procesamiento crearon nuevas características del producto que demandaron innovaciones comerciales, e incrementales en sus operaciones comerciales incrementales para no vender nueces sin procesar en el mercado local, sino procesados y exportados a través de socios intermediarios bajo la marca comercial del SAMO principalmente en el mercado verde y más justo europeo.

Las personas trabajadoras de APRAINORES reportan mejoras en condiciones de vida relacionadas con mayores ingresos utilizados para mejorar vivienda, pagar educación de sus hijos, gastos en salud. No son grandes mejoras, pero la comercialización del marañón y, al ser el caso, trabajar en las operaciones del procesamiento, representan ingresos familiares complementarios que sirven para abordar necesidades básicas para el bienestar multidimensional. Los bosques del marañón son proveedores importantes de servicios ambientales para el territorio, especialmente cuando es comparado con la degradación causada por las rutas hegemónicas de “desarrollo” de la caña y la ganadería extensiva. Productores de APRAINORES se han apropiado de una identidad como productores orgánicos y están orgullosos del aporte ambiental que sus marañoneras hacen. Sin embargo, los efectos del calentamiento global están perjudicando sensiblemente la producción de marañón en la zona y así ingresos para productores y trabajo de personas de la planta procesadora. Han perdido el 75% de la superficie la marañonera original de la Isla de Montecristo desde 1992 por la erosión progresiva del borde costero (50%) y la incursión de un “mini – tsunami” que mató otro 25% y la productividad ha bajado, que muchos productores atribuyen al aumento de la temperatura y la reducción de las lluvias en momentos críticos del ciclo productivo.

Las iniciativas económicas son diversas con una heterogeneidad de alcances y limitaciones. Sin embargo, trabajando en conjunto con redes de apoyo para su desarrollo empresarial, han logrado innovar, introduciendo novedad con una importancia significativa en sus procesos tecnológicos, productivos, organización para la producción y gestión empresarial, así como la introducción de nuevos productos o servicios en nuevos mercados como es el caso con APRAINORES. Su práctica evidencia sus capacidades de innovación para coordinar e integrar sinérgicamente el despliegue de capacidades de:

- Aprendizaje reflexivo e interactivo, haciendo conexiones sinérgicas entre los diversos conocimientos generados endógena o exógenamente a la empresa o en otro tipo de organización;
- Vinculación y relacionamiento en redes externas con diversos tipos de actores para movilizar conocimientos especializados, tecnología, financiamiento y otros recursos relevantes para la innovación; y

- Construcción y gestión de una configuración organizativa e institucional que facilite concebir y coordinar diversos actores y procesos en iniciativas innovadoras (Cummings 2007, 2009 y 2019, Cummings y Cogo 2012).

Representan ejemplos de “innovación social transformadoras”, definidos por Haxeltine et. al. como “procesos en los cuales cambios en relaciones sociales entre los diversos actores endógenos y exógenos involucrados, implicando nuevas formas de hacer, organizar, posicionarse y/o saber, que retan, alteran o reemplazan instituciones y arreglos institucionales establecidos (y/o dominantes) en determinados contextos específicos” (2016), siendo en este caso territorios de El Salvador. Su desempeño innovador no es exclusivo, ni principalmente tecnológico y empresarial, sino organizativo y de relacionamiento en redes de cooperación nacionales e internacionales. Retan y buscan transformar las reglas de juego (instituciones) de la competencia espuria de explotación laboral, para ser competitivos con base en cooperación, complementariedad y sinergia en sus coaliciones impulsoras, también en cuanto a priorizar la calidad del trabajo, la equidad de género y edad. Son así, aun reconociendo una importante heterogeneidad, alcances con diferentes capacidades.

Pueden ser caracterizados como nichos de innovación con un potencial para contribuir a procesos socioeconómicos y tecnológicos que Schot y Kanger (2018) conceptualizan como transiciones en regímenes tecno-económicos. Las iniciativas surgieron de la ventana de oportunidad creada por los Acuerdos de Paz y los flujos de la cooperación internacional para el desarrollo. Como conjunto, algunas han pasado de una fase inicial de “*start-up*”, a una de “aceleración”, involucrando a más familias, profundizando su arraigo en los sistemas territoriales de actores y comprobando sus capacidades de resiliencia, al lograr reponerse y salir adelante con posterioridad a múltiples crisis anteriores de cambio climático con inundaciones, sequías, terremotos, y extrema inseguridad.

Individual y especialmente considerado en conjunto, demuestran la ambición y visión, así como el potencial en sus capacidades de agencia, aglutinar actores territoriales en un esfuerzo colectivo que progresivamente logra la cohesión y auto-gestión necesaria para generar impacto transformador, no solo de las trayectorias de vida de las personas directamente involucradas en sus operaciones, sino de sus territorios de localización, ámbitos regionales, nacionales y centroamericanos. Sin embargo, su potencial para ser sujetos colectivos de transformación para la “realización histórica de lo posible” (Ellacuría 1990) con poder de vinculación e incidencia en actores extra-territoriales para viabilizar las apuestas territoriales e integrarlas en proceso más amplio de transformación a escala nacional y extra-nacional. Sin embargo, esta potencialidad es actualmente latente y por realizar. Resalta la importancia de las capacidades de la coalición de actores impulsores de una Iniciativa de Desarrollo Económico Territorial (IDET) para considerarse como un sujeto colectivo de transformación (Ellacuría 1990); Su potencialidad innovadora de diseñar y poner en marcha alternativas transformadoras, ha sido demostrado, pero en nichos micro – localizados territorialmente. Sin embargo, están dispersas entre sí en todo el país, en áreas rurales y urbanas y no logran configurarse, con capacidades de agencia colectiva, en redes horizontales multi – territoriales y verticales multi - nivel, con otras iniciativas con aspiraciones similares de transformación. Mi conocimiento de diversas

iniciativas de este tipo me genera una perspectiva de optimismo cauteloso respecto a su posibilidad real de lograrlo.

En conclusión para este punto, el argumento es que para abordar los grandes retos del mal desarrollo de El Salvador y las sociedades de América Latina un reto fundamental es reconocer el valor y fortalecer las capacidades de las coaliciones de actores impulsando iniciativas innovadoras de desarrollo económico territorial que generan trayectorias de vida con trabajo más dignificante para las personas, dinámicas de participación a través de esquemas de propiedad asociativa de los medios de producción y gobernanza democrática, también ambientalmente más sostenibles, regenerativos de ecosistemas.

La dimensión de los retos implica esfuerzos mayores, más allá de innovaciones incrementales a más radicales y más allá de las empresas, para lograr cadenas de valor generadas por cooperación y compartidas en coaliciones de actores posicionados desde territorios diversos. Se verían pues, trabajando en red como sujetos colectivos de transformación (Ellacuría, 1990), fortaleciendo capacidades de “innovación transformadora” (Schot y Steinmueller 2018) para realizar cambios estructurales requeridos para la construcción social de una nueva realidad, alternativa al *mal desarrollo*.

8.6. Consideraciones finales: un reto común

La economía social y solidaria es una economía de diálogo y de escucha, y también de cooperación, para lograr valorización positiva de las personas trabajadores, complementariedad y sinergia entre actores, más que explotación, para ser genuinamente competitivos. La ESS ha sido y es un espacio económico de transformación que ha sobrevivido, demostrando resiliencia y capacidades de proactiva respuesta al contexto de crisis social prolongada de marginalización y desigualdades socioeconómicas en América Latina, profundizada actualmente, por la continuada crisis multidimensional provocada por el COVID-19. En una de las regiones más desiguales y pobres, con una baja fiscalización y una alta informalidad, las experiencias de economía social y solidaria y sus ecosistemas han hecho frente de manera resiliente y decidida a retos externos e internos.

Este texto abre el diálogo desde tres miradas diferentes, pero sin lugar a duda con una convicción común: la reconciliación y la justicia a través de los procesos económicos y sociales. En territorios y poblaciones marginalizadas y rotas como tejidos socioeconómicos, estos procesos de reconciliación son urgentes para colocar la importancia de la dignidad y del valor de lo humano en las estrategias del *buen* desarrollo de los pueblos. Además, argumentamos que el concepto de reconciliación, familiarizado comúnmente con contextos de conflictos armados, puede llegar a utilizarse con éxito para acercar lógicas y horizontes de significado, en tensión dialógica, entre la ESS y la economía capitalista tradicional.

Creemos que la lógica de confrontación que hasta ahora se ha presentado entre ambos paradigmas, no ha dado frutos significativos, e incluso ha ahondado las diferencias entre los colectivos que representan a cada paradigma, y es por ello mismo que, una herramienta como la reconciliación, entendida más como acercamiento de conocimiento mutuo que como

negociación, pueda servir a abrir nuevas perspectivas de dialogo en pos de mínimos de justicia social.

La Economía Social y Solidaria, no se posiciona como solución mágica y sencilla, sino todo lo contrario, supone una alternativa socioeconómica de reconciliación para generar trabajo digno para personas asociadas co-propietarias de los medios de las iniciativas empresariales y sus trabajadores contratados, así como oportunidades justas, y un desarrollo económico, social y ambientalmente sustentable. No puede haber paz en la ausencia de justicia social. El componente de gobernanza democrática, de respeto de los diferentes *stakeholders* de las coaliciones impulsoras de las iniciativas de ESS, y la decisión radical de colocar a las personas trabajadoras por sobre el capital hace que la ESS sea una apuesta de innovación social transformadora, la cual vale la pena promover, acompañar, estudiar y por supuesto fortalecer.

Estamos convencidos, que fortalecer las capacidades, individuales y especialmente colectivas del conjunto de las coaliciones de actores impulsando iniciativas de la ESS en nichos localizados en la gran diversidad de territorios de los diferentes países de América Latina, debe ser una prioridad por su demostrada resiliencia y proactividad, por su potencialidad de innovación transformativa, para contribuir cambios sistémicos requeridos, en especial relacionados con la inclusión social, para la construcción colectivo de esta nueva realidad.

El abordaje realizado desde Norte, Centro y Sudamérica, aunque preliminar en su elaboración, nos une con una mirada común: co-producir conocimiento desde los valores y la rigurosidad practicas reflexivas ignacianas. Esto conlleva la intención de transformar la realidad, trabajando por un mundo menos injusto. Estamos convencidos que las herramientas que nos proveen la Economía Popular, Social y Solidaria, de la mano del trabajo digno y justo, en el encuentro con la mirada ignaciana, proveen una mirada fresca y original a nuestra América. Porque como nos recuerda San Ignacio: “El amor se ha de poner más en las obras que en las palabras”.

Bibliografía

- ACI. (2020). *DATOS ESTADÍSTICOS*. <https://coops4dev.coop/es>
- Ahmad, T., Baig, M., & Hui, J. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic and economic impact. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36(COVID-19-S4), S73.
- Billiet, A., Dufays, F., Friedel, S., & Staessens, M. (2021). The resilience of the cooperative model: How do cooperatives deal with the COVID-19 crisis? *Strategic Change*, 30(2), 99–108.
- Boisier, S. (2007). América Latina en un medio siglo (1950/2000): el desarrollo, ¿dónde estuvo? *Observatorio Iberoamericano Del Desarrollo Local y La Economía Social*, 1.
- Cámara de Diputados. (2012). *Ley Economía Social y Solidaria México* (pp. 1–23). <https://www.gob.mx/inaes/documentos/ley-de-la-economia-social-y-solidaria-36064#:~:text=La Ley tiene como objeto,sistema eficaz que contribuya al>
- Canto-Farachala, P., & Aranguren, M.-J. (2019). *Competitividad al servicio del Bienestar inclusivo y sostenible* (Coords (ed.)).
- Carnes, M. (2017). Hacia una economía de la reconciliación". *Promotio Iustitiae*, 2(124), 17–21. http://www.sjweb.info/documents/sjs/pj/docs_pdf/PJ_124_ESP.pdf
- CEPAL. (2021). *Panorama Social de América Latina*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46687/S2100150_es.pdf
- CEPAL. (2022). *Estadísticas LATAM. Estadísticas 2022*. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>
- CG 32. (1975). *Congregación General 32. La Compañía de Jesús*. https://www.educatemagis.org/wp-content/uploads/documents/2019/09/CG32_ESP.pdf
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., & Zucman, G. (2021). *World inequality report 2022*.
- Costamagna, P. (2015). *Política y formación en el desarrollo territorial. Aportes al enfoque pedagógico ya la investigación acción en casos de estudio en Argentina, Perú y País Vasco*. Universidad de Deusto.
- Costamagna, P., & Larrea, M. (2017). Actores facilitadores del desarrollo territorial. *Una Aproximación Desde La Construcción Social*. Bilbao: Instituto Vasco de Competitividad_ Fundación Deusto. Recuperado a Partir de-Del-Desarrollo-Territorial-Una-Aproximacion-Desde-La-Construccion-Social-Miren-Larrea-y-Pablo-Costamagna.
- Dominguez, B., Alcaide, J., & Rodriguez, J. (2020). *Recomendaciones para promover el empleo digno y de calidad que beneficien a las PyMEs en México*. September.
- Hernández, G., & Oulhaj, L. (2019). *Aprender Economía Social y Solidaria desde una perspectiva ignaciana* (Primera). Universidad Iberoamericana- ITESO.

- Kolvenbach, P. (2000). El servicio de la fe y la promoción de la justicia en la educación universitaria de la Compañía de Jesús de Estados Unidos. *Revista de Fomento Social*, 595–614.
- Long, N. (2007). *Sociología del desarrollo: una perspectiva centrada en el actor*. Ciesas.
- Nicolás, A. (2010). Profundidad, Universalidad y Apostolado Intelectual: los Desafíos Actuales de la Educación Superior Jesuita. *Conferencia Dictada Por Adolfo Nicolás, SJ*, 32.
- Ozili, P. K., & Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy. *Available at SSRN 3562570*.
- Robles Cardoso, C. E. (2020). Avances y retrocesos del cooperativismo mexicano durante el periodo neoliberal. *Deusto Estudios Cooperativos*, 16(16), 149–162. <https://doi.org/10.18543/dec-16-2020pp149-162>
- Robles Ortiz, D., & Martínez García, M. Á. (2018). Determinantes principales de la informalidad: un análisis regional para México. *Región y Sociedad*, 30(71), 0.
- Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., & Terrasi, E. (2012). The resilience of the cooperative model. *CECOP-CICOPA: Brussels, Belgium*.
- Rojas, J. J. (2008). *Rosendo Rojas Coria: una vida dedicada al engrandecimiento del cooperativismo mexicano*. UACH.
- Rojas, J. J. (2021). *Radiografía del cooperativismo en México*. <https://lacoperacha.org.mx/radiografia-del-cooperativismo-en-mexico/>
- Rubio-Fabián, R., Arriola Palomares, J., & Aguilar Guillén, J. V. (1996). *Crecimiento estéril o desarrollo. Bases para la construcción de un nuevo proyecto económico en El Salvador*. Fundación Nacional para el Desarrollo; Equipo de Educación Maíz.
- Secretaría de economía Social. (2019). *HACIA UNA ESTRATEGIA PARA LA ECONOMÍA SOCIAL Y POPULAR EN ARGENTINA 2015-2019*.
- Velasco, R. (2017). Reconciliación y Justicia. *Promotio Iustitiae*, 2(124), 12–16. http://www.sjweb.info/documents/sjs/pj/docs_pdf/PJ_124_ESP.pdf



Orkestra

INSTITUTO VASCO
DE COMPETITIVIDAD
FUNDACIÓN DEUSTO

www.orquestra.deusto.es