



Perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de Economía Social y Solidaria: su aporte al Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México



Perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de Economía Social y Solidaria: su aporte al Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México

**César Alveiro Montoya Agudelo
Jhon Jaime Arango Benjumea
Miguel Ángel Vásquez Mira
Ana Cristina Ortega Barro
Pastor Emilio Pérez Villa
Víctor Hugo Uribe Castrillón**



Dr. Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General



Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
Director

Dr. Armando Tomé González
Secretario General

Mtro. José Ricardo Méndez Cruz
Secretario de Divulgación y Fomento Editorial



Perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de Economía Social y Solidaria: su aporte al Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México

Primera edición 2023

Fecha de la edición: 04 de septiembre de 2023

D.R. 2023 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México

Facultad de Contaduría y Administración
Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria
Delegación Coyoacán, C.P. 04510, Ciudad de México.

ISBNe: 978-607-30-7950-1

Este trabajo fue evaluado y aprobado por pares académicos.

“Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales”

“Reservados todos los derechos bajo las normas internacionales. Al pagar por este libro, se le otorga el acceso no exclusivo y no transferible para leer el texto de esta edición electrónica en la pantalla o, en caso de ser libro impreso, su lectura en papel. No tiene permitido reproducir total o parcialmente por cualquier medio, transmitir, descargar, descompilar, aplica ingeniería de regresión, ni almacenarse o introducirse en sistemas de almacenamiento y recuperación electrónicos o mecánicos existentes o que se inventen en el futuro sin la autorización escrita del autor, casa editorial y/o titular de los derechos patrimoniales.”

Hecho en México

Índice

Resumen	9
Índice de tablas	10
Índice de ilustraciones	12
Introducción	15
Planteamiento del problema de investigación	18
Metodología	20
Diseño de categorías y preguntas interrogativas de documentos ..	21
Diseño y aplicación de encuesta	21
Análisis e interpretación de la información	21
Las fuentes de información	22
Capítulo 1	23
1.1 El trabajo	23
1.2 Sectores de la economía	25
1.3 Sobre el trabajo decente	27
1.3.1 <i>Oportunidades de empleo</i>	43
1.3.2 <i>Estabilidad y seguridad en el empleo</i>	43
1.3.3 <i>Ingresos adecuados y trabajo productivo</i>	44
1.3.4 <i>Conciliación del trabajo con la familia</i>	44
1.3.5 <i>Horas de trabajo</i>	45
1.3.6 <i>Igualdad de oportunidades y de trato</i>	45

1.3.7 Entorno del trabajo	46
1.3.8 Seguridad social.....	47
1.3.9 Promoción del diálogo social empresarial.....	48

1.4 Desarrollo del trabajo decente en los países.....	49
---	----

1.5 Importancia del seguimiento a los programas de trabajo decente	53
---	----

Capítulo 254

2.1 Panorama de la Economía Social y Solidaria en México y sus EESyS en México	54
---	----

2.2 Tipos de Organismos del Sector Social de la Economía (OSSE) en México	55
--	----

Capítulo 380

3.1 Empresas de economía social y solidaria y su aporte al desarrollo sostenible en la ciudad de Medellín.....	80
---	----

3.2 Sector Solidario-Colombia.....	83
------------------------------------	----

3.2.1 Mutualismo	84
------------------------	----

3.2.2 Cooperativismo.....	84
---------------------------	----

3.3 Empresas de Economía Social y Solidaria (EESyS)	87
---	----

Capítulo 497

4.1 Sostenibilidad: El contexto donde surge el aporte de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria a la Sostenibilidad	97
---	----

4.2 Los propósitos motivadores.....	97
-------------------------------------	----

4.3 Las reglas originales	99
4.4 Los principios actualizados	101
4.5 Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	104
Capítulo 5	107
5.1 Resultados y discusión.....	107
5.2 Categoría Información Demográfica	108
5.2.1 <i>Ciudad</i>	108
5.2.2 <i>Edad</i>	109
5.2.3 <i>Nivel formativo</i>	110
5.2.4 <i>Sector productivo</i>	111
5.2.5 <i>Tipo de contrato</i>	112
5.3 Categoría Desarrollo Sostenible	112
5.3.1 <i>Derechos laborales</i>	113
5.3.2 <i>Conocimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	114
5.3.3 <i>Nivel de importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	115
5.4 Categoría Oportunidad de Empleo.....	115
5.4.1 <i>Oferta laboral</i>	116
5.4.2 <i>Incentivos laborales</i>	117
5.4.3 <i>Nivel de vinculación</i>	118
5.4.4 <i>Continuidad laboral</i>	119
5.5 Categoría Estabilidad y Seguridad en el Empleo	119
5.5.1 <i>Herramientas laborales</i>	120
5.5.2 <i>Elementos para el Desarrollo Profesional</i>	121
5.5.3 <i>Años de permanencia</i>	122
5.6 Categoría Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo.....	122
5.6.1 <i>Mejores ingresos</i>	123
5.6.2 <i>Evaluación de personal</i>	124

5.6.3 Política salarial.....	125
5.6.4 Aplicación de la Política Salarial.....	126
5.7 Categoría Conciliación del Trabajo con la Familia	126
5.7.1 Actividades para el bienestar familiar	127
5.7.2 Bienestar del núcleo familiar del empleado.....	128
5.8 Categoría Horas de Trabajo	128
5.8.1 Jornada laboral.....	129
5.8.2 Horas extras	130
5.8.3 Jornada laboral superior.....	131
5.8.4 Jornada laboral agotadora	132
5.9 Categoría Igualdad de Oportunidades y de Trato	132
5.9.1 Prevención del acoso laboral	133
5.9.2 Oportunidades para hombres y mujeres.....	134
5.9.3 Participación de la mujer en los órganos de dirección	135
5.9.4 Condiciones salariales para hombres y mujeres.....	136
5.10 Categoría Entorno del Trabajo	136
5.10.1 Accidentes de trabajo.....	137
5.10.2 Problemas de salud.....	138
5.10.3 Seguridad en el trabajo.....	139
5.10.4 Plan de salud y seguridad en el trabajo	140
5.11 Categoría Seguridad Social	140
5.11.1 Jubilación o pensión	141
5.11.2 Beneficios organizacionales a empleados.....	142
5.12 Categoría Promoción del Diálogo Social Empresarial.....	142
5.12.1 Opiniones consideradas.....	143
5.12.2 Diálogo entre jefes y empleados	144
5.12.3 Existencia de sindicato	145
5.12.4 Participación en sindicato.....	146
5.12.5 Responsabilidad social empresarial	147

5.13 Análisis de correlaciones	147
5.13.1 <i>Instrumento de recolección de información</i>	148
5.13.2 <i>Análisis de confiabilidad</i>	153
5.13.3 <i>Análisis de normalidad</i>	153
5.13.4 <i>Análisis de adecuación muestral</i>	156
5.13.5 <i>Análisis factorial</i>	157
5.13.6 <i>Correlaciones no paramétricas</i>	159
5.13.7 <i>Correlaciones entre descriptores</i>	160
Conclusiones	163
Referencias bibliográficas.....	166

Resumen

El texto que se presenta a continuación es el resultado de la investigación -INV2765- titulada *Empresas de economía social y solidaria y su aportación al desarrollo sostenible, una perspectiva comparada entre México y Colombia*, financiado por la Universidad Cooperativa de Colombia. Esta investigación estuvo liderada por el grupo de investigación en Gestión de Organizaciones (GDO) de la ciudad de Medellín. En su desarrollo, participó como institución coinvestigadora la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de México. El objetivo esencial del texto es poner a disposición de los lectores los principales resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación. Se expone los elementos primordiales de la perspectiva relacionada con el trabajo digno y decente en las empresas de economía social y solidaria, y la forma en cómo ella ha aportado al desarrollo sostenible en ciudades como Medellín y Ciudad de México.

Palabras claves: Trabajo digno y decente, empresas de economía social y solidaria, desarrollo sostenible.

Índice de tablas

Tabla 1. Satisfacciones intrínsecas y extrínsecas del trabajo	25
Tabla 2. Indicadores para la medición del trabajo decente	38
Tabla 3. Tipos de organismos del Sector Social de la Economía.....	59
Tabla 4. Organismos del Sector Social de la Economía según el Catálogo de OSSE del INAES	59
Tabla 5. Figuras jurídicas que pueden adoptar los OSSE de carácter productivo o de mercado.....	64
Tabla 6. Figuras jurídicas que pueden adoptar los OSSE de carácter asistencial o de No Mercado.....	77
Tabla 7. Eventos que marcan el desarrollo de la ES en Colombia	81
Tabla 8. Disposiciones legales de la ES	81
Tabla 9. Sistemas Sector Solidario en Colombia.....	83
Tabla 10. Periodos de Desarrollo Sector Solidario-Colombia	85
Tabla 11. Cifras del Sector Cooperativo	85
Tabla 12. Características básicas sobre el trabajo	86
Tabla 13. Sistema Capitalista vs ES	89
Tabla 14. Preceptos Doctrinarios de la ES y de la ESyS.....	90

Tabla 15. Rasgos de la ESyS.....	90
Tabla 16. Expresiones de ES.....	92
Tabla 17. Funcionamiento interno.....	94
Tabla 18. Énfasis y dimensiones de las reglas originales.....	99
Tabla 19. Principios vigentes, su conceptualización y dimensiones.....	102
Tabla 20. ODS reunidos en dimensiones	106
Tabla 21. Categorías y descriptores del instrumento de observación	148
Tabla 22. Tipos de organizaciones sociales y solidarias	152
Tabla 23. Prueba de confiabilidad.....	153
Tabla 24. Pruebas de normalidad.....	154
Tabla 25. Pruebas de adecuación muestral.....	156
Tabla 26. Matriz de factor rotado	157
Tabla 27. Correlaciones Tau b de Kendall y D de Somers por categorías.....	160
Tabla 28. Correlaciones relevantes entre descriptores	161

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Sectores de la economía	25
Ilustración 2. Sectores económicos.....	27
Ilustración 3. La ES como Movimiento-Sistema-Sector	88
Ilustración 4. Marco conceptual EESyS	96
Ilustración 5. Distribución por ciudad	109
Ilustración 6. Distribución por rango de edad	109
Ilustración 7. Distribución por nivel de formación.....	110
Ilustración 8. Distribución por sector productivo	111
Ilustración 9. Distribución por tipo de contrato	112
Ilustración 10. Distribución por derechos laborales.....	113
Ilustración 11. Distribución del conocimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.....	114
Ilustración 12. Distribución por objetivos de desarrollo sostenible.....	115
Ilustración 13. Distribución por oferta laboral	116
Ilustración 14. Distribución por oferta laboral	117
Ilustración 15. Distribución por nivel de vinculación.....	118

Ilustración 16. Distribución por continuidad laboral	119
Ilustración 17. Distribución por herramientas laborales.....	120
Ilustración 18. Distribución por desarrollo profesional.....	121
Ilustración 19. Distribución por años de permanencia	122
Ilustración 20. Distribución por mejores ingresos	123
Ilustración 21. Distribución por evaluación de personal.....	124
Ilustración 22. Distribución por política salarial	125
Ilustración 23. Distribución por política salarial	126
Ilustración 24. Distribución por actividades para el bienestar familiar	127
Ilustración 25. Distribución por el bienestar del núcleo familiar del empleado	128
Ilustración 26. Distribución por jornada laboral	129
Ilustración 27. Distribución por horas extras	130
Ilustración 28. Distribución por jornada laboral superior	131
Ilustración 29. Distribución por jornada laboral agotadora.....	132
Ilustración 30. Distribución por prevención de acoso laboral	133
Ilustración 31. Distribución por oportunidades para hombres y mujeres	134

Ilustración 32. Distribución por participación de la mujer en los órganos de dirección.....	135
Ilustración 33. Distribución por condiciones salariales para hombres y mujeres	136
Ilustración 34. Distribución por accidentes de trabajo.....	137
Ilustración 35. Distribución por problemas de salud	138
Ilustración 36. Distribución por seguridad en el trabajo.....	139
Ilustración 37. Distribución por plan de salud y seguridad en el trabajo.....	140
Ilustración 38. Distribución por jubilación o pensión.....	141
Ilustración 39. Distribución por beneficios organizacionales a empleados.....	142
Ilustración 40. Distribución por opiniones consideradas	143
Ilustración 41. Distribución por diálogo entre jefes y empleados.....	144
Ilustración 42. Distribución por existencia de sindicato	145
Ilustración 43. Distribución por participación en sindicato.....	146
Ilustración 44. Distribución por responsabilidad social empresarial.....	147

Introducción

Desde sus orígenes, el ser humano siempre ha buscado formas de organización que le permitan satisfacer sus necesidades de la mejor manera posible. Para conseguirlo, con el paso del tiempo, ha innovado su forma de organizarse, y la adquisición de los medios que le permiten cumplir con ese objetivo. De esta manera, es como los diferentes modos de producción que conocemos han tenido cabida en la historia, a saber: la comunidad primitiva, el modo asiático de producción, el esclavismo, el feudalismo, el socialismo y el sistema predominante actual, el capitalismo.

No obstante, cada uno de estos modos de producción ha tenido diferentes fallas, y ha ocasionado que la sociedad se replantee las formas de organización, adaptándolas a las necesidades de la realidad que los rodea. Un ejemplo de ello es el capitalismo, que si bien trajo consigo muchas consecuencias positivas, como la apertura de mercados, la libre competencia, la apropiación de capitales, el desarrollo tecnológico, entre otros, también es cierto que ha ocasionado una cantidad de problemas que incluso, en proporción, termina siendo mayor que los beneficios.

Entre aquéllos se puede mencionar el deterioro ambiental causado por la desmesurada explotación de recursos naturales por parte de las grandes empresas; el aumento de la disparidad entre los niveles socioeconómicos que, a su vez, derivan en el crecimiento de la población que vive en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, por citar algunos ejemplos. Si a lo anterior se suma el crecimiento poblacional y el aumento en la esperanza de vida de los seres humanos, estos problemas se agravan y, entonces, se potencializa el número de casos de desnutrición, de pobreza extrema, de personas que no tienen acceso a la salud o a la educación, los casos de discriminación y la falta de acceso a un trabajo caracterizado por la dignidad y la decencia.

Ante todos estos problemas, desde el siglo XIX, para ser exactos, los grandes pensadores y filósofos de la época desarrollaron corrientes ideológicas que buscaban mejores condiciones para los seres humanos, en especial para los obreros de las fábricas donde eran explotados o para ciertos grupos vulnerables, por lo que surgieron conceptos como el *cooperativismo*, que expone de una forma de organización basada en valores de cooperación por parte de personas que se asociaban para lograr un objetivo en común. Lo anterior, provocó la creación de lo que hoy se conoce como Cooperativas.

Así también se desarrolló el concepto de *economía social*, que buscaba que dentro de las organizaciones se contemplara una visión más humana de los trabajadores y que no sólo se les viera como una mera herramienta de producción.

Con el paso del tiempo, las corrientes ideológicas y conceptuales que buscaban darle el valor que merece al ser humano como trabajador y mejorar las condiciones de vida de ciertos grupos vulnerables evolucionaron y surgieron otros nuevos que han sido adoptados, según de la región geográfica y su cultura. Como ejemplo, se puede mencionar la *economía del trabajo*, *economía popular*, *economía del bien común*, *economía colaborativa*, *economía solidaria*, *economía social y solidaria*, entre otros. No obstante, todas estas concepciones tienen un elemento en común: buscan mejorar las condiciones de vida de grupos vulnerables mediante los principios y valores relacionados con la cooperación, la solidaridad, la equidad, el trabajo en equipo, el cuidado al medio ambiente, la empatía y el bienestar, entre otros.

Ahora bien, es importante tener presente que uno de los términos que más se utiliza es el de *economía solidaria* que, a diferencia del concepto de *economía social*, contempla una visión holística, es decir, no sólo busca que se tenga una visión más humana dentro de las organizaciones, sino que también aborda el crecimiento personal y profesional del ser humano, de las personas con quienes se relaciona, de su comunidad; todo ello basado en una convivencia armónica con el medio ambiente para su preservación a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, hoy es importante hablar del valor que representa tener la claridad de la *economía social y solidaria* y la forma como ella aporta al desarrollo sostenible como fundamento para acceder a un trabajo digno y decente.

De igual manera, en este documento se expone el contexto que da soporte a la sostenibilidad y el desarrollo sostenible que han dado las organizaciones que pertenecen a la *economía social y solidaria* desde sus orígenes, para lo que se toma como punto de partida la creación de la Sociedad de

Pioneros Equitativos de Rochdale¹, con sus fines y propósitos y las posteriores actualizaciones de sus principios, que le han dado cuerpo para afirmar que la sostenibilidad, como una manera de desarrollo económico de las necesidades presentes sin comprometer el futuro, ha estado presente desde sus inicios hasta convertirse en el Modelo de Economía Social y Solidaria (ESyS).

Uno de los propósitos que tiene el texto que se presenta es exponer una perspectiva del aporte de las organizaciones de la ESyS al desarrollo sostenible desde la aproximación de las dimensiones social, ambiental, económica y humana, que son transversales a los propósitos motivadores de los pioneros de Rochdale, junto con las reglas originales y la identidad cooperativa, estructurada con la definición de lo que son las organizaciones cooperativas, la inclusión de los valores cooperativos y finalizando con el establecimiento de unos principios.

De igual manera, en este documento se puede contemplar las relaciones encontradas con las estrategias globales planteadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, presentadas en los Objetivos del Milenio y de Desarrollo Sostenible, donde puede concluirse que todo el modelo que asumen las organizaciones de la Economía Social y Solidaria son compatibles con tales estrategias de la ONU, y que están preparadas en el cumplimiento de sus misiones para aportar al desarrollo de los objetivos de la Asamblea General.

Un elemento que debe tenerse presente es que las organizaciones de la Economía Social y Solidaria hacen lecturas del contexto en el que se desarrollan las relaciones humanas, sociales, ambientales y económicas que impactan en el logro del Desarrollo Sostenible, que permita que el consumo actual no atente contra el bienestar la humanidad posterior.

A lo largo de este texto, los lectores pueden encontrar, de manera detallada, conceptos como *objetivos del desarrollo sostenible (ODS)*, *oportunidades de empleo, estabilidad y seguridad en el empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, conciliación del trabajo con la familia, horas de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, entornos laborales, seguridad social y promoción del diálogo social empresarial*.

1 En adelante, la Sociedad. Los 28 miembros de la Rochdale Equitable Pioneers Society fueron los impulsores de lo que actualmente es el movimiento cooperativo mundial, reunido en la Alianza Cooperativa Internacional. Los pioneros de Rochdale sentaron las bases de lo que actualmente es el movimiento cooperativo mundial. La cuna del movimiento cooperativista del planeta tiene sus bases en un pequeño pueblecito al norte de la ciudad inglesa de Manchester: Rochdale. Allí comenzó a gestarse la raíz de un sector que en la actualidad reúne en la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) a 272 organizaciones de 95 países con casi 1,000 millones de miembros (Vilnitzky, 2013).

Otro de los temas que se presenta en este documento es el trabajo decente, que surgió a finales de la década de 1990, con el propósito que hubiera un compromiso en la promoción de igualdad de condiciones laborales tanto para hombres como para mujeres, que debería caracterizarse por su dignidad y por su capacidad de ser productivo bajo los preceptos de factores como la libertad, la equidad, seguridad, pero sobre todo, y más importante, sobre la dignidad humana (Gálvez Santillán, Gutiérrez Garza & Picazzo Palencia, 2011).

En relación con lo anterior, para lograr que se presente el trabajo decente en cualquier tipo de organización, es fundamental que se garantice un acceso al trabajo que sea productivo y donde se luche de manera permanente en la protección de todos los derechos de los trabajadores, en todas las esferas de la economía y en todos los lugares del mundo, sin importar su religión, ideología política, color de piel, orientación sexual u origen, entre otros aspectos.

Planteamiento del problema de investigación

Posterior a la crisis financiera ocurrida entre 2007 y 2008, algunos países recuperaron su economía real, en relación con el empleo y el descenso de la pobreza. Paralelo a lo anterior, surge una realidad alternativa a la economía pública y de mercado basada en la doctrina de la Economía Social y Solidaria (ESyS). Esta economía aparece como una oportunidad para el desarrollo local, la inclusión y la lucha contra la pobreza.

En América Latina, a partir de las primeras décadas del siglo XX, el cooperativismo se fue desarrollando gradualmente; sin embargo, a pesar del éxito logrado, principalmente por las cooperativas financieras, de seguros, de salud y de otros servicios, también se reconocen debilidades de integración, de gobernabilidad y una baja capacidad de incidencia, lo que debilita las posibilidades de proyectar una mejor imagen del movimiento cooperativo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

No obstante, estas debilidades, el cooperativismo representa un sector de la economía social (entre el sector público y el sector privado) en constante crecimiento en el mundo y en Colombia (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2012).

Tanto en la ciudad de Medellín como en la Ciudad de México, las Empresas de Economía Social y Solidaria (EESyS) deben generar ingresos,

fuentes de empleo y contribuir al desarrollo económico y social del país, por lo que se constituye en un modelo empresarial que contribuye al bienestar de la comunidad en los territorios (OIT, 2012). Sin embargo, aparecieron opositores a las EESyS que resaltaron el uso abusivo de estas empresas para flexibilizar las relaciones laborales.

Sin importar el tipo de organización, tanto en el Estado colombiano como en el mexicano, todas las personas tienen el derecho a acceder a un trabajo caracterizado por su dignidad y decencia, de conformidad con la Constitución Política y toda la serie de documentos jurídicos o normativos que buscan el blindaje de este asunto a toda la población que se encuentra en actividad laboral a lo largo del territorio nacional.

La calidad del trabajo, en Colombia y en México, debe dar respuesta a los diversos postulados constitucionales del trabajo digno y decente, que deben caracterizar toda actividad laboral, sin importar el sector económico de la organización.

No cabe duda de que se requiere hacer un análisis de los principales problemas que se están presentando en la Ciudad de Medellín y en la ciudad de México, en especial en las organizaciones de la ESyS, visto desde el enfoque del trabajo digno y decente y desde la manera como éste puede aportar al desarrollo sostenible.

De igual manera, es preciso hacer un análisis de la principal problemática que gira en torno a los aspectos laborales en las ESyS de la ciudad de Medellín y la Ciudad de México, a fin de lograr establecer una propuesta que esté enmarcada a la manera como se puede generar un trabajo decente que este enfocado al desarrollo sostenible, a fin de dar respuesta a las necesidades del presente y garantizar a las generaciones futuras, un equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

La utilización desmesurada del ambiente biótico se evidencia en la relación egocéntrica entre el sujeto y el ambiente, mediada por diversos factores culturales, sociales y religiosos que se quedaron en el imaginario colectivo de las personas y priman en su quehacer frente al ambiente. Por ejemplo, los judeocristianos recibieron como mandato divino, usufructuar la naturaleza y disponer de ella sin límites². Con este “permiso”, la civilización actual ha explotado desmedidamente los recursos naturales hasta amenazar con la destrucción del ambiente.

2 La Biblia en el Génesis presenta a Dios exhortando a todos los hombres a multiplicarse, y a decidir y tomar posesión de la Tierra, los peces, las aves y todas las bestias.

Para Enrique Leff, “la crisis ambiental no es una catástrofe ecológica, sino efecto del pensamiento con el que hemos construido y destruido el mundo globalizado y nuestros mundos de vida” (2009, p. 241), es decir, las formas de comprender el mundo por cada uno de los individuos es la que determina sus acciones. La relación entre los individuos y el ambiente está en función de las necesidades, expectativas y ambiciones de los primeros, las cuales son ilimitadas frente a los recursos naturales limitados; desde una posición egocéntrica, el hombre domina, transforma y destruye la naturaleza en la búsqueda de nuevas fuerzas productivas y de otras posibilidades de supervivencia, lo que le permite controlar, subyugar y usurpar su entorno.

Por esta razón se hace necesario plantear la pregunta: ¿Cuáles son las perspectivas del trabajo digno y decente en las empresas de economía social y solidaria en Medellín y Ciudad de México, y su aporte al desarrollo sostenible?

El objetivo general propuesto en esta investigación es analizar las perspectivas del trabajo digno y decente en empresas de Economía Social y Solidaria (EESyS) en las ciudades de Medellín y México, y su aporte al desarrollo sostenible.

Para esta investigación, se propone tres objetivos específicos que permiten alcanzar el propósito general de la propuesta inicial de la investigación. A continuación, se presenta los objetivos específicos a desarrollarse.

1. Levantar un diagnóstico que permita visualizar el estado de las EESyS de la ciudad de Medellín y Ciudad de México y la manera en cómo ellas impactan al sector en la promoción del trabajo digno y decente y su aporte al desarrollo sostenible.
2. Analizar las condiciones adecuadas que permitan establecer las condiciones idóneas que fortalezcan en las EESyS el desarrollo de un trabajo digno y decente en la ciudad de Medellín y ciudad de México.
3. Elaborar recomendaciones de políticas y propuestas concretas en el nivel regional que ofrezcan elementos para el diseño de programas y proyectos para el desarrollo de las EESyS en la ciudad de Medellín y la ciudad de México y su aporte al desarrollo sostenible.

Metodología

Esta investigación se plantea desde de un enfoque mixto, con una técnica investigativa descriptiva a partir de los resultados estadísticos y teóricos. Ahora bien, la unidad de análisis investigativa está constituida por aquellas

empresas pertenecientes al sector de la ESyS de la ciudad de Medellín y Ciudad de México, en las que fue aplicado el instrumento definido para el proceso de recolección de la información cuantitativa.

Por otro lado, para este trabajo, se desarrolló las siguientes fases metodológicas para alcanzar los objetivos planteados en esta propuesta investigativa.

Diseño de categorías y preguntas interrogativas de documentos

En el desarrollo de esta investigación, se definió algunas categorías de análisis y se tomó como base las diversas teorías existentes sobre la ESyS, así como el trabajo digno y decente. Todas las categorías fueron consideradas estrictamente en virtud de cada uno de los datos que se obtuvo y que dieron respuesta a los objetivos de la investigación que se propusieron inicialmente.

En este punto, se estableció tanto los temas como las categorías que sirvieron de guía para la revisión de los documentos que se tuvo en cuenta para el diseño de fichas de registro de la información. De igual manera, en este espacio fue posible diseñar aquellas preguntas interrogativas y que estuvieron referidas a todo lo relacionado con la perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de economías Social y Solidaria de la ciudad de Medellín y Ciudad de México, y la manera en cómo ellas han aportado al desarrollo sostenible.

Diseño y aplicación de encuesta

En la definición y diseño del instrumento para la recolección de la información, se tuvo en cuenta que éste permitiera ser lo suficientemente claro y preciso, de manera que con los resultados se tuviera la suficiente información que permitiera realizar un análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, que sustente la importancia de la investigación desarrollada y presentada en este documento.

Se realizó una exploración a una serie de documentos que relacionaran, no sólo de la concepción de lo que es el trabajo digno y decente, sino también de lo que se entiende como empresas de economía social y solidaria, lo mismo que significa el desarrollo sostenible.

Análisis e interpretación de la información

Esta etapa fue desarrollada a partir de una serie de momentos que sirvieron de fundamento para lograr el objetivo establecido de la investigación. A continuación, se detalla los momentos desarrollados en este punto:

- **Codificación:** En este punto, se realizó una clasificación de cada uno de los temas, contenidos e ideas que fueron obtenidos a partir de realizarse una revisión de todos los documentos que fueron hallados y que hacían referencia a la temática central de esta investigación.
- **Categorización:** Se realizó una reunión para establecer la jerarquización definitiva de cada uno de los temas desarrollados en este documento; allí se tuvo en cuenta la posibilidad de que en este proceso alguno de ellos podría desaparecer o quizás otros podrían emerger.
- **Organización:** En este punto, se propuso una estructura que diera orden a toda la información que se presenta en este documento, a partir de una lógica que permitiera una lectura coherente y precisa de los principales elementos a desarrollarse en la investigación.
- **Estructuración:** Ésta se realizó mediante la definición de una serie de matrices, donde se elaboró una estructura que permitió se pueda relacionar la información de tal manera que se diera respuesta a todas las preguntas orientadoras definidas en el desarrollo de esta investigación.

El análisis documental se llevó a cabo mediante el diseño de una serie de fichas donde se registró el material bibliográfico, que fue revisado y que sirvió de base para el desarrollo del marco teórico contenido en este documento.

Las fuentes de información

Para el desarrollo de la investigación, se recurrió a fuentes de información que respondieran a una serie de criterios, como autores autoridad en la temática a desarrollarse en esta investigación. De igual manera, se buscó que los documentos abordados fueran pertinentes con la temática de la *Perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de Economía Social y Solidaria y su aporte al Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México*.

En este punto se tuvo en cuenta muchos de los documentos producidos por diversos autores corporativos de alto reconocimiento en el campo de las EESyS, el trabajo digno y decente y el Desarrollo Sostenible, para lograr desarrollar un marco teórico que fortalece el documento que se presenta en las siguientes líneas.

Capítulo 1

1.1 El trabajo

El trabajo ha sido un concepto que desde tiempo atrás se ha abordado esencialmente desde dos enfoques. Por un lado, ha sido una idea disímil en la que se ha podido observar una pluralidad desde el punto de vista relativo a lo que ello significa. Ahora bien, visto desde una perspectiva económica, el trabajo es una acción que hace parte de un factor que se denomina producción, de manera conjunta con la tierra, el capital y la tecnología. Por otro lado, el trabajo tiene como significado que una persona recibe una remuneración o salario el por desarrollo de una serie de actividades, por lo que el trabajo tiene un precio, conocido como salario o sueldo.

Por su parte, Guerra (2001) afirma que el trabajo debe ser visto como un fenómeno social, por medio del que todas las personas hacen una transformación de dos elementos como es la sociedad y la naturaleza. Ahora bien, es necesario resaltar que, según Marx (1984), una de las distinciones que tiene el hombre de los animales es el trabajo, pues es una actividad exclusivamente para los seres humanos, mientras que, según Friedmann (1963), el trabajo se constituye en esa primera característica que posee todo ser humano.

Por otro lado, Adam Smith manifiesta que el trabajo es la fuente de riqueza y la productividad, mientras que Pérez Adán (2006) argumenta que el trabajo presenta una satisfacción extrínseca, que caracteriza al empleo asalariado, y con ello poder obtener satisfacción intrínseca. A continuación, se presenta una clasificación sobre las satisfacciones que se encuentran en el desarrollo del trabajo que hace el autor Pérez Adán.

Tabla 1. Satisfacciones intrínsecas y extrínsecas del trabajo

<i>Satisfacciones intrínsecas</i>	<i>Satisfacciones extrínsecas</i>
El trabajo es una experiencia enriquecedora	El trabajo no tiene valor en sí mismo
El trabajo supone aceptar retos personales y madura la personalidad	El trabajo es un medio para obtener un lucro
El individuo se autorrealiza en el trabajo	La autorrealización se busca fuera del trabajo
El trabajo tiene un sentido expresivo	El trabajo tiene un sentido instrumental

Fuente: Pérez Adán (2006), citado en Pérez *et al.* (2019, p. 186).

A partir de lo presentado, es esencial dejar claro que el trabajo debe comprenderse como ese conjunto de actividades que son realizadas con el firme propósito de lograr metas, dar soluciones a una serie de problemas o para producir bienes y servicios que estén relacionados con la satisfacción de las necesidades humanas.

El trabajo es una actividad humana que tiene como propósito buscar satisfacción de las necesidades que tienen los seres humanos, lo que recibe una remuneración o salario que es fundamental para obtener una verdadera calidad de vida. El trabajo, por lo tanto, es una actividad humana que ha generado todo tipo de valor en todo el mundo, lo cual ha permitido la realización personal del ser humano. De igual forma, el trabajo es “un carácter antropológico, que se constituye de creatividad, inventiva y lucha contra la necesidad, que le confiere su doble dimensión de sufrimiento y realización personal” (Meda, 1995, pág. 20).

Ahora bien, el trabajo puede ser esa respuesta a la necesidad que tienen los individuos de integrarse, de la misma manera que puede ser visto como un factor esencial para desarrollar un vínculo social y dar cumplimiento al contrato social que propuso en su momento Jean-Jacques Rousseau. El trabajo debe ser comprendido como un elemento esencial para la construcción de una identidad, tanto individual como colectiva, si se tiene presente que las relaciones laborales permiten que haya una construcción de la humanidad. A partir de lo anterior, las teorías marxistas han propuesto que:

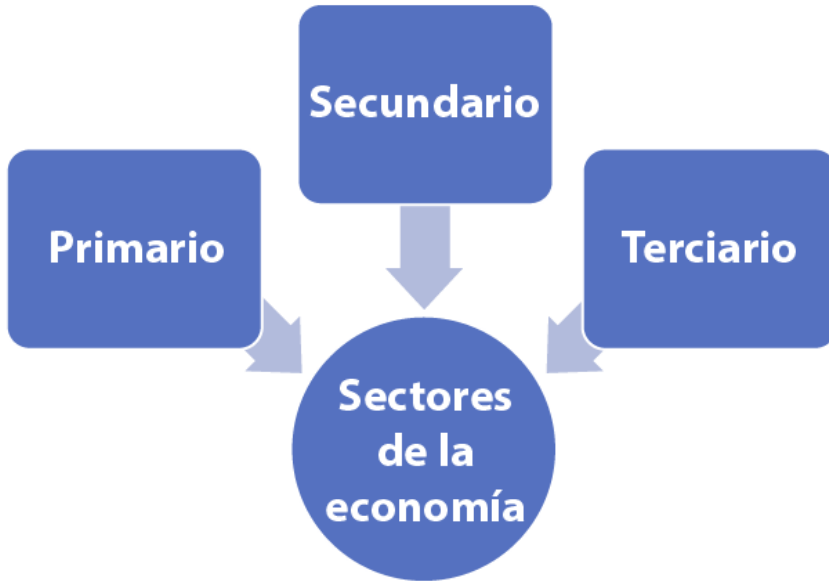
... el auténtico trabajo es fundamentalmente social por cuanto reúne, en un esfuerzo aceptado por todos, el conjunto de los productores con el propósito de producir lo que satisfará no ya solo las necesidades materiales, sino también los anhelos individuales y colectivos (Meda, 1995, pág. 22).

Finalmente, es importante resaltar que el trabajo se constituye en un hecho social que es esencial para la configuración de una estructura social, lo que puede ser expresado desde otras dimensiones, tales como la religiosa, la jurídica, la política y la económica. Por lo tanto, el trabajo es un hecho social y es esencial que sea visto como un todo, de manera holística y no separado en fragmentos o partes, como si fueran aspectos que se encuentran fuera de sí mismos.

1.2 Sectores de la economía

La historia económica ha hablado de la existencia de tres sectores de la economía, como se presenta en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Sectores de la economía



Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar de la ilustración anterior que cada uno de los sectores tiene una función o propósito particular, que con su desarrollo se busca lograr un mayor crecimiento y desarrollo de una sociedad.

El primer sector, está constituido por las actividades relacionadas con la agricultura, lo pecuario y la minería. Es necesario precisar:

- La producción de una diversidad de cultivos al igual que especies vegetales.
- En la pesca, todas aquellas actividades que están relacionadas con el aprovechamiento desde un aspecto económico que puede lograrse de aquellas especies que habitan tanto los ríos como los mares.
- En el tema de la ganadería, se tiene en cuenta aspectos relacionados con la cría y la variedad que puede presentarse en la producción animal.

- La silvicultura es parte de este primer sector, y le componen esas actividades que se encuentran orientadas con todo lo relacionado con el cultivo y conservaciones tanto de bosques como de selvas naturales.
- La minería es otra actividad que se incluye en este sector económico, y en ella se desarrollan todas aquellas actividades que están relacionadas con el uso de los recursos minerales de los suelos, subsuelos e hidrocarburos (Restrepo, 2011).

El segundo sector se relaciona con todas aquellas actividades que tienen que ver con la producción de bienes y su transformación. En este punto es importante resaltar que dicha transformación puede ser de materias primas de origen vegetal, animal o mineral y que, gracias a un proceso industrial, pueden generar un nuevo producto.

Ahora bien, un aspecto que debe ser destacado es que tanto en el sector primario como en el secundario, lo esencial es que la producción y uso de los bienes son de elementos que deben ser físicos o tangibles, lo que hace que reciban la denominación de bienes productivos, entre los que pueden citarse a modo de ejemplo, los alimentos, bebidas, textiles, los muebles y muchos otros productos (Restrepo, 2011).

El tercer sector o terciario, tiene que ver con todas aquellas actividades en las que no hay producción de bienes o productos tangibles, pero son fundamentales para el funcionamiento normal de la economía. Entre las actividades que se desarrollan en este tercer sector se destaca el comercio –que se considera una de actividad vieja, conocida con el nombre de trueque–, el servicio hotelero, transporte, la actividad financiera, las comunicaciones, la educación y demás actividades que no requieren de un producto que sea tangible para satisfacer una necesidad. Para muchas personas, el tercer sector es considerado como un sector no productivo por la falta de tangibilidad de los productos; sin embargo, es importante resaltar su contribución en la generación de empleo y el aporte a los ingresos de la economía nacional (Restrepo, 2011).

Como ya se ha dicho, los tres sectores descritos anteriormente son los que contribuyen a la definición de la teoría económica que puede desarrollarse en un país. Sin embargo, es fundamental comprender que en ellos se desarrollan a diario, en una serie de actividades cotidianas que se especializan en el desarrollo de las tareas, tal como se presenta en la ilustración siguiente.

Ilustración 2. Sectores económicos

Sector agropecuario	• Corresponde a las actividades relacionadas con el sector primario.
Sector de servicios	• Se refiere al sector terciario o de servicios.
Sector industrial	• Relacionado con todas las actividades de la producción industrial. Cuando se utilizan materias primas del sector primario, se llama sector agroindustrial.
Sector de transporte	• Se incluye dentro del sector terciario. Sus principales actividades están relacionadas con el transporte de carga, transporte de servicio público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, entre otros.
Sector comercial	• También hace parte del sector terciario de la economía. Es el sector de más demanda de mano de obra, no tan especializada como la de los otros dos sectores
Sector financiero	• Comprende las organizaciones que tienen que ver con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondo de pensiones y cesantías, fiduciarias entre otras.
Sector de la construcción	• Incluye todas las empresas y las organizaciones relacionadas con la construcción, y los servicios profesionales de los arquitectos e ingenieros, así como con las empresas que producen materiales para este importante sector economía.
Sector minero y energético	• Incluye en él, todas las empresas que tienen que ver con la actividad minera y energética. Entre éstas se incluyen: actividades extractivas de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía, entre otras.
Sector solidario	• Comprende las actividades de las cooperativas, las cajas de compensación familiar y las empresas solidarias prestadoras de servicios de salud, entre otras.
Sector de comunicaciones	• En este sector, se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como (telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales etc.).

Fuente: Elaboración propia a partir de Restrepo (2011, p. 29-30).

1.3 Sobre el trabajo decente

No cabe duda de que el progreso laboral en las sociedades del siglo XXI se ha convertido en una temática que ha seducido cada vez de una manera más profunda. El hombre desde su evolución ha necesitado del trabajo para subsistir y, por tanto, ha buscado y deseado acceder a él como un mecanismo que le permita lograr una trascendencia hacia una dimensión que pueda concretar su existencia, que le permita tener una transformación que va más allá de lo espiritual y lo material.

Ahora bien, es importante resaltar que el trabajo ha tenido una doble dimensión. Es decir, viéndole como un alcance espiritual, él ha venido adquiriendo fuerza en los últimos tiempos, lo cual le ha permitido convertirse en un elemento crítico y relevante en la sociedad actual, si se tiene en cuenta que no es posible comprender el trabajo como una única razón para ser una herramienta que permite ser proveedor de un sustento económico o material, sino que por su mera existencia se le debe ver incorporado en la dimensión de la dignidad humana, como componente fundamentado en los derechos esenciales del hombre (Tangarife López, *et al.*, 2018).

Un elemento para resaltar es que el desarrollo de la economía, en un contexto como la globalización, pareciera destacar esa dimensión espiritual de lo que es el trabajo, lo que ha conllevado a que se presente un alejamiento de cualquier tendencia a la humanización de las actividades económicas, lo cual podría conllevar a que se tenga un atentado de manera directa contra los avances del trabajo visto como una fuente para la dignidad de hombres y mujeres.

Lo anterior ha sido de gran interés para instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que durante décadas ha trabajado en pro de lograr la humanización del mundo laboral en todos los contextos de la economía (Supervielle y Zapirain, 2009). Es por ello que nace a finales de la década de 1990, en cabeza de Juan Samovia, quien fungía como director de la OIT, el concepto de trabajo decente como un elemento esencial y como respuesta materializada a mejores oportunidades laborales a partir de finales del siglo XX (Pérez Villa *et al.*, 2019). Teniendo presente lo expuesto anteriormente, el trabajo decente puede ser comprendido como aquel trabajo productivo "...que proporciona unos ingresos justos, derechos, protección social y apoya el crecimiento económico sostenible. Es una fuente de dignidad y la base de la paz, la justicia social y una mayor igualdad, y está en el centro de la Agenda 2030 de la ONU" (ILO, 2022).

Por lo anterior, se hace necesario preguntarse hoy en día si es posible que se haga una combinación viable del desarrollo monetario de la actual economía globalizada con la dimensión humana laboral.

Un asunto que debe dejarse sobre la mesa es que el trabajo decente es un concepto nebuloso, en el que es aún difícil poder navegar sin que se presente una pérdida de su rumbo. De igual manera, es un concepto que no ha sido definido en su totalidad y que se encuentra aún en su proceso de construcción. Ahora, a pesar de lo anterior, el trabajo decente, desde el momento de proponerse, ha buscado que se haga una incorporación de una serie de nuevos elementos que no sólo impacten el mundo académico que tiene interés en el estudio de la actividad laboral, sino que también se tenga en cuenta en el quehacer organizacional y los trabajadores.

El trabajo decente, visto bajo la dimensión de fenómeno, no puede dar a lugar a que sea pensado como un tema que tiene gran relación de manera concreta con la cotidianidad de las personas alrededor del mundo. Con seguridad, el trabajo ha estado presente en algún momento de la vida de las personas, lo que hace que este sea universal, lo que reviste gran importancia. Ahora, la dedicación a una o varias actividades a lo largo de la vida adulta,

no se constituye en un tema menor y, por lo tanto, son los detalles que le rodean a las actividades que se realicen las que deben estar bien consideradas.

Sin lugar a duda, cualquier contribución por pequeña que ella sea, al fenómeno del mundo laboral, puede constituirse en un aporte que podría llegar a muchas personas, buscando con ello un mejoramiento, así sea de manera sustancial, a una de las actividades que más tiempo invierte una persona en su vida.

La tendencia actual del trabajo decente, como fuente de crecimiento económico sostenible, es hacer una integración de la ética al mercadeo, al igual que humanizar y buscar que los productos y servicios que se desarrollen para las personas no estén enfocados únicamente en dar respuesta a lo que ellos pueden esperar o necesitar, sino que ello se realice bajo un contexto fundado por el respeto y la protección de cada una de las personas que están involucradas en los procesos. Ejemplo de lo anterior es la manera cómo hoy las organizaciones están haciendo adaptación del concepto de responsabilidad social empresarial, si se tiene presente la creciente presión que hoy se vive en el nivel mundial por parte de los consumidores para que los procesos de producción se lleven a cabo respetando el medio ambiente, además que las consideraciones éticas han tomado cada vez mayor importancia en las relaciones internacionales. Así, el concepto de trabajo decente se ha constituido en una alternativa para lograr que se incorpore en la dimensión humana lo que es el trabajo; además, los trabajadores se han incluido en esa ecuación del mercado internacional globalizado de los días actuales.

No cabe duda de que la llegada del capitalismo a la economía mundial ha marcado la historia en un antes y después. Con su fortalecimiento, no se ha tenido evidencia que en ningún rincón del mundo se haya comprendido la economía en sus variaciones o su manera de entenderla. El capitalismo ha transformado la forma como las personas han entendido la economía, lo mismo que ha cambiado la manera como el hombre ha tenido un acercamiento a ese fenómeno llamado trabajo.

Es fundamental destacar que muchos de los análisis que se han realizado al mundo laboral han permitido que se pueda hacer un aporte desde una lectura de indicadores habituales, como tasas globales de participación, de ocupación o desempleo, que desde mediados de la década de 1970 han centrado sus esfuerzos de analizar tanto las causas como consecuencias de las actuales formas contractuales, al igual que aquellas relaciones del trabajo no salariado y las condiciones precarias existentes en muchas condiciones laborales, sin que ello signifique que se trate de trabajo decente.

Como ya se ha dicho, el concepto de trabajo decente tuvo su surgimiento en la Conferencia Internacional del Trabajo número 87 que se llevó a cabo en el año de 1997. El propósito de dicha conferencia fue responder a la transformación relacionada con la economía mundial y tratar de lograr acabar por completo aquellas desigualdades que presentaban en el momento en cada país con el propósito laboral y que de alguna manera afectaba por completo a toda aquella población vulnerable. En sucesivos desarrollos conceptuales se ha llegado a la definición del trabajo decente como aquel “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (ILO, 2022).

Es fundamental tener presente que el trabajo decente debe ser considerado un propósito u objetivo de cualquier tipo de política económica y social de cualquier país. Ahora bien, debe tenerse presente que es posible que se realice una medición del trabajo decente mediante la formulación de simples indicadores (Anker, *et al.*, 2003) que pueden dar cuenta de la dinámica de cada uno de los elementos que le compone o mediante la comparación de su comportamiento situacional entre países. Sin embargo, para tener una mejor comprensión de la existencia de trabajo decente es necesario que se examine cada uno de sus aspectos.

Tiene gran relevancia recordar que el trabajo decente acoge diversos aspectos, como, por ejemplo: la coexistencia de una cantidad importante de empleos en el que se pueda acceder, al igual que una remuneración de mínimo vital que permita subsistir, del mismo modo que la posibilidad de contar con seguridad en el trabajo y unas condiciones laborales totalmente saludables. No cabe duda de que contar con seguridad social y una buena seguridad de ingreso son dos elementos fundamentales, a pesar de que ello dependa de la capacidad y nivel de desarrollo social. Ahora bien, es importante destacar que otro de los componentes relevantes tiene que ver con el propósito de hacer un reforzamiento de las relaciones sociales que deben tener los trabajadores, lo cual puede lograrse mediante el respeto por sus derechos fundamentales, es decir, libertad sindical y la erradicación por completo de cualquier tipo de discriminación laboral, al igual que cualquier actividad laboral forzosa y aquello que esté relacionado con el trabajo infantil. No menos importante está el diálogo social, cuyo propósito está fundamentado en que los trabajadores puedan ejercer ese derecho que tiene de expresar o exponer sus ideas y opiniones, al igual que en el hacer una defensa de sus intereses para poder establecer negociaciones, ya sea con sus

empleados o con las autoridades que estén relacionadas con el tema de la actividad laboral (Ghai, 2003).

Fue en el año 2008, cuando la OIT declaró componente fundamental del trabajo decente algunos elementos mediante la promoción de aspectos como:

- La formulación de normas internacionales relacionadas con el trabajo y los derechos laborales.
- Establecer acciones encaminadas para brindar oportunidades de empleo y salarios justo para todos en igualdad de condiciones.
- Garantizar que se ofrezca a todos los trabajadores acceso a la protección social.
- La posibilidad de la existencia de un diálogo social y tripartito entre empresarios, gobierno y trabajadores.

Ahora bien, es importante destacar que la OIT desde hace décadas ha buscado que se haga un reconocimiento al valor que tiene el trabajo decente como elemento fundamental para la reducción de la pobreza y se alcance desarrollo económico, además de que muchas naciones puedan mejorar sus estadísticas relacionadas con la generación de un trabajo decente, buscando con ello que con su medición se pueda avanzar en los siguientes objetivos estratégicos (OIT, 2021):

- Creación de trabajo: mediante una economía caracterizada por la oportunidad de inversión, desarrollo empresarial, generación de más puestos de trabajo y más y mejores posibilidades de lograr una vida sostenible.
- Garantía de los derechos laborales: ofrecer a todos los trabajadores, en especial a los más desfavorecidos, una representación, mayores posibilidades de participación y una normatividad que garantice la proyección de sus derechos y proteja sus intereses.
- Extensión de la protección social: es fundamental que se garantice a todas las personas ofrecer condiciones seguras en el trabajo, donde además cuenten con una remuneración adecuada que pueda permitir de igual manera que se pueda lograr acceso a la seguridad social.
- Promoción del diálogo social: es esencial que se pueda lograr y garantizar que se logre un verdadero diálogo entre trabajadores y empleadores como fundamento esencial para lograr todo proceso de productividad.

- Y no menos importante, y como objetivo transversal, es la igualdad de género.

Con los objetivos anteriores presentes, cuando se lleva a cabo el proceso de evaluación del trabajo decente, se ofrece la oportunidad de examinar todas las prioridades que están relacionadas no sólo con la agenda social, sino también con la económica y política de cada país. De igual manera, dichos objetivos permiten visualizar y reconocer cómo el programa relacionado con el trabajo decente difiere en cada país, toda vez que el trabajo decente permite ver reflejado no sólo las necesidades, sino también los recursos y prioridades que él tiene. Lo anterior es fundamental si se tiene en cuenta que en la agenda nacional de cada país se debería vislumbrar las acciones que deben desarrollarse internamente y en el nivel internacional mediante la formulación de una serie de políticas de índole económicas y sociales bajo los lineamientos propuestos por la OIT y con el apoyo de instituciones multilaterales.

Es importante destacar que muchos de los elementos que integran el concepto de trabajo decente han planteado una variedad de retos que permiten su medición, ello visto más desde una dimensión particular que desde la definición de indicadores, lo que ha permitido que se pueda desarrollar aspectos relevantes como:

- La pretensión de abarcar elementos establecidos en la agenda de trabajo decente.
- Una cobertura para todos los trabajadores sin ningún tipo de discriminación.
- Se evidencie una preocupación por aquellos trabajadores que están o son más vulnerables.
- Donde el género se constituya en un tema transversal.
- Se evidencie la importancia de elementos fundamentales como el contexto social y económico (OIT, 2011).

Fue en el año 2009 cuando se presentó la propuesta de indicadores que permitieran medir el trabajo decente de manera conjunta con la primera propuesta de Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), donde algunos países participaron como prueba piloto para su aplicación y posterior medición. Entre los países participantes se destaca Nigeria, Zambia, Bangladesh, Camboya, Filipinas, Ucrania, Brasil y Perú (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2009); ahora bien, es fundamental destacar que los avances relacionados con lo anterior y la revisión de los indicadores en el mercado

laboral fueron programados para realizarse en el marco de la *19 International Conference of Labour Statisticians*, realizada en el mes de octubre del año 2013; los resultados fueron presentados al año siguiente.

Por su parte, es fundamental destacar que entre los ODM propuestos inicialmente, se formuló algunos que apoyaron el trabajo decente como, por ejemplo, la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, y entre las metas lograr un empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, donde se incluyera tanto a mujeres como jóvenes (Naciones Unidas-CEPAL, 2010).

Otro de los objetivos formulados estuvo centrado en la búsqueda de promover en igualdad de condiciones tanto a hombres como las mujeres, buscando con ello que las mujeres tuvieran un mayor empoderamiento. Es importante resaltar que, de acuerdo con lo anterior, una de las principales metas que se ha buscado desde hace un tiempo es eliminar por completo las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en todos los campos de la vida social, cultural, educativa y laboral entre otros aspectos.

No hay duda alguna de que para lograr el cumplimiento de los objetivos que están relacionados con el trabajo decente, es fundamental que se pueda no sólo comprender sino también alcanzar dimensiones como: más y mejores oportunidades de empleo para todas las personas a fin de reducir la tasa de desempleo y la informalidad, y contar con más y mejores seguros de desempleo, entre otros elementos.

Otro asunto que debe tenerse presente es que todas las personas, sin importar su género, deberían contar con ingresos adecuados para las personas más pobres y con baja remuneración.

Un tema que no debe dejarse de lado tiene que ver con las horas de trabajo, si se tiene presente que contar con horas de trabajo que estén bajo los lineamientos normativos y no excesivas, es contar con un trabajo decente.

De igual manera, es necesario que exista una conciliación laboral con la vida familiar y personal, donde se pueda contar con horarios flexibles y posibilidades de pasar tiempo con la familia entre otros aspectos.

Hoy se hace necesario que haya una erradicación total del trabajo infantil y forzoso en todas sus dimensiones o acciones.

Es importante que se pueda garantizar a todos los trabajadores fijos y temporales estabilidad y seguridad del trabajo para garantizar un trabajo digno y decente.

Existe un elemento que ver con la garantía de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y un excelente trato, donde no haya en lo más mínimo algún índice de discriminación por orientación sexual, sexo, credo

religioso, ideología política, raza, situación de discapacidad u origen entre otros factores.

Es fundamental que todas las organizaciones, sin importar su sector económico, brinden a sus colaboradores entornos de trabajo seguro, donde no haya en lo más mínimo algún tipo de accidente, incidente o enfermedad profesional. Ahora bien, es necesario que se brinde de igual manera seguridad social donde todas las personas mayores a los 65 años tengan garantizado el acceso a un sistema pensional, al igual que una buena cobertura en el sistema de salud para todas aquellas personas que se encuentran cotizando, por citar algunos ejemplos.

Se resalta el diálogo social, puesto que bajo los preceptos normativos todas las personas que se encuentran en edad laboral tienen el derecho de asociarse bajo la figura de sindicalización.

Finalmente, es necesario tener presente todos los contextos económicos y sociales, si se tiene claro que la productividad laboral, la desigualdad de ingresos, los problemas de inflación, la desescolarización, las tasas de alfabetismo y las enfermedades de alto costo, como por ejemplo el VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana), son elementos que deben destacarse como aspectos que pueden reflejar las garantías de acceder a un trabajo decente.

Las dimensiones mencionadas anteriormente pueden ser analizadas bajo indicadores estadísticos o cualitativos. A pesar de la posibilidad de contar con lo anterior, puede presentarse el caso de que muchas naciones no cuenten con la información necesaria que permita medir el trabajo decente o, muchas veces, no tienen estandarizado bajo una metodología la forma o manera como puede hacerse la medición del trabajo decente, sin dejar de lado las debilidades que puede presentar por la ausencia de agendas claras o políticas precisas que estén enfocadas hacia el impulso de un verdadero trabajo decente.

Debe destacarse que los indicadores para medir el trabajo decente fueron propuestos para que se establecieran en los países bajo una perspectiva macroeconómica; sin embargo, para lograr visualizar la manera cómo ha evolucionado el trabajo decente, es posible que se haga una elección de algunos *ítems* esenciales que posibiliten dar un seguimiento al desarrollo de algunas de las dimensiones formuladas. Por ello, se hace necesario destacar que no en todos los casos existe la posibilidad de construir aquellos indicadores que se han propuesto desde la OIT, ya que en ocasiones no se cuenta con toda la información o ella no está disponible; por tal razón, es fundamental

poner a disposición de manera general aquellas dimensiones que sean posible usarse o en ocasiones es necesario complementarlos.

En el análisis de las oportunidades de empleo debe hacerse un estudio a los indicadores básicos del mercado laboral, al igual que a las variables y tendencias que le pueden caracterizar y no dejar de lado a aquellas instituciones laborales que general todo el marco normativo o regulatorio. Por ello, es necesario analizar las tasas de desempleo –su disminución o aumento– durante un periodo a fin de lograr identificar la presión que existe sobre los mercados laborales.

Es fundamental que se haga un estudio de la relación existente entre empleo-población, pues este indicador permite conocer la relación efectiva del total de la población ocupada *versus* la edad para trabajar. En la medida que hay mayores oportunidades laborales para las personas, mayor será la capacidad económica que puede tener una ciudad o país y, por tanto, mayores son las posibilidades de la generación de nuevos puestos de trabajo. Ahora, es importante resaltar que la informalidad puede tener un mayor crecimiento que el trabajo formal, lo que puede presentarse por situaciones como lo económico y político aspectos importantes de analizarse. Uno de los problemas que puede tener la informalidad laboral, es lo vulnerable que puede ser el empleo.

Si se retoma el tema de los objetivos que trajo consigo el concepto de trabajo decente, es esencial resaltar que ellos son inseparables y tienen una conexión que permiten apoyar de manera recíproca. Es necesario recordar que uno de los objetivos –los derechos en el trabajo– tuvo su fundamento en una serie de normas internacionales relacionados con el trabajo, normatividad que fue propuesta y promovida de manera tripartida entre gobiernos, colaboradores y empleadores en compañía de organismos como la OIT, con el propósito de establecer no sólo principios, sino también derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Cuando se cuenta con normatividad que esté relacionada con los derechos laborales, se tiene claridad sobre la existencia comprensiva de la libertad de asociación, la libertad sindical y un reconocimiento de manera efectiva al derecho que tienen todas las personas de la negociación colectiva. Bajo este componente normativo, es importante que se evidencie el interés de las entidades gubernamentales por promover acciones que estén encaminadas hacia lograr que se elimine de manera completa cualquier tipo de trabajo forzoso, la explotación laboral infantil y cualquier tipo de discriminación para el acceso al mundo laboral u ocupacional. La forma como la OIT ha

soportado lo anterior ha sido con la puesta a disposición de una serie de convenios y recomendaciones que pueden acogerse como compromiso en el mundo del trabajo.

Hoy surge la imperiosa necesidad de trabajar arduamente en el establecimiento de acciones que estén encaminadas a lograr una mayor y mejor promoción del empleo en estos tiempos donde el desempleo es cada vez mayor. Para la OIT, uno de los elementos fundamentales que debe tenerse presente a la hora de crear empleos, es tener total claridad de los entornos no sólo institucionales, sino también que sean económicamente sostenibles y, por ello, es fundamental que se base en elementos como:

- El establecimiento de políticas que sean claras y coherentes en la generación de empleos productivos, que deberían caracterizarse por ofrecerse en condiciones de libertad, igualdad de condiciones y donde no haya ningún tipo de discriminación para hombres y mujeres que deseen acceder a oportunidades laborales, al igual que se pueda contar con una remuneración digna que permita tanto al trabajador como a su familia, satisfacer por lo menos sus necesidades básicas para sobrevivir.
- Es fundamental formular una serie de competencias profesionales que estén centradas a aumentar los procesos de empleabilidad de los colaboradores, al igual que aumentar la competitividad empresarial y todos los procesos relacionados con el crecimiento organizacionales.
- No menos importante, es esencial que haya un aumento tanto de las políticas como de los programas relacionados con la promoción de las empresas sostenibles y los procesos de iniciativas empresariales.

Debe tenerse presente el mejoramiento y ampliación de la cobertura relacionada con la protección social a cada grupo social, y con ello mejorar todas las condiciones relacionadas con las situaciones laborales y la misma seguridad social.

Es necesario que se propenda por garantizar el aseguramiento de todos los trabajadores frente a contingencias relacionadas con la salud, la vejez, la maternidad, el desempleo o cualquier situación que pueda afectar a los colaboradores; por ello, es esencial que se pueda garantizar que haya un cubrimiento de manera efectiva no sólo para los trabajadores, sino también para sus familias.

Se debe garantizar que tanto las condiciones laborales como los horarios o tiempos de trabajo, no deben atentar contra la salud de ningún trabajador; por tanto, deben ser compatibles con los tiempos que se desee compartir con la familia. Es importante recordar que en todas las organizaciones existen grupos que son frágiles, entre los que puede destacarse aquellos trabajadores que son vulnerables, la familia y muchos trabajadores que se encuentran en economías informales; por lo tanto, es esencial que se cuente con programas o actividades específicas que estén centrados en brindar atención a las necesidades y demandas que puedan dar respuesta a garantizar el respeto por los derechos con los que se cuentan.

Hay que considerar el diálogo social, que tiene que ver con la voz y representación de cada uno de los trabajadores en el mundo laboral, buscando con ello que haya una reducción de las posibles disparidades que puede presentarse en los procesos de negociación y, por lo tanto, debe existir el favorecimiento de todo proceso de negociación, consulta o intercambio de cualquier tipo de información entre el gobierno, los empleadores y trabajadores en temas relacionados no sólo con políticas económicas sino sociales que podrían tener repercusión en el mundo laboral.

Para la OIT, cuando hay eficacia en el diálogo social es posible que ello suceda cuando hay elementos como:

- Garantías en el respeto por todos los derechos esenciales en la libertad sindical y negociación colectiva.
- Haya garantías para la organización de cada uno de trabajadores y empleadores en temas relacionados con el diálogo social.
- Se presente de manera clara una voluntad política y se garantice un verdadero compromiso de cada uno de los participantes en lograr haya una verdadera intervención en el campo relacionado con el diálogo social.
- Y haya un verdadero respaldo adecuado de manera institucional (ILO, 2022).

La OIT ha propuesto una serie de indicadores para hacer la medición del trabajo decente que han sido abordados por algunos teóricos como elemento esencial para ofrecer a las organizaciones una herramienta que les permita aplicar y poder verificar la manera como las organizaciones garantizan a sus colaboradores la existencia y ofrecimiento de un trabajo caracterizado por la decencia. De manera general, los indicadores que ha propuesto la OIT se han dividido en cuatro variables o ejes temáticos, a saber: *Principios y derechos*

fundamentales en el trabajo; Oportunidades de empleo para hombres y mujeres; Seguridad en el empleo; Diálogo o participación social (ILO, 2022). A su vez, dichas variables pueden ser presentadas en una serie de indicadores que, como ya se había dicho, su aplicación permitirá verificar el cumplimiento de los objetivos propuesto de la OIT en relación con el trabajo decente (Ghai, 2003).

En la siguiente tabla, se hace referencia a una serie de indicadores que, si bien no son exhaustivos, son una propuesta que tiene como propósito servir como herramienta para medir o cuantificar la manera como está realizando la adherencia que muchas organizaciones han tenido con relación a los planteamientos realizados por la OIT.

Tabla 2. Indicadores para la medición del trabajo decente

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
	Trabajadores con contrato escrito	Número de trabajadores que sí cuentan con contrato escrito contra trabajadores totales de la empresa.
	Tasa de diferencial entre hombres y mujeres en la empresa.	Hombres trabajadores contra mujeres trabajadoras en la empresa.
I. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	Trabajadores bajo el régimen de subcontratación (outsourcing).	Personas que prestan sus servicios en la empresa sin ser trabajadores contra trabajadores totales.
	Trabajadores remunerados con ingresos suficientes (5 dólares americanos por día).	Trabajadores con salario mayor a 5 dólares diarios contra total de trabajadores.
	Trabajadores con salario más bajo.	Número de trabajadores con salario más bajo en la empresa contra total de trabajadores.
	Trabajadores con salario promedio	Número de trabajadores con un salario promedio contra total de trabajadores.

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
	Trabajadores con salario más alto.	Número de trabajadores con el salario más alto en la empresa contra trabajadores totales.
	Trabajadores con jornada dentro del máximo legal (48 horas semanales).	Número de trabajadores con jornada máxima de 48 horas semanales contra trabajadores totales.
	Trabajadores con vacaciones pagadas.	Número de trabajadores que durante el último año disfrutaron de un período mínimo de 6 días de vacaciones continuas y pagadas contra total de trabajadores.
II. Oportunidades de empleo para hombres y mujeres.	Puestos generados.	Número de puestos creados en el último año por la empresa, sea que los mismos se originen en una fusión de puestos existentes; separación de funciones antes concentradas en un mismo cargo o, nuevos puestos de trabajo.
	Trabajadores definitivos.	Número de trabajadores permanentes o definitivos contra total de trabajadores de la empresa. Directamente vinculados con la empresa (excluir a los contratados bajo el régimen de <i>outsourcing</i>).

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
	Trabajadores ascendidos.	Trabajadores que recibieron ascenso durante el último año contra trabajadores totales. El ascenso deberá implicar un mejor posicionamiento del trabajador en la estructura de la organización, aunque no implique directa e inmediatamente una mejora en las condiciones económicas.
	Primer empleo.	Trabajadores de 18 a 20 años o que previamente no hayan manifestado tener un trabajo previo y contratados directamente por la empresa (no outsourcing) durante el último año contra trabajadores totales.
	Tasa de diferencial entre hombres y mujeres ascendidos.	Hombres ascendidos contra mujeres ascendidas en el último año.
	Tasa de diferencial entre hombres y mujeres contratadas.	Hombres contratados contra mujeres contratadas en el último año.
	Trabajadores en capacitación o adiestramiento.	Número de trabajadores que reciben o recibieron capacitación o adiestramiento en el último año contra trabajadores totales.

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
	Inclusión social.	Número de trabajadores en la empresa que pertenezcan a alguna minoría étnica o sexual o, que cuenten con capacidades diferentes (discapacidades), o trabajadores de la tercera edad directamente contratados por la empresa contra trabajadores totales (sólo se incluyen a los que efectivamente sean considerados trabajadores por contar con un salario, horario, seguro social, etc./ no incluir <i>outsourcing</i>).
	Trabajadores asegurados (instituciones públicas o privadas).	Trabajadores que cuentan con seguro, sea público o privado, contra trabajadores totales.
III. Seguridad en el empleo.	Accidentes registrados.	Número de accidentes de trabajo registrados en el último año contra total de trabajadores.
	Enfermedades de trabajo.	Número de enfermedades de trabajo registradas en el último año contra total de trabajadores.
IV. Diálogo o participación social.	Trabajadores Sindicalizados.	Número de trabajadores afiliados a un sindicato, sea de la propia empresa o ajeno a esta contra total de trabajadores.

Eje u objetivo de la OIT	Indicador	Cálculo
	Trabajadores que participan por otras formas distintas a los sindicatos.	Si existen otras formas de participación formales de los trabajadores en la gestión de la empresa (no contar puestos directivos), número de trabajadores que participan en ellos contra trabajadores totales.
	Demandas laborales.	Número de demandas laborales recibidas por la empresa en el último año contra trabajadores totales.
	Conciliaciones logradas.	Número de arreglos conciliatorios conseguidos por la empresa en el último año contra total de demandas recibidas por ésta en el mismo año.
	Acoso, hostigamiento y acoso psicológico.	Si la empresa cuenta con un mecanismo de recepción de quejas por acoso laboral, hostigamiento o <i>mobbing</i> , cuántas quejas se han reportado durante el último año.
	Existencia de contrato colectivo.	Determinar si existe un contrato colectivo en la empresa o no.

Fuente: Montoya Agudelo *et al.* 2017, pp. 102-104.

A continuación, se hace una relación de los principales elementos que deben ser considerados al momento de evidenciar la existencia de un trabajo decente fundamentados esencialmente en los indicadores expuestos en la tabla anterior.

1.3.1 Oportunidades de empleo

Uno de los elementos que trae consigo el ideal de lo que abarca el trabajo decente está relacionado con las oportunidades laborales que puedan tener todas las personas. En este punto, es importante tener presente que las oportunidades de empleo se miden en las posibilidades existentes para que todas las personas que puedan buscar trabajo. Es por ello que uno de los elementos fundamentales que se debe tener presente para hacer la medición de la existencia de un trabajo decente está relacionado con los índices existentes de la población ocupada.

Es importante tener presente que existe la posibilidad de que se haga una medición de las oportunidades de empleo, mediante el uso de los indicadores propuesto para ello por parte de instituciones como la OIT. Con esta medición, es posible que se haga una estimación de las posibilidades de empleabilidad si se hace cálculos de las personas que se encuentran activas y ocupadas dentro de una ciudad, departamento o país.

1.3.2 Estabilidad y seguridad en el empleo

Es seguro que nadie desea estar o quedarse sin trabajo; por ello, la estabilidad laboral se ha considerado como otro de los principales factores esenciales para la medición del trabajo decente. Cómo ya se ha indicado, la pérdida de un trabajo es una situación que sin lugar a duda trae consigo una afectación a la economía familiar, puesto que se deja de recibir una remuneración y hoy en día no hay ninguna garantía que, al perderse un trabajo, se pueda adquirir otro en corto tiempo.

Otro elemento para destacarse en relación con la estabilidad y seguridad en el empleo es que, al momento de cambiarse de empleo, puede presentarse una perturbación al proceso relacionado con la acumulación de todo el capital humano, lo que en oportunidades podría dejar inservible cada uno de los conocimientos tanto teóricos como prácticos que una persona ha venido aplicando durante un tiempo en el puesto de trabajo que ha perdido. Es importante destacarse, de igual manera, que la pérdida laboral puede llegar a afectar lagunas prestaciones de ley, en particular aquella que tiene que ver con la pensión o jubilación.

Ahora bien, tener una estabilidad laboral es sinónimo de la existencia de trabajo decente, lo que puede comprenderse en un contexto donde hay un alto grado de inseguridad debido a la problemática económica, a la COVID-19 (en su momento) y la desaparición constante de empresas y microempresas a nivel regional, nacional e internacional.

Por otro lado, es necesario resaltar que, para un trabajador que labora por cuenta propia, es posible que se defina su estabilidad como esa probabilidad de verse obligado a finalizar su actividad laboral durante un tiempo por causas económicas, falta de suministros o por la pérdida de sus clientes.

1.3.3 Ingresos adecuados y trabajo productivo

En el mundo entero, para muchas personas, una de las características más relevantes que representa un buen trabajo tiene que ver con la remuneración o ingresos adecuados, que, según el preámbulo de la Constitución de la OIT, se anuncia entre otros aspectos “garantías de un salario vital adecuado” (OIT, 1919). Todas las personas trabajan o buscan trabajar por percibir unos ingresos que les permita, de alguna manera, asegurar su bienestar económico y el de su familia.

1.3.4 Conciliación del trabajo con la familia

Algunas naciones han visto como un problema de política pública la conjugación de manera armoniosa el desarrollo de la actividad laboral con lo familiar. A lo largo de la historia, siempre ha existido inequidad entre hombres y mujeres si se tiene en cuenta que han sido las mujeres quienes han asumido la responsabilidad de llevar a cabo las tareas del hogar, incluyendo el cuidado de los hijos. Es por lo anterior, que el convenio de la OIT 156 ha buscado crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (OIT, 1981a).

Como complemento a lo anterior, se emitió en el año 2000, por parte de la OIT, el Convenio 183 como fundamento para garantizar la protección a la maternidad y la protección a todos los puestos de trabajo de las mujeres cuando estén en plena maternidad.

Es necesario que hoy las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres, es decir, es urgente que haya conciliación del trabajo con la familia de la misma forma que lo ha tenido el hombre por años, es fundamental que los hombres adquieran ese compromiso que las tareas del hogar y los hijos debe ser en igualdad de condiciones.

1.3.5 Horas de trabajo

La jornada laboral ha sido un tema que no sólo debería preocupar a instituciones como la OIT, sino también a los gobiernos de cada país. Es por lo anterior que, en el preámbulo de la Constitución de esta institución, se ha establecido que “considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” (OIT, 1919), como elemento fundamental en un tema tan importante como lo es el mundo laboral.

La jornada laboral puede estar relacionada con algunas facetas que están vinculadas al trabajo decente, por ejemplo: con esas jornadas excesivas, atípicas y que frecuentemente son perjudiciales no sólo para la salud física, sino mental y que de alguna manera impiden que haya una conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Cuando hay una jornada que es excesiva, ello podría ser señal de que una remuneración por horas es insuficiente, en comparación con una jornada que es breve que indica que posiblemente no hay mucha oferta de empleos.

1.3.6 Igualdad de oportunidades y de trato

Cuando se habla de trabajo decente, éste debe ser lo suficientemente bueno como para que sea aceptado por la sociedad en general. Por ello es necesario que hoy se garantice el derecho al trabajo de igualdad de condiciones, donde no haya ningún tipo de discriminación por origen, ideología religiosa, orientación sexual, credo político, color de piel o demás situaciones que puedan conllevar al rechazo de una persona. Es decir, un elemento que debe tenerse presente para garantizar la existencia de un verdadero trabajo decente es que por ninguna razón debe presentar indicios que en una organización se presenta tratos distintivos o falta de igualdad para las personas.

Ser tratado de una manera justa en cualquier actividad laboral se constituye en una aspiración natural de cualquier persona, lo que se ha establecido en un derecho bajo la figura de la igualdad de oportunidades para todos en el mundo laboral y donde haya una remuneración igualitaria en el desarrollo de la misma actividad.

En ese afán de buscar la igualdad de oportunidades y trato, la OIT a finales de 1958, propuso el Convenio 111 –Sobre la discriminación (empleo y ocupación)– donde define la discriminación como

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u

origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (OIT, 1958, p. 1).

Como complemento a lo anterior, por ningún motivo debe presentarse algún tipo de discriminación por edad cuando se tiene la posibilidad de acceder a una actividad laboral, por algún tipo de discapacidad física o motriz, y mucho menos cuando se posee algún tipo de enfermedad, puesto que todas las personas deben ser iguales ante los ojos de la sociedad y la normatividad.

En toda actividad laboral, no debe existir ningún tipo de discriminación en la contratación y demás acciones que estén relacionadas con este tipo de actividad. Por lo anterior, debe presentarse en la organización un trato justo e igualitario para todos, lo que significa que haya una posibilidad laboral sin que se presente acoso o se esté en exposición frente algún tipo de violencia.

1.3.7 Entorno del trabajo

La seguridad y salud en el trabajo son un factor esencial para garantizar que se cuente con una serie de condiciones que permitan, no sólo preservar, sino fomentar, tanto la integridad física como la psicológica de todos los colaboradores, sin importar el tipo de organización o el sector económico al que se pertenece.

En el año 1981, la OIT puso a disposición el Convenio Sobre Seguridad y Salud de los trabajadores-155 con el propósito de instar a que pueda aplicarse a nivel internacional una política cuyo objetivo es prevenir los accidentes y los daños para la salud a consecuencia del trabajo; los que guarden relación con la actividad laboral o que sobrevengan durante el trabajo, para reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (OIT, 1981b).

Un aspecto a destacar es que desde décadas atrás la OIT ha tenido un alto compromiso con todos los aspectos relacionados con el entorno del trabajo. Por ello, en el año 1964 puso a disposición el Convenio 121 –acerca de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales–, cuyo fundamento inicial fue poner a disposición de la comunidad en

general algunos elementos relacionados con el principio de responsabilidad que debe poseer un empleado en temas relacionados con el aseguramiento de los colaboradores frente a posibles accidentes laborales.

No cabe duda de que la inspección de los lugares donde se desarrolla las actividades laborales se constituye en un medio esencial donde se considera la aplicación de cada uno de los principios que han sido afinados en toda la normatividad, legislación o reglamentación que de cada país.

1.3.8 Seguridad social

Contar con protección social debe considerarse un factor importante que puede dar respuesta a los elementos que se han considerado para lograr un trabajo decente. La seguridad social para los trabajadores debe ser considerada uno de los principales objetivos que permita garantizar, tanto al trabajador como a su familia, en caso de algún tipo de accidente laboral, muerte, vejez, desempleo o invalidez, entre otros elementos, la seguridad de que están protegidos.

En el Convenio 102 –Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)– del año 1952 de la OIT, se propuso que

- Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:
 - (a) en caso de estado mórbido:
 - (i) La asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio.
 - (ii) La asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales.
 - (iii) El suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados.
 - (iv) La hospitalización, cuando fuere necesaria.
 - (b) En caso de embarazo, parto y sus consecuencias.
 - (i) La asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada.
 - (ii) La hospitalización, cuando fuere necesaria.
- El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

- La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.
- Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades pública o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas (OIT, 1952).

Por lo tanto, es fundamental el compromiso de cada país en garantizar la existencia de una normatividad que ampare el derecho que todo trabajador debe tener frente a la seguridad social.

Es necesario que cada país haga una ratificación del Convenio propuesto por la OIT; además, que se haga una implementación de la normatividad que esté relacionada con esta temática. Todo ello en pro del beneficio de la población trabajadora, para lograr así garantías en el acceso a un trabajo decente bajo los lineamientos establecidos por la OIT. Es necesario que en cada país haya un aumento significativo en las tasas de afiliación a los sistemas de seguridad social –pensiones, cesantías y riesgos profesionales–, pues eso es sinónimo de interés político en garantizar bienestar laboral y amparo ante los diversos azares de la vida para toda la población trabajadora.

1.3.9 Promoción del diálogo social empresarial

Otro aspecto a destacar en la medición del trabajo decente es que los trabajadores tengan la posibilidad de expresar abiertamente sus opiniones, no sólo de aspectos que estén relacionados con el desarrollo de sus funciones, sino también respecto de las condiciones de trabajo, por medio de sus representantes o de manera directa con su empleador.

Todos los trabajadores deben estar en capacidad de organizarse de una manera libre, ello con el firme propósito de hacer una defensa colectiva de sus intereses y bienestar en el lugar de trabajo. Lo anterior se constituye en un factor esencial para garantizar una verdadera democracia laboral y un pacto por el diálogo social. Es necesario considerar que el diálogo social debe comprenderse como cualquier tipo de negociación en busca de un bienestar en aspectos laborales, económicas y sociales de forma tripartita entre el gobierno, los trabajadores y empleadores.

El diálogo social debe ser comprendido como esa manifestación democrática que debe expandirse hasta el ámbito laboral. El diálogo social debe ser de interés, tanto para los empleadores como para las entidades gubernamentales, donde pueda dar a conocer su punto de vista y pueda tomarse decisiones en beneficio de los trabajadores. Al hacerse referencia a la toma de decisiones, es esencial que ellas giren en torno a temas relacionados con políticas laborales, sociales, económicas y demás aspectos que estén relacionados con las condiciones de empleo (Ghai, 2006).

El diálogo social debe ser un llamado a la participación por parte de todos los trabajadores en las organizaciones sindicales para elevar sus voces ante el gobierno y los empleadores. El diálogo social debe comprenderse como una comunicación tripartita, según los lineamientos propuestos en su momento por la OIT.

Posterior a una exposición justificada de las razones por las que deben plantearse nuevas políticas laborales o hacer una reforma de las existentes o un proceso de negociación, es cuando se presenta un verdadero diálogo social como componente fundamental del trabajo decente. Por lo tanto, para establecer el grado de éxito con que se presenta el diálogo social en un determinado contexto, [...] que pueden usarse indicadores relacionados con la libertad de asociación, como por ejemplo el porcentaje de población trabajadora sindicalizada, la cantidad de trabajadores bajo los beneficios de una convención colectiva, la frecuencia con que se presentan paros y huelgas, entre otros (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, pág. 27).

Finalmente, es fundamental que al igual que con muchos de los convenios propuestos por la OIT, los países los ratifiquen y apliquen, en especial el que tiene que ver con la libertad de asociación y negociación colectiva, pues ello es fundamental para corroborar el valor de participación que tiene la intervención de los trabajadores, empleadores y organizaciones sociales civiles en el desarrollo de políticas pública que estén enfocadas en el fortalecimiento de la empleabilidad de un país (Ghai, 2006).

1.4 Desarrollo del trabajo decente en los países

Es responsabilidad de cada país la definición y metodología de la manera como deseen aplicar o poner en marcha los objetivos estratégicos que ha planeado la OIT en relación con el trabajo decente. Es importante destacar que en Colombia se ha trabajado en la formulación de una serie de estrategias para alcanzar las metas propuestas del trabajo decente y, por ello, para lograrlo es fundamental:

- Tener claridad en las circunstancias y condiciones nacionales en relación con el trabajo decente.
- Precisión en las obligaciones internacionales que se hayan asumido.
- Precisión en los principios y disposiciones de todas las normas internacionales en relación con el trabajo.
- Precisión en las prioridades y necesidades que hayan sido expresadas por aquellas organizaciones que representan tanto a los trabajadores como a los mismos empresarios.

De acuerdo con las condiciones iniciales, se necesita una formulación de programas relacionados con el trabajo decente, donde se haga una definición detallada de cada uno de los resultados que sean previstos para avanzar en el desarrollo de un verdadero trabajo decente en el país, por lo que es necesario se elaboren estrategias que permitan lograrlo y pueda tenerse claridad en la medición de los logros.

Todo programa de trabajo decente permite que haya coherencia con cada una de las políticas relacionadas al tema. Asimismo, debe haber una integración de recursos para que haya precisión en los resultados y se cuente con unos resultados bien estructurados y definidos relación con las posibles limitantes que se presenten.

La principal tarea que ha tenido la OIT hasta el momento ha sido la de brindar apoyo a cada uno de los esfuerzos que se han desplegado para avanzar en los objetivos estratégicos que caracterizan al trabajo decente. Para lograr el impacto que se espera con un programa de trabajo decente, éste debe contener por lo menos los siguientes elementos.

- **Claridad del contexto país, conocimiento de su problemática planteada y un estudio de sus antecedentes:** El propósito de ello es tener la mayor información posible y precisa para así desarrollar una descripción estratégica de la situación tanto económica, como social y política de cada país, buscando así poder hacer una focalización hacia un análisis que permita dar cuenta de las principales tendencias o cuestiones que son relativas al trabajo decente, al igual que en la identificación de aquellos temas que son específicos y que pueda solicitarse a la OIT brinde ayuda para su clarificación.
- **Esclarecimiento de las prioridades:** En este punto es importante destacar el interés que tienen los constituyentes de la OIT para dar respuesta a la serie de consultas, pero para ello, es esencial te-

ner claridad de la situación de cada país, cuáles son las prioridades compartidas entre los trabajadores, empleadores y gobierno. En este punto es esencial destacar el interés de la OIT en brindar un apoyo permanente en lograr alcanzar las prioridades definidas, objetivos planteados y compromisos relacionado con el trabajo decente, como el formulado en el Tercer Programa de Trabajo Decente para Argentina (2010-2015), donde se establece claramente que:

- Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales (OIT, 2013, p. 10).
- **Esclarecimiento de resultados:** La prioridad que debe tener cada programa relacionado con el trabajo decente es la alineación que éste debe tener con los ideales y propuesta de los trabajadores y empleadores, sin omitir el apoyo que la OIT está dispuesta a ofrecer para lograr que los resultados obtenidos logren impactar en aspectos como las políticas, competencias profesionales y demás aspectos relacionados con el bienestar y el desarrollo de la sociedad y se reduzca la precarización laboral. Es por ello que se desarrolla nuevas estrategias para reducir la informalidad, el empleo no registrado y la precariedad laboral y para generar condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles. [...] Se fortalecen las capacidades del Gobierno y de los actores sociales para mejorar la coordinación de las políticas laborales con las económicas, productivas y sociales con miras a mejorar la cantidad y calidad del empleo (OIT, 2013, p. 27).
- **Esclarecimiento de metas:** Cada resultado debe tener un indicador que pueda medirle, que evidencie el cumplimiento de la meta establecida. Con la meta es posible definir el nivel de logro que se ha previsto, es decir, es factible tener conocimiento de los resultados teniendo presente los tiempos o plazos que se han establecido. Las metas pueden dar respuesta a los logros que se han tenido en relación con los programas propuestos en temas de trabajo decente, por tal razón, un indicador para medir dicho puede ser:

◇ Número de iniciativas promovidas en materia de políticas para reducir la informalidad, el empleo no registrado y la precariedad laboral que incluyen medidas prácticas en al menos dos de los siguientes ámbitos: la adecuación del marco normativo y su aplicación; la iniciativa empresarial, las competencias laborales y el apoyo financiero; la extensión de la protección social, y la representación y organización.

[...] El trabajo decente se mantiene y profundiza como objetivo central de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, la industria, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural o la reducción de la pobreza (OIT, 2013, p. 27).

- Cuando se tiene establecido cuál es el resultado que se está esperando, es fundamental tener precisión del tipo de estrategia que se va a emplear, en otras palabras, es primordial tener claridad de los recursos, que pueden ser humanos, financieros o ambos, que van a contribuir a que pueda visualizarse los resultados que se están esperando o que se han previsto. Involucrar a la OIT y apreciar sus aportes y acciones es clave para determinar las estrategias. Según esta institución, para abordar una tarea y lograr definir el tipo de estrategia, es necesario que haya claridad de lo que se espera lograr, además de tener certeza de con quién se logrará (OIT, 2016). En relación con el tipo de estrategia a definirse, puede citarse como ejemplo, que:

La estrategia del Gobierno argentino en los últimos años ha sido ubicar al empleo decente en el centro del modelo de desarrollo económico, para recuperar la centralidad del trabajo como un eje constitutivo de ciudadanía. Adicionalmente, Argentina ha dado muestra de su capacidad y experiencia para orientar los instrumentos de política económica a fin de proteger el empleo en contextos de crisis. En el marco del 3er PTDP, se hará hincapié en la calidad del empleo, para lo que se promoverá políticas y programas destinados a reducir el empleo precario y la informalidad y se desarrollarán acciones orientadas a aumentar la productividad y la transición a la formalidad. Asimismo, se generará un entorno propicio para el desarrollo

de empresas sostenibles. Particulares atenciones merecerán los grupos vulnerados y ciertos colectivos particulares de empleo. Los esfuerzos se orientarán de modo prioritario al fortalecimiento de la capacidad de los constituyentes tripartitos, ya sea individualmente o de manera conjunta, para aplicar enfoques innovadores, establecer prioridades e influir en la formulación y aplicación de políticas de empleo coordinadas (OIT, 2013, p. 28).

1.5 Importancia del seguimiento a los programas de trabajo decente

En el seguimiento que se realice a los programas de trabajo decente es fundamental que haya una buena relación tripartita entre el gobierno, empleadores y trabajadores, para que pueda trabajarse de manera conjunta y puedan establecerse acciones para hacer seguimiento a los programas y actividades de evaluación de la manera como se ha venido aplicando el trabajo decente. Ahora bien, el seguimiento a los programas de decente está destinado a evaluar el diseño de los Programas de Trabajo Decente por País, examinar el desempeño reciente a la luz de los resultados previstos, discernir los logros obtenidos y determinar si los productos están generando los resultados esperados y si las estrategias e iniciativas resultan eficaces y eficientes (OIT, 2016, p. 25).

Los programas de trabajo decente de cada país deben ser vistos como un instrumento de carácter dinámico que, con el tiempo, adquieran cada vez una mayor credibilidad y generen el impacto que se espera puedan tener en la sociedad.

El fenómeno del trabajo decente debe quedar instalado como una de las grandes preocupaciones de los líderes mundiales, y, por lo tanto, deben formular una serie de políticas públicas claras que permitan servir de influencia en las decisiones no sólo económicas sino sociales. El trabajo decente no debe ser entendido como un mal necesario o una actividad humillante; por lo contrario, debe vérselo como una actividad que permite a las personas dar satisfacciones personal y social, que llena de dignidad y que es un potencial que permitiría una transformación positiva que debe promover la protección y la inclusión de todas las personas, a pesar de que hoy se evidencie una serie de reivindicaciones en el campo laboral desde inicios del siglo pasado, aunque haya mucho por avanzar en diversos lugares del mundo como en un sinnúmero de organizaciones.

Capítulo 2

2.1 Panorama de la Economía Social y Solidaria en México y sus EESyS en México

En México, desde épocas prehispánicas, la sociedad se ha organizado de forma comunitaria llevando a cabo prácticas de trabajo basadas en la colaboración y cooperación entre los mismos integrantes para beneficio de toda la comunidad, como el *Tequio*, la *Guelaguetza*, la *Mano vuelta*, los *Ejid*os, los *Pósitos*, entre otras. Con la Conquista y la llegada de nuevas costumbres, tradiciones y formas de organización, sólo algunas de aquellas figuras prevalecieron adaptándose a los nuevos dogmas e, incluso, se han conservado hasta nuestros días, como el ejido.

Aunado a estas figuras, con la llegada de los españoles y de la Iglesia, se crearon centros, hospitales y escuelas que también llevaban a cabo prácticas de asistencia social con el fin de evangelizar y de ayudar a los más desfavorecidos. Con el transcurso de la historia, fue creciendo el número de centros asistenciales de tal forma que se preservan muchos de ellos en la actualidad. Para el siglo XIX, aunque en México todavía no se utilizaba el término de *Economía Social*, se creó nuevas figuras de organización que más adelante serían tomadas como organismos del sector social de la economía; ejemplo de ello es la creación de las sociedades mutuales en donde se socorría a los socios en situaciones de adversidad; así, también, se puede mencionar la creación de cooperativas, como la Gran Asamblea de Tejedores del Valle de México en 1862; el Gran Círculo Obrero Socialista de México en 1872; la primera Cooperativa de producción conformada por sastres en 1873, y la primera cooperativa de consumo creada por los obreros ferroviarios de la Estación Buenavista en 1876.

Sin embargo, fue hasta 1889 cuando estas cooperativas fueron reconocidas legalmente en el Código de Comercio como unidades económicas. Al término de la Revolución Mexicana, este movimiento cooperativo tuvo un gran auge y se crearon diversas cooperativas por todo el país dedicadas a la pesca, al transporte, al consumo, etc., lo que requirió la creación de una normativa específica para su regulación: en 1927, se promulgó la primera Ley Cooperativa.

Durante el resto del siglo XX, hubo un crecimiento en la constitución de organizaciones que eran creadas por la misma sociedad para solventar las

necesidades y los problemas sociales que se presentaban, y que la iniciativa privada y el sector público no estaban en condiciones de atender por su capacidad operativa. La expansión de este tipo de entidades hizo necesario el reconocimiento de un tercer sector de la economía, mejor conocido como el sector social, que fue reconocido hasta 1983, y separó a estos organismos del sector público o gubernamental y del sector privado.

La literatura mexicana existente que ahondaba en temas del tercer sector era amplia; sin embargo, todos los autores que abordaban este tema se enfocaban en las organizaciones de carácter asistencial, mejor conocidos en México como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), dedicados a paliar o disminuir la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales que han quedado rezagados en la sociedad por alguna condición o situación en específico. No obstante, alrededor del mundo, en especial en Latinoamérica, ya se hablaba de Economía Social o Solidaria e incluso diversos países ya hasta habían desarrollado políticas públicas en torno a este tema, situación que comenzó a resonar en México.

No fue sino hasta el año 2012 que se promulgó la *Ley de Economía Social y Solidaria Reglamentaria del Párrafo Octavo del Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo Referente al Sector Social de la Economía*; la primera ley que hablaba sobre Economía Social y Solidaria, y hacía referencia al sector social de la economía y a los organismos que lo componen, ya incluyendo a aquellos que eran de carácter productivo pero que satisfacían necesidades sociales básicas, que buscaban el desarrollo socioeconómico de las comunidades, la preeminencia del ser humano y su trabajo por encima del capital, la toma de decisiones democrática y la convivencia en armonía con el medio ambiente.

2.2 Tipos de Organismos del Sector Social de la Economía (OSSE) en México

Como un primer intento por unificar los organismos del sector social de la economía, se promulga la Ley de Economía Social y Solidaria, misma en la que se contemplan como este tipo de entidades a las siguientes:

1. Ejidos
2. Comunidades
3. Organizaciones de trabajadores
4. Sociedades Cooperativas
5. Empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores; y,

6. En general, todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios (Honorable Congreso de la Unión, 2016, pág. art. 4).

De acuerdo con la misma Ley, en el numeral 8, estas entidades deben de tener como fines:

- I. Promover los valores de los Derechos Humanos, de la inclusión social y en general, el desarrollo integral del ser humano.
- II. Contribuir al desarrollo socioeconómico del país, participando en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.
- III. Fomentar la educación y formación impulsando prácticas que consoliden una cultura solidaria, creativa y emprendedora.
- IV. Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa;
- V. Participar en el diseño de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social, en términos de la legislación aplicable.
- VI. Facilitar a los asociados de los organismos del sector la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.
- VII. Participar en la generación de fuentes de trabajo y de mejores formas de vida para todas las personas.
- VIII. Impulsar el pleno potencial creativo e innovador de los trabajadores, ciudadanos y la sociedad.
- X. Promover la productividad como mecanismo de equidad social (Honorable Congreso de la Unión, 2016).

Asimismo, deben contar con ciertos principios, como la autonomía e independencia del ámbito político y religioso; contar con un régimen democrático participativo; tener una forma autogestionaria de trabajo e interés por la comunidad (Honorable Congreso de la Unión, 2016, pág. art. 9) y valores como la solidaridad, la democracia, equidad, honestidad, justicia, igualdad, transparencia e inclusión social, entre otros (Honorable Congreso de la Unión, 2016, pág. art. 10)

Parte importante de estas entidades es que ubican la dignificación del ser humano y de su trabajo por encima del capital o de los intereses individuales; buscan la cooperación entre los miembros de una misma comunidad

para el beneficio colectivo; no hay una sola persona que se apropie de los medios de producción, sino que todos son propietarios de forma equitativa; los excedentes que haya para la entidad se deben reinvertir en la operación o en la prestación de servicios de carácter social; siempre se debe procurar el crecimiento profesional y personal de los asociados a través de la educación; debe haber un compromiso real con la comunidad, así como una convivencia armónica con el medio ambiente, lo que las convierte en entidades sustentables al cubrir los ámbitos económico, social y ambiental.

A partir de esta ley también surge el Instituto Nacional de la Economía Social (Inaes), que se encuentra a cargo de la ahora Secretaría de Bienestar (antes Secretaría de Desarrollo Social), y que se encarga de regular los organismos del sector social y de fomentar su creación, crecimiento y desarrollo a través de prácticas y apoyos materiales y económicos.

A pesar de contar con un instituto especializado en este tipo de organismos, con un sector reconocido y con una normativa que pretende regular y calificar a estas entidades, aún quedan muchos vacíos legales y muchas irregularidades que impiden el crecimiento del sector. Un ejemplo es que aparte de contar con la Ley de Economía Social y Solidaria, cada tipo de Organismo del Sector Social (OSS) cuenta con otra ley que antecede la creación de esta última: las cooperativas se regulan también por la Ley General de Sociedades Cooperativas; los ejidos se regulan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Agraria, al igual que las comunidades que también se regulan en la Ley de Sociedades de Producción Rural; por su parte, las empresas sociales pueden adoptar diferentes figuras jurídicas, por lo que también pueden ser reguladas por el Código Mercantil; los sindicatos se regulan en la Ley Federal del Trabajo y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) se regulan en el Código Civil Federal y en la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), así como por la Ley de Asistencia Social.

Por otra parte, existen diversas instituciones que llevan a cabo censos e investigaciones para tener datos aproximados sobre el sector. No obstante, algunas sólo miden la cantidad de OSC, otras incluyen organizaciones políticas y religiosas, otras contemplan sólo a las cooperativas, otras solamente a los sindicatos, etc. Todas estas irregularidades y contradicciones entre las mismas fuentes oficiales impiden que pueda fortalecerse el sector y que se dimensionen los beneficios que tienen estas entidades no nada más para las comunidades, sino para el país en general. Por ello, en 2019 el Inaes publicó el Catálogo de OSSE en donde se identifican las figuras jurídicas que pue-

den adoptar estas entidades y los niveles a los que pertenecen, con el fin de dar un poco de claridad a todas aquellas personas que están interesadas en emprender alguno de los tipos de OSSE que existen.

Por ello, para comprender de mejor manera cuáles son las organizaciones que se consideran parte del sector social en México, es necesario primero identificar las fuentes que se toman en cuenta para la elaboración del presente documento:

1. Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que señala los organismos mencionados al principio de este apartado.
2. Ley de Economía Social y Solidaria, que señala los mismos organismos que la Carta Magna.
3. Catálogo de Organismos del Sector Social de la Economía (OSSE), elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Economía Social (Inaes), en 2019, y actualizado en 2021.
4. Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), entidad privada sin ánimo de lucro que se dedica a la investigación y al fortalecimiento de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).
5. Registro Federal de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).
6. Sistema B, entidad privada que certifica y fortalece a las empresas del sector social.
7. Las leyes aplicables a cada tipo de organización social determinada por las fuentes anteriores.

De esta manera, de acuerdo con el Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con la Ley de Economía Social y Solidaria, se puede identificar dos tipos de organismos del sector social u organizaciones sociales:

Tabla 3. Tipos de Organismos del Sector Social de la Economía

Organizaciones sociales de mercado (o de carácter productivo)	Organizaciones sociales de no mercado (o de carácter asistencial)
<ul style="list-style-type: none"> • Ejididos • Comunidades • Sociedades Cooperativas • Empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizadores de trabajadores (sociedades mutualistas, sindicatos, confederaciones, etc.) • Todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios: en esta categoría se puede clasificar a las OSC que jurídicamente se constituyen como Asociaciones Civiles (A.C.), Sociedades Civiles (S.C.), Instituciones de Asistencia Privada (I.A.P.), Asociaciones de Beneficencia Privada (A.B.P.), etc.

Fuente: Elaboración propia con información de Honorable Congreso de la Unión (1917) y Honorable Congreso de la Unión (2016).

A su vez, el Instituto Nacional de Economía Social (Inaes), en 2019, publicó un Catálogo de OSSE, actualizado en 2021, donde especifica cuáles son los organismos del sector social de la economía e incluye figuras jurídicas que pudieran adoptar como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4. Organismos del Sector Social de la Economía según el Catálogo de OSSE del INAES

Nivel	Tipo	Organismos
Primer nivel	Producción y consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Ejididos • Comunidades • Sociedades Cooperativas de productores de bienes y/o servicios • Sociedades Cooperativas de consumidores de bienes y/o servicios • Sociedades de Solidaridad Social • Sociedades Mutualistas • Sociedades Mercantiles que cuenten con participación de organismos del sector social de la economía señalados en este Catálogo, con al menos 51% de capital social.

Nivel	Tipo	Organismos
Segundo nivel	Servicios financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedades de Producción Rural integradas por ejidatarios y/o comuneros. • Sociedades irregulares, que cumplan con lo dispuesto en el presente catálogo. • Sociedades Cooperativas de ahorro y préstamo. • Cajas de ahorro de trabajadores. • Sociedades Mutualistas de Seguros. • Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural. • Sociedades Financieras Comunitarias integradas por ejidatarios y/o comuneros u otro organismo del sector social de la economía señalado en este Catálogo. • Sociedades Financieras de Objeto Múltiple No Reguladas, integradas por ejidatarios y/o comuneros u otro organismo del sector social de la economía señalado en este Catálogo. • Uniones de Crédito integradas por ejidatarios y/o comuneros u otro organismo del sector social de la economía señalado en este Catálogo. • Uniones de Ejidos. • Uniones de Comunidades. • Organismos Cooperativos (Uniones, Federaciones de Sociedades Cooperativas de productores de bienes y/o servicios; de consumidores de bienes y/o servicios; de ahorro y préstamo). • Asociaciones Rurales de Interés Colectivo integradas por ejidos, comunidades, uniones de ejidos o comunidades, sociedades de producción rural integradas por ejidatarios y/o comuneros o uniones de sociedades de producción rural integradas por ejidatarios y/o comuneros. • Uniones de Sociedades de Producción Rural que estén integradas por ejidatarios y/o comuneros. • Organismos Integradores de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural.

Fuente: Elaboración propia con base en el Catálogo de OSSE del Inaes (Instituto Nacional de la Economía Social, 2021).

En los estatutos, actas constitutivas o documento similar de estas entidades se debe establecer como mínimo la toma de decisiones democrática, que la propiedad de los medios de producción es social o paritaria y que los excedentes o beneficios se destinen a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de las reservas y fondos o a la retribución de los servicios aportados o del trabajo prestado por sus socios, asociados o integrantes, aparte de cumplir con los fines, principios y valores que se estipulan en la Ley de Economía Social y Solidaria (LESS) (Instituto Nacional de la Economía Social, 2021).

Para el Inaes, todas las entidades contempladas en el catálogo pueden ser denominadas *Empresas Sociales*; no obstante, existen otros autores que consideran que este término sólo se refiere a aquellas sociedades mercantiles que cumplen con ciertas características que les dan el carácter de organización social a diferencia de las sociedades mercantiles que pertenecen al sector privado y que tienen un fin meramente lucrativo. Es importante contemplar que las empresas sociales se definen como: organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios que busca tener un impacto social o ambiental positivo, medible y sostenible, es decir, que genere sus propios recursos (Del Cerro, 2016).

Asimismo, el Inaes, en su documento “Apoyos para Proyectos Productivos del Inaes a Empresas Sociales”, menciona las características que definen a una empresa social y son:

- Son organizaciones de personas que aportan su trabajo o realizan operaciones con su empresa social.
- Son de propiedad común; realizan actividades en común.
- Están al servicio de sus asociados y su comunidad.
- Existe una gestión democrática.
- Trabajan con capital, pero no para el capital.
- Actúan en el mercado con la finalidad de producir, asegurar financiar o distribuir bienes o servicios (Foro Económico de Pesca y Acuicultura 2016, 2016)

Por su parte, al hablar de sociedades mercantiles, se debe tener en cuenta que la Ley General de Sociedades Mercantiles reconoce a las siguientes sociedades, mismas que se abordarán posteriormente en este mismo documento para conocer sus características:

- I. Sociedad en nombre colectivo
- II. Sociedad en comandita simple
- III. Sociedad de responsabilidad limitada

- IV. Sociedad anónima
- V. Sociedad en comandita por acciones
- VI. Sociedad cooperativa
- VII. Sociedad por acciones simplificada (Honorable Congreso de la Unión, 2018c, pág. Art. 1).

Todas estas formas de organización son aquellas que se consideran “De mercado” o de carácter productivo. No obstante, el sector social también se compone por aquellos organismos de “No Mercado” o de carácter asistencial que son organismos creados por la misma sociedad para mitigar las situaciones de desventaja o vulnerabilidad que viven ciertos grupos pero, a diferencia de las sociedades o empresas sociales, éstas no pueden tener especulación comercial por lo que su financiamiento generalmente se basa en cuotas de recuperación, en programas de apoyo gubernamental o privado, o bien, en donativos económicos o en especie.

En estas formas de organización de no mercado podemos ubicar a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y a los Sindicatos, que son organizaciones de trabajadores. A su vez, las OSC engloban a un conjunto de entidades que pueden constituirse bajo las siguientes figuras jurídicas:

- Asociación Civil, A.C.
- Sociedad Civil, S.C.
- Institución de Asistencia Privada, I.A.P.
- Institución de Beneficencia Privada, I.B.P.
- Asociación de Beneficencia Privada, A.B.P.

De acuerdo con el Artículo 5 de la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las OSC, estas entidades pueden tener por objeto cualquiera de las siguientes actividades:

- I. Asistencia social, conforme a lo establecido en la Ley de Asistencia Social y en la Ley General de Salud.
- II. Apoyo a la alimentación popular.
- III. Cívicas, enfocadas a promover la participación ciudadana en asuntos de interés público.
- IV. Asistencia jurídica.
- V. Apoyo para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas
- VI. Promoción de la equidad de género.

- VII. Aportación de servicios para la atención a grupos sociales con discapacidad.
- VIII. Cooperación para el desarrollo comunitario en el entorno urbano o rural.
- XI. Apoyo en la defensa y promoción de los derechos humanos.
- X. Promoción del deporte.
- XI. Promoción y aportación de servicios para la atención de la salud y cuestiones sanitarias.
- XII. Apoyo en el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección del ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario, de las zonas urbanas y rurales.
- XIII. Promoción y fomento educativo, cultural, artístico, científico y tecnológico.
- XIV. Fomento de acciones para mejorar la economía popular.
- XV. Participación en acciones de protección civil.
- XVI. Prestación de servicios de apoyo a la creación y fortalecimiento de organizaciones que realicen actividades objeto de fomento por esta ley.
- XVII. Promoción y defensa de los derechos de los consumidores.
- XVIII. Acciones que promuevan el fortalecimiento del tejido social y la seguridad ciudadana.
- XIX. Las que determinen otras leyes (Honorable Congreso de la Unión, 2011, p. Art. 5)

Como se observa, la figura jurídica de Fundación no existe; sin embargo, todas aquellas entidades que deseen integrar esta palabra en su nombre (p.e. Fundación Televisa, A.C.) deben estar constituidas como Asociación Civil o bien como Institución de Asistencia Privada. Por su parte, los sindicatos se deben constituir como tal y se refiere a un grupo de personas que se asocian para defender sus derechos en el ámbito laboral, por lo que realizan cuotas periódicas para crear fondos que les benefician a corto, mediano y largo plazo.

Una vez analizados todos los tipos de entidades que conforman el sector social y que se mencionan en alguna de las fuentes oficiales, cabe resumir de manera visual los tipos de organizaciones del sector social que existen en México, su descripción, sus características y respectivamente, la o las normas que las regulan (Tabla 5 y Tabla 6).

Tabla 5. Figuras jurídicas que pueden adoptar los OSSE de carácter productivo o De Mercado

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
Ejidos	Porciones de tierra con personalidad jurídica y patrimonio propio dotadas a un grupo de personas para el asentamiento humano y su explotación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se dividen en tierras para asentamiento humano, tierras de uso común y tierras parceladas • Se inscriben en el Registro Agrario Nacional • Operan de acuerdo con su reglamento interno • Son operados por uno o varios ejidatarios que pueden ser hombres y mujeres titulares de los derechos ejidales. • Se rigen por una asamblea, por un comisario ejidal y por un consejo de vigilancia. • Hay propiedad paritaria de los medios de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Agraria • Ley de Sociedades de Solidaridad Social 	De acuerdo con el Registro Agrario Nacional existen 29 793, de los cuales 42 se encuentran en la CDMX (Registro Agrario Nacional, 2020)

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Comunidades</p>	<p>Son organizaciones de tipo agrario que se conforman para el aprovechamiento y protección de las tierras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Núcleo de población con personalidad jurídica propia y propiedad sobre su tierra • Su órgano de representación y administración es el Comisariado de Bienes Comunales • Se reconocen los derechos y obligaciones de los comuneros conforme a la ley y a su estatuto comunal. • Los ejidos pueden adoptar el régimen de comunidad. • La comunidad determina el uso de sus tierras, su división en distintas porciones según distintas finalidades y su forma de organización. • Hay propiedad paritaria de los medios de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Agraria • Ley de Sociedades de Solidaridad Social 	<p>De acuerdo con el Registro Agrario Nacional, existen 2409 comunidades en el país, de las cuales, 8 están en la CDMX. (Registro Agrario Nacional, 2020)</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Cooperativas</p>	<p>Es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. (Honorable Congreso de la Unión, 1994, pág. Art. 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser de productores, de consumidores y de ahorro y préstamo. • Existe libertad de asociación y retiro voluntario de los socios • Administración democrática • Distribución de rendimientos en proporción a la participación de los socios. • Fomento a la educación cooperativa y de economía solidaria • Integración cooperativa • Promoción de la cultura ecológica • Buscan mejorar la calidad y nivel de vida de las comunidades en donde se desarrollan. • Hay propiedad paritaria de los medios de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley General de Sociedades Cooperativas • Ley General de Sociedades Mercantiles • Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo. 	<p>De acuerdo con el INAES, en México existen cerca de 15 mil sociedades cooperativas, de las cuáles, aproximadamente 125 se encuentran en la CDMX, de acuerdo con el Gobierno de la CDMX.</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades de Solidaridad</p>	<p>Sociedad que se constituye con un patrimonio de carácter colectivo, cuyos socios son personas físicas de nacionalidad mexicana, en especial, ejidatarios, comuneros, campesinos sin tierra, parvifundistas y personas que tengan derecho al trabajo. (Honorable Congreso de la República, 1976, p. Art. 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hay propiedad paritaria de los medios de producción. • Los socios deben destinar una parte del producto de su trabajo a un fondo de solidaridad social • Pueden realizar actividades mercantiles • Tienen por objeto la creación de fuentes de trabajo, las prácticas para conservar y mejorar la ecología, la explotación sustentable de los recursos naturales, la producción, industrialización y comercialización de bienes y servicios que sean necesarios y, la educación en solidaridad social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley de Sociedades de Solidaridad Social 	<p>De acuerdo con la Secretaría de Economía, existen cerca de 5 mil sociedades de solidaridad en México. (Secretaría de Economía, 2015)</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Mutualistas</p>	<p>Asociación Civil que agrupa a personas físicas de una misma actividad y de cualquier sexo, raza, credo, residencia, sin capital fijo, ni fines de lucro, que tengan por objeto la mutua protección y ayuda a los asociados en caso de enfermedad, muerte o de ambos casos, sí como los daños que puedan sufrir en su patrimonio, pudiendo practicar, para realizar mejor sus fines sociales y toda clase de actividades lícitas que tengan por objeto su mejoramiento moral, intelectual y físico. (Honorable Congreso de la Unión, 2008, pág. Art. 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No tienen un fin de lucro • Fomentan el espíritu del mutualismo como base medular de la condición humana • Propicia el mejoramiento integral de sus miembros. • Pugnan por la educación popular y el desarrollo de la cultura. • Impulsan el desarrollo de las Bellas Artes. • Orientan a la juventud dentro de los ideales del mutualismo y la democracia. • Otorgan ayuda a los asociados en caso de enfermedad, muerte o daños que sufran en su patrimonio. • Constituidas por al menos 25 personas. • Deben contar con un fondo social, constituido con las aportaciones de los socios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley de Sociedades Mutualistas del Distrito Federal • Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros 	<p>De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en México existen solo dos Sociedades Mutualistas (Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, 2016)</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades de Producción Rural</p>	<p>También se pueden conformar las Sociedades Mutualistas de Seguros.</p> <p>Entidades con personalidad jurídica y constituidas por productores rurales dedicados a actividades de agricultura, ganadería, pesca o silvicultura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estas entidades solo pueden operar determinados tipos de seguros sin ningún afán de lucro. • Constituyen su capital social con aportaciones que realizan los socios. • Dos o más Sociedades de Producción Rural pueden constituir uniones con personalidad jurídica propia. • Tienen beneficios fiscales referentes al pago del Impuesto Sobre la Renta. • Tienen actividades comerciales para satisfacer necesidades individuales y colectivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Agraria • Ley de Sociedades de Solidaridad Social 	<p>No se cuenta con datos exactos sobre el número de Sociedades de Producción Rural que existen en el país.</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
Sociedades Irregulares	Son sociedades mercantiles que no están inscritas en el Registro Público de Comercio pero que funcionan como cualquier sociedad que sí lo está.	<ul style="list-style-type: none"> • Deben cumplir con los principios, fines, actividades y valores que se estipulan en la Ley de Economía Social y Solidaria y con todas las normas que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley General de Sociedades Mercantiles. 	No se tienen datos sobre el número de sociedades irregulares que existen en México
Cajas de ahorro de trabajadores	Instrumento jurídico que se constituye por los trabajadores de una organización y que tiene por objeto el fomento del ahorro sin participación del patrón. (Centro de Estudios Fiscales, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Se pueden constituir como Sociedades Financieras Populares o como Sociedad Cooperativa de Ahorro y Préstamo. • Con las aportaciones de los socios se facilitan préstamos con intereses módicos a trabajadores, a terceros (socios) o a la misma empresa. • No es obligatorio para los trabajadores formar parte de estas cajas de ahorro. • Se descuentan las aportaciones del salario a voluntad del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Federal del Trabajo • Ley de Ahorro y Crédito Popular (Centro de Estudios Fiscales, 2021) 	De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en México existen 155 Cajas de ahorro constituidas como sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y 39 como sociedades financieras populares. (CONDUSEF, 2021)

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural</p>	<p>“Asociación de productores agrícolas y/o ganaderos de nacionalidad mexicana que opera bajo el principio de mutualidad; tiene personalidad jurídica y patrimonio propio.” (AGROASEMEX, S.A, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exentas del pago de ISR (Centro de Estudios Fiscales, 2021) • Brinda protección a sus socios a través de operaciones activas de seguros y coaseguros. • Administran los recursos que se reciben por conceptos de cuotas • Constituyen las reservas: Reserva de Riesgos en Curso y Reserva Especial de Contingencia • Autogestión del aseguramiento • Reducen los costos del aseguramiento • Con el 70% de remanentes se constituye un fondo social • No tienen fin de lucro 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural 	<p>De acuerdo con AGROASEMEX, en México existen cerca de 400 Fondos de Aseguramiento. (AGROASEMEX, S.A., 2017).</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Financieras Comunitarias</p>	<p>Son sociedades anónimas constituidas cuyo objeto es apoyar el desarrollo de actividades productivas del sector rural a favor de personas que residan en zonas rurales. (Honorable Congreso de la Unión, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueven la educación financiera rural • Propician el ahorro y el apoyo crediticio para actividades productivas del sector rural. • Pueden recibir donativos de los gobiernos federal, estatal y municipal • Expanden el acceso al financiamiento a las personas que se han visto excluidas de los sistemas tradicionales de crédito (Comisión Nacional Bancaria y de Valores, 2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley de Ahorro y Crédito Popular 	<p>De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en México existe solo una Sociedad Financiera Comunitaria (CONDUSEF, 2021).</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Financieras de Objeto Múltiple No Reguladas</p>	<p>Son sociedades anónimas que cumplen con la transparencia pero que no tienen una relación patrimonial con otras sociedades financieras y no cuenta con instrumentos de deuda inscritos en el Registro Nacional de Valores. (Konfio, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su objeto social es la realización habitual de una o más actividades de otorgamiento de crédito, arrendamiento financiero o factoraje financiero. • Ofrecen al mercado productos especializados y diferenciados de la banca tradicional. • Se encuentran bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (Honorable Congreso de la Unión, 2018b). 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito 	<p>De acuerdo con la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, en México existen 2870 Sociedades Financieras de Objeto Múltiple No Reguladas (CONDUSEF, 2012).</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Asociaciones Rurales de Interés Colectivo</p>	<p>Entidades constituidas por dos o más ejidos, comunidades, uniones de ejidos o comunidades, sociedades de producción rural o uniones de sociedades de producción rural, cuyo objeto es la integración de recursos humanos, naturales, técnicos y financieros para el establecimiento de industrias, aprovechamientos, sistemas de comercialización y cualquier otra actividad económica (Honorable Congreso de la Unión, 2018a, pág. Art. 110).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen personalidad jurídica propia • Pueden acceder a programas sociales del gobierno • Tienen facilidad para acceder a créditos para impulsar proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Agraria 	<p>No se cuenta con datos específicos sobre el número de Asociaciones Rurales de Interés Colectivo que existen en México, solo existen datos sobre el total de organizaciones rurales.</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Mercantiles con 51% de capital social</p>	<p>Son entidades que tienen como fin realizar actos de comercio.</p> <p>En esta categoría podemos encontrar las siguientes figuras jurídicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociedad en nombre colectivo • Sociedad en comandita simple • Sociedad de responsabilidad limitada • Sociedad anónima Sociedad en comandita por acciones Sociedad por acciones simplificada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una empresa del sector privado también se puede constituir bajo cualquiera de estas figuras jurídicas, no obstante, las empresas sociales que decidan constituirse bajo estas figuras, a diferencia de las privadas deben cumplir con ciertas características para considerarse parte del sector social: • Tener un fin preponderantemente social aun cuando sí hay un fin de lucro • 51% de capital social • Propiedad paritaria de los medios de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Código de Comercio • Ley General de Sociedades Mercantiles 	<p>De acuerdo con Juan Del Cerro, en México existen alrededor de 305 empresas sociales. (Disruptivo TV, 2019).</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Sociedades Mercantiles con 51% de capital social</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los principios y valores de la economía social y solidaria • Buscar la convivencia en armonía con el medio ambiente • Identificar en el centro de sus operaciones al ser humano y a su trabajo • Buscar el beneficio de las comunidades donde llevan a cabo operaciones. • Favorecer el desarrollo económico de la sociedad, en especial de grupos vulnerables. 		

Fuente: Elaboración propia con base en AGROASEMEX, S.A. (2017), CONDUSEF (2021), CONDUSEF (2012), Centro de Estudios Fiscales (2021), Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2020), Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (2016), Disruptivo TV (2019), Instituto Nacional de la Economía Social (2021), Registro Agrario Nacional (2020a), Registro Agrario Nacional (2020b), Secretaría de Economía (2015) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017).

Tabla 6. Figuras jurídicas que pueden adoptar los OSSE de carácter asistencial o de No Mercado

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
Organizaciones No Gubernamentales	<p>Son entidades sin fines de lucro que tienen por objeto llevar a cabo actividades de carácter asistencial para grupos vulnerables de la sociedad.</p>	<p>En México no existe esta figura como tal, se utiliza en la literatura para hacer referencia a las organizaciones sin fines de lucro de carácter internacional.</p>	<p>No aplica</p>	<p>No se tiene un registro específico de las ONG, solo existen registros de las OSC.</p>
Organizaciones de la Sociedad Civil	<p>Son entidades sin fines de lucro que tienen por objeto llevar a cabo actividades de carácter asistencial para grupos vulnerables de la sociedad.</p> <p>Pueden adoptar las siguientes figuras jurídicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Civil (A.C.) • Sociedad Civil (S.C.) 	<ul style="list-style-type: none"> • No tienen fin de lucro • No llevan a cabo especulación comercial • Se financian principalmente con donativos privados ya sean económicos o en especie • Al no tener actividad mercantil los ingresos que generan por actividades propias se manejan como cuotas de recuperación 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Código Civil Federal • Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las OSC 	<p>De acuerdo con el Registro Federal de las OSC, en México existen 43,252 OSC, de las cuales 8,795 se encuentran en la CDMX. (INDESOL, 2021)</p>

Organización social	Descripción	Características	Regulación	# de entidades en el país
<p>Organizaciones de la Sociedad Civil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Institución de Asistencia Privada (I.A.P.) • Institución de Beneficencia Privada (I.B.P.) • Asociación de Beneficencia Privada (A.B.P.) <p>Agrupaciones de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p> <p>(Honorable Congreso de la Unión, 2015, pág. Art. 356)</p> <p>Pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria o de oficios varios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se apoyan en programas de voluntariado • Están litadas en recursos financieros • Tienen beneficios fiscales por su objeto asistencial <ul style="list-style-type: none"> • La adhesión o separación de los asociados es voluntaria. • Se rigen por estatutos y reglamentos • Se componen por 20 trabajadores o 3 patrones • Se registran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social • No tienen fines de lucro 	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley de Economía Social y Solidaria • Ley Federal del Trabajo 	<p>De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en México existen 3, 347 agrupaciones de sindicatos: 47 confederaciones, 532 federaciones, 2,768 sindicatos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Cemefi (2021), INDESOL (2021), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017).

Como se observa en los datos proporcionados anteriormente, las fuentes de donde se obtuvieron son variadas, incluso en las fuentes oficiales de organismos sociales no se contempla a todos los tipos de organizaciones que por sus características pertenecen al sector social como son las entidades sociales de no mercado o de carácter asistencial. Aún no se consolida el sector y existe mucha controversia en la información que otorgan las diferentes fuentes, lo que ocasiona confusión y desconocimiento del sector. Asimismo, en la normativa existen aún muchos vacíos e incongruencias entre cada ley o norma que regula a cada uno de los tipos de organismos sociales.

Capítulo 3

3.1 Empresas de economía social y solidaria y su aporte al desarrollo sostenible en la ciudad de Medellín

Economía Solidaria (ES)

La utilización del vocablo ES en Colombia se consolidó en los comienzos de los años ochenta. Esta denominación se avaló en la política, la economía y en las normas jurídicas, como una forma económica donde la cooperación hace presencia e interviene en todo el proceso del ciclo económico.

En la ES, las personas son uno de los factores más importantes. El profesor Luis Razeto Migliaro hace referencia a la importancia del capital social por medio de un concepto desarrollado por él llamado, “Factor C”, es decir, son prácticas donde su estrategia está identificada bajo la ayuda mutua, confianza y participación.

Para comprender este concepto y el que en años posteriores será denominado sector solidario, es necesario enfatizar en estos dos puntos. En el nivel internacional, el cooperativismo aparece en 1844, con la Sociedad de Pioneros Equitativos de Rochdale³. En Colombia, se tiene como precursores del cooperativismo desde 1904 a Rafael Uribe Uribe y al presbítero Adán Puerto Sánchez, en el año 1920.

Uribe Uribe, durante su gestión como senador, presentó un proyecto de ley para la creación de una ley de cooperativas en Colombia. Aunque el proyecto no fue aprobado en ese momento, sentó las bases para el reconocimiento legal del cooperativismo en el país (Baillie Dunlap, 2021).

Puerto Sánchez [...] se dedicó a difundir el pensamiento cooperativo y a indicar la necesidad de unir la actividad sindical con la actividad de las cooperativas (Juez Rubio, 2015, p. 64).

Un resumen de los eventos que marcaron el desarrollo del cooperativismo y de la ES en Colombia se muestra en la tabla siguiente.

³ Ver pie de página 1.

Tabla 7. Eventos que marcan el desarrollo de la ES en Colombia

Evento	Año
Ley 134. Primera Ley de Cooperativas	1931
Fundación de la Unión Cooperativa Nacional - UCONAL.	1959
Nace la Asociación Colombiana de Cooperativa - ASCOOP.	1960
Central Cooperativa de Desarrollo Social - COOPDESARROLLO.	
Instituto de Financiamiento y Desarrollo Cooperativo de Colombia - FINANCIACOOP.	
Banco Cooperativo de Colombia - BANCOOP.	Años Sesenta
Seguros La Equidad y diferentes entidades encaminadas a la prestación de educativos.	
Transformación del Consejo Cooperativo Colombiano en Confederación de Cooperativa de Colombia - CCC.	1981

Fuente: Elaboración propia, 2021

La crisis del sector cooperativo se dio en 1997 y debido a ella se disolvió UCONAL y BANCOOP; a su vez, COOPDESARROLLO se convierte en sociedad anónima.

Conforme con Pérez Villa (2020, p. 17), esta economía se encuentra sustentada en el marco legal presente en la Constitución Política de 1991 y en sus normas como ley 79 de 1988 y 454 de 1998. Con la Constitución se dio inició a la reglamentación “moderna” para el impulso de esta economía.

Seguidamente, detallamos las disposiciones legales en la ES.

Tabla 8. Disposiciones legales de la ES

Año	Ley/Decreto	Asunto
1988	Ley 79	Actualiza legislación cooperativa.
1989	Decreto 1480	Sobre Asociaciones Mutuales
1989	Decreto 1333	Pre cooperativas
1989	Decreto 1481	Reglamenta Fondos de Empleados
2010	Ley 1391	
1989	Decreto 1482	Administraciones Públicas Cooperativas- APC
1990	Decreto 468	
2006	Decreto 4588	Trabajo Asociado
1998	Ley 454	Fundamento jurídico que regula la Economía Solidaria.
2018	Decreto 962	Normas de Buen Gobierno.

Fuente: Elaboración propia.

Comúnmente, la concepción de la ES se ha transformado con el transcurrir del tiempo y han surgido diferentes acepciones y significados, acorde con la realidad del contexto determinado (Castelao Caruana, 2016, pág. 352).

Como modelo empresarial, surge a principios del siglo XX en Colombia, con las cooperativas. Éstas están integradas a la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, la cual describe y actualiza la doctrina (Birchall, 2005, pág. 1). Este proceso de renovación doctrinal se dio en los años 1937, 1966 y, últimamente, en 1995, con la Declaración de Identidad Cooperativa (Martínez Charterina, 2016), respaldada por la OIT, bajo la Recomendación 193 (OIT, 2002). La ACI en su Congreso de 1995, Manchester, adoptó la definición de cooperativa, valores y principios cooperativos, donde exaltó la democracia a la categoría de valor; asimismo, acreditó la democracia como un principio de la ES. La ACI reporta 2,600,000 cooperativas, que representan 1, 200 millones de asociados (ACI, 2022).

La ES, en Colombia, ha alcanzado importancia en las últimas décadas con bastante difusión de acciones asociativas autogestionarias en esferas públicas, en el aumento de su eficacia e incidencia para el desarrollo regional. Ante esta dinámica, es necesario disponer de iniciativas empresariales para que la comunidad acceda a la propiedad, el trabajo y a una mejora de calidad frente a la vida; lo anterior, se responde desde las EESyS. Estas organizaciones, por contar con autonomía administrativa y financiera, permiten operaciones ágiles, pero a la vez requieren de un talento humano dispuesto a asumir un papel protagónico en la gestión posibilitando una evolución en estructuras socio-económico y político.

Basado en La República (2019), en Colombia, existen 3,205 cooperativas las cuales crean 139,000 empleos y su base social asciende a cerca de 6 millones de asociados, y para el 2019 estiman ingresos por 30 billones. Además, están presente en 25 sectores económicos, donde resaltan las EESyS financieras y de crédito. Las del sector agroindustrial mantienen 109.555 personas y aumenta debido al Acuerdo de Paz; al presente, en esta actividad existen 221 asociaciones.

De lo anterior se desprende que la ES coadyuva, como proyecto de desarrollo, a la transformación de la economía y es una respuesta a los problemas de eficiencia, sostenibilidad, sustentabilidad y de desarrollo humano.

3.2 Sector Solidario - Colombia

Teniendo en cuenta la legislación vigente y, según Pérez Villa, Montoya Agudelo, Uribe , & Urbina (2019), puede hablarse de dos sistemas que conforman el sector solidario en Colombia:

Tabla 9. Sistemas Sector Solidario en Colombia

Economía Solidaria.	Empresas sin ánimo de lucro, con servicios designadas por los principios y valores de la ES. Acá se donde se ubican los diferentes tipos de EESyS.
Solidarias de Desarrollo.	Instituciones que utilizan capitales privados y de gobierno.

Fuente: Pérez Villa, Montoya Agudelo, Uribe & Urbina, 2019, p. 184.

En la ES encontramos:

1. Cooperativas en sus diferentes modalidades: Especializadas, Integrales y Multiactivas; además, de las Pre-cooperativas y hasta hace poco las Cooperativas de Trabajo Asociado.
2. Fondos de Empleados, FFEE.
3. Asociaciones Mutuales.
4. Instituciones Auxiliares de la Economía Solidaria.
5. Empresas Asociativas de Trabajo, EAT.
6. Empresas Comunitarias.
7. Empresas de Servicios en las formas de Administraciones Públicas Cooperativas.

Las Organizaciones Solidarias de Desarrollo, OSD, poseen como peculiaridad el hecho de ejercer la solidaridad del interior al exterior:

1. Corporaciones
2. Organizaciones No Gubernamentales (ONG).
3. Fundaciones
4. Asociaciones
5. Comités Empresariales de las Juntas de Acción Comunal
6. Voluntariado
7. Defensa Civil

3.2.1 *Mutualismo*

Las mutualidades datan de mediados del siglo XIX, y su surgimiento estuvo estrechamente relacionado con las sociedades de artesanos. Puede decirse que la mutualidad se estableció como un instrumento a través del que los artesanos buscaban apoyarse en diversas circunstancias adversas, pues se carecía de mecanismos legales y de seguridad social. Este proceso se retoma, y el mutualismo se expande y consolida durante los años sesenta, presentándose como organizaciones de mayor proyección social, específicamente en seguridad social. De esta manera se recurre a ellas como alternativa para suplir las necesidades de socorro y seguridad, en cuanto no gozaban de los beneficios que implicaba laborar en las grandes empresas.

De modo que el mutualismo colombiano alcanzó su máximo esplendor entre los años 1960 y 1980, siendo Bogotá y Medellín los lugares en los que tuvo mayor auge.

3.2.2 *Cooperativismo*

El cooperativismo es un movimiento social que se inició a comienzos del siglo XIX constituyendo una nueva forma de práctica de la cooperación humana, pretendiendo dar una alternativa de organización a fuerzas productivas que no fueran dominadas por el capital.

El origen de las cooperativas se encuentra ligado a la aparición de conglomerados de obreros fabriles, que buscaban, entre otros, responder a sus carencias inmediatas, lo mismo que dar una nueva significación a las relaciones de trabajo humano. Se resalta, entonces que son las carencias de los obreros las que determinaron la constitución de una organización para el acceso al consumo, para luego colocar en sus manos el poder sobre la producción, lo que deriva en procesos de acceso a medios financieros y organización de la producción rural.

En Colombia, el desarrollo del cooperativismo, en particular, y de la ES, en general, se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 10. Periodos de Desarrollo Sector Solidario – Colombia

Periodo	Año
Promoción	1930-1958
Integración	1959-1974
Planeación	1975-1989
Crecimiento	1990-1995
Crisis	1996-1999
Desarticulación	2000-2018

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Para autores como Pardo Martínez, Serrano Uribe y Jaramillo Morales (2006) y Pardo Martínez y Huertas de Mora (2014, p. 50), los periodos históricos, entre los años 1930-2010, del sector cooperativo en Colombia son cinco:

1. Comienzo del Mutualismo y el Cooperativismo.
2. Promoción y expansión del Cooperativismo.
3. Consolidación del Cooperativismo.
4. Evolución como Sector y Movimiento Social.
5. Crisis y apertura a Economía Solidaria.

Confecoop, en su Informe de Gestión del año 2021, destaca al cooperativismo como agente social. La importancia del sector cooperativo y su aporte a la economía, medida en billones de pesos colombianos, se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 11. Cifras del Sector Cooperativo

Activos	\$27.15
Crecimiento Anual	9.17%
Pasivos	\$19.84
Crecimiento Anual	9.60%
Patrimonio	\$7.72
Crecimiento Anual	3.33%
Aportes Sociales	\$4.72
Crecimiento Anual	7.50%

Fuente: Confecoop, 2021.

Se entiende la cooperativa como una empresa sostenible centrada en las personas, establecida en valores y principios, controlada y dirigida por sus in-

tegrantes (asociados, socios); basadas en equidad, igualdad y justicia social, buscando soluciones comunes a necesidades de carácter económico, social y cultural.

El aporte de las cooperativas a la búsqueda de soluciones comprende las características que se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 12. Características Básicas sobre el Trabajo

<p>Adhesión libre y voluntaria en función de preexistencia de empleos. Trabajo en cabeza de los asociados. Trabajo asociado diferente al trabajo retribuido subordinado y, diferente a la labor independiente. Regulación interna mediante reglamentos convenidos y aprobados democráticamente. Utilización de medios de producción, relaciones de trabajo y gestión con autonomía e imparcialidad frente al Estado y a terceros, Educación- Formación - Capacitación permanente.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

En este sector se dan paradigmas que no permiten a las EESyS obtener un crecimiento de acuerdo con el avance del país y la economía:

- a) Primer Paradigma. Pensamiento ultraconservador de dirigentes y directivos del sector, con recelo respecto a la expansión, dando lugar a una visión corta. Es necesario generar procesos de innovación empresarial para una efectiva diversificación.
- b) Segundo Paradigma. Falta de políticas encaminadas al relevo generacional, a través de educación y participación; lo cual lleva a la inclusión.
- c) Tercer Paradigma. Prefieren mantener recursos inactivos que generar mercados para inversión productiva, crecimiento y desarrollo.
- d) Cuarto Paradigma. Las EESyS no aprovechan, por lucha de poderes, el principio de Inter-cooperación.

El sector solidario debe observar el momento actual de la economía como un espacio de oportunidades para innovar, diversificar, invertir y generar espacios de integración.

3.3 Empresas de Economía Social y Solidaria (EESyS)

Si bien el significado Economía Social y Solidaria (ESyS) no está presente en la jurisprudencia colombiana, el concepto de las EESyS se consolidó en los años noventa, es decir, tiene un tiempo escaso de presencia en los tratados de ciencias sociales y en el imaginario social.

Las EESyS no sólo son empresas, sino también procesos económico-sociales, organizadas por y en solidaridad; fundadas en solidaridad y participación con fines económicos y sociales (CIF-OIT, 2010, p. 6).

La jurisprudencia colombiana, en la Ley 454 de 1998, Artículo 2o, concibe la ES como una modalidad integrada por fuerzas sociales, constituidas de manera asociativa y registradas por actividades basadas en la solidaridad, autogestión, democracia y humanismo; demandando (sin buscar un beneficio económico sino una finalidad social, humanitaria y/o comunitaria) un desarrollo integral; teniendo como actor y fin de la economía a la persona. Las organizaciones de ES pueden operar en los espacios social, económico, cultural y ambiental (Congreso República de Colombia, 1998, p. 2).

Con base en la definición anterior, podemos observar los siguientes elementos:

1. Visión Económica: acciones que prevalecen la argumentación del mercado para ser que éste sea más incluyente.
2. Dimensión Política: crear espacios asociativos de iniciativa popular.

Para llegar al concepto de las EESyS, es necesario resaltar tres momentos. El primero de ellos es que la ES proyecta un paradigma no convencional para hacer empresa buscando solucionar necesidades de sus miembros (asociados).

Este modelo alternativo económico inicia como un movimiento donde sus integrantes buscan el cambio social. Para Melucci & Massolo (1991, p. 361), el concepto de movimiento social llevaba implícito, en el siglo XIX; un paradigma de cambio social diferente y un fin concreto, acompañado de una identidad y un grupo social determinado. La ES generó un movimiento mundial desde 1844, con una doctrina y una praxis propia, dando lugar a la creación, inicialmente, de la ACI.

El segundo momento es que el modelo de ES corresponde a un sistema económico, entendiendo este concepto como el acumulado de correlaciones que prefijan la manera en el que se organiza la actividad económica en el territorio. Este sistema está integrado por diferentes agentes económicos,

entre los que se encuentra las empresas. En esta parte, el paradigma de ES aporta a sus empresas modelos de gestión que se fundan, no sólo en el plan de desarrollo, sino que también realizan el Proyecto Educativo Socio Empresarial (PESEM), que es realizado por los fondos de educación y presentan el Balance Social, donde se registran todas aquellas actividades que se realizan en el territorio o la comunidad de las EESyS.

El tercer momento del modelo es cuando las EESyS participan con emprendimientos económicos solidarios en otros sectores, generan puestos de trabajo e incide en el Producto Interno Bruto, PIB.

Sobresalen entre las EESyS las cooperativas bajo la tutela de la Confederación de Cooperativas de Colombia, Confecoop.

La ESyS es una manera de crear una economía alterna al modelo neoliberal, apoyada en el trabajo y la solidaridad; soportada en valores éticos, que busca la eficiencia económica y forja beneficios sociales, ambientales y culturales. La ilustración siguiente muestra la inserción de la ES dentro del sistema social y económico.

Ilustración 3. La ES como Movimiento-Sistema-Sector



Fuente: Elaboración propia, 2021.

La importancia de la ES se torna evidente cuando se compara con el sistema capitalista, tal como se observa en la tabla siguiente.

Tabla 13. Sistema Capitalista vs ES

Sistema Capitalista Neoliberal Maximizar ganancias Capital como principio básico Busca el mínimo costo y máximo beneficio Jerarquía Competencia Eficiencia mínima Rendimientos individuales Exclusión Mirada parcial sobre la realidad Lucro e Individualismo	Economía Social Solidaria Satisfacer carencias esenciales Trabajo y Factor “C” como elemento central Demanda “salario” digno, decente y precio justo Estructura Democrática Cooperación Alta Eficacia Beneficios colectivos Inclusión Visión integral sobre el contexto Valores Éticos
---	---

Fuente: Elaboración propia, 2021.

La expedición del Decreto 1340 de 2020 Supersolidaria (2020), mediante el que se conforma la Comisión Intersectorial de Economía Solidaria, genera un espacio para diseño de acciones del poder político con fines de beneficio público sobre la ES. La Comisión tiene como función principal armonizar las políticas, planes programas y acciones necesarias para la ejecución transversal e integral de la política pública de la economía solidaria, lo que le da el carácter integrador del sector de la ES.

La solidaridad como elemento central para la humanidad, contribuye a la paz, es una pedagogía del encuentro con el otro y consigo mismo, fortalece la cohesión social, la democracia, aumenta el capital social y da solución a problemas sociales.

Los preceptos doctrinarios de la ES y de la ESyS se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 14. Preceptos Doctrinarios de la ES y de la ESyS

Humanísticos	Económicos	Administrativos
<p>Colaborar en problemas.</p> <p>Mejorar la condición humana.</p> <p>Favorecer al trabajador y su núcleo familiar.</p> <p>Reconocer dignidad y derechos personales.</p>	<p>Constituir Fondo Común no re-integrable.</p> <p>Servir sin ánimo de lucro.</p> <p>Acumular riqueza colectiva.</p> <p>Administrar con eficiencia y honestidad.</p>	<p>Promover la participación comunitaria.</p> <p>Practicar la democracia.</p> <p>Educar</p> <p>Formar</p> <p>Capacitar.</p> <p>Organizar productos y establecer servicios de prevención y seguridad.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2021.

En la ESyS se puede hablar del conjunto de conductas, actuaciones y prácticas que configuran el atributo (identidad) de esta economía, es decir, su Ethos. La forma común del comportamiento de este grupo de empresas frente a la sociedad está marcada por los siguientes rasgos esenciales los rasgos esenciales de la ESyS en Colombia, que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 15. Rasgos de la ESyS

Enfoque	Definición	Concepto en Colombia
Social	La primacía es el bienestar y el desarrollo; fomentando al ser a partir de sus culturas, praxis y habilidades.	Economía como medio para el desarrollo del territorio.
Económico	El Capital como táctica y medio, derivado de la colaboración en el proceso asociativo.	Nueva racionalidad entre el Factor Económico y el Ser.
Político	A través de la asociatividad y la pluralidad, como imagen de la democracia, soluciona necesidades.	Movimiento que esboza cambios en la política pública con equidad, Autogestión e independencia frente al del Estado.
Territorial	Modifica territorios respetando lo cultural y geográfico, rediseñando nociones de desarrollo, riqueza y prosperidad, para el mejor la calidad de vida.	Resguarda e indaga racionalidades de territorio a partir de sus experiencias socio-económico y cultural; coexistiendo con el contexto geográfico.

Cultural	Demanda el Buen Vivir, acatando la idiosincrasia de los territorios.	Fomenta, recupera y fortalece costumbres solidarias, cooperativas y mutualistas desde y para los territorios.
Ambiental	Biodiversidad responsable con equilibrio del uso de los suelos.	Desarrollo territorial compensado con el medio ambiente y su situación social.
Organizacional	Habilidades de autogestión, buen gobierno, autocontrol con democracia y asociatividad.	Actividades de autogestión, asociatividad, solidaridad y cooperación transversales en la organización.
Individual	Fortalece al Ser, conduciéndolo a una situación de bienestar en un contexto común.	Aporta con solidaridad al desarrollo asumiendo al individuo como fin y no medio para la libertad.
Fin	Desarrollo integral con transparencia, cooperación y solidaridad.	Ser humano como fin de las realidades sociales, políticas, económicas y culturales; legitimando la convivencia y solidaria.
Medio	El medio es el capital y el Ser Humano el fin.	

Fuente: Elaboración propia, basado en Dávila Ladrón de Guevara R. (2018, pp. 106-107).

Se distingue las peculiaridades de las empresas que conforman la ES en Colombia:

- Constituida como empresa, con actividad socioeconómica en su objeto social.
- Creada con unión asociativa, establecida bajo principios y fines de la ES.
- Estatutos con ausencia de ánimo de lucro.
- Igualdad de derechos y deberes sin importar el aporte económico.
- Monto mínimo de aportes sociales no reducibles.
- Integración socio-económica con organizaciones que impulsan el desarrollo integral.

Las formas de constitución de las organizaciones de la ES se muestran en la tabla siguiente.

Tabla 16. Expresiones de ES

Forma	Concepto
Cooperativa	Agrupación independiente, constituida voluntariamente para solucionar carencias comunes mediante una empresa de propiedad colectiva y control democrático. De acuerdo con la actividad que realice puede ser especializada, multiactiva e Integral.
Fondo de Empleados	Empresa asociativa de trabajadores asalariados, empleados privados o servidores públicos, creada para beneficios de sus integrantes.
Mutualidad	Organizada voluntariamente bajo la axiología solidaria, con servicios basados en confianza y reciprocidad.

Fuente: Elaboración propia, basado en legislación vigente, 2021.

El postulado económico basado en la solidaridad, apoyado en racionalidad y en modos de constituir analogías lucrativas, se asienta en participación comunitaria, cooperación, solidaridad recíproca, y sus empresas son entendidas como un sistema socio-económico que reconoce la interacción con la cultura y el ambiente para producir, comercializar y consumir, fundadas en prácticas de autogestión y ayuda mutua, con formas asociativas solidarias centradas en las personas y en el fomento de vida colectiva.

Las EESyS son pensadas y constituidas como persona jurídica, por un colectivo de individuos asociados con necesidades comunes, que buscan solucionarlas a través de la EESyS mediante acciones producto del disenso y consenso para llegar a un acuerdo común con ayuda mutua y la democracia. Los valores éticos de estas empresas y sus miembros son admitidos por la ACI y en la práctica se convierten en pautas de acción. Las empresas son agentes socialmente responsables y, según Chaves, constituyen, hoy en día, el soporte de esta economía como sector asociativo (Chaves Avila, 1999, pág. 120). Por esta razón, la Responsabilidad Social (RS) no es para ellas algo añadido, sino que se ubica en el centro de su gestión; está presente en la esencia de sus principios inspiradores (Echaniz Barrondo, 2011). Para Pérez Villa (2013, p. 5), en las EESyS, cuando se habla de Ética y RS, se refiere a Valores, como: participación, igualdad, dignidad, solidaridad, respeto, tolerancia, dialogo, negociación y reconocimiento.

El objetivo de las EESyS es compensar las carencias y propugnar por el bienestar de los asociados, de manera respetuosa con el medio ambiente, el

territorio y la comunidad en el que desarrolla su actividad. Los proyectos cooperativos de corte solidario, basados en la auto-organización no persiguen el lucro y se organizan desde el apoyo mutuo, el compromiso con la comunidad, la igualdad y la democracia, lo que les posibilita avanzar hacia una mayor equidad de género.

El nacimiento del movimiento cooperativo a finales del siglo XIX y las diferentes olas de crecimiento han estado estrechamente vinculadas a las coyunturas de crisis. Actualmente, la ESyS como propuesta, es una vía de transformación social diferente al modelo, que se volvió hegemónico, basado en mercados.

La ESyS apoya el trabajo autónomo no dependiente, que puede ser asalariado e impulsa formas asociativas para incrementar la potencia del trabajo bajo relaciones de solidaridad; además le da un trato diferente a la Naturaleza, donde la Tierra no sólo es parte del ecosistema, sino también es territorio, identidad, componente de la vida humana y, lo más importante, no es mercancía.

La ESyS defiende uno de los valores inherentes a los individuos: la dignidad, entendida a modo de una cualidad intrínseca, irrenunciable e inalienable del Ser Humano, como principio jurídico y fuente para los Derechos Fundamentales. La Declaración de los D.D.H.H (ONU, 1948, p. V), afirma que: nacemos libres, iguales en dignidad y derecho, con raciocinio, cognición para proceder, espíritu de fraternidad, con capacidad de autodeterminación, independencia y autonomía sobre decisión de su vida. Esta última, la autonomía, es lo opuesto al paternalismo, puesto que éste ataca la raíz de la libertad individual.

Desde la perspectiva macroeconómica y política social, ofrece aportes para ampliar niveles de ocupación y satisfacción contribuyendo a la re-distribución objetiva del ingreso, disminuye categorías de carestía, coadyuvando a la inclusión social; todo lo anterior basado en la doctrina de la ESyS.

De acuerdo con la (ACI, 2005, p. 1), se plantea que la sociedad demanda el mejoramiento de las conveniencias de emprender el trabajo y lograr óptimas, equitativas y dignas relaciones laborales.

Actualmente los individuos realizan actividades laborales en tres modos esenciales:

1. Libre (auto-determinación y auto-regulación)
2. Dependiente asalariada
3. Trabajo asociado (trabajo y gestión conjunta)

Las formas como se atienden internamente el mejoramiento de las demandas que plantea la sociedad se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 17. Funcionamiento Interno

Objetivos	Reglas de Funcionamiento Interno
Dignificar el trabajo Humano	Práctica de la Democracia en todas las instancias decisorias.
Establecer y Conservar empleos sostenibles	Compensación equitativa considerando la función, responsabilidad, complejidad y especialidad de cada cargo.
Generar patrimonio, mejorando calidad de vida de trabajadores	Disminuir discrepancia entre mayores y menores remuneraciones de los socios.
Enaltecer la laboriosidad humana	Trabajar en pos del incremento patrimonial de la cooperativa y de los depósitos y capitales.
Fomentar y permitir la autogestión democrática de los trabajadores	Mejorar la calidad vida del trabajador y su núcleo familiar, mediante sistemas de previsión, seguridad social, etc.
Promover el desarrollo local y comunitario	Aportar al desarrollo de la comunidad.
Lograr Autonomía e Independencia ante el Estado y la comunidad (terceros)	Asegurar la educación, formación, capacitación e información permanente, garantizando profesionalidad, desarrollo, innovación y gestión.
Poseer regulación interna a través de regímenes democráticos aceptados por los asociados (socios).	

Fuente: Elaboración propia, basado en la Declaración de Cartagena ACI, 2005.

Se presenta varias dificultades para el desarrollo de las EESyS, que se resumen en:

- Bajo crecimiento y desarrollo: dada la manera en que son afiliados los cooperados, es posible que no entiendan las bondades del modelo y solo piensen en recibir servicios.
- Asociados sin verdadero sentido de pertenencia: los asociados, generalmente, ven en las cooperativas un escenario para el crédito y no un modelo empresarial alternativo que vale la pena ayudarlo y vivirlo.

- Utilitarismo del modelo cooperativo financiero: la baja participación en los órganos corporativos democráticos genera dificultad de relevo.
- Concentración de poder, baja rotación en órganos de dirección y control: en general las cooperativas no obedecen a esquemas administrativos de alta exigencia, lo que perjudica no solo la calidad en los servicios, sino también la gobernabilidad.
- Bajos niveles de exigencia empresarial: por tratarse de un proceso democrático en el que pueden darse intereses personales en algunas cooperativas, en particular de gran tamaño, tienden a desarrollar esquemas políticos demagógicos que perjudican la dinámica que deberían tener este tipo de organizaciones.
- Politización de las relaciones.
- Bajos niveles de educación del modelo: el PESEM no se ha tomado con la seriedad necesaria para ser explotado como un eje estratégico.

Finalmente, se considera que es viable construir una economía más humana, teniendo como fundamento la política social, pasando del reduccionismo economicista, el asistencialismo y la verticalidad, a una política social con oportunidades, participación y relaciones horizontales entre los sectores de la sociedad, con el objetivo de un modelo alternativo económico, es decir, la ESyS.

Para Pérez Villa (2016), en definitiva, las EESyS se fundamentan en un marco conceptual, tal como se muestra en la ilustración siguiente.

Ilustración 4. Marco Conceptual EESyS



Fuente: Pérez Villa (2016, p. 14).

Hoy en día, en Colombia y en particular, en Medellín, las EESyS enfrentan dificultades, como:

- Isomorfismo empresarial (desnaturalización).
- Problemas de autonomía, gobernanza y financiación.
- Conflictos para fundar una ética económica.
- Incidir y promover modelos de desarrollo más sociales y solidarios.
- El Ser socialmente responsable es el elemento central de la gestión solidaria.
- Impulsar Educación construida en valores y principios como solidaridad y autogestión, para la innovación social.

Capítulo 4

4.1 Sostenibilidad: El contexto donde surge el aporte de las organizaciones de la Economía Social y Solidaria a la Sostenibilidad

En el presente capítulo se mencionan las dimensiones, para lo cual los autores recurren a las definidas en el trabajo de (Arango *et al.*, 2017), que corresponden a las dimensiones contenidas en el Informe de Brundtland, cuando se refiere a la sostenibilidad: social, ambiental y económica, Bermejo (2014), citado por Arango *et al.* (2017). Hacen claridad los autores que tales dimensiones se encuentran inmersas en el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, RSE.

También recurren a otras dimensiones, como la humana (Bandy 1996; Brown, Wackernagel y Hall, 2000; Hendrix, 2014), institucional (Quiroga, 2001), citados por (Arango *et al.*, 2017), entre otras, cuando sean pertinentes para el desarrollo conceptual del capítulo.

4.2 Los propósitos motivadores

Los propósitos motivadores de los 28 trabajadores que se reunieron en 1844 para conformar lo que se conoce como la Sociedad de Pioneros Equitativos de Rochdale muestran el contexto en el cual se desenvolvían las necesidades y las ideas para atenderlas. Años más tarde, en 1854, se adhieren los fundadores a los propósitos, orientados a resolver las necesidades. Algunos de estos propósitos involucran distintas dimensiones tales como la humana, la social y la económica. La dimensión ambiental aparece luego, cuando se actualizan los principios en el año de 1995.

Un primer propósito que establece que

La Sociedad tiene por finalidad y objeto realizar un beneficio pecuniario y mejorar las condiciones domésticas y sociales de sus miembros, mediante el ahorro de un capital integrado por acciones de una libra esterlina, a fin de llevar a la práctica los siguientes planes (Holyoake, 2020, p. 31).

Se aprecian en este propósito las dimensiones económica, social y humana. Tales aspectos se reafirman con los planes de abrir una tienda con la venta de artículos de consumo y uso doméstico, la fabricación de artículos que provean de empleos a los miembros desocupados o con bajos ingresos, la

construcción de viviendas y la compra de tierras para mejorar las condiciones sociales y de bienestar social.

Un segundo propósito que visiona el modelo a aplicar en la Sociedad, cuando manifiesta

Tan pronto como sea posible, la Sociedad procederá a organizar las fuerzas de producción, de la distribución, de la educación y de su propio gobierno; o, en otros términos, establecerá una colonia indígena (sic) que se bastará a sí misma y en la cual los intereses estarán unidos. La Sociedad ayudará a otras sociedades cooperativas para establecer colonias similares (2020, p. 32).

La irrupción de este propósito es el punto de partida para hablar posteriormente de un modelo económico diferente, que además de involucrar las fuerzas de la producción y la distribución, planea una forma particular de realizar el gobierno, sustentado con un elemento fundamental, como lo es la educación. Este es el sustento para que posteriormente se hable de la Economía Social y Solidaria, como un modelo alternativo para atender las necesidades de los miembros de escasos ingresos o desempleados de la sociedad.

En este propósito se visualizan, también, las dimensiones anteriormente mencionadas, con especial énfasis en la reestructuración del modelo económico, acompañado con el énfasis educativo y la manera de realizar la gestión de tal modelo, con la visión puesta en la réplica y el soporte para alcanzarlo.

Existe un tercer propósito que no se desarrolla en este texto por considerar que la creación de un salón de templanza para propagar la sobriedad y desestimular la venta de bebidas alcohólicas, aunque Holyoake (2020) le asigna un carácter moral para el funcionamiento de la Sociedad. Sin embargo, se destaca que tal propósito determina algunas de las condiciones del contexto como es que la beodez da al traste con las personas menos afortunadas para alcanzar el bienestar al no ahorrar tales recursos para ello, por lo cual se traza una directriz para cumplir los propósitos y la manera que asumen para resolverlos, aspectos relacionados con las dimensiones humana y social.

Con este propósito, se muestra que los pioneros de la Sociedad le dan un gran valor a la educación, ya que la misma no estaba al alcance de las personas más necesitadas, aspecto este que se nota en los principios que se muestran más adelante.

Aquí es necesario aclarar que el listado breve de propósitos motivadores mostrado por Holyoake (2020) es superado por el contenido total de los

estatutos establecidos en la Sociedad, que contiene los aspectos siguientes (Gestión Participativa Cooperativa, 1844):

- Democracia (Numerales 1 a 12)
- Adhesión libre (Numerales 13-14)
- Dimisión libre (Numerales 15 a 20)
- Compra y venta al contado (Numerales 21)
- Interés limitado y retorno (Numerales 23 a 25)
- Gestión de la despensa (Numerales 26 a 35)

Entonces, los propósitos que plantean los miembros iniciales de la Sociedad tratan de dar respuesta a las condiciones económicas, sociales y humanas que se presentaban en el momento, razón por la que se puede establecer que dichos pioneros estaban preocupados para solucionar y alcanzar objetivos sociales para los miembros de bajos ingresos o desocupados, que no podían acceder a unas condiciones sociales adecuadas para el momento.

La visión futurista que tuvieron se reafirma en el aprovechamiento de las condiciones económicas imperantes en el momento para proyectar un nuevo modelo para atender y solucionar situaciones sociales y humanas no solucionadas hasta ese momento, replicando el modelo con el apoyo a las demás organizaciones que asuman tales compromisos con la sociedad.

4.3 Las reglas originales

Luego sucede un cambio significativo al ampliar los propósitos iniciales y establecer las reglas originales que regían a la Sociedad (OSU.EDU, 2018), (Decoopchile, 2021). Se presenta las reglas originales con el énfasis de ciertos elementos que se resaltan en este trabajo y su relación con las dimensiones discriminadas con anterioridad. La tabla siguiente muestra el énfasis que se hacen de tales reglas.

Tabla 18. Énfasis y dimensiones de las reglas originales

Texto de la regla	Énfasis	Dimensión
Ese capital debe ser de su propia provisión y devengar una tasa de interés fija.	Reconocimiento del concepto Capital. Retribución a los recursos. No alteración de las condiciones con la tasa fija de interés.	Económica

Que sólo se proporcionen a los miembros las provisiones más puras que puedan obtenerse.	Origen de los recursos.	Económica
	Transparencia.	Social
Que se le dé el peso y la medida completos.	Sin recurrir a la estafa o fraude.	Económica
	Transparencia.	Social
Que se cobren precios de mercado y que no se dé ni se pida crédito.	Reconocimiento del modelo de producción capitalista.	Económica
	“El crédito es un mal social” (Holyoake, 2020, p. 30).	Social
Que las ganancias se deben dividir proporcionalmente sobre la cantidad de compras realizadas por cada miembro.	Privilegio del consumo y su reconocimiento. Cooperativa de consumo.	Económica Humana
	Marca el punto de igualdad.	
Que el principio de "un miembro, un voto" debe prevalecer en el gobierno y la igualdad de sexos en la membresía.	Se destaca solo una mujer como miembro pionera.	Social
Que la gestión debe estar en manos de funcionarios y comités elegidos periódicamente.	Renovación de la gestión y de los miembros.	Social Humana
Que un porcentaje definido de los beneficios se asigne a la educación.	Priorización de la educación con recursos.	Social Económica
Que se presenten a los miembros estados de cuenta y balances frecuentes.	Transparencia en la gestión	Social Económica

Fuente: Autores, a partir de (Decoopchile, 2021); (Holyoake, 2020); (Vásquez Mira & Acevedo Restrepo, 2019).

De la tabla anterior se destacan los siguientes aspectos:

- Desde la dimensión económica, el contexto suministra información acerca de los términos como el capital, la tasa de interés fija como retribución al capital, que conlleva a propender por unas condiciones estables para el desarrollo de los objetivos de la Sociedad; el reconocimiento de la mercancía como elemento clave en la oferta

y la demanda; el estímulo al consumo al momento de distribuir las ganancias o beneficios.

- Desde la dimensión social se pone en evidencia que la transparencia es un valor que incide en la producción, distribución y gestión; la educación con recursos es la apuesta que se hace para generar el cambio social; se determina el poder igualitario del voto.
- Desde la dimensión humana se prioriza en la educación de las personas para que generen cambios a partir de las propuestas del nuevo modelo, que incluye cambios de actitud; se reconoce el papel de la mujer en el proceso de transformación.

4.4 Los principios actualizados

La adopción de los principios implicó una generalización mundial de los propósitos motivadores y de las reglas originales para lograr la expansión de la propuesta de atención a las necesidades sociales. Si bien existían organizaciones cooperativas y mutuales antes de la conformación de la Sociedad de Pioneros en 1844 (Mayo, 2017), es a partir de la estructuración de los siete principios cuando el modelo generado por la Sociedad logra tener identificación para todas las sociedades, pero cada organización en cada región le asignó las particularidades que le dan sentido social y cultural en la solución de las necesidades.

No es objetivo de este trabajo hacer una revisión exhaustiva de los cambios que ha presentado los principios, pero sí se han presentado cambios notables en las tres ocasiones en las que se han modificado los principios (Martínez Charterina, 2021):

- X Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), 1921, reconocimiento de los principios originales.
- XV Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, 1937, con siete principios, cuatro iniciales como necesarios, los tres restantes, recomendables.
- XXIII Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, 1966, con seis principios necesarios.
- XXXI Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, 1995, con siete principios, los vigentes hasta el momento.

Lo significativo de este Congreso de 1995 es que se adopta la Declaración de Identidad Cooperativa, conformada por tres aspectos: la definición de las organizaciones cooperativas, la inclusión de los valores cooperativos y

finaliza con los principios. Significa que los principios, como aquello que no se negocia o no se transige, se materializa en los valores que les da cuerpo.

Un ejemplo de los cambios notorios en los principios se muestra en la tabla siguiente, donde se señalan las modificaciones realizadas en el Congreso de 1995 (Alianza Cooperativa Internacional, 2021). Un ejercicio por realizar sería la comparación de estos con las reglas originales de la Sociedad, para hacer evidentes los cambios del contexto que precipitaron sus modificaciones o actualizaciones.

Tabla 19. Principios vigentes, su conceptualización y dimensiones

Principios vigentes	Conceptualización del principio	Dimensión
Afiliación voluntaria y abierta	Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que quieran utilizar sus servicios y que deseen aceptar las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa.	Social
Control democrático de los miembros	Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, que participan activamente en el establecimiento de sus políticas y en la toma de decisiones. Todas las personas que desempeñan la función de representantes seleccionados son responsables ante los miembros. En las cooperativas primarias, todos los miembros tienen el mismo derecho a voto (un miembro, un voto). En otros niveles, las cooperativas también se organizan de manera democrática.	Social
Participación económica de los miembros	Los socios contribuyen de forma equitativa al capital de la cooperativa y lo controlan democráticamente. Al menos una parte del capital suele ser propiedad común de la cooperativa. Cuando corresponde, los miembros suelen recibir una compensación limitada sobre el capital suscrito como requisito de la afiliación. Los miembros destinan los beneficios a cualquiera de las siguientes finalidades: desarrollar su cooperativa (por ejemplo, mediante la constitución de reservas, una parte de las cuales es indivisible), beneficiar a los miembros en proporción a sus transacciones con la cooperativa; o apoyar otras actividades aprobadas por la afiliación.	Económica Social Humana
Autonomía e independencia	Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda gestionadas por sus miembros. Si se llega a un acuerdo con organizaciones externas –incluidos los gobiernos–, o se aumenta su capital de fuentes externas, deberá hacerse de forma que se asegure el control democrático de sus miembros y se mantenga la autonomía de la cooperativa.	Social

<p>Educación, formación e información</p>	<p>Las cooperativas ofrecen educación y formación a sus miembros, representantes elegidos, directores y empleados, para que puedan contribuir de forma efectiva al desarrollo de sus cooperativas. Asimismo, informan al público general –particularmente a los jóvenes y a los líderes de opinión– sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación.</p>	<p>Humana Social</p>
<p>Cooperación entre cooperativas</p>	<p>Las cooperativas sirven de forma más efectiva a sus miembros y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando con estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.</p>	<p>Social</p>
<p>Sentimiento de comunidad</p>	<p>Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus miembros.</p>	<p>Ambiental Social</p>

Fuente: Autores, a partir de (Alianza Cooperativa Internacional, 2021).

El cambio de contexto existente en el año de creación de la Sociedad, 1844, que se materializó en los propósitos motivadores y las reglas originales, estas últimas mostradas en la Tabla 19, apuntó a las dimensiones económica (7), social (7) y humana (2). Para el año de la actualización última de los principios, 1995, el contexto hizo énfasis en las dimensiones social (7), humana (2), económica (1).

El punto de desarrollo alcanzado en la actualización de los principios en el año 1995 de lo que eran los propósitos motivadores y las reglas originales de la primitiva Sociedad muestra la robustez de los principios y su conceptualización para conformar un modelo de ES, donde se resaltan las dimensiones de la sostenibilidad a partir de los siete principios. La parte complementaria de la Solidaridad ha estado presente, explícita e implícitamente en el devenir de los que ha predominado como cooperativo. **Entonces, no es ostentoso expresar que la actualización realizada en 1995 marca el inicio de la denominación Economía Social y Solidaria, ESyS.**

Se destaca dos consideraciones. La primera, el aprendizaje adquirido por las organizaciones cooperativas, que son **solidarias** por naturaleza desde el segundo propósito motivador (“La Sociedad ayudará a otras sociedades cooperativas para establecer colonias similares”, Holyoake, 2020, p. 32), permite que realice todo tipo de contactos y **alianzas**⁴ para el desarrollo de los propósitos, reglas originales y principios establecidos.

4 De hecho, basta considerar el nombre de la organización que preserva el cumplimiento de los principios, la Alianza Cooperativa Internacional y los cambios adoptados para dar la identidad corporativa y definir los valores que hacen posible el desarrollo de los principios.

La segunda, la orientación hacia el **desarrollo sostenible** del quehacer de las organizaciones cooperativas plantea la interpretación de contexto que se vive en la actualidad. En este punto se recuerda que la creación de una cooperativa de consumo que ofrece bienes para el consumo y para el uso doméstico. El énfasis se hace en el consumo para mejorar las condiciones sociales y de bienestar social, “que sólo se proporcionen a los miembros las provisiones más puras que puedan obtenerse” (Decoopchile, 2021), con lo que no se pregona el consumismo, sino la sostenibilidad. Estas dos consideraciones se relacionarán luego con el tema de los Objetivos Del Milenio y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Puede decirse, entonces, que las motivaciones económicas y sociales eran el faro orientador para resolver las necesidades de contexto en el que se encontraban los pioneros de la sociedad del siglo XIX, mientras que los principios de siglo XX hacen énfasis en las dimensiones social, humana, económica e irrumpe con fuerza la dimensión ambiental, en cabeza de las cooperativas, para encontrar las maneras de actuar con el desarrollo sostenible en las comunidades, con sentimiento de comunidad, con preocupación por la comunidad, con compromiso con la comunidad.

4.5 Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

Los albores del Siglo XXI contempla una estrategia global mediante la adopción de los Objetivos del Milenio (ODM) (ONU, 2015), para enfrentar los retos de un mundo cambiante, estrategia que se enfocó en las siguientes dimensiones, a criterio de los autores: humana, social, ambiental, económica. El logro principal de la aplicación de la estrategia global fue la de “ubicar a las personas y sus necesidades inmediatas en un primer plano” (2015, p. 3), en especial, en lo atinente a la erradicación de la pobreza, aspecto este que es coincidente con lo ubicado en el contexto vivido por los pioneros en la Sociedad, cuando orientaban sus acciones para los miembros desempleados o con bajos ingresos.

Y es que de los ocho ODM, los seis primeros centran su objetivo en la dimensión humana: Erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Estos objetivos del milenio ya estaban contemplados en los propósitos motivadores y en las reglas originales de los pioneros de la sociedad desde 1844.

La reducción de la mortalidad de los niños de cinco años, mejorar la salud materna y combatir el VIH/Sida, el paludismo y otras enfermedades

son dimensiones humanas y sociales que coadyuvan a los primeros ODM; de alguna manera, la relación de estos tres objetivos con las tres iniciales genera sinergias para que el efecto sistémico redunde en beneficios en las dimensiones humana y social.

La estrategia global de los ODM fue la oportunidad propicia para observar la atención del objetivo 7, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, que sigue con signos alarmantes en el incumplimiento del mismo por el incremento de la emisión de dióxido de carbono en más de 50% a partir de 1990 (2015, p. 8) y el aumento de la temperatura global, por lo que se hizo necesario continuar tal estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El objetivo 8, fomentar la alianza mundial para el desarrollo, tuvo avances significativos, en especial porque “los datos son un elemento indispensable en la agenda para el desarrollo” y porque “se necesitan datos de mejor calidad para la agenda para el desarrollo después de 2015” (2015, p. 10).

A partir de lo aprendido con los ODM, se adoptaron en 2015 objetivos globales para priorizar el desarrollo sostenible. A diferencia del énfasis en la dimensión humana dado a los ODM, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adquieren un tinte más social y ambiental. Son 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible y 169 metas orientadas al año 2030 (Naciones Unidas, 2015), que están caracterizados por la interrelación entre ellos mediante “las esferas de importancia crítica para la humanidad y el planeta” (2015, p. 1): Las personas, el planeta, la prosperidad, la paz, las alianzas.

Entonces, el reconocimiento de los logros alcanzados con los ODM hace posible el enfoque de las esferas críticas con el fin de tener un espíritu de colaboración para el cumplimiento de los ODS. Luego de los aprendizajes y las evaluaciones realizadas a los ODM, se afinan los componentes de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, actualizaciones que están acordes con el cambio en el contexto del año 2000 al año 2015.

Lo expresado en el párrafo anterior es coherente con las actualizaciones que han tenido los principios de las organizaciones sociales y solidarias vistas en los títulos anteriores, basadas en el cambio del contexto, para adecuarlas al mismo.

También se muestra el ejercicio de identificar las dimensiones que están presentes en los ODS, como una manera de relacionarlo con los principios que posee la identidad cooperativa.

Tabla 21. ODS reunidos en dimensiones

ODS	Dimensión
1. Fin de la pobreza.	Humana
2. Fin del hambre, hambre cero.	Humana
3. Salud y bienestar.	Social
4. Educación de calidad.	Social
5. Igualdad de género.	Social
6. Agua limpia y saneamiento.	Ambiental
7. Energía asequible y no contaminante.	Ambiental
8. Trabajo decente y crecimiento económico.	Social
9. Industria, innovación e infraestructura.	Económica
10. Reducción de las desigualdades.	Social
11. Ciudades y comunidades sostenibles.	Social
12. Producción y consumo responsables.	Económica
13. Acción por el clima.	Ambiental
14. Vida submarina.	Ambiental
15. Vida de ecosistemas terrestres.	Ambiental
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	Social
17. Alianzas para lograr los objetivos.	Económica

Fuente: Tomado de Arango *et al.* (2017).

Lo presentado hasta el momento permite lanzar dos afirmaciones. La primera: el modelo de la ESyS está relacionado, alineado y preparado para abordar y desarrollar las distintas propuestas de organizaciones globales, nacionales o locales que propugnen por las alianzas y por el desarrollo sostenible, como corresponde a lo expresado en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La segunda: el modelo de la ESyS se ve fortalecido al desarrollar los ODS, en especial cuando el objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, genera las condiciones de posibilidad proveer los recursos para atender los ODS del 1 al 5, sino que permite la integración con los objetivos de la sostenibilidad ambiental y el relacionado con las alianzas para lograr los objetivos.

Capítulo 5

5.1 Resultados y Discusión

Lo que se inició como una manera de generar un beneficio pecuniario y mejorar las condiciones domésticas y sociales de los miembros de la Sociedad, se ha transformado en el modelo de la ESyS, que es una respuesta para solucionar los problemas de desigualdad, con un enfoque del bienestar humano y social, que integra otros modelos y dimensiones que permiten generar alianzas entre las personas y los grupos sociales para el logro de los objetivos.

Ejercicios de integración global como los que plantea la ONU con sus Objetivos del Milenio (2000-2015) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) son espacios y contextos que se generan para que la ESyS desarrolle su pleno potencial. En términos de las alianzas, esta situación se destacó en el ODM 8, Fomentar una alianza mundial para el desarrollo (ONU, 2015) y está presente en el ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos (Naciones Unidas, 2015).

Se destaca la consideración de la dimensión ambiental contenida en el principio 7, Sentimiento de comunidad, principio que está alineado con el desarrollo sostenible de las comunidades mediante el trabajo de las cooperativas, tema incluido en el ODM 7, Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, lo mismo que lo establecido en los ODS 6, Agua limpia y saneamiento; 7, Energía asequible y no contaminante; 13, Acción por el clima; 14, Vida submarina; 15, Vida de ecosistemas terrestres.

Este trabajo sobre Perspectiva del Trabajo Digno y Decente en las Empresas de Economía Social y Solidaria y su Aporte al Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México, tiene como finalidad conocer la percepción sobre las condiciones laborales en las EESyS en las ciudades antes mencionadas.

Al conocer los resultados sobre las condiciones laborales en las EESyS en tales ciudades, se hace énfasis en el tema del trabajo digno y decente, para lo que se desarrolla unos constructos que determinan si existe dignidad y decencia en el trabajo que realizan en las EESyS, si son coherentes con los principios y valores que se ha desarrollado y afinado desde lo promulgado por la Sociedad en 1844 y las sucesivas actualizaciones, si se relacionan con los objetivos globales planteados en la Agenda 2030 y si atienden las esferas de importancia crítica.

Dicha percepción se traduce en la descripción de los resultados de investigación, que se presentan a continuación en dos componentes: los resultados y análisis descriptivos de las categorías y los resultados y análisis de las correlaciones entre categorías y descriptores.

A continuación, se presenta los resultados y análisis descriptivos de las categorías en las que se estructuró el objeto de estudio mediante un instrumento de recolección de información. Los resultados y análisis correspondientes se encuentran clasificados por categorías, 11 en total. En el trabajo, antes de presentar los resultados, se hace una relación de los componentes que conforman cada categoría. Dichas categorías son:

- 1) Información Demográfica
- 2) Desarrollo Sostenible
- 3) Oportunidad de Empleo
- 4) Estabilidad y Seguridad en el Empleo
- 5) Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo
- 6) Conciliación del Trabajo con la Familia
- 7) Horas de Trabajo
- 8) Igualdad de Oportunidades y de Trato
- 9) Entorno del Trabajo
- 10) Seguridad Social
- 11) Promoción del Diálogo Social Empresarial

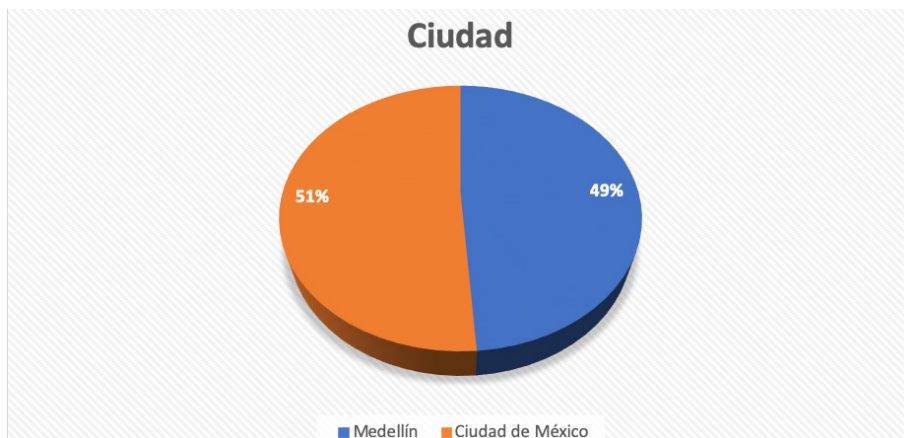
5.2 Categoría Información Demográfica

En la información demográfica se evaluaron aspectos relacionados con la ciudad, la edad, el nivel formativo, el sector productivo y el tipo de contrato de la población encuestada.

5.2.1 Ciudad

En este acápite se discrimina el número de encuestados en las ciudades de Medellín y México. La discriminación de los demás componentes del constructo se encuentra en la descripción realizada en el título anterior y en las demás categorías determinadas para el presente trabajo.

Ilustración 5. Distribución por ciudad

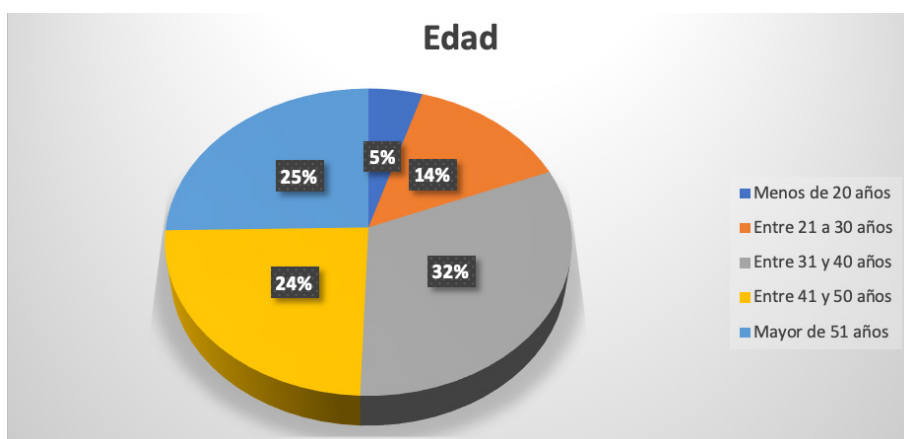


Fuente: resultados de investigación.

Del total de 170 encuestas realizadas, se observa un equilibrio en los participantes tanto en la Ciudad de Medellín (51%) como en la Ciudad de México (49%), lo que permite un análisis equitativo de los resultados de investigación.

5.2.2 Edad

Ilustración 6. Distribución por rango de edad

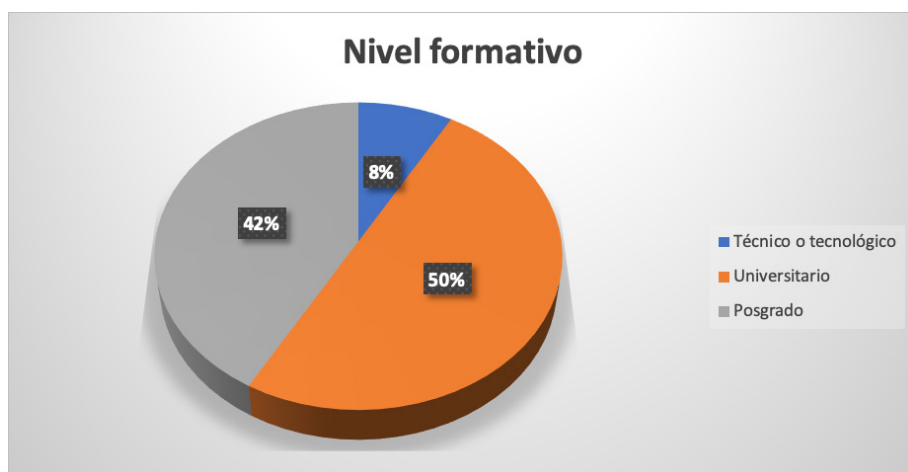


Fuente: resultados de investigación.

La mayor participación de los encuestados se da en el rango de 31 a 40 años (32%), seguido de los rangos de mayor de 51 años (25%) y de 41 a 50 años (24%). En una menor participación están los rangos de 21 a 30 años (14%) y menor de 20 años (5%). No obstante, existe una distribución equitativa en los rangos de edad, lo cual permite analizar distintas perspectivas del trabajo digno y decente en las organizaciones sociales y solidarias.

5.2.3 Nivel formativo

Ilustración 7. Distribución por nivel de formación

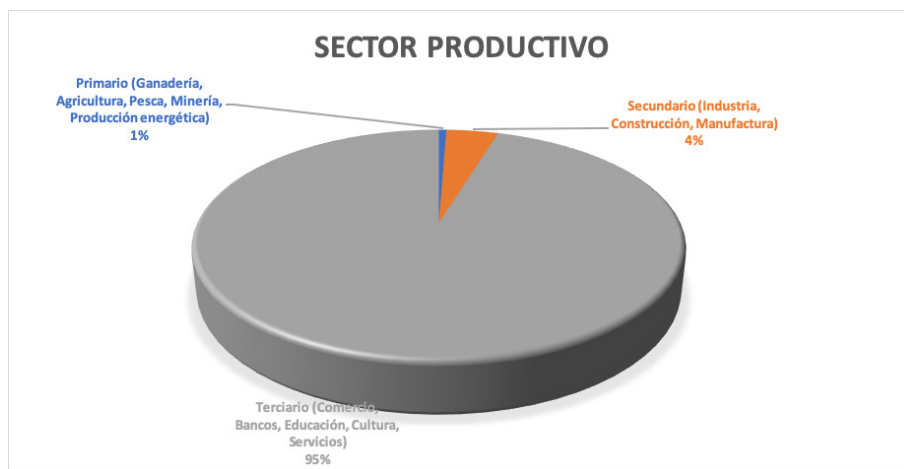


Fuente: resultados de investigación.

Predomina en la población encuestada el nivel universitario (50%), seguido del nivel técnico o tecnológico (42%) y en menor participación el nivel de posgrado (8%). Una mezcla interesante y denota la inclusión en las organizaciones sociales y solidarias de diversos niveles de formación.

5.2.4 Sector productivo

Ilustración 8. Distribución por sector productivo

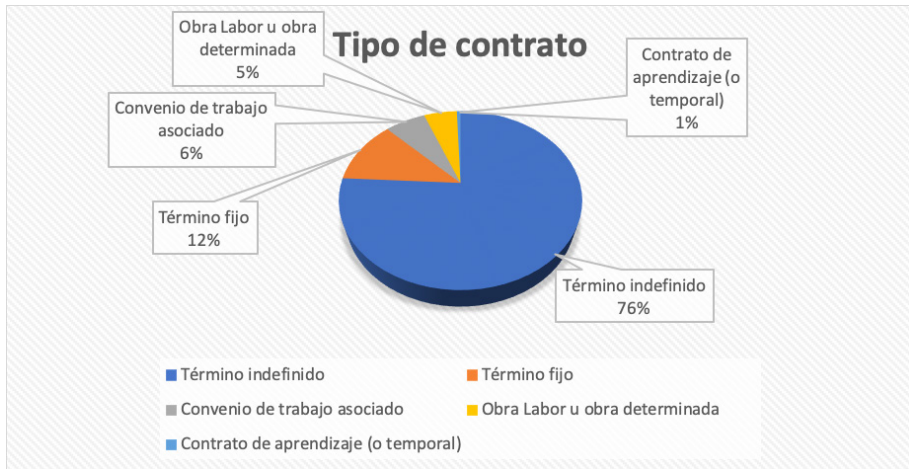


Fuente: resultados de investigación.

El sector productivo predominante al que pertenecen la población encuestada en relación con las organizaciones sociales y solidarias es el Terciario (comercio, bancos, educación, cultura, servicios) con 95%. Con una diferencia muy significativa con respecto al sector Secundario (industria, construcción, manufactura) con 4% y al sector Primario (ganadería, agricultura, pesca, minería, producción energética) con 1%. Lo anterior refleja que en su gran mayoría las organizaciones sociales y solidarias han incursionado más social y económicamente en el sector Terciario.

5.2.5 Tipo de contrato

Ilustración 9. Distribución por tipo de contrato



Fuente: Resultados de investigación.

En la población encuestada el tipo de contrato más representativo es de término indefinido (76%), seguido del contrato a término fijo (12%) y en menor participación el contrato por convenio de trabajo asociado (6%), en contrato por obra o labor determinada (5%) y el contrato de aprendizaje (1%). Este aspecto puede ser un indicador de estabilidad laboral en las organizaciones sociales y solidarias.

5.3 Categoría Desarrollo Sostenible

En la categoría Desarrollo Sostenible, se evaluaron aspectos relacionados con los derechos y obligaciones laborales y con el conocimiento y apropiación por parte de la organización social y solidaria con respecto a los objetivos de desarrollo sostenible.

5.3.1 *Derechos laborales*

Ilustración 10. Distribución por derechos laborales



Fuente: Resultados de investigación.

El 96% de la población encuestada manifiesta conocer sus derechos y obligaciones laborales establecidas en la legislación, mientras que 4% manifiesta no conocerlos. De este aspecto, se puede inferir que en su gran mayoría las organizaciones sociales y solidarias tienen establecidos programas de capacitación y formación en derechos y obligaciones laborales en su grupo de colaboradores.

5.3.2 Conocimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ilustración 11. Distribución del conocimiento de los objetivos de desarrollo sostenible

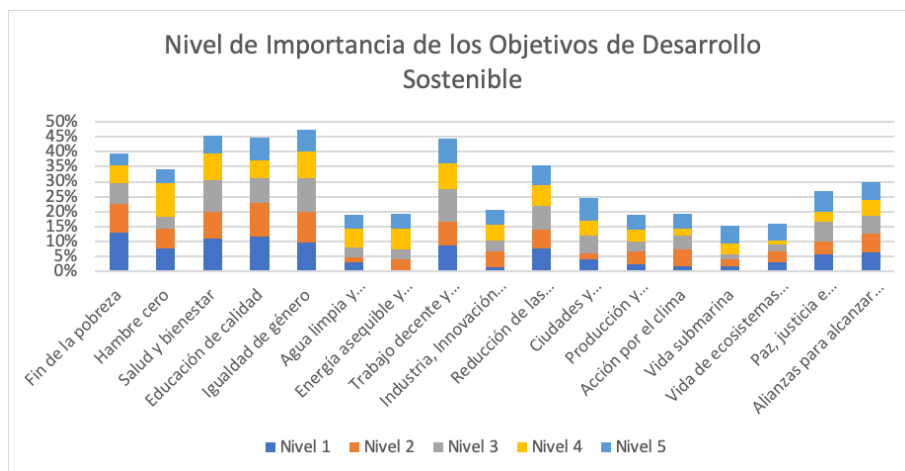


Fuente: Resultados de investigación.

El 91% de la población encuestada manifiesta conocer qué son los objetivos de desarrollo sostenible, mientras que 9% manifiesta no tener conocimiento de ellos. Lo anterior indica que en la gran mayoría en las organizaciones sociales y solidarias el tema de los objetivos de desarrollo sostenible forma parte de sus políticas corporativas.

5.3.3 Nivel de importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ilustración 12. Distribución por Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Resultados de investigación.

A la población encuestada, se le pidió que calificaran en orden de importancia de 1 a 5 (donde 1 es el más importante) la contribución que está haciendo la organización social y solidaria en la que laboran al logro de los objetivos de desarrollo sostenible. Los encuestados consideraron que el fin de la pobreza (13%) es la mayor contribución seguida de la educación de calidad (12%), salud y bienestar (11%), la igualdad de género (10%), el trabajo decente y crecimiento económico (9%), el hambre cero (8%) y la reducción de desigualdades (8%). Esto podría indicar una sensibilidad en aumento de parte de este tipo de organizaciones en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible. Si bien los demás objetivos están en una escala inferior no son menos importantes que los anteriores.

5.4 Categoría Oportunidad de Empleo

En la categoría Oportunidad de Empleo se evaluaron aspectos relacionados con la oferta laboral, los incentivos laborales, el nivel de vinculación laboral y la continuidad laboral.

5.4.1 Oferta laboral

Ilustración 13. Distribución por oferta laboral



Fuente: Resultados de investigación.

La población encuestada en 36% está de acuerdo en que la oferta laboral de las organizaciones sociales y solidarias es atrayente, seguido de 25% que están muy de acuerdo, 22% en desacuerdo y 16% muy en desacuerdo. Si bien entre el de acuerdo y el muy de acuerdo superaran 50%, parece ser que la oferta laboral en este tipo de organizaciones es menos atractiva que otro tipo de sectores productivos.

5.4.2 Incentivos laborales

Ilustración 14. Distribución por oferta laboral

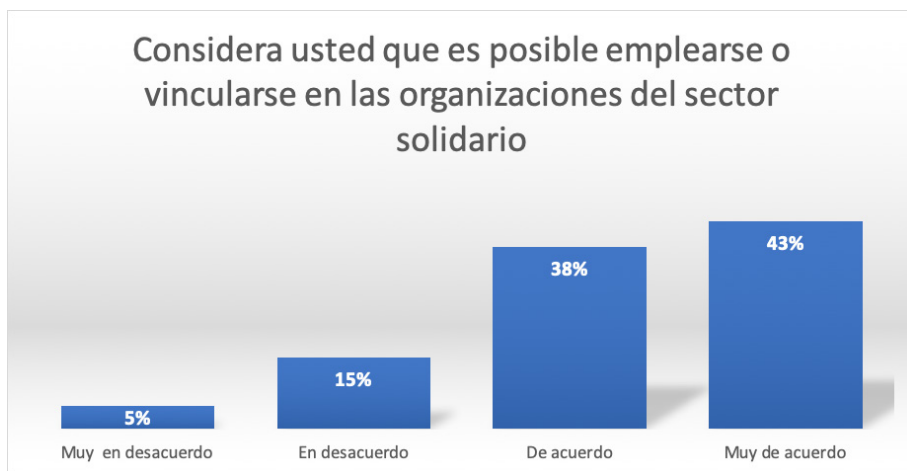


Fuente: Resultados de investigación.

Respecto de si las organizaciones sociales y solidarias tienen incentivos diferenciadores con respecto a otro tipo de empresas, los encuestados manifiestan estar de acuerdo en 36%, seguido de 34% que manifiestan estar muy de acuerdo, en una menor proporción 16% y 14% están en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente.

5.4.3 Nivel de vinculación

Ilustración 15. Distribución por nivel de vinculación



Fuente: Resultados de investigación.

El 43% y 38% de la población encuestada están muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, en que las organizaciones sociales y solidarias tienen un buen nivel de empleabilidad y, en consecuencia, es posible emplearse o vincularse a este tipo de organizaciones. Un 15% y 5%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con respecto al nivel de empleabilidad de las organizaciones sociales y solidarias.

5.4.4 Continuidad laboral

Ilustración 16. Distribución por continuidad laboral



Fuente: Resultados de investigación.

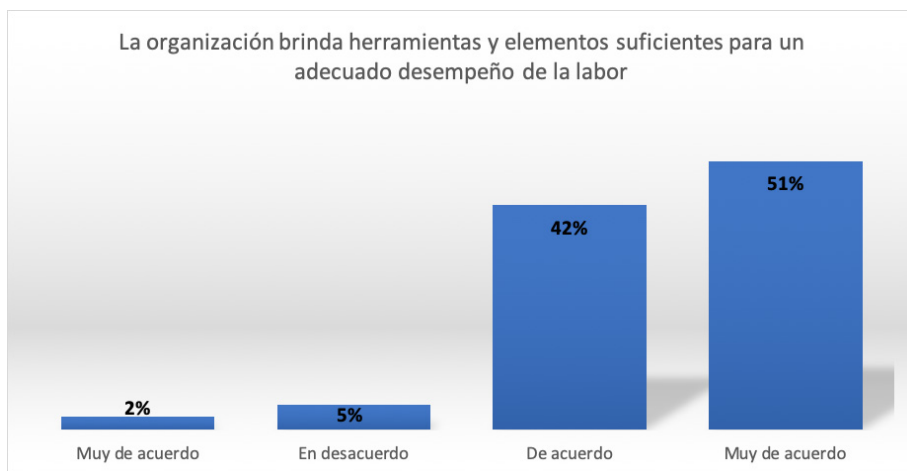
Respecto de la continuidad laboral, 73% de la población encuestada está muy de acuerdo con el deseo de continuar vinculados a un tipo de organización social y solidaria. Este aspecto es de gran importancia, toda vez que este tipo de organizaciones por su naturaleza centrada en la persona y no en el capital, ofrecen mecanismo de continuidad laboral con mayor connotación que otro tipo de organizaciones. Un 6% y 1%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con el deseo de continuar vinculados en las organizaciones sociales y solidarias.

5.5 Categoría Estabilidad y Seguridad en el Empleo

En la categoría Estabilidad y Seguridad en el Empleo, se evaluaron aspectos relacionados con las herramientas laborales, los elementos para el desarrollo profesional y los años de permanencia laboral en las organizaciones sociales y solidarias.

5.5.1 Herramientas laborales

Ilustración 17. Distribución por herramientas laborales

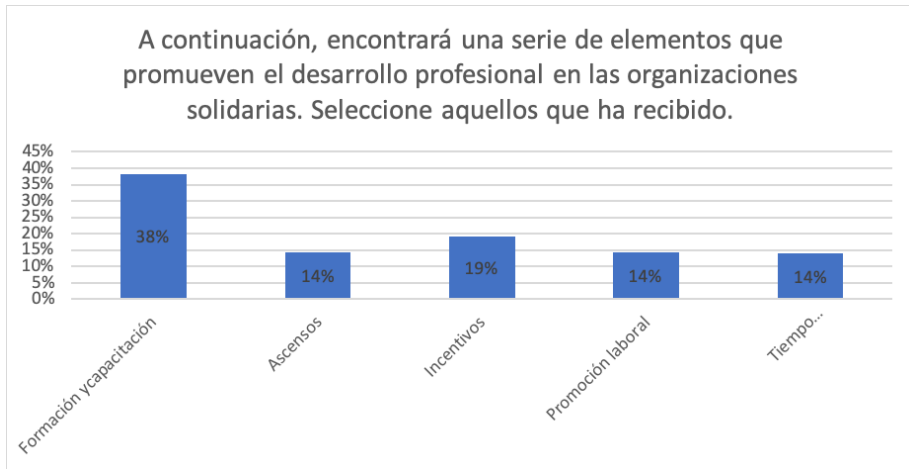


Fuente: Resultados de investigación.

El 51% y 42%, respectivamente, de la población encuestada están muy de acuerdo y de acuerdo con respecto a que la organización social y solidaria en la cual prestan sus servicios laborales, brinda las herramientas y elementos suficientes para un adecuado desempeño laboral. Esto es esencial, en el sentido que deben existir unas condiciones mínimas para un adecuado desempeño laboral y en este tipo de organizaciones no deben existir excepciones. En una menor escala, 5% y 2%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con respecto a la disponibilidad de herramientas laborales.

5.5.2 Elementos para el desarrollo profesional

Ilustración 18. Distribución por desarrollo profesional

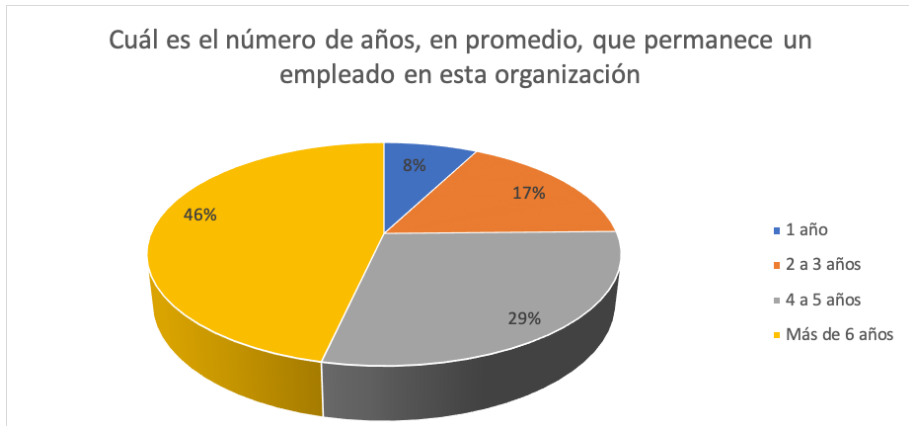


Fuente: Resultados de investigación.

La población encuestada considera la formación y capacitación (38%) como el elemento que más promueve el desarrollo profesional en las organizaciones sociales y solidarias. Seguido de los incentivos (19%) y los ascensos, promoción laboral y tiempo de cualificación (14%), respectivamente. Sin desconocer la importancia y trascendencia de los demás elementos, la formación y capacitación, es en esencia, es elemento que debe primar en todo tipo de organización, pues de dicho elemento, dependen en gran parte el que se pueden ofrecer y, en consecuencia, beneficiarse quienes prestan servicios en este tipo de organizaciones.

5.5.3 Años de permanencia

Ilustración 19. Distribución por años de permanencia



Fuente: Resultados de investigación.

Respecto de los años de permanencia que tiene un empleado en una organización social y solidaria, 46% han permanecido más de seis años, 29% entre cuatro y cinco años, 17% entre dos y tres años y 8% un año. Este aspecto tiene relación con el rango de edad de los encuestados, guardando una proporción que se puede mencionar como equilibrada entre ambos aspectos (rango de edad y rango de permanencia).

5.6 Categoría Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo

En la categoría Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo, se evaluaron aspectos relacionados con los mejores ingresos, la evaluación de personal, la formulación de políticas salariales y la aplicación de políticas salariales.

5.6.1 Mejores ingresos

Ilustración 20. Distribución por mejores ingresos

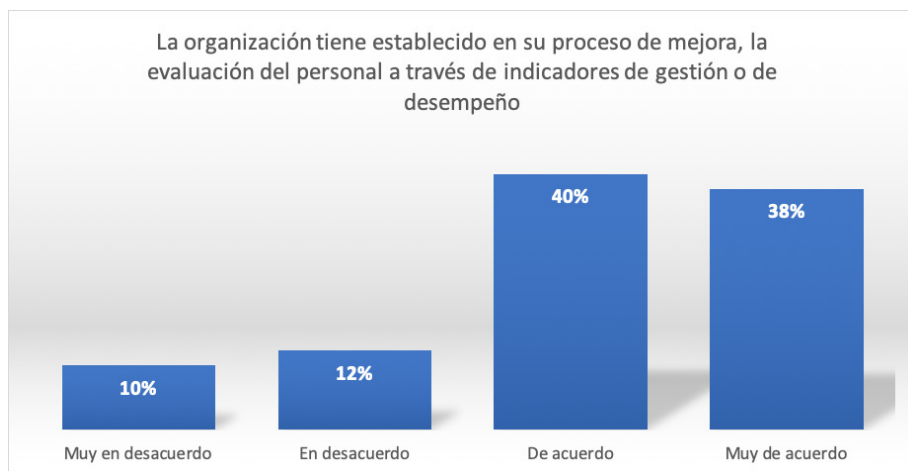


Fuente: Resultados de investigación.

El 41% y 23%, respectivamente, de la población encuestada está muy de acuerdo y de acuerdo con que en las organizaciones sociales y solidarias se reciben mejores ingresos en comparación con la empresa privada. Siendo este un aspecto relevante en la percepción de los encuestados, pues comúnmente se considera que en la empresa privada se perciben mejores ingresos. Asimismo, 26% y 10%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo respecto de que se perciban mejores ingresos en las organizaciones sociales y solidarias.

5.6.2 Evaluación de personal

Ilustración 21. Distribución por evaluación de personal

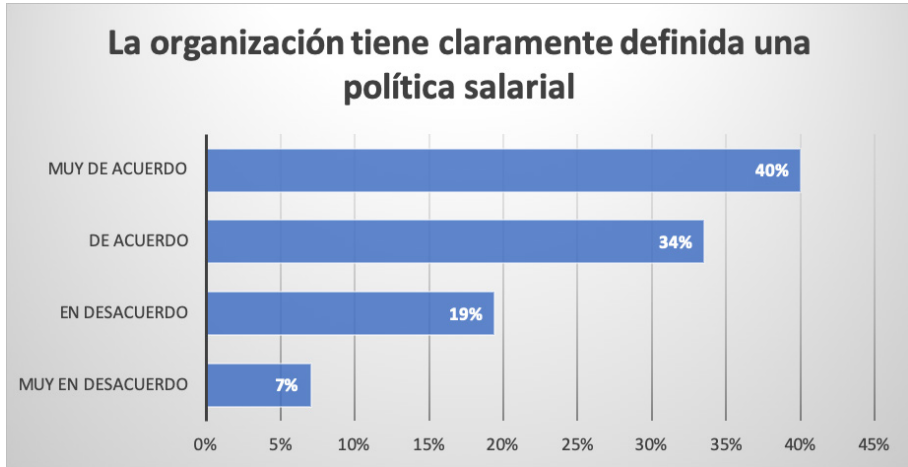


Fuente: Resultados de investigación.

Respecto de si la organización social y solidaria tienen establecidos procesos de mejora y de evaluación de personal a través de indicadores de gestión o de desempeño, tanto 40% como 38%, respectivamente, están de acuerdo y muy de acuerdo. Esta percepción por parte de los encuestados es fundamental, pues denota la objetividad en la evaluación del desempeño por parte de este tipo de organizaciones. El 12% y 10%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con relación con el establecimiento de procesos de mejora y evaluación del personal.

5.6.3 Política salarial

Ilustración 22. Distribución por política salarial



Fuente: Resultados de investigación.

El 40% y 34%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo, en que la organización social y solidaria tiene claramente definida una política salarial. Lo cual se resalta, pues con frecuencia se cree que en este tipo de organizaciones se dan muchos procesos informales en el ámbito organizacional. El 19% y 7%, respectivamente, de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo que en este tipo de organizaciones existan definidas claramente políticas salariales.

5.6.4 Aplicación de la política salarial

Ilustración 23. Distribución por política salarial



Fuente: Resultados de investigación.

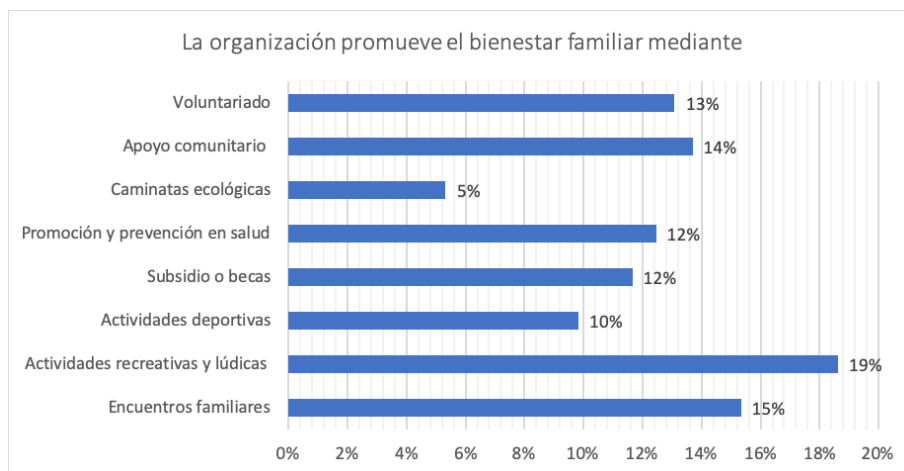
El 40% y 34%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo, con que la organización social y solidaria aplica la política salarial. Lo cual se resalta debido a que no es suficiente tener definida una política salarial, sino también implementarla. El 18% y 8%, respectivamente, de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo que en este tipo de organizaciones no se aplican las políticas salariales.

5.7 Categoría Conciliación del Trabajo con la Familia

En la categoría Conciliación del Trabajo con la Familia, se evaluaron aspectos relacionados con las actividades que promueven el bienestar familiar del empleado y con el bienestar del núcleo familiar.

5.7.1 *Actividades para el bienestar familiar*

Ilustración 24. Distribución por actividades para el bienestar familiar



Fuente: Resultados de investigación.

La población de encuestados en las organizaciones sociales y solidarias consideran que las actividades recreativas y lúdicas (19%) son las estrategias que más promueven este tipo de organizaciones para generar bienestar al empleado y a sus familias, seguido de los encuentros familiares (15%), el apoyo comunitario (14%) y el voluntariado (13%). Estas actividades van en coherencia con los principios y filosofía de las organizaciones sociales y solidarias. En una menor escala, están la promoción y prevención en salud (12%), el subsidio de becas (12%), las actividades deportivas (10%) y las caminatas ecológicas (5%).

5.7.2 Bienestar del Núcleo Familiar del Empleado

Ilustración 25. Distribución por el bienestar del núcleo familiar del empleado



Fuente: Resultados de investigación.

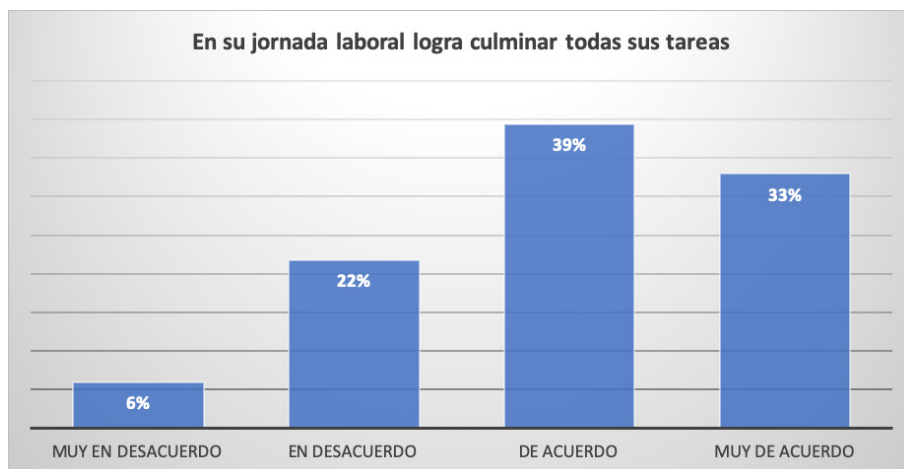
El 46% y 38%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo con que la organización social y solidaria contribuye al bienestar del núcleo familiar de sus empleados. Éste es un aspecto esencial en todo tipo de organizaciones sin excepción y, particularmente, debe ser una política organizacional en las organizaciones sociales y solidarias, toda vez que el bienestar del núcleo familiar del empleado contribuye de manera significativa en su productividad y desempeño laboral. El 12% y 4%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con que las organizaciones sociales y solidarias contribuyen al bienestar del núcleo familiar del empleado.

5.8 Categoría Horas de Trabajo

En la categoría Horas de Trabajo se evaluaron aspectos relacionados con la jornada laboral, las horas extras, jornadas de trabajo superior habituales a las normales y las jornadas agotadoras de trabajo.

5.8.1 Jornada laboral

Ilustración 26. Distribución por jornada laboral



Fuente: Resultados de investigación.

Respecto de la jornada laboral, 33% y 39%, respectivamente, están muy de acuerdo y de acuerdo con que lograr terminar sus tareas en durante su jornada laboral. Este aspecto es bien importante toda vez que el exceso de trabajo y la acumulación de tareas genera estrés y cansancio físico y mental, y, en consecuencia, se afecta considerablemente la productividad laboral. Por su parte, 22% y 6%, respectivamente, de los encuestados están en desacuerdo y muy en desacuerdo con culminar sus tareas durante su jornada laboral.

5.8.2 Horas extras

Ilustración 27. Distribución por horas extras



Fuente: Resultados de investigación.

El 56% de los encuestados manifiestan que, si trabajan con frecuencia horas extras, mientras que 46% manifiesta que no lo hacen. Si bien en ocasiones es necesario el uso de horas extras para el desarrollo de actividades extraordinarias, no es adecuado usar este tiempo para terminar las tareas establecidas en la jornada laboral normal. Si esto sucede con frecuencia, se podría inferir que existe una inadecuada planificación del trabajo y podría existir recarga laboral en algunas áreas de la organización, lo que debe revisarse y tomar las medidas correctivas que sean necesarias.

5.8.3 Jornada laboral superior

Ilustración 28. Distribución por jornada laboral superior

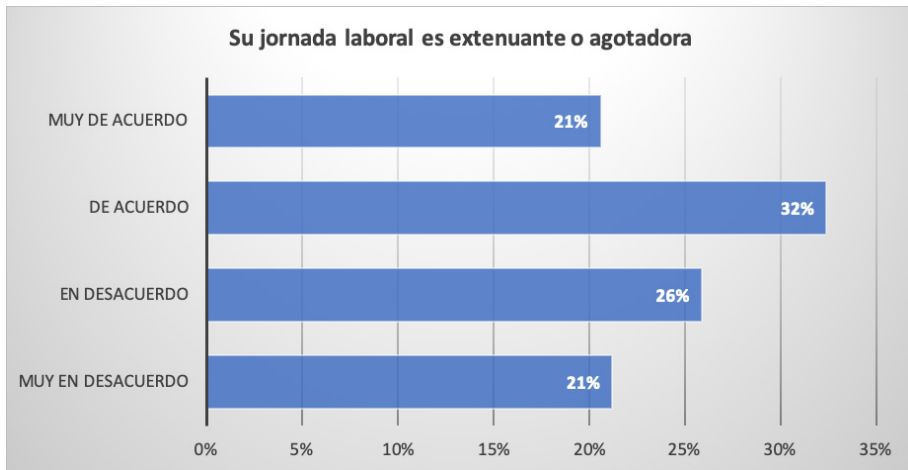


Fuente: Resultados de investigación.

El 54% de los encuestados considera que su jornada laboral habitual no es superior a las horas establecidas por ley, mientras que 46% considera que sí es superior. Este aspecto guarda relación con el aspecto anterior de horas extras, y, si bien se presenta una ligera diferencia entre la percepción que tienen los encuestados, se puede inferir que es necesario tomar medidas al respecto, con el fin de hacer los ajustes adecuadas a la jornada laboral o inclusive considerar la contratación de nuevos empleados.

5.8.4 Jornada laboral agotadora

Ilustración 29. Distribución por jornada laboral agotadora



Fuente: Resultados de investigación.

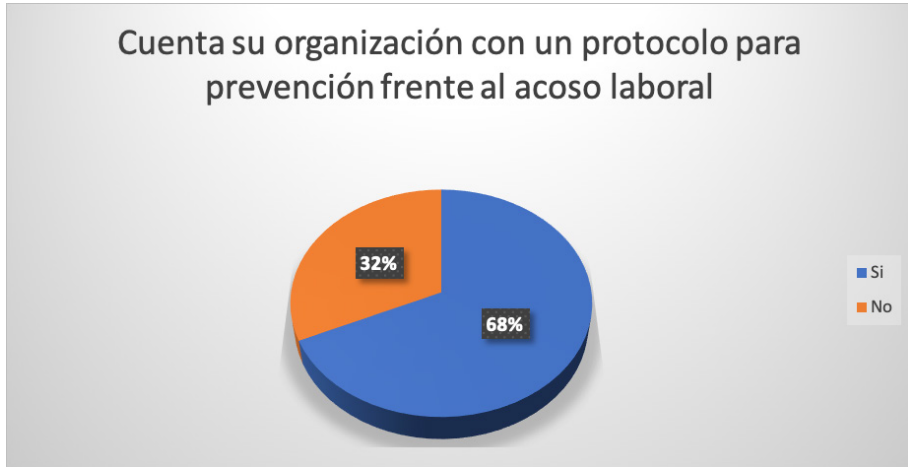
El 21% y 32%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo con que su jornada laboral es extenuante o agotadora. Por su parte, 26% y 21%, respectivamente, están en desacuerdo y muy en desacuerdo con que su jornada laboral sea agotadora. En este aspecto existe casi una unificación de percepción entre los encuestados, lo podría indicar que existen situaciones laborales que se podrían considerar como extenuantes y otras que no lo son.

5.9 Categoría Igualdad de Oportunidades y de Trato

En la categoría Igualdad de Oportunidades y de Trato, se evaluaron aspectos relacionados con la prevención del acoso laboral, las oportunidades para hombres y mujeres, la participación de la mujer en los órganos de dirección y las condiciones salariales.

5.9.1 *Prevención del acoso laboral*

Ilustración 30. Distribución por prevención de acoso laboral

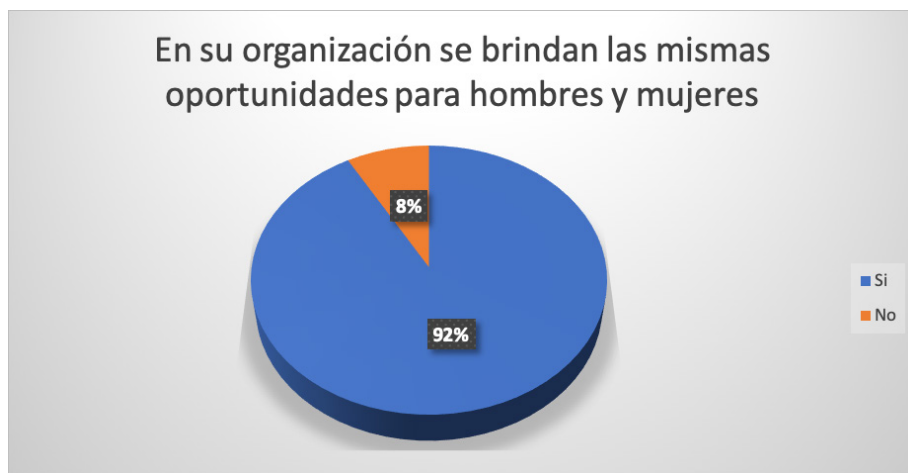


Fuente: Resultados de investigación.

El 68% de los encuestados considera que en la organización social y solidaria en la que labora existe un protocolo para la prevención del acoso laboral, mientras que el 32% de los encuestados considera que no existe. El acoso laboral es un aspecto que menoscaba la dignidad humana y laboral del empleado. Es una práctica que no debe de existir en ningún tipo de organización. Es esencial avanzar en la creación y conformación de comités al interior de las organizaciones para prevención del acoso laboral.

5.9.2 Oportunidades para hombres y mujeres

Ilustración 31. Distribución por oportunidades para hombres y mujeres

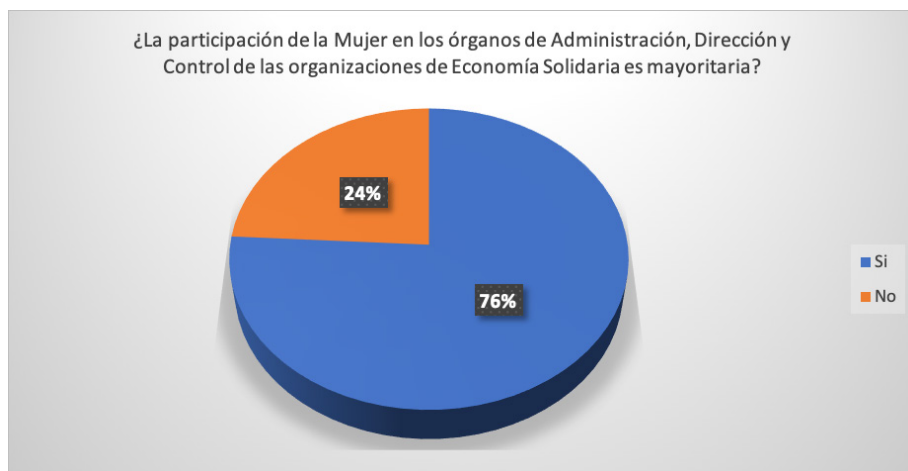


Fuente: Resultados de investigación.

El 92% de los encuestados considera que en la organización social y solidaria en la que labora se brindan las mismas oportunidades para los hombres y las mujeres, mientras que 8% de los encuestados considera que no. Este aspecto es bien significativo toda vez que en ninguna organización y, especialmente, en las organizaciones sociales y solidarias por su naturaleza basada en los principios solidarios, no debe existir discriminación alguna para cualquier actividad o ascenso entre hombres y mujeres.

5.9.3 Participación de la mujer en los órganos de dirección

Ilustración 32. Distribución por participación de la mujer en los órganos de dirección

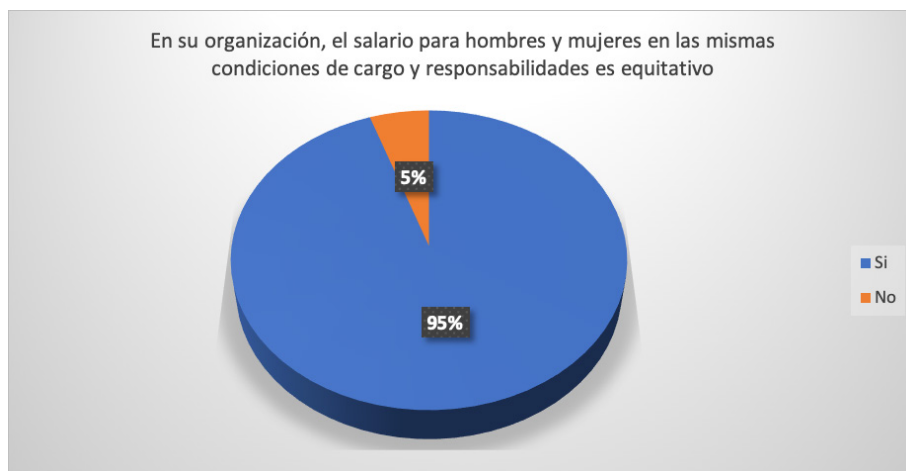


Fuente: Resultados de investigación.

El 76% de los encuestados considera que en la organización social y solidaria en la que labora las mujeres tienen participación en los órganos de administración, dirección y control, mientras que 24% de los encuestados considera que no. Numerosos estudios sobre la dirección de organizaciones han evidenciado que la participación de la mujer en dichos cargos es muy beneficiosa para la organización. La mujer ha demostrado gran capacidad para dirigir y orientar procesos al interior de las organizaciones. Por su naturaleza, basada en los principios solidarios las organizaciones sociales y solidarias, deben dar ejemplo en este importante y trascendental aspecto.

5.9.4 Condiciones salariales para hombres y mujeres

Ilustración 33. Distribución por condiciones salariales para hombres y mujeres



Fuente: Resultados de investigación.

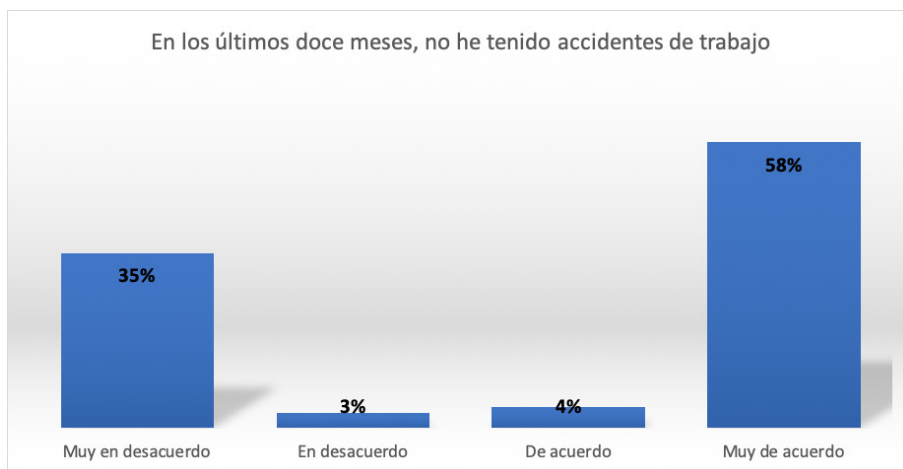
El 95% de los encuestados considera que en la organización social y solidaria en la que labora el salario para hombre y mujeres en las mismas condiciones de cargo y responsabilidades es equitativo, mientras que 5% de los encuestados considera que no. Éste es un aspecto esencial y la gran mayoría de los encuestados percibe que existe equidad entre el salario y el cargo desempeñado, independientemente de la condición de ser hombre o mujer, lo que es un indicador que mayoritariamente no existe discriminación salarial por género en las organizaciones sociales y solidarias.

5.10 Categoría Entorno del Trabajo

En la categoría Entorno del Trabajo, se evaluaron aspectos relacionados con los accidentes de trabajo, los problemas de salud, la seguridad en el trabajo y los planes de salud y seguridad en el trabajo.

5.10.1 Accidentes de trabajo

Ilustración 34. Distribución por accidentes de trabajo

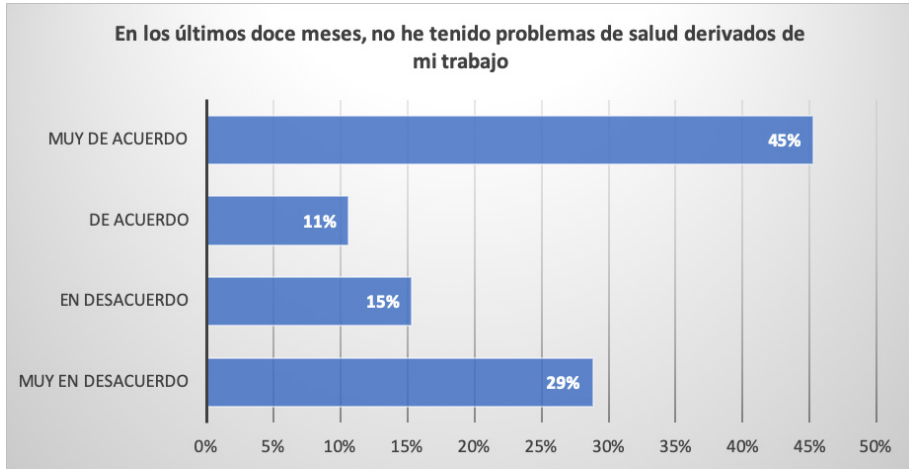


Fuente: Resultados de investigación.

El 58% de los encuestados manifiesta estar muy de acuerdo con que no ha tenido accidentes de trabajo en tiempos recientes. En contraste, 35% de los encuestados está muy en desacuerdo en no haber tenido un accidente de trabajo en tiempos recientes. Este aspecto llama la atención en el sentido de que es importante tener claridad desde el punto de vista de la norma qué se considera accidente de trabajo. No obstante, es prioritaria para las organizaciones sociales y solidarias prestarle atención a este tipo de percepciones. El 4% y 3%, respectivamente, de los encuestados está de acuerdo y en desacuerdo con la accidentalidad en el puesto de trabajo.

5.10.2 Problemas de salud

Ilustración 35. Distribución por problemas de salud



Fuente: Resultados de investigación.

El 45% de los encuestados está muy de acuerdo con que no han tenido problemas de salud en tiempos recientes derivados de las actividades laborales. En contraste, 29% de los encuestados manifiesta que está muy en desacuerdo en que no ha tenido problemas de salud por temas laborales. Por su parte, 11% y 15%, respectivamente, de los encuestados están de acuerdo y en desacuerdo con este aspecto. La salud es esencial para un buen desempeño laboral, no sólo la salud física sino la salud mental, la que está siendo muy afectada por el estrés y el exceso de trabajo, un asunto de prioridad en la planeación y ejecución del trabajo por parte de la organización social y solidaria.

5.10.3 Seguridad en el trabajo

Ilustración 36. Distribución por seguridad en el trabajo

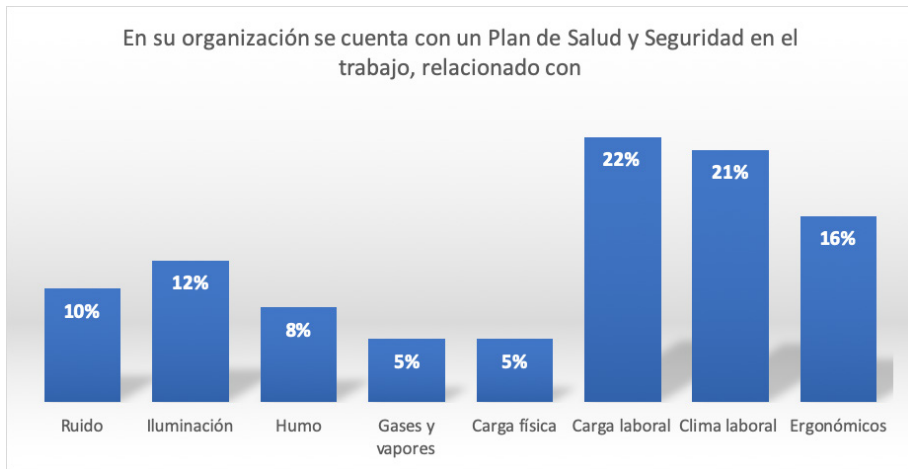


Fuente: Resultados de investigación.

El 75% y 17%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo con que se sienten seguros en el trabajo. Este aspecto es bien importante, pues es un indicador de seguridad en el puesto de trabajo y se puede inferir que los riesgos asociados al desempeño laboral en el puesto de trabajo son menores. El 4% de los encuestados es tan en desacuerdo como muy en desacuerdo con que se sientan seguros en sus puestos de trabajo.

5.10.4 Plan de salud y seguridad en el trabajo

Ilustración 37. Distribución por plan de salud y seguridad en el trabajo



Fuente: Resultados de investigación.

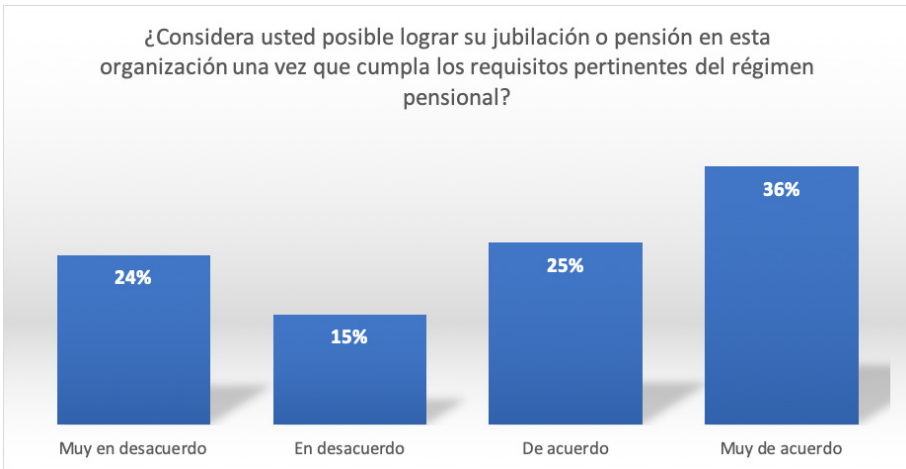
Dentro los *ítems* que integran el plan de salud y de seguridad en el trabajo, los encuestados de las organizaciones sociales y solidarias manifiestan que los ítems más representativos son el de carga laboral (22%), clima laboral (21%) y aspectos ergonómicos (16%). Existe una paridad entre la carga laboral y el clima laboral como los aspectos que se identifican como los más representativos del plan de salud y seguridad en el trabajo, lo que es un indicador de la atención que presta la organización social y solidarias a estos importantes aspectos. En menor escala están la iluminación (12%), el ruido (10%), el humo (8%), los gases y vapores y la carga física ambos con un 5%. Estos aspectos también deben ser tratados en un plan de salud y seguridad en el trabajo, dada su importancia en la integridad física y mental de los empleados.

5.11 Categoría Seguridad Social

En la categoría Seguridad Social se evaluaron aspectos relacionados con la jubilación o pensión y con los beneficios organizacionales para los empleados.

5.11.1 Jubilación o pensión

Ilustración 38. Distribución por jubilación o pensión

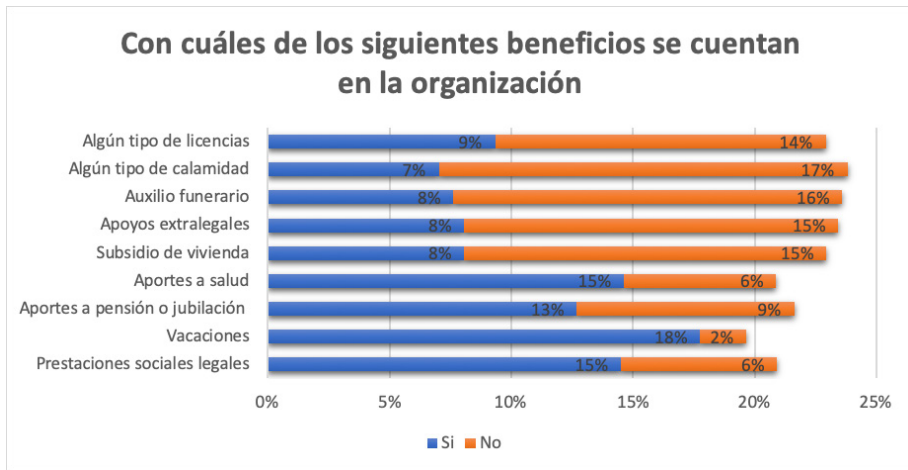


Fuente: Resultados de investigación.

El 36% y 25%, respectivamente, de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo con que en las organizaciones sociales y solidarias en las que laboran es posible lograr la jubilación o pensión una vez se cumplan los requisitos del régimen pensional. Este aspecto da tranquilidad al empleado toda vez que siente seguridad en el sentido de continuidad y estabilidad laboral, a partir de la que puede crear proyectos inversiones en vivienda, educación, recreación y otros aspectos relacionados con el ámbito familiar. El 15% y 24%, respectivamente de los encuetados están en desacuerdo y muy en desacuerdo con que en la organización social y solidaria exista estabilidad para alcanzar la jubilación o pensión.

5.11.2 Beneficios organizacionales a empleados

Ilustración 39. Distribución por beneficios organizacionales a empleados



Fuente: Resultados de investigación.

Respecto de los beneficios organizacionales a los empleados de las organizaciones sociales y solidarias, los encuestados manifiestan que los mayores beneficios están representados en las vacaciones (18%), los aportes a salud (15%), prestaciones sociales legales (15%) y aportes a pensión o jubilación (13%). Esto llama la atención porque son beneficios legales, es decir, de carácter obligatorio, lo que tiene su reconocimiento, pero no respecto de otros beneficios que otorgue la organización social y solidaria por su propia cuenta, como las licencias (9%), el auxilio funerario, apoyos extralegales, subsidio de vivienda (8%) y algún tipo de calamidad (7%). Sin embargo, aunque en menor proporción que los beneficios legales, se resalta estos otros beneficios, pues es un inicio importante por parte de la organización social y solidaria en relación con este aspecto, de vital importancia para la productividad y desempeño laboral del empleado.

5.12 Categoría Promoción del Diálogo Social Empresarial

En la categoría Promoción del Diálogo Social Empresarial, se evaluaron aspectos relacionados con las opiniones tenidas en cuenta, el diálogo entre jefes y empleados, existencia de sindicatos, participación en sindicatos y la responsabilidad social empresarial.

5.12.1 Opiniones consideradas

Ilustración 40. Distribución por opiniones consideradas



Fuente: Resultados de investigación.

El 72% de los encuestados está muy de acuerdo con que en las organizaciones sociales y solidarias en las que labora se tiene en cuenta sus opiniones. Éste es un aspecto importante, si bien no se pregunta qué tipos de opiniones se tiene en cuenta, se infiere que en las organizaciones sociales y solidarias el nivel de participación en las decisiones organizacionales tiene una alta relevancia. Esto también podría indicar una democratización de las decisiones organizacionales. El 19%, 8% y 1%, respectivamente, están de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo con que sus opiniones sean tenidas en cuenta en las organizaciones sociales y solidarias.

5.12.2 Diálogo entre jefes y empleados

Ilustración 41. Distribución por diálogo entre jefes y empleados

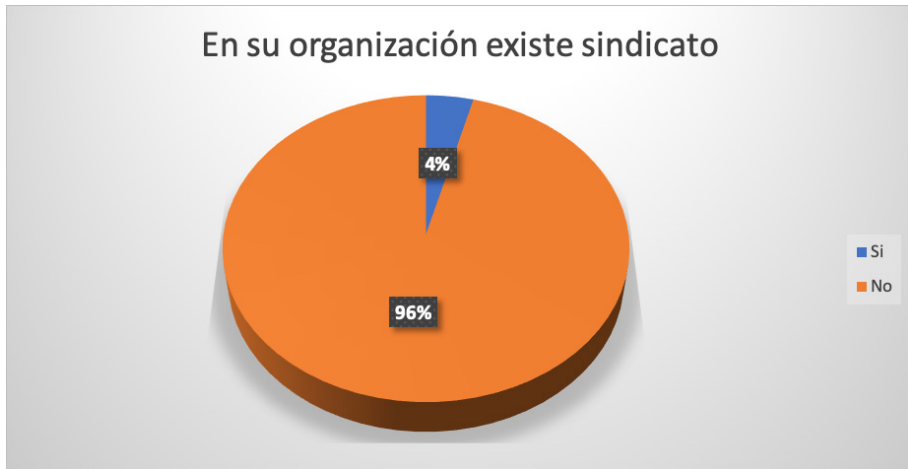


Fuente: Resultados de investigación.

El 70% de los encuestados está muy de acuerdo con que en las organizaciones sociales y solidarias en las que labora se promueve el diálogo entre jefes y empleados. Éste es un aspecto importante, en la misma línea de las opiniones tenidas en cuenta de los empleados, si bien no se pregunta sobre qué tipos de diálogos se tienen en cuenta, se infiere que en las organizaciones sociales y solidarias el nivel de diálogo entre jefes y empleados es de alta relevancia. Igualmente, esto también podría indicar una democratización en el diálogo organizacional. El 20%, 9% y 1%, respectivamente, están de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo con que en las organizaciones sociales y solidarias se promueve el diálogo entre jefes y empleados.

5.12.3 *Existencia de sindicato*

Ilustración 42. Distribución por existencia de sindicato

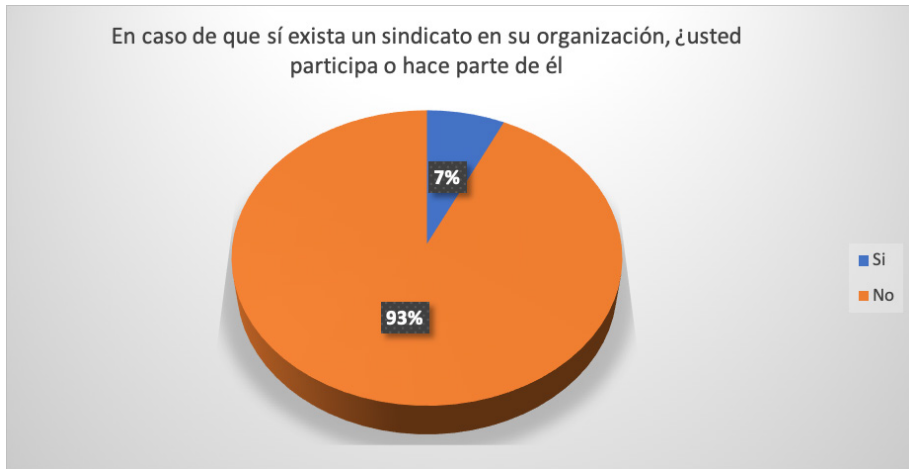


Fuente: Resultados de investigación.

El 96% de los encuestados expresa que en su organización social y solidaria no existe sindicatos, mientras que 4% expresa que sí existe sindicato. Es importante mencionar que los sindicatos pueden ser beneficiosos o perjudiciales para las organizaciones dependiente del uso y proyección que se haga del mismo. Si el sindicato propende por el respecto de los derechos laborales es muy bien visto; en contraste cuando el sindicato se convierte en un obstáculo para el desarrollo organizacional por intereses personales no es muy bien visto.

5.12.4 Participación en sindicato

Ilustración 43. Distribución por participación en sindicato

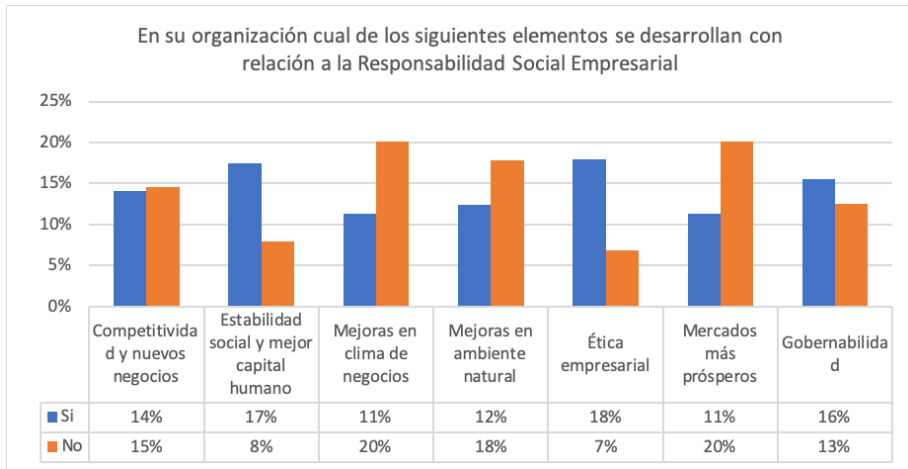


Fuente: Resultados de investigación.

El 93% de los encuestados expresa que no participa en su organización social y solidaria en los sindicatos que existen, mientras que 7% expresa que sí participa en el sindicato que existe en la organización. En la misma línea del aspecto anterior, es importante mencionar que los sindicatos pueden ser beneficiosos o perjudiciales para las organizaciones dependiente del uso y proyección que se haga del mismo. Si el sindicato propende por el respeto de los derechos laborales es muy bien visto, en contraste cuando el sindicato se convierte en un obstáculo para el desarrollo organizacional por intereses personales no es muy bien visto.

5.12.5 Responsabilidad social empresarial

Ilustración 44. Distribución por responsabilidad social empresarial



Fuente: Resultados de investigación.

En relación con la responsabilidad social empresarial, los encuestados manifiestan que los elementos que tienen mayor peso son la ética empresarial (18%), la estabilidad social y mejor capital humano (17%), la gobernabilidad (16%) y la competitividad y nuevos negocios (14%). En contraste, los encuestados manifiestan que los mercados más prósperos (20%), las mejoras en clima de negocios (20%) y las mejoras en ambiente natural (18%) son los elementos que no desarrollan las organizaciones sociales y solidarias en las que laboran en relación con la responsabilidad social empresarial. Si bien el concepto de responsabilidad social empresarial está más relacionado con empresas que por su naturaleza no son sociales y solidarias. Sin embargo, éste es un concepto que por importancia ha migrado a todo tipo de organizaciones, especialmente, con el cuidado del medio ambiente, aunque los encuestados manifiestan que faltó mayor compromiso en este tema por parte de las organizaciones sociales y solidarias.

5.13 Análisis de correlaciones

A continuación, se presenta los resultados y análisis estadísticos de las correlaciones entre las categorías y los descriptores del instrumento de recolección de información, el análisis de confiabilidad, análisis de normalidad,

el análisis de adecuación muestral, el análisis factorial, las correlaciones no paramétricas entre categorías y las correlaciones entre los descriptores de las categorías, ello con el fin de establecer cuáles de dichas categorías y descriptores explican estadísticamente mejor el fenómeno de investigación.

5.13.1 Instrumento de recolección de información

La presente investigación tiene como objetivo establecer la perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de economía social y solidaria y su aporte en el desarrollo sostenible en las ciudades de Medellín y México.

Para dar cuenta del fenómeno de investigación, se construyó un instrumento de recolección de información con información demográfica (primera categoría) y otras 10, a saber: Desarrollo sostenible, Oportunidad de empleo, Estabilidad y seguridad en el empleo, Ingresos adecuados y trabajo productivo, Conciliación del trabajo con la familia, Horas de trabajo, Igualdad de oportunidades y de trato, Entorno del trabajo, Seguridad social y Promoción del diálogo social empresarial.

En la siguiente tabla se presenta el instrumento de recolección e información respectivo.

Tabla 21. Categorías y descriptores del instrumento de observación

Información Demográfica			
Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
DEM1	Cadena	Género	Nominal
DEM2	Cadena	Ciudad	Nominal
DEM3	Cadena	Edad	Ordinal
DEM4	Cadena	Nivel formativo	Ordinal
DEM5	Cadena	Sector de producción al que pertenece	Nominal
DEM6	Cadena	Organización solidaria en que labora	Nominal
DEM7	Cadena	Cargo que desempeña	Nominal
DEM8	Cadena	Qué tipo de contrato tiene	Nominal
DEM9	Cadena	Usted conoce cuáles son sus derechos y obligaciones laborales establecidas en la ley	Nominal
DEM10	Cadena	Usted conoce qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Nominal
Categoría Desarrollo Sostenible			
Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
ODS1	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Fin de la pobreza	Ordinal
ODS2	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Hambre cero	Ordinal
ODS3	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Salud y bienestar	Ordinal

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
ODS4	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Educación de calidad	Ordinal
ODS5	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Igualdad de género	Ordinal
ODS6	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Agua limpia y saneamiento	Ordinal
ODS7	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Energía asequible y no contaminante	Ordinal
ODS8	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico	Ordinal
ODS9	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Industria, Innovación e infraestructura	Ordinal
ODS10	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Reducción de las desigualdades	Ordinal
ODS11	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Ciudades y comunidades sostenibles	Ordinal
ODS12	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Producción y consumo responsables	Ordinal
ODS13	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Acción por el clima	Ordinal
ODS14	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Vida submarina	Ordinal
ODS15	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Vida de ecosistemas terrestres	Ordinal
ODS16	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Paz, justicia e instituciones sólidas	Ordinal
ODS17	Numérico	Objetivos de desarrollo sostenible: Alianza para superar los objetivos	Ordinal
Categoría Oportunidad de Empleo			
ODE1	Numérico	Considera usted que actualmente existe oferta laboral atrayente en este tipo de organización	Ordinal
ODE2	Numérico	Las organizaciones del sector solidario tienen incentivos diferenciadores de otro tipo de empresa	Ordinal
ODE3	Numérico	Considera usted que es posible emplearse o vincularse en las organizaciones del sector solidario	Ordinal
ODE4	Numérico	Le gustaría continuar su proceso laboral vinculado a estas organizaciones	Ordinal
Categoría Estabilidad y Seguridad en el Empleo			
ESE1	Numérico	La organización brinda herramientas y elementos suficientes para un adecuado desempeño de la labor	Ordinal
ESE2	Cadena	Desarrollo profesional: Formación y capacitación	Nominal
ESE3	Cadena	Desarrollo profesional: Ascensos	Nominal
ESE4	Cadena	Desarrollo profesional: Incentivos	Nominal
ESE5	Cadena	Desarrollo profesional: Promoción laboral	Nominal

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
ESE6	Cadena	Desarrollo profesional: Educación superior	Nominal
ESE7	Cadena	Cuál es el número de años, en promedio, que permanece un empleado en esta organización	Nominal
Categoría Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo			
IATP1	Numérico	Considera usted que en las organizaciones del sector solidario se reciben mejores ingresos salariales comparados con los ingresos de las empresas privada	Ordinal
IATP2	Numérico	La organización tiene establecido en su proceso de mejora, la evaluación del personal a través de indicadores de gestión o de desempeño	Ordinal
IATP3	Numérico	La organización tiene claramente definida una política salarial	Ordinal
IATP4	Numérico	La organización aplica una política salarial	Ordinal
Categoría Conciliación del Trabajo con la Familia			
CTF1	Cadena	Bienestar familiar: Encuentros familiares	Nominal
CTF2	Cadena	Bienestar familiar: Actividades recreativas y lúdicas	Nominal
CTF3	Cadena	Bienestar familiar: Actividades deportivas	Nominal
CTF4	Cadena	Bienestar familiar: Subsidio o becas	Nominal
CTF5	Cadena	Bienestar familiar: Promoción y prevención en salud	Nominal
CTF6	Cadena	Bienestar familiar: Caminatas ecológicas	Nominal
CTF7	Cadena	Bienestar familiar: Apoyo comunitario	Nominal
CTF8	Cadena	Bienestar familiar: Voluntariado	Nominal
CTF9	Numérico	Considera usted que las organizaciones solidarias contribuyen de manera decidida al bienestar del núcleo familiar de sus empleados	Ordinal
Categoría Horas de Trabajo			
HDT1	Numérico	En su jornada laboral logra culminar todas sus tareas	Ordinal
HDT2	Cadena	Trabaja horas extras con frecuencia	Nominal
HDT3	Cadena	Su jornada laboral habitual es superior a las horas establecidas por ley	Nominal
HDT4	Numérico	Su jornada laboral es extenuante o agotadora	Ordinal
Categoría Igualdad de Oportunidades y de Trato			
IOT1	Cadena	Cuenta su organización con un protocolo para prevención frente al acoso laboral	Nominal
IOT2	Cadena	En su organización se brindan las mismas oportunidades para hombres y mujeres	Nominal

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
IOT3	Cadena	¿La participación de la Mujer en los órganos de Administración, Dirección y Control de las organizaciones de Economía Solidaria es mayoritaria?	Nominal
IOT4	Cadena	En su organización, el salario para hombres y mujeres en las mismas condiciones de cargo y responsabilidades es equitativo	Nominal
Categoría Entorno del Trabajo			
EDT1	Numérico	En los últimos doce meses, no he tenido accidentes de trabajo	Ordinal
EDT2	Numérico	En los últimos doce meses, no he tenido problemas de salud derivados de mi trabajo	Ordinal
EDT3	Numérico	Me siento seguro en mi trabajo	Ordinal
EDT4	Cadena	Seguridad en el trabajo: Ruido	Nominal
EDT5	Cadena	Seguridad en el trabajo: Iluminación	Nominal
EDT6	Cadena	Seguridad en el trabajo: Humo	Nominal
EDT7	Cadena	Seguridad en el trabajo: Gases y vapores	Nominal
EDT8	Cadena	Seguridad en el trabajo: Carga física	Nominal
EDT9	Cadena	Seguridad en el trabajo: Carga laboral	Nominal
EDT10	Cadena	Seguridad en el trabajo: Clima laboral	Nominal
EDT11	Cadena	Seguridad en el trabajo: Ergonómicos	Nominal
Categoría Seguridad Social			
SES1	Numérico	¿Considera usted posible lograr su jubilación o pensión en esta organización una vez que cumpla los requisitos pertinentes del régimen pensional?	Ordinal
SES2	Cadena	Beneficios: Prestaciones sociales legales	Nominal
SES3	Cadena	Beneficios: Vacaciones	Nominal
SES4	Cadena	Beneficios: Aportes a Pensión o jubilación	Nominal
SES5	Cadena	Beneficios: Aportes a Salud	Nominal
SES6	Cadena	Beneficios: Subsidio de vivienda	Nominal
SES7	Cadena	Beneficios: Apoyos extralegales	Nominal
SES8	Cadena	Beneficios: Auxilio funerario	Nominal
SES9	Cadena	Beneficios: Algún tipo de Calamidad	Nominal
SES10	Cadena	Beneficios: Algún tipo de Licencias	Nominal
Categoría Promoción del Diálogo Social Empresarial			
PDSE1	Numérico	En su organización sus opiniones son tenidas en cuenta	Ordinal
PDSE2	Numérico	En su organización se promueve el diálogo entre jefes y empleados	Ordinal
PDSE3	Cadena	En su organización existe sindicato	Nominal
PDSE4	Cadena	En caso de que sí exista un sindicato en su organización, ¿usted participa o hace parte de él?	Nominal

Nombre	Tipo	Etiqueta	Medida
PDSE5	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Competitividad y nuevos negocios	Nominal
PDSE6	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Estabilidad social y mejor capital humano	Nominal
PDSE7	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Mejoras en climas de negocios	Nominal
PDSE8	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Mejoras en ambiente natural	Nominal
PDSE9	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Ética empresarial	Nominal
PDSE10	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Mercados más prósperos	Nominal
PDSE11	Cadena	Responsabilidad social empresarial: Gobernabilidad	Nominal

Fuente: Elaboración propia.

Los descriptores tipo numérico y de medida ordinal presentados en la tabla anterior se evaluaron en una Escala de Likert, donde 1: Muy en Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 De Acuerdo y 4 Muy de Acuerdo.

Se realizó 170 encuestas entre hombres y mujeres empleados de diversas organizaciones sociales y solidarias de la Ciudad de Medellín y de la Ciudad de México. Las organizaciones sociales y solidarias se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 22. Tipos de organizaciones sociales y solidarias

Tipo de organización social y solidaria	Ciudad	Cantidad	Participación
Asociación Civil	México	55	32%
Cooperativa	Medellín	28	16%
Cooperativa	México	5	3%
Corporación	Medellín	4	2%
Empresa Social	México	9	5%
Fondo de Empleados	Medellín	46	27%
Institución de Asistencia Privada	México	12	7%
Organismo Gremial	Medellín	5	3%
Organismo Gremial	México	4	2%
Sociedad Civil	México	2	1%
Totales	Totales	170	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.13.2 *Análisis de confiabilidad*

La confiabilidad del instrumento se midió con el Alfa de Cronbach, que es un estadístico que permite medir si un instrumento de recolección de información es fiable para realizar análisis estadísticos de datos. El Alfa de Cronbach que se obtuvo fue de 0.832, que en una escala de 0 a 1 indica que el instrumento es confiable, pues valores cercanos a 1 indican dicha condición de confiabilidad (Cupani, 2012).

La siguiente tabla muestra la prueba de confiabilidad del instrumento de recolección de información.

Tabla 23. Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.832	.801	35

Fuente: resultados de investigación

5.13.3 *Análisis de normalidad*

Para determinar la condición de normalidad del instrumento de observación se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS) y de Shapiro-Wilk (SW), que a través del criterio de significancia estadística p-valor menor o igual a 0.05 permite establecer que valores inferiores no cumplen la condición de normalidad, es decir, que no existe discrepancia entre la distribución teórica y la distribución empírica (Pedrosa *et al.*, 2014). En efecto, los resultados obtenidos muestran que la muestra no cumple con la condición de normalidad debido a que el p-valor obtenido fue menor a 0.05. La siguiente tabla muestra los resultados de la prueba de KS y SW.

Tabla 24. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Objetivos de desarrollo sostenible: Fin de la pobreza	.195	40	.001	.860	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Hambre cero	.213	40	.000	.839	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Salud y bienestar	.216	40	.000	.827	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Educación de calidad	.248	40	.000	.788	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Igualdad de género	.199	40	.000	.864	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Agua limpia y saneamiento	.227	40	.000	.840	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Energía asequible y no contaminante	.220	40	.000	.842	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico	.178	40	.003	.863	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Industria, Innovación e infraestructura	.181	40	.002	.872	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Reducción de las desigualdades	.272	40	.000	.799	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Ciudades y comunidades sostenibles	.219	40	.000	.798	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Producción y consumo responsables	.193	40	.001	.849	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Acción por el clima	.200	40	.000	.855	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Vida submarina	.229	40	.000	.819	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Vida de ecosistemas terrestres	.229	40	.000	.825	40	.000

Objetivos de desarrollo sostenible: Paz, justicia e instituciones sólidas	.218	40	.000	.853	40	.000
Objetivos de desarrollo sostenible: Alianza para superar los objetivos	.186	40	.001	.847	40	.000
Considera usted que actualmente existe oferta laboral atrayente en este tipo de organización	.369	40	.000	.774	40	.000
Las organizaciones del sector solidario tienen incentivos diferenciadores de otro tipo de empresa	.233	40	.000	.838	40	.000
Considera usted que es posible emplearse o vincularse en las organizaciones del sector solidario	.235	40	.000	.839	40	.000
Le gustaría continuar su proceso laboral vinculado a estas organizaciones	.465	40	.000	.474	40	.000
La organización brinda herramientas y elementos suficientes para un adecuado desempeño de la labor	.317	40	.000	.707	40	.000
Considera usted que en las organizaciones del sector solidario se reciben mejores ingresos salariales comparados con los ingresos de las empresas privada	.194	40	.001	.857	40	.000
La organización tiene establecido en su proceso de mejora, la evaluación del personal a través de indicadores de gestión o de desempeño	.245	40	.000	.832	40	.000
La organización tiene claramente definida una política salarial	.261	40	.000	.820	40	.000
La organización aplica una política salarial	.261	40	.000	.820	40	.000
Considera usted que las organizaciones solidarias contribuyen de manera decidida al bienestar del núcleo familiar de sus empleados	.236	40	.000	.825	40	.000
En su jornada laboral logra culminar todas sus tareas	.201	40	.000	.854	40	.000
Su jornada laboral es extenuante o agotadora	.232	40	.000	.851	40	.000

En los últimos doce meses, no he tenido accidentes de trabajo	.434	40	.000	.590	40	.000
En los últimos doce meses, no he tenido problemas de salud derivados de mi trabajo	.385	40	.000	.664	40	.000
Me siento seguro en mi trabajo	.430	40	.000	.602	40	.000
¿Considera usted posible lograr su jubilación o pensión en esta organización una vez que cumpla los requisitos pertinentes del régimen pensional?	.232	40	.000	.827	40	.000
En su organización sus opiniones son tenidas en cuenta	.413	40	.000	.620	40	.000
En su organización se promueve el diálogo entre jefes y empleados	.439	40	.000	.560	40	.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Resultados de investigación.

En consecuencia, las pruebas de correlación entre las dimensiones se realizaron mediante pruebas no paramétricas, que permiten mayor libertad en el tratamiento de los datos estadísticos y cumplen una función similar a las pruebas paramétricas propias de una distribución normal.

5.13.4 Análisis de adecuación muestral

Las pruebas de adecuación muestral se realizaron mediante la prueba no paramétrica de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de Esfericidad de Barlett para determinar la viabilidad de la matriz de correlaciones. Un KMO cercano a 1 indica una buena correlación entre las dimensiones y un Chi-Cuadrado relativamente bajo y un p-valor inferior a 0.05 indican que las dimensiones de pueden factorizar de manera eficiente (Prueba de Barlett). La siguiente tabla muestra las pruebas de adecuación muestral.

Tabla 25. Pruebas de adecuación muestral

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.577
Aprox. Chi-cuadrado	87.772
gl	36
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig. .000

Fuente: Resultados de investigación.

El KMO obtenido de 0.577 muestra una correlación aceptable entre las variables el Chi-cuadrado relativamente bajo de 87,772 y el p-valor de 0.000 (Prueba de Barlett) indican que las dimensiones se pueden factorizar para realizar análisis estadísticos.

5.13.5 *Análisis Factorial*

La factorización de las dimensiones se hizo mediante el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados y el método de rotación varimax, que se adaptan mejor a pruebas no paramétricas para dimensiones que no cumplen la condición de normalidad. Como resultado se obtuvo que 77.5% de la varianza total es explicada por diez factores que reagruparon los descriptores de las categorías por homogeneidad de las varianzas con valores superiores al 0.50. Las concentraciones de las varianzas se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 26. Matriz de factor rotado

Matriz de factor rotado*										
	Factor									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Objetivos de desarrollo sostenible: Fin de la pobreza		.655								
Objetivos de desarrollo sostenible: Hambre cero	.817									
Objetivos de desarrollo sostenible: Salud y bienestar		.522			.506					
Objetivos de desarrollo sostenible: Educación de calidad							.548			
Objetivos de desarrollo sostenible: Igualdad de género							.830			
Objetivos de desarrollo sostenible: Agua limpia y saneamiento									.579	
Objetivos de desarrollo sostenible: Energía asequible y no contaminante					.716					
Objetivos de desarrollo sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico		.669								

Objetivos de desarrollo sostenible: Industria, Innovación e infraestructura					.723				
Objetivos de desarrollo sostenible: Reducción de las desigualdades		.677							
Objetivos de desarrollo sostenible: Ciudades y comunidades sostenibles					.620				
Objetivos de desarrollo sostenible: Producción y consumo responsables	.779								
Objetivos de desarrollo sostenible: Acción por el clima	.878								
Objetivos de desarrollo sostenible: Vida submarina	.738								
Objetivos de desarrollo sostenible: Vida de ecosistemas terrestres	.900								
Objetivos de desarrollo sostenible: Paz, justicia e instituciones sólidas							.737		
Objetivos de desarrollo sostenible: Alianza para superar los objetivos		.789							
Considera usted que actualmente existe oferta laboral atrayente en este tipo de organización					.720				
Las organizaciones del sector solidario tienen incentivos diferenciadores de otro tipo de empresa					.805				
Considera usted que es posible emplearse o vincularse en las organizaciones del sector solidario					.661				
Le gustaría continuar su proceso laboral vinculado a estas organizaciones									.780
La organización tiene establecido en su proceso de mejora, la evaluación del personal a través de indicadores de gestión o de desempeño						.704			

La organización tiene claramente definida una política salarial						.878			
La organización aplica una política salarial						.924			
Considera usted que las organizaciones solidarias contribuyen de manera decidida al bienestar del núcleo familiar de sus empleados			.579						
En su jornada laboral logra culminar todas sus tareas			.751						
Su jornada laboral es extenuante o agotadora			.731						
En los últimos doce meses, no he tenido accidentes de trabajo							.840		
En los últimos doce meses, no he tenido problemas de salud derivados de mi trabajo							.884		
En su organización sus opiniones son tenidas en cuenta			.714						
En su organización se promueve el diálogo entre jefes y empleados			.616						
Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados.									
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.									
a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.									

Fuente: Resultados de investigación.

5.13.6 Correlaciones no Paramétricas

Respecto de las correlaciones no paramétricas y la escala ordinal, se utilizaron la correlación Tau-b de Kendall, que mide la intensidad de relación entre las dimensiones y la correlación D de Somers, que mide asociación entre las dimensiones. Ambos estadísticos de correlación arrojan valores entre -1 y +1, indicando correlaciones inversas o directas, respectivamente. Valores cercanos a 1 indican correlaciones fuertes entre las dimensiones objeto de estudio. La tabla siguiente muestra las correlaciones del Tau b de Kendall.

Tabla 27. Correlaciones Tau b de Kendall y D de Somers por categorías

Correlaciones Tau b de Kendall por Categorías										
Categoría	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	TO
C1: Desarrollo sostenible	1.000									
C2: Oportunidad de empleo	-.201	1.000								
C3: Estabilidad y seguridad en el empleo	.010	.345**	1.000							
C4: Ingresos adecuados y trabajo productivo	-.042	.406**	.289**	1.000						
C5: Conciliación del trabajo con la familia	-.022	.215**	.193**	.271**	1.000					
C6: Horas de trabajo	-.245*	.236**	.135*	.361**	.156*	1.000				
C7: Entorno del trabajo	-.017	-.105	.048	-.191**	-.016	-.320**	1.000			
C8: Seguridad social	-.023	.227**	.228**	.298**	.228**	.141*	-.065	1.000		
C9: Promoción del diálogo social empresarial	.140	.074	.164*	.053	.230**	.009	.119	.000	1.000	
TO: Perspectiva del trabajo digno y desarrollo sostenible	.718	-.003	.236	.188	.132	-.131	.122	.176	.254	1.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: resultados de investigación.

Según los resultados de la tabla anterior, las categorías que mejor explican la Perspectiva del Trabajo Digno y Desarrollo Sostenible (TO) son el Desarrollo Sostenible ($0.7182 = 51,6\%$), la Promoción del Diálogo Social y Empresarial ($6,5\%$) y Estabilidad y Seguridad en el Empleo ($5,6\%$). Las demás categorías tienen poca incidencia en la explicación del fenómeno de investigación.

5.13.7 Correlaciones entre Descriptores

Las correlaciones estadísticas entre dos elementos números de un instrumen-

to de recolección de información, permiten expresar la relación mutua entre dos variables objeto de estudio. Mientras mayor sea el índice de correlación mayor será la relación entre las variables, es decir, que ambos elementos o variables cambian conjuntamente a un determinado índice de correlación. En la siguiente tabla se muestran las correlaciones más relevantes superior a 0.50 entre los elementos evaluados mediante el instrumento de observación.

Tabla 28. Correlaciones relevantes entre descriptores

Descriptor 1	Descriptor 2	Correlación
La organización tiene claramente definida una política salarial	La organización aplica una política salarial	0.930
En su organización sus opiniones son tenidas en cuenta	En su organización se promueve el diálogo entre jefes y empleados	0.912
Objetivo de desarrollo sostenible (hambre cero)	Objetivo de desarrollo sostenible (producción y consumo responsable)	0.826
Objetivos de desarrollo sostenible (producción y consumo responsables)	Objetivos de desarrollo sostenible (acción por el clima)	0.803
Objetivos de desarrollo sostenible (agua limpia y saneamiento)	Objetivos de desarrollo sostenible (energía asequible y no contaminante)	0.793
Objetivos de desarrollo sostenible (acción por el clima)	Objetivos de desarrollo sostenible (vida de ecosistemas terrestres)	0.771
Objetivos de desarrollo sostenible (igualdad de género)	Objetivos de desarrollo sostenible (paz, justicia e instituciones sólidas)	0.737
Objetivos de desarrollo sostenible (energía asequible y no contaminante)	Objetivos de desarrollo sostenible (ciudades y comunidades sostenibles)	0.733
Objetivos de desarrollo sostenible (vida submarina)	Objetivos de desarrollo sostenible (vida de ecosistemas terrestres)	0.715
Objetivo de desarrollo sostenible (fin de la pobreza)	Objetivo de desarrollo sostenible (salud y bienestar)	0.708
En los últimos doce meses, no he tenido accidentes de trabajo	En los últimos doce meses, no he tenido problemas de salud derivados de mi trabajo	0.705
Objetivo de desarrollo sostenible (fin de la pobreza)	Objetivo de desarrollo sostenible (reducción de desigualdades)	0.698
Objetivos de desarrollo sostenible (reducción de las desigualdades)	Objetivos de desarrollo sostenible (alianza para superar los objetivos)	0.639
Evaluación del personal a través de indicadores de gestión o de desempeño	La organización tiene claramente definida una política salarial	0.603
Oferta laboral atrayente en organizaciones sociales y solidarias	Posibilidad de empleo en organizaciones del sector solidario	0.579
Objetivos de desarrollo sostenible (industria, Innovación e infraestructura)	Objetivos de desarrollo sostenible (ciudades y comunidades sostenibles)	0.558

Incentivos diferenciadores en organizaciones sociales y solidarias	Herramientas y elementos suficientes para un adecuado desempeño de la labor	0.553
Objetivos de desarrollo sostenible (trabajo decente y crecimiento económico)	Objetivos de desarrollo sostenible (alianza para superar los objetivos)	0.526
Objetivos de desarrollo sostenible (ciudades y comunidades sostenibles)	Promoción del diálogo entre jefes y empleados	0.520

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos de la tabla anterior, existe una correlación alta entre las políticas salariales y su aplicación (93%) en las organizaciones sociales y solidarias en las que laboran los encuestados, y de manera similar, entre las opiniones y el diálogo entre jefes y empleados (91.2%). La relación entre los diferentes objetivos de desarrollo sostenible muestra también correlaciones significativas entre sí, lo que indica que en las organizaciones sociales y solidarias en las cuales laboran los encuestados se están interviniendo dichos objetivos de desarrollo sostenible, lo que guarda relación directa con la naturaleza de compromiso social de este tipo de organizaciones. En menor proporción, existe correlaciones entre la evaluación de personal y la política salarial (60.3%), la oferta laboral y la posibilidad de empleo en organizaciones del sector solidario (57.9%) y entre los incentivos laborales y los recursos para el desempeño laboral (55.3%). Estos elementos son los que mejor explican el fenómeno de perspectiva del desarrollo sostenible de las empresas de economía social y solidaria entre México y Colombia.

Conclusiones

La economía social y solidaria, como una forma alternativa a los procesos que conforman un sistema de mercado ortodoxo, tiene ya varios años de desarrollo y de investigación alrededor del mundo; sin embargo, México es un país que se encuentra atrasado en este sentido, pues la exploración de esta alternativa, tanto en el campo teórico como práctico, es reciente.

Como se observa en este texto, el término fue incluido en la normatividad mexicana sólo en el año 2012, a pesar de que en la Carta Magna ya se había reconocido al sector social de la economía como aquel que se conforma por organismos de iniciativa privada que buscan solventar necesidades sociales. Este atraso y el desconocimiento sobre el tema han propiciado que tanto en las normas como en la práctica existan un sinnúmero de vacíos sobre lo que son las organizaciones sociales y ha impedido la delimitación del partea-guas que distingue a un organismo privado de uno social.

Si bien es cierto que existe este desconocimiento, también es cierto que el Estado ha realizado esfuerzos por consolidar al sector a través de la promulgación de diversas normas y documentos que buscan homologar las características y regular las actividades que realizan todos los organismos que pueden considerarse sociales. No obstante, como se observa en esta investigación, desde hace varios años existen un sinnúmero de estos organismos que, de acuerdo con la teoría nacen para mejorar las condiciones de vida de grupos vulnerables, pero también para dignificar al ser humano y a su trabajo, y, de acuerdo con sus valores, principios y prácticas, fungen como una adecuada opción no sólo para el desarrollo socioeconómico, sino también para generar trabajos dignos y decentes, en donde se busque el desarrollo integral del ser humano y no sólo sea visto como un medio de producción más.

Lamentablemente, la falta de organización y de comunicación por parte del sector público para regular el sector social ha propiciado mayores complicaciones para la sociedad y en especial, para los emprendedores sociales, como el desconocimiento de los procesos referentes a la clasificación, constitución y administración de estos organismos que favorezca su crecimiento y fortalecimiento. Esto, por supuesto, se traduce en el cierre de operaciones

de aquellas entidades sociales que comenzaban a funcionar o en el abandono de proyectos o de su consolidación y, a su vez, en la falta de empleos que puedan considerarse dignos y decentes y que favorezcan el desarrollo social, y que, en general, contribuyan al cumplimiento de los ODS.

Por ello, no sólo basta con generar políticas públicas o normativas que regulen el sector; aunado a ello, se debe impulsar el sector social mediante el trabajo en conjunto del gobierno, de empresas privadas y de los organismos del sector social para lograr un adecuado desarrollo económico y social, que se fortalezca a través de programas y de políticas públicas que busquen realmente el impulso del sector para generar empleos y para atacar los problemas sociales de raíz y no sólo ofrecer paliativos a corto plazo.

A manera de cierre, se puede afirmar que las EESyS en Colombia ejercen variadas actividades en sectores económicos y buscan satisfacer necesidades de personas en diferentes estratos con un impacto social, a la vez que incentiva otras formas empresariales, con el fin de mejorar las economías en el territorio.

El cooperativismo es esencial en la ESyS, como alternativa empresarial sustentable y competente para el progreso; se manifiesta como una perspectiva para subrayar actitudes sociales con visión humanista del sistema económico-social.

El modelo de desarrollo propuesto por la economía solidaria se centra en buscar el bienestar de las comunidades y su entorno, privilegiando el ánimo social sobre lo meramente económico.

Hoy en día, en Medellín, Colombia, se bosqueja la necesidad de un cambio de paradigmas en políticas de desarrollo y la ESyS puede ser actor en dicho cambio. Las organizaciones pertenecientes a la ESyS tienen la impronta misional para afrontar las alianzas que sean necesarias para cumplir con los principios cooperativos y lo establecido en el ODS 17; por tanto, cubre las dimensiones humana, social, ambiental y económica. Por lo anterior, no es desconocido para las organizaciones de la Economía Social y Solidaria asumir el compromiso del desarrollo sostenible, no sólo porque es un compromiso con la comunidad y la sociedad, sino que el modelo en su conjunto lo viene pregonando y aplicando desde tiempos pasado.

El objetivo de desarrollo sostenible 8, relacionado con el trabajo decente y crecimiento económico, es una apuesta a convertirse en un objetivo integrador que sintetiza los fines y propósitos de la Sociedad y de la Economía Social y Solidaria. El modelo de la economía social y solidaria está adelantado para asumir los retos y compromisos que el contexto precise en

un momento determinado, como es el caso actual del desarrollo sostenible, dado que los propósitos motivadores, las reglas originales, los principios actualizados, la identidad cooperativa, entre otros, ha permitido general un bagaje teórico y práctico para realizarlo.

Referencias bibliográficas

- ACI (2005). *Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado*. ACI. Cartagena: ACI.
- ACI (2022). *Cooperativa, datos y cifras*. Obtenido de www.ica.coop/es: <https://www.ica.coop/es/cooperativas/datos-y-cifras>
- ACI (s.f.). *Identidad cooperativa: nuestros principios y valores*. Obtenido de <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>: <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>
- AGROASEMEX, S.A. (2020). *Fondos de Aseguramiento*. Obtenido de Gobierno de México: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72238/PRESENTACION_CONSTITUCION_DE_FONDOS.pdf
- AGROASEMEX, S.A. (2017). *Padrón de Integrantes del Sistema Nacional de Aseguramiento al Medio Rural*. Obtenido de Gobierno de México: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/padron-de-integrantes-del-sistema-nacional-de-aseguramiento-al-medio-rural>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), pp. 161-195. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00172.x>
- Arango, J., Vásquez, M. Á., Montoya, C., Boyero, M., Cuartas, G. & Arango, J. (2017). La sostenibilidad y las cadenas de valor: una mirada desde las condiciones laborales en Colombia. *Sotavento*, 30, pp. 56–66.
- Bandy, J. (1996). Managing the other of nature: Sustainability, spectacle, and global regimes of capital in ecotourism. *Public Culture*, 8(3), pp. 539-566. doi: 10.1215/08992363-8-3-539
- Baillie Dunlap, V. (2021). *Rafael Uribe Uribe y el liberalismo colombiano*. Obtenido de <https://publicaciones.uexternado.edu.co>: <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-rafael-uribe-uribe-y-el-liberalismo-colombiano-9789587105353.html>
- Birchall, J. (2005). Los Principios Cooperativos, diez años después. *Cooperación Internacional*, 38(2), p. 16.
- Brown, M., Wackernagel, M. y Hall, c. (2000). Comparative estimates of sustainability: Economic, resource base, ecological footprint, and emergy. En C. A. S. Hall (ed.), *Quantifying sustainable development: The future of tropical economies* (pp. 695-713). San Diego: Academic Press
- Castelao Caruana, M. E. (mayo-agosto de 2016). Las políticas públicas y su visión de la economía social y solidaria en Argentina. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* (Nueva Época, Año LXI. N° 227), pp. 349-378.
- Cemefi. (2021). *Datos estadísticos sobre el tercer sector en México 2021*. Obtenido de Cemefi: <https://www.cemefi.org/programas/informacion-3er-sector>

- Centro de Estudios Fiscales (2021). *Tratamiento jurídico-fiscal de las cajas de aborro*. Obtenido de CEFA: <https://www.cefa.com.mx/articulos.php?art=di59p16.html>
- Chaparro Hernández, S. R. & Bernal Uribe, C. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Control preventivo y correctivo a las políticas pública*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Chaves Avila, R. (Diciembre de 1999). La Economía Social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (33), pp. 115-139.
- CIF-OIT. (2010). Documento de trabajo 2010 “*Economía social y solidaria: construyendo un entendimiento común*”. Turín , Italia: Academia sobre Economía Social y Solidaria.
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2020). *Sociedades Financieras Populares y Sociedades Financieras Comunitarias*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.cnbv.gob.mx/SECTORES-SUPERVISADOS/SECTOR-POPULAR/Descripci%C3%B3n-del-sector/Paginas/Sociedades-Financieras-Populares.aspx>
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (2016). *¿Sabes qué es una Mutualista?* Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/condusef/prensa/sabes-que-es-una-mutualista?idiom=es#:~:text=Actualmente%2C%20s%C3%B3lo%20hay%20dos%20Sociedades,que%20opera%20bajo%20esta%20modalidad.>
- CONDUSEF (2012). *Las SOFOMES no reguladas son Instituciones que cumplen con la transparencia*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/condusef/prensa/las-sofomes-no-reguladas-son-instituciones-que-cumplen-con-la-transparencia>
- CONDUSEF (2021). *Cajas de Aborro Autorizadas*. Obtenido de CONDUSEF: https://www.condusef.gob.mx/index.php/material-educativo?p=tabla_estatus_socap&ide=1
- CONDUSEF (2021). *Resumen del Sector*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.condusef.gob.mx/?p=resumen-sector>
- Confecoop (2021). *Informe de Gestión XL Asamblea General de Asociados 2021*. Confederación de Cooperativas de Colombia- Confecoop. Bogotá D.C: Confecoop. Obtenido de <https://confecoop.coop/actualidad/actualidad-2021/a-pesar-de-la-crisis-economica-colombianos-mantienen-la-confianza-en-el-modelo-cooperativo/>
- Congreso de Colombia (04 de Agosto de 1998). Ley 454. *Ley 454. Marco Conceptual Economía Solidaria*. Bogotá D.C, Cundinamarca, Colombia: Diario Oficial No. 43.357, de 6 de agosto de 1998.
- Congreso República de Colombia (06 de Agosto de 1998). Ley de economía solidaria Colombia. Ley 454 de 1998 (agosto 4). *Ley 454 DE 1998*, 23. Bogotá D,C, Cundinamarca, Colombia: Imprenta Nacional.
- Dávila Ladrón de Guevara, R., Vargas Prieto, A., Blanco, L., Cáceres, L. S. & Vargas, L. A. (Agosto de 2018). Características de la economía solidaria colombiana. Aproximaciones a las corrientes influyentes en Colombia. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa -CIRIEC-España* (93), pp. 85-113.

- Del Cerro, J. (2016). *¿Qué es el emprendimiento social?* Obtenido de Disruptivo TV: <https://disruptivo.tv/libros/emprendimientosocial/>
- Delgado Bello, L. A. (2021). *Nuevos protagonistas para el cambio global. El impacto de la economía social y solidaria.*
- Disruptivo TV. (2019). *1er Censo de Empresas Sociales. México 2019.* Obtenido de Disruptivo TV: https://disruptivo.tv/wp-content/uploads/dlm_uploads/2020/10/DISRUPTIVO_Censo-2019.pdf
- Echaniz Barrondo, A. (Julio-Diciembre de 2011). Responsabilidad social en organizaciones de economía solidaria: tendencias destacadas. *Cooperativismo & Desarrollo*, 19 (99), 29-54.
- Foro Económico de Pesca y Acuicultura 2016 (2016). *Apoyos para Proyectos Productivos del INAES a Empresas Sociales.* Obtenido de CONAPESCA: https://foroeconomico.conapesca.gob.mx/history/historial/2016/assets/img/ponentes/Apoyos_para_Proyectos_Productivos_del_INAES_a_Empresas_Sociales.pdf
- Friedmann, G. (1963). El objeto de la sociología del trabajo. En G. Friedmann, & P. Naville, *Tratado de sociología del trabajo* (p. 446). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E. & Picazzo Palencia, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), pp. 73-104.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), pp. 125-160. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- Ghai, D. (2006). *Decent Work. Objectives and strategies.* Ginebra: OIT International Institute for Labor Studies.
- Guerra, P. (2001). *Sociología del trabajo.* Montevideo: Kolping.
- Hendrix, M. K. (2014). Sustainable backyard polyculture: Designing for ecological resiliency. ee. uu.: Smashwords Edition. <https://www.smashwords.com/books/view/464584>
- Honorable Congreso de la República (1976). *Ley de Sociedades de Solidaridad Social.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/71_240418.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- Honorable Congreso de la Unión. (1928). *Código Civil Federal.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_270320.pdf
- Honorable Congreso de la Unión. (1994). *Ley General de Sociedades Cooperativas.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/143_190118.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (2005). *Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y rural.* Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFAAR.pdf>

- Honorable Congreso de la Unión (2008). *Ley de Sociedades Mutualistas Para el Distrito Federal*. Obtenido de Asamblea Legislativa del Distrito Federal: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-bda54a328eb8cd16a4621971f12335c4.pdf>
- Honorable Congreso de la Unión (2011). *Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las Organizaciones de la Sociedad Civil*. Obtenido de Cámara de Diputados: https://www.profeco.gob.mx/juridico/pdf/l_f_actividades.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (2014). *Ley de Ahorro y Crédito Popular*. Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/17.pdf>
- Honorable Congreso de la Unión (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (2016). *Ley de Economía Social y Solidaria*. Obtenido de INAES: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/ley-de-la-economia-social-y-solidaria-36064>
- Honorable Congreso de la Unión (2018a). *Ley Agraria*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/13_250618.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (2018b). *Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/139_090318.pdf
- Honorable Congreso de la Unión (2018c). *Ley General de Sociedades Mercantiles*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/144_140618.pdf
- ILO (7 de octubre de 2022). *About the ILO*. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_857682/lang--es/index.htm
- INDESOL (2021). *Directorios de organizaciones de la sociedad civil inscritas en el Registro Federal de las OSC al 31 de marzo de 2021*. Obtenido de Registro Federal de las Organizaciones de la Sociedad Civil: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/registro-federal-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil>
- Instituto Nacional de la Economía Social (2021). *Catálogos INAES 2021*. Obtenido de Instituto Nacional de la Economía Social: <https://www.gob.mx/inaes/documentos/catalogos-inaes-2021?idiom=es>
- Juez Rubio, L. A. (diciembre de 2015). *Juan-Bohorquez-14/publication*. Obtenido de www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Juan-Bohorquez-14/publication/313025133_EL_internacionalismo_obrero_como_imaginacion_social_Algunos_elementos_historicos_a_partir_de_la_Primer_Internacional_The_labor_internationalism_and_social_imagination_Some_histo
- Konfio (2021). *¿Qué es una SOFOM?* Obtenido de Konfio: [https://konfio.mx/tips/creditos/que-es-una-sofom/#:~:text=Una%20SOFOM%20No%20regulada%20es,Nacional%20de%20Valores%20\(RNV\)](https://konfio.mx/tips/creditos/que-es-una-sofom/#:~:text=Una%20SOFOM%20No%20regulada%20es,Nacional%20de%20Valores%20(RNV))
- La República (30 de julio de 2019). *Especiales cooperativas*. Obtenido de www.larepublica.co: <https://www.larepublica.co/especiales/cooperativas-julio-2019/sector-solidario-podria-ganar-mas-de-30-billones-este-ano-2890753>

- Leff, E. (2009). *Racionalidad ambiental: la reapropiación social de la naturaleza*. México: Siglo xxi Editores.
- Martínez Charterina, A. (2016). *La cooperativa y su identidad*. Madrid, España: Dykinson. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1k859w2>
- Marx, K. (1984). *El capital*. Madrid: Biblioteca del Pensamiento Socialista.
- Meda, D. (1995). *El trabajo. Un valor en extinción*. España: Editorial Gedisa.
- Melucci, A. & Massolo, A. (1991). La acción colectiva como construcción social. *Estudios Sociológicos*, 9(26), pp. 357-364.
- Montoya Agudelo, C. A., Méndez Cruz, J. R. & Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las Pyme Mexicanas y Colombianas. *Visión de Futuro*, 21(2), pp. 84-106.
- Naciones Unidas-CEPAL (2010). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>
- ONU (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. New York, Estados Unidos: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *El cooperativismo en América Latina. Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible* (Primera ed.). (R. Mogrovejo, A. Mora & P. Vanhuynegem, Edits.) La Paz, Bolivia: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *Constitución de la OIT*. Obtenido de Documentos claves: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional del Trabajo (1952). *C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de Convenios: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO
- Organización Internacional del Trabajo (1958). *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*. Obtenido de Convenios: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1958/58B09_115_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1981a). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Obtenido de Convenios: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo (1981b). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de Convenios: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo (20 de Junio de 2002). R193 - Recomendación sobre la promoción de las cooperativas. R193 - OIT, 8. Ginebra, Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Guía sobre los nuevos Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo*. Obtenido de Documentos: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110513.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Marco Conceptual e indicadores de trabajo decente y experiencias internacionales. Reunión técnica "Repensado el Sistema de Indicadores de Trabajo Decente de Argentina"*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015*. Obtenido de Oficina de País de la OIT para la Argentina: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178040.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Programa de trabajo decente por país de la OIT: una guía práctica, versión 4*. Obtenido de Documentos: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Trabajo decente*. Obtenido de Temas: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Pardo Martínez, L. P. & Huertas de Mora, M. V. (2014). La historia del cooperativismo en Colombia: hitos y periodos. *Cooperativismo & Desarrollo*, 104(22), 49-61. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.16925/co.v22i104.970>
- Pardo Martínez, L. P., Serrano Uribe, R. & Jaramillo Morales, G. (2006). *Estado del arte del sector solidario en Colombia*. Bogotá D.C, Cundinamarca, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Perez Adan, J. (2006). *Sociología*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Pérez Villa, P. E. (05 de Noviembre de 2013). Investigación documental ética y Responsabilidad Social (RS) en las empresas de economía solidaria. *Revista Económicas CUC*, 34(2), pp. 51-66.
- Pérez Villa, P. E. (Junio de 2016). Introducción a la economía solidaria: material N° 2. *Material de clase Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Colombia*, 22. Medellín, Antioquia, Colombia: Repositorio Institucional UCC. Obtenido de <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/498>
- Pérez Villa, P. E. (Mayo de 2020). Reflexiones sobre Economía Solidaria. *Revista Integrando* (01), pp. 17-18.
- Pérez Villa, P. E., Montoya Agudelo, C. A., Uribe, V. H. & Urbina, C. (2019). Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana. En C. A. Montoya Agudelo, *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones* (pp. 173-218). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Quiroga, r. (2001). Indicadores de sos-tenibilidad ambiental y de desarrollo sostenible: estado del arte y perspectivas (Serie Manuales, no. 16). Cepal.

- Registro Agrario Nacional (2020). *Comunidades Registradas. Resultados 2020*. Obtenido de Indicadores básicos de la propiedad social: http://www.ran.gob.mx/ran/indic_bps/16_CR-2020.pdf
- Registro Agrario Nacional (2020). *Número de Ejidos Registrados. Resultados 2020*. Obtenido de Indicadores básicos de la propiedad social. Series estadísticas: http://www.ran.gob.mx/ran/indic_bps/1_ER-2020.pdf
- Restrepo, B. E. (2011). *Economía I*. Obtenido de Universidad en el Campo: <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4775/economia-1.pdf>
- Secretaría de Economía (18 de 06 de 2015). *ACUERDO por el que se aprueba el Programa de Fomento a la Economía Social 2015-2018*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5397084
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). *Tiene STP registradas a 3 mil 347 agrupaciones sindicales del fuero federal*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=De%20las%203%20mil%20347,un%20mill%C3%B3n%20904%20mil%20trabajadores>
- Secretaría Senado (4 de agosto de 1998). *Ley 454 de 1998*. Obtenido de www.secretariassenado.gov.co: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0454_1998.html
- Supersolidaria. (8 de octubre de 2020). *Decreto 1340 de 2020*. Obtenido de www.supersolidaria.gov.co: http://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/normativa/decreto_1340_del_8_de_octubre_de_2020.pdf
- Supervielle, M. & Zapirain, H. (2009). *Construyendo el futuro con trabajo decente*. Montevideo: Fundación de la Cultura Universitaria.
- Tangarife López, C. L., Vélez, A. T., Muñoz Cañas, S., Valderrama, L. M., Vásquez, A., Hawkins, D., Trujillo Salazar, C. (2018). *X Informe de Trabajo Decente Colombia 2007-2016*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Vásquez Mira, M. Á. & Acevedo Restrepo, J. F. (14 de marzo de 2019). *Repositorio UCC*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co>: <https://repository.ucc.edu.co/items/d8b8f776-38c2-4a2e-969c-45d1ce96b2da>
- Vilnitzky, M. (Junio de 2013). *Los pioneros del Cooperativismo*. Obtenido de Alternativas económicas: <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/analisis/los-pioneros-del-cooperativismo>

*Perspectiva del trabajo digno y decente en las empresas de Economía Social y Solidaria: su aporte al
Desarrollo Sostenible en la Ciudad de Medellín y Ciudad de México*

Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México,
Publicaciones Empresariales UNAM, FCA Publishing de la
Facultad de Contaduría y Administración.
Se terminó de editar el 4 de septiembre de 2023,
Para su consulta y descarga *online*.
Tipo de edición: digital

Se utilizó en la composición tipo
Simoncini Garamond Std.
Idioma original: español

Producción Editorial:
Secretaría de Divulgación y Fomento Editorial: **Dr. José Ricardo Méndez Cruz**
Coordinador Editorial, formación y diseño de portada: **Mtro. Víctor A. Hernández Arteaga**
Corrección de estilo y cuidado de la edición: **Mtro. Iván Ventura González López**

El contenido que se presenta en este libro se constituye en el resultado de un proceso de investigación realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia – Medellín de manera conjunta con la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de México. Los lectores podrán encontrar en este libro, el resultado de los principales hallazgos de la investigación titulada Empresas de economía social y solidaria y su aportación al desarrollo sostenible. A lo largo del libro, los lectores podrán encontrar aquellos elementos primordiales de la perspectiva que se encuentra relacionada con el trabajo digno y decente en las empresas de economía social y solidaria y la forma como ello puede aportar al desarrollo de la sostenibilidad tanto en la ciudad de Medellín como en la ciudad de México.

Se concluye en el documento que todas las personas sin importar el tipo de organización tienen el derecho de acceder a un trabajo caracterizado por la dignidad y decencia en igualdad de condiciones. De igual manera, se establece que la economía social y solidaria vista como una forma alternativa a todos los procesos que conforman un sistema mercantil ortodoxo, que ha sido investigado durante décadas en todo el mundo y pese a ello, Medellín y Ciudad de México, hacen parte de los países que aún tienen un retraso en este aspecto, lo que ha impedido un mayor desarrollo en procesos económicos y sociales.



<https://publishing.fca.unam.mx>