



Developing research and innovation capacities of Latinamerican HEI
for the analysis of informal labour market



Catálogo de buenas prácticas en análisis de economía y empleo informal

**WP1 Mapping the context of the research needs on Informal jobs and
informal economy at Latin-American HEIs
Deliverable 1.5 Best Practice Catalogue**

Español

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





1 Lista de Abreviaturas

CELMR	Centre for European Labour Market Research.
CES	Centro de Estudios Sociais/Centre for Social Studies.
CE	Comisión Europea.
ES	Educación Superior.
IES	Instituciones de Educación Superior.
LA	Latinoamerica.
UA	Universidad de Alicante (España).
UBA	Universidad de Buenos Aires (Argentina).
UNL	Universidad Nacional del Litoral (Argentina).
UNR	Universidad Nacional de Rosario (Argentina).
UC	Universidade de Coimbra (Portugal).
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande (Brasil).
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas (Brasil).
UFPB	Universidade Federal da Paraíba (Brasil).
UVM	Universidad Viña del Mar (Chile).
UMAG	Universidad de Magallanes (Chile).
USS	Universidad San Sebastián (Chile).
WP	Work Package.
UE	Unión Europea.



Contenido

1	Lista de Abreviaturas	2
2	Introducción	17
3	Objetivo	20
3.1	Objetivos específicos	21
3.2	Grupos objetivo	21
4	Buena práctica USS (1)	22
4.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	22
4.2	Nombre de la buena práctica	22
4.3	Organizaciones / Instituciones participantes	22
4.4	Descripción de la buena práctica	22
4.5	Impactos de la buena práctica	23
4.6	Replicaciones de la buena práctica	24
4.7	Fotografías de la buena práctica	24
4.8	Referencias de la buena práctica	27
5	Buena práctica USS (2)	28
5.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	28
5.2	Nombre de la buena práctica	28
5.3	Organizaciones / Instituciones participantes	28
5.4	Descripción de la buena práctica	29
5.5	Impactos de la buena práctica	30
5.6	Replicaciones de la buena práctica	31
5.7	Fotografías de la buena Práctica	31
5.8	Referencias de la buena práctica	34
6	Buena práctica USS (3)	35
6.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	35



6.2	Nombre de la buena práctica.....	35
6.3	Organizaciones / Instituciones participantes	35
6.4	Descripción de la buena práctica	35
6.5	Impactos de la buena práctica	36
6.6	Replicaciones de la buena práctica	36
5.7	Fotografías de la buena práctica	36
7	Buena práctica UMAG (1)	38
7.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	38
7.2	Nombre de la buena práctica.....	38
7.3	Organizaciones / Instituciones participantes	39
7.4	Descripción de la buena práctica	39
7.5	Impactos de la buena práctica	40
7.6	Replicaciones de la buena práctica	40
7.7	Fotografías de la buena práctica	41
7.8	Referencias de la buena práctica.....	44
8	Buena práctica UMAG (2)	44
8.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	44
8.2	Nombre de la buena práctica.....	44
8.3	Organizaciones / Instituciones participantes	44
8.4	Descripción de la buena práctica	44
8.5	Impactos de la buena práctica	47
8.6	Replicaciones de la buena práctica	47
8.7	Fotografías de la buena práctica	48
8.8	Referencias de la buena práctica.....	49
9	Buena práctica UMAG (3)	50
9.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	50
9.2	Nombre de la Buena práctica	50



9.3	Organizaciones / Instituciones participantes	50
9.4	Descripción de la Buena práctica	50
9.5	Impactos de la buena práctica	51
9.6	Replicaciones de la buena práctica	53
9.7	Fotografías de la buena práctica	54
9.8	Referencias de la buena práctica	55
10	Buena Práctica UVM (1)	55
10.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	55
10.2	Nombre de la buena práctica	55
10.3	Organizaciones / Instituciones participantes	55
10.4	Descripción de la buena práctica	55
10.5	Impactos de la buena práctica	56
10.6	Replicaciones de la buena práctica	57
10.7	Fotografías de la buena práctica	58
10.8	Referencias de la buena práctica	60
10.9	Impactos de la buena práctica	60
10.10	Replicaciones de la buena práctica	60
10.11	Referencias de la buena práctica	60
11	Buena práctica UVM (3)	61
11.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	61
11.2	Nombre de la buena práctica	61
11.3	Organizaciones / Instituciones participantes	61
11.4	Descripción de la buena práctica	61
11.5	Impactos de la buena práctica	62
11.6	Replicaciones de la buena práctica	63
11.7	Fotografías de la buena práctica	63
11.8	Referencias de la buena práctica	64



12 Buena práctica UVM (4)	65
12.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	65
12.2 Nombre de la buena práctica.....	65
12.3 Organizaciones / Instituciones participantes	65
12.4 Descripción de la buena práctica	65
12.5 Impactos de la buena práctica	66
12.6 Replicaciones de la buena práctica.....	66
12.7 Fotografías de la buena práctica	67
12.8 Referencias de la buena práctica.....	67
13 Buena práctica UFPB (1)	68
13.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	68
13.2 Nombre la buena práctica.....	68
13.3 Organizaciones / Instituciones participantes	68
13.4 Descripción de la buena práctica	69
13.5 Impactos de la buena práctica	72
13.6 Replicaciones de la buena práctica.....	72
13.7 Fotografías de la buena práctica	73
13.8 Referencias de la buena práctica.....	75
14 Buena práctica UFPB (2)	78
14.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	78
14.2 Nombre de la buena práctica.....	78
14.3 Organizaciones / Instituciones participantes	78
14.4 Descripción de la buena práctica	78
14.5 Impactos de la buena práctica	79
14.6 Replicaciones de la buena práctica.....	79
14.7 Fotografías de la buena práctica	80
14.8 Referencias de la buena práctica.....	81



15 Buena Práctica UFPB (3)	82
15.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	82
15.2 Nombre de la buena práctica.....	82
15.3 Organizaciones / Instituciones participantes	82
15.4 Descripción de la buena práctica	83
15.5 Impactos de la buena práctica	84
15.6 Replicaciones de la buena práctica.....	85
15.7 Fotografías de la buena práctica	85
15.8 Referencias de la buena práctica.....	86
16 Buena práctica UFPB (4)	87
16.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	87
16.2 Nombre de la buena práctica.....	87
16.3 Organizaciones / Instituciones participantes	87
16.4 Descripción de la buena práctica	88
16.5 Impactos de la buena práctica	90
16.6 Replicaciones de la buena práctica.....	90
16.7 Fotografías de la buena práctica	91
16.8 Referencias de la buena práctica.....	93
17 Buena práctica UFCG (1)	95
17.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	95
17.2 Nombre la buena práctica.....	95
17.3 Organizaciones / Instituciones participantes	95
17.4 Fotografías de la buena práctica	96
17.5 Referencias de la buena práctica.....	96
18 Buena práctica UFCG (2)	97
18.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	97
18.2 Nombre de la buena práctica.....	97



18.3	Organizaciones / Instituciones participantes	98
18.4	Referencias de la buena práctica.....	98
19	Buena práctica UFCG (3)	99
19.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	99
19.2	Nombre de la buena práctica.....	99
19.3	Organizaciones/ Instituciones participantes	99
19.4	Fotografías de la buena práctica	100
19.5	Referencias de la buena práctica.....	101
20	Buena práctica UFCG (4)	101
20.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	101
20.2	Nombre la buena práctica.....	101
20.3	Organizaciones / Instituciones participantes	102
20.4	Fotografías de la buena práctica	103
20.5	Referencias de la buena práctica.....	104
21	Buena práctica UFCG (5)	104
21.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	104
21.2	Nombre de la buena práctica.....	104
21.3	Organizaciones / Instituciones participantes	105
21.4	Fotografía de la buena práctica	106
21.5	Referencias de la buena práctica.....	107
22	Buena práctica UFCG (6)	107
22.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	107
22.2	Nombre de la buena práctica.....	107
22.3	Organizaciones / Instituciones participantes	107
22.4	Referencias de la buena práctica.....	108
23	Buena práctica UFCG (7)	108
23.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	108



23.2	Nombre la buena práctica.....	108
23.3	Organizaciones / Instituciones participantes	109
23.4	Fotografías de la buena práctica	110
23.5	Referencias de la buena práctica.....	111
24	Buena práctica UFCG (8).....	112
24.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	112
24.2	Nombre la buena práctica.....	112
24.3	Organizaciones / Instituciones participantes	112
24.4	fotografías de la buena práctica	113
24.5	Referencias de la buena práctica.....	113
25	Buena práctica UFCG (9).....	114
25.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	114
25.2	Nombre la buena práctica.....	114
25.3	Organizaciones / Instituciones participantes	115
25.4	Fotografías de la buena práctica	116
25.5	Referencias de la buena práctica.....	120
26	Buena práctica UNICAMP (1).....	120
26.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	120
26.2	Nombre la buena práctica.....	120
26.3	Organizaciones / Instituciones participantes	120
26.4	Descripción de la buena práctica	121
26.5	Impactos de la buena práctica	121
26.6	Replicaciones de la buena práctica.....	121
26.7	Fotografías de la buena práctica	122
26.8	Referencias de la buena práctica.....	124
27	Buena práctica UNICAMP (2).....	124
27.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	124



27.2	Nombre la buena práctica.....	124
27.3	Organizaciones / Instituciones participantes	124
27.4	Descripción de la buena práctica	125
27.5	Impactos de la buena práctica	125
27.6	Replicaciones de la buena práctica	125
27.7	Fotografías de la buena práctica	126
27.8	Referencias de la buena práctica.....	127
28	Buena práctica UNICAMP (3)	127
28.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	127
28.2	Nombre la buena práctica.....	127
28.3	Organizaciones / Instituciones participantes	127
28.4	Descripción de la buena práctica	127
28.5	Impactos de la buena práctica	128
28.6	Replicaciones de la buena práctica	128
28.7	Fotografías de la buena práctica	129
28.8	Referencias de la buena práctica.....	130
29	Buena práctica UNL (1)	130
29.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	130
29.2	Nombre de la buena práctica.....	130
29.3	Organizaciones / Instituciones participantes	131
29.4	Descripción de la buena práctica	131
29.5	Impactos de la buena práctica	139
29.6	Replicaciones de la buena práctica	143
29.7	Fotografías de la buena práctica	143
29.8	Referencias de la buena práctica.....	152
30	Buena práctica UNL (2)	154
30.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	154



30.2	Nombre de la buena práctica.....	154
30.3	Organizaciones / Instituciones participantes	154
30.4	Descripción de la buena práctica	154
30.5	Impactos de la buena práctica	160
30.6	Replicaciones de la buena práctica.....	165
30.7	Referencias de la buena práctica.....	165
31	Buena práctica UNL (3)	166
31.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	166
31.2	Nombre de la buena práctica.....	166
31.3	Organizaciones / Instituciones participantes	167
31.4	Descripción de la buena práctica	167
31.5	Impactos de la buena práctica	172
31.6	Replicaciones de la buena práctica.....	172
31.7	Referencias de la buena práctica.....	173
32	Buena práctica UNR (1)	173
32.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	173
32.2	Nombre de la buena práctica.....	173
32.3	Organizaciones / Instituciones participantes	173
32.4	Descripción de la buena práctica	173
32.5	Impactos de la buena práctica	174
32.6	Replicaciones de la buena práctica.....	176
32.7	Fotografías de la buena práctica	176
32.8	Referencias de la buena práctica.....	177
33	Buena práctica UNR (2)	178
33.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	178
33.2	Nombre de la buena práctica.....	178
33.3	Organizaciones / Instituciones participantes	178



33.4	Descripción de la buena práctica	179
33.5	Impactos de la buena práctica	180
33.6	Replicaciones de la buena práctica	181
33.7	Fotografías de la buena práctica	181
33.8	Referencias de la buena práctica	182
34	Buena práctica UNR (3)	183
34.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	183
34.2	Nombre de la buena práctica.....	183
34.3	Organizaciones / Instituciones participantes	183
34.4	Descripción de la buena práctica	183
34.5	Impactos de la buena práctica	184
34.6	Replicaciones de la buena práctica	185
34.7	Fotografías de la buena práctica	186
34.8	Referencias de la buena práctica.....	186
35	Buena práctica UBA (1)	187
35.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	187
35.2	Nombre de la buena práctica.....	187
35.3	Organizaciones / Instituciones participantes	187
35.4	Descripción de la buena práctica	187
35.5	Impactos de la buena práctica	188
35.6	Replicaciones de la buena práctica	188
35.7	Fotografías de la buena práctica	189
35.8	Referencias de la buena práctica.....	190
36	Buena práctica UBA (2)	191
36.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	191
36.2	Nombre de la buena práctica.....	191
36.3	Organizaciones / Instituciones participantes	191



36.4	Descripción de la buena práctica	191
36.5	Impactos de la buena práctica	192
36.6	Replicaciones de la buena práctica	193
36.7	Fotografías de la buena práctica	193
36.8	Referencias de la buena práctica	194
37	Buena práctica UBA (3)	195
37.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	195
37.2	Nombre de la buena práctica.....	195
37.3	Organizaciones / Instituciones participantes	195
37.4	Descripción de la buena práctica	195
37.5	Impactos de la buena práctica	196
37.6	Replicaciones de la buena práctica	197
37.7	Fotografías de la buena práctica	197
37.8	Referencias de la buena práctica.....	200
38	Buena práctica UBA (4)	206
38.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	206
38.2	Nombre de la buena práctica.....	206
38.3	Organizaciones / Instituciones participantes	206
38.4	Descripción de la buena práctica	206
38.5	Impactos de la buena práctica	208
38.6	Replicaciones de la buena práctica	208
38.7	Fotografías de la buena práctica	208
38.8	Referencias de la buena práctica.....	209
39	Buena práctica UA (1)	209
39.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	209
39.2	Nombre de la buena práctica.....	209
39.3	Organizaciones / Instituciones participantes	209



39.4	Descripción de la buena práctica	209
39.5	Replicaciones de la buena práctica	211
39.6	Fotografías de la buena práctica	211
39.7	Referencias de la buena práctica	211
40	Buena práctica UA (2)	212
40.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	212
40.2	Nombre de la buena práctica.....	212
40.3	Organizaciones / Instituciones participantes	212
40.4	Descripción de la buena práctica	212
40.5	Replicaciones de la buena práctica	215
40.6	Referencias de la buena práctica	215
41	Buena práctica UA (3)	216
41.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	216
41.2	Nombre de la buena práctica.....	216
41.3	Organizaciones / Instituciones participantes	216
41.4	Descripción de la buena práctica	217
41.5	Replicaciones de la buena práctica	218
41.6	Fotografías de la buena práctica	218
41.7	Referencias de la buena práctica	220
42	Buena Práctica UNIABDN (1).....	220
42.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	220
42.2	Nombre de la buena práctica.....	220
42.3	Organizaciones / Instituciones participantes	221
42.4	Descripción de la buena práctica	221
42.5	Impacto de la buena práctica	222
42.6	Replicaciones de la buena práctica	222
42.7	Referencias de la buena práctica.....	223



43 Buena Práctica UNIABDN (2)	224
43.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	224
43.2 Nombre de la buena práctica.....	224
43.3 Organizaciones / Instituciones participantes	224
43.4 Descripción de la buena práctica	224
43.5 Impacto de la buena práctica	226
43.6 Replicación de la buena práctica	226
43.7 Referencias de la buena práctica.....	226
44 Buena Práctica UNIABDN (3)	231
44.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	231
44.2 Nombre de la buena práctica.....	231
44.3 Organizaciones /Instituciones participantes	231
44.4 Descripción de la buena práctica	231
44.5 Impacto de la buena práctica	232
44.6 Replicaciones de las buenas prácticas.....	233
44.7 Referencias de las buenas prácticas.....	233
45 Buena práctica UC (1)	237
45.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	237
45.2 Nombre la buena práctica.....	237
45.3 Organizaciones / Instituciones participantes	237
45.4 Descripción de la buena práctica	238
45.5 Impactos de la buena práctica	239
45.6 Replicaciones de la buena práctica	240
45.7 Fotografías de la buena práctica	240
45.8 Referencias de la buena práctica.....	248
46 Buena práctica UC (2)	249
46.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica	249



46.2	Nombre la buena práctica.....	249
46.3	Organizaciones / Instituciones participantes	249
46.4	Descripción de la buena práctica	249
46.5	Impactos de la buena práctica	250
46.6	Replicaciones de la buena práctica	252
46.7	Fotografías de la buena práctica	252
46.8	Referencias de la buena práctica.....	257
47	Buena práctica UC (3)	257
47.1	Nombre de la universidad que propone la buena práctica	257
47.2	Nombre la buena práctica.....	257
47.3	Organizaciones / Instituciones participantes	257
47.4	Descripción de la buena práctica	257
47.5	Impactos de la buena práctica	258
47.6	Replicaciones de la buena práctica	258
47.7	Fotografías de la buena práctica	259
47.8	Referencias de la buena práctica.....	262



2 Introducción

En el marco del WP1 "Mapeo del contexto de las necesidades de investigación en las IES Latinoamericanas sobre trabajo y economía informal", este documento presenta el Catálogo de Buenas Prácticas en Análisis de Economía y Empleo Informal. Este documento recoge el conjunto de buenas prácticas aportadas por los socios del proyecto Erasmus+ LATWORK de acuerdo con las indicaciones de la tarea entregable Nº 1.5. Catálogo de Buenas Prácticas.

El objetivo del WP1 del Proyecto Erasmus + LATWORK "Mapeo del contexto de necesidades de investigación sobre el trabajo y la economía informal en las universidades latinoamericanas" es, por un lado, comprender en profundidad las necesidades científicas y de investigación del personal investigador y académico de las instituciones latinoamericanas de educación superior involucradas en investigación sobre el trabajo y la economía informal para:

- Incrementar el número de resultados científicos en estos campos.
- Desarrollar la calidad de los resultados y procedimientos científicos basados en la disponibilidad de fuentes de datos de alta calidad.
- Definir cómo las nuevas fuentes de datos podrían contribuir a desarrollar su valor en comparación con el contexto actual de las fuentes de datos disponibles para estudiar el trabajo y la economía informal.
- Mejorar la calidad de los recursos educativos y docentes en la educación superior en el ámbito del trabajo y la economía informal, con especial atención a las causas y las consecuencias que este tipo de trabajo y economía tiene en las personas.
- Llamar la atención de los responsables de formular políticas sobre este problema social y económico de largo recorrido que en la actualidad se ha profundizado en la sociedad latinoamericana.
- Establecer estrategias comunes para que los investigadores latinoamericanos puedan establecer ensayos comparativos entre los países involucrados y así llevar a cabo un análisis integrado de indicadores regionales clave.



El conjunto de resultados que se han definido en la propuesta tiene como objetivo garantizar y facilitar la introducción de un alcance regional que sirva de reflejo de la situación de informalidad en el trabajo y en la economía de cada país y a demás permita determinar las correspondencias entre estos.

El catálogo de Buenas Prácticas en Análisis de Economía y Empleo Informal consiste en la identificación y selección de acciones que analizan el empleo informal y la informalidad laboral desde distintas perspectivas para generar conocimiento sobre las dimensiones y naturaleza de la informalidad que puedan generar un aprendizaje para las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas que desarrollan investigación en la temática.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió para Latinoamérica tres líneas de trabajo prioritarias para América Latina y el Caribe. Una de ellas se refiere específicamente a los esfuerzos que deben materializarse en términos de transición de la informalidad hacia la formalidad:

-Primero, políticas de desarrollo productivo para más y mejores empleos, por la importancia de lograr que las políticas de empleo estén bien ancladas a un proceso de transformación estructural que mejore las matrices productivas y genere un crecimiento más inclusivo.

-Segundo, la transición de la economía informal hacia la formalidad. Esto incluye la continuación del Programa FORLAC de formalización, iniciado en 2013, así como la profundización y consolidación de acciones basadas en la nueva Recomendación 204 de la OIT, producto de un consenso tripartito sobre el tipo de políticas necesarias para promover la formalización, adoptada por los 186 países miembros en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio 2019.

-La tercera prioridad está relacionada con el trabajo normativo de la OIT. Es decir, la aplicación y el respeto de las normas internacionales de trabajo y la legislación laboral, incluyendo lo referido a los convenios fundamentales, la libertad sindical y la negociación colectiva.



FORLAC, programa de la OIT para la formalización de la formalidad, ha calculado que un total de 127 millones de personas en Latinoamérica y el Caribe trabajan en condiciones de informalidad.

Los objetivos del programa FORLAC son:

- Generar conocimiento sobre las dimensiones y la naturaleza de la informalidad para tomar decisiones adecuadas.
- Asesorar y brindar asistencia técnica en el diseño de estrategias integrales a nivel nacional y local.
- Capacitar a funcionarios del Estado, a organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Apoyar el fortalecimiento de la capacidad institucional con que cuentan los países.
- Promover el intercambio de experiencias exitosas en la región y en el mundo.
- Sensibilizar a los actores de la economía y la sociedad sobre la necesidad de tomar medidas específicas en este ámbito.

En este sentido, LATWORK se encuentra alineado en general con todas las líneas de actuación de FORLAC. Sin embargo, dado que LATWORK es un proyecto de desarrollo de capacidades para la investigación e innovación sobre la informalidad en el mercado laboral, consideramos que la línea de actuación dirigida a generar conocimiento sobre las dimensiones y naturaleza de la informalidad para tomar las decisiones adecuadas puede considerarse la más relacionada con los objetivos específicos del proyecto.

No obstante, tanto las actuaciones de sensibilización, apoyo institucional, asesoramiento y, capacitación, son líneas de actuaciones potenciales y explícitas del proyecto LATWORK.



3 Objetivo

El objetivo de este Catálogo de Buenas Prácticas es dar visibilidad a las distintas actuaciones que las instituciones universitarias latinoamericanas y europeas, así como otros actores clave, llevan a cabo como generadoras y diseminadoras de conocimiento que puedan tener un efecto de aprendizaje.

Un total de 48 buenas prácticas han sido presentadas las que se relacionan en este documento por universidad.

Se han determinado 6 categorías en las que se clasifican las buenas prácticas compiladas:

- Resultados de investigación
- Transferencia de conocimiento
- Formación
- Cooperación entre instituciones
- Transición I2F
- Creación de herramientas y recursos

Esta clasificación abarca actuaciones que van más allá de la investigación, con el objetivo de reforzar el rol sensibilizador, holístico y riguroso de la producción científica.

Se trata por tanto de destacar la institución universitaria en la posición de actor interesado, indispensable en el marco de cualquier iniciativa de transformación de la realidad laboral basada en la generación y diseminación del conocimiento.

Las buenas prácticas recogidas en este catálogo deben evidenciar esta lógica, y sugerir al mismo tiempo el camino y las posibilidades para innovar y desarrollar mecanismos que integren todos los esfuerzos a nivel regional para elevar su impacto y visibilidad.



3.1 Objetivos específicos

Cada socio contribuyó aportando como mínimo 3 buenas prácticas que puedan clasificarse en algunas de las siguientes 6 categorías:

- Estructura de investigación que incluya como finalidad específica la generación de conocimiento sobre naturaleza de la informalidad laboral.
- Resultado de Investigación (resultado de investigación con impacto –publicación o comunicación a congreso o foro científico).
- Transferencia de los resultados de una investigación a materiales formativos de grado o postgrado.
- Cooperación entre organismos de distinta naturaleza que evidencie el compromiso interorganizacional y comprensión de la informalidad en el mercado laboral como un problema de carácter prioritario.
- Identificación de un caso I2F o ejemplo de transformación de una situación de informalidad que haya afectado a un colectivo de trabajadores.
- Formación en materia de trabajo informal.

3.2 Grupos objetivo

Las buenas prácticas pertenecen a las propias instituciones socias del Proyecto LATWORK o bien a cualquier otra institución de educación superior del contexto más amplio y que se considere inédita, replicable y beneficiosa en el marco del proyecto LATWORK. También se han incluido otras buenas prácticas llevadas a cabo o en las que participan los interesados como operadores estadísticos, organismos internacionales de vigilancia y seguimiento de las situaciones de trabajo y mercado laboral, políticas, sindicatos, patronales, organizaciones sectoriales, gobiernos locales, nacionales regionales, etc.

A continuación se encuentran las buenas prácticas clasificadas por la Universidad Socia del Proyecto LATWORK que la propone.



4 Buena práctica USS (1)

4.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad San Sebastián

4.2 Nombre de la buena práctica

Acciones de formación y entrenamiento de habilidades para la innovación, el emprendimiento y la empleabilidad.

4.3 Organizaciones / Instituciones participantes

CORFO
MENTORES DE IMPACTO
BECAS CHILE
SOCIEDAD DE EGRESADOS USS
INCUBADORAS: Santiago Innova, Start Up Chile Austral Incuba, Nube Cowork y Centro de Desarrollo de Negocios, Aceleradora de Negocios para la Patagonia, Aldea-Cowork o CoWork Puerto Montt

4.4 Descripción de la buena práctica

La Universidad a través de la Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad se ha comprometido con sus estudiantes a apoyar la inserción laboral, la promoción constante de su actualización profesional y la coordinación de instancias de contacto entre alumnos, titulados y el mundo del trabajo. Las actividades que desarrolla la DIEE están orientadas a formar y entrenar en los estudiantes y recién egresados, habilidades de empleabilidad para potenciar la búsqueda de empleos formales, generación de empresa y posterior formalización y la creación de iniciativas de innovación que puedan desplegar nuevos y mejores nichos de desarrollo profesional. Para ello ha definido algunas acciones clave: capacitación en elaboración de CV, entrenamiento y realización de Entrevistas Laborales por Competencias con expertos del área y agentes reclutadores, negociación y búsqueda



efectiva de empleos en el mercado formal y herramientas personas y sociales para la Adaptación al primer empleo.

Cuenta además con una Bolsa de Empleo propia en donde existe un filtro previo para las ofertas que las empresas desean difundir entre alumnos y egresados, el cual permite identificar las potencialidades y conexiones con las habilidades e intereses de cada postulante y especialmente, pretende que las funciones estén en relación con las necesidades profesionales de cada una de las carreras que tiene la USS. Asimismo, se ha procurado contar con ofertas de labores de empresas constituidas y que oferten empleos formales con beneficios legales para los postulantes.

4.5 Impactos de la buena práctica

El porcentaje de empleabilidad que alcanza la Universidad se ha incrementado en los últimos 5 años, actualmente más del 75% de los egresados titulados USS se encuentran trabajando. El 61% declara haber encontrado su primer empleo antes de 6 meses y en el plazo de un año el 73% ya tenía un empleo.

Respecto a los tipos de contratación, el 71% de los egresados titulados USS se encuentran vinculados al Mercado Formal.

Es posible suponer que la vinculación de los egresados titulados USS al Mercado Formal está relacionado con las funciones que desarrollan en las organizaciones, la pertinencia del trabajo actual de los titulados / egresados de la USS con sus ocupaciones se constituye en una motivación por la estabilidad, pues el 90% de ellos afirman que su trabajo actual está relacionado con su carrera o área de estudios. Se resalta también que, el 75% de los ex USS se mantienen en su empleo entre 1 y 5 años y más del 80% de ellos se encuentra trabajando en empresas medianas y grandes. Finalmente, se observa una baja movilidad laboral, el 62% de los egresados titulados ha tenido un único empleador en el último año y aquellos que han decidido cambiar de empleo, han sido motivados por cuestiones personales ligadas al aumento de su remuneración.



El 45% de los estudiantes de último año y recién egresados del periodo 2016-2017 participaron de las actividades de apresto laboral realizadas por la DIEE.

4.6 Replicaciones de la buena práctica

Si
Replicaciones a nivel nacional en las cuatro sedes de la USS.

4.7 Fotografías de la buena práctica



Charlas y talleres de Apresto Laboral



Sesiones de Asesoría Laboral y sobre emprendimiento

Espacios de conversación y generación de ideas de innovación





Presentación de testimonios de egresados exitosos.



Realización de Ferias Laborales con empresas y organizaciones sociales



Apoyo en la búsqueda del primer empleo



Apoyo en la búsqueda del primer empleo

4.8 Referencias de la buena práctica

Universidad San Sebastián. Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad (DIEE). Empleabilidad <http://www.uss.cl/diee/empleabilidad/>

Universidad San Sebastián (14 de agosto de 2019). Innovación, emprendimiento y empleabilidad se reúnen en la USS en una semana imperdible. Temas de interés Universidad San Sebastián [Blog] <http://www.uss.cl/blog/uss-innovacion-emprendimiento/>

Universidad San Sebastián (13 de septiembre de 2019). USS se reunió en torno a la innovación, el emprendimiento y la empleabilidad. Temas de Interés Universidad San Sebastián [Blog] <http://www.uss.cl/blog/innovacion-emprendimiento-empleabilidad/>

Universidad San Sebastián. (2 de septiembre de 2019). USS dio a conocer de cómo debe ser la formación para el mundo del empleo. Temas de Interés Universidad San Sebastián [Blog] <http://www.uss.cl/blog/vision-formacion-mundo-empleo/>



Universidad San Sebastián (27 de agosto de 2019). El emprendimiento de la USS ya tiene un espacio ganado con CO. Temas de Interés Universidad San Sebastián [Blog] <http://www.uss.cl/blog/emprendimiento-espacio-co/>

Universidad San Sebastián. [USanSebastian]. (11 de septiembre 2019). Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=PTVogEpwZPg&feature=youtu.be&fbclid=IwAR2CNls2nx0WPcQmhYbykB1HhqvK2QX3J28iNDcbh-ED94hfidXRH_gLiY

5 Buena práctica USS (2)

5.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad San Sebastián / Cooperación entre organismos de distinta naturaleza que evidencie el compromiso interorganizacional y comprensión de la informalidad en el mercado laboral como un problema de carácter prioritario.

5.2 Nombre de la buena práctica

Medición para la toma de decisiones basadas en la evidencia y con impacto en el fortalecimiento de las competencias de innovación, emprendimiento y empleabilidad de estudiantes y egresados requeridas para su inserción al mercado laboral formal.

5.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Dependencias internas USS: Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad, Vicerrectorías de Sede Santiago, Concepción, Valdivia, Puerto Montt.

Sociedad de egresados USS

Empresas

Estado



5.4 Descripción de la buena práctica

La medición de la empleabilidad para la toma de decisiones basadas en evidencias tiene su propia historia en la Universidad San Sebastián. El Primer Estudio de Empleabilidad realizado por la Universidad, fue una iniciativa conjunta entre la Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad y la Red de Egresados. Esta iniciativa se orientó a identificar las tendencias de empleo de los exalumnos y establecer una línea de base para comparar con las cohortes subsiguientes, aspectos como la inserción laboral, áreas de desempeño y trayectoria profesional. En dicha oportunidad se contó con un instrumento compuesto de 24 preguntas de selección múltiple y fue construido teniendo en cuenta experiencias realizadas con anterioridad, la Encuesta para el proceso de Autoevaluación Institucional en el año 2012 y Encuesta Empresa Atento del año 2008. Este mismo instrumento se aplicó en los años subsiguientes: 2014, 2015, 2016 y 2017. En todas las mediciones se evidenció un incremento en la tasa de empleabilidad anualmente el cual permitiría tomar decisiones sobre la formación y la renovación de la dependencia Red de Egresados.

En el año 2018 se reestructura la metodología y se diseña el instrumento, se establecen criterios muestrales distintos a los utilizados anteriormente y se determina un procedimiento más adecuado para analizar los datos de acuerdo con las características de los profesionales que se forman en la Universidad, reconociendo las características del mercado laboral.

Finalmente, en el año 2019 se realiza una nueva encuesta de empleabilidad fortaleciendo de esta manera la capacidad del área de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad (antigua Red de Egresados), para sugerir cambios a las Facultades y sus carreras respecto a las habilidades que requieren los estudiantes para mejorar la inserción laboral. Asimismo, los resultados le permiten a la Universidad tomar decisiones basadas en evidencias sobre las características del mercado laboral y los cambios que estos tienen sobre los distintos campos laborales en donde los nuevos profesionales se han de incorporar.



5.5 Impactos de la buena práctica

La medición de la empleabilidad ha impactado en:

1. El análisis del mercado laboral y su relación con la pertinencia de la formación y la reformulación de las mallas curriculares de las carreras que se imparten en la USS.

- El 80% de nuestros encuestados ingresan al mercado laboral antes de terminado el primer año de egreso.

- La encuesta valida la percepción de los estudiantes sobre los estudiantes egresados hasta dos años después de la titulación, en donde consideran pertinente la formación recibida y de mejor calidad que otras casas de estudio. Además, tienden a estar satisfechos con la formación entregada por la institución y se autoevalúan con un alto nivel de competencias para el empleo.

- Se corrobora que las carreras con los indicadores más altos de empleabilidad responden en alguna medida a las características del mercado laboral y la saturación de algunos campos laborales.

2. La empleabilidad como factor relevante en la acreditación institucional.

La política de aseguramiento de la calidad de la USS ha sometido como parte de su proceso de Autoevaluación, Acreditación y Reacreditación Institucional, las evidencias que han arrojado las mediciones de la empleabilidad, considerando la tasa de empleabilidad como un factor relevante para demostrar la relación entre la formación entregada por la Universidad y la inserción laboral de los profesionales en el mercado laboral nacional.

4. La inclusión de variables relacionadas con la calidad de vida en el análisis de la empleabilidad.

Se han incluido variables relacionadas con las condiciones laborales, calidad de vida, percepción del desempeño y familia, como aspectos que intervienen en la medición de la satisfacción personal y laboral.



5. La necesidad fortalecer las habilidades de empleabilidad.

Actualmente, la Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad, se enfoca en desarrollar en conjunto con sus Facultades y carreras La Ruta de Empleo, orientada a logros -habilidades, entendimientos y actitudes personales- que permitan a los futuros profesionales, contar con mayores posibilidades de éxito en las ocupaciones elegidas a partir de la adecuación permanente del perfil profesional diferenciador y con competencias de innovación y emprendimiento extensibles a los distintos ámbitos del mercado laboral.

5.6 Replicaciones de la buena práctica

Si

Encuesta de empleabilidad 2012

5.7 Fotografías de la buena Práctica





Equipo de la Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad analizando los datos de la Encuesta de Empleabilidad y diseñando el plan de acción 2020 para trabajar con cada una de las carreras USS.



Difusión de la Encuesta de Empleabilidad 2019.

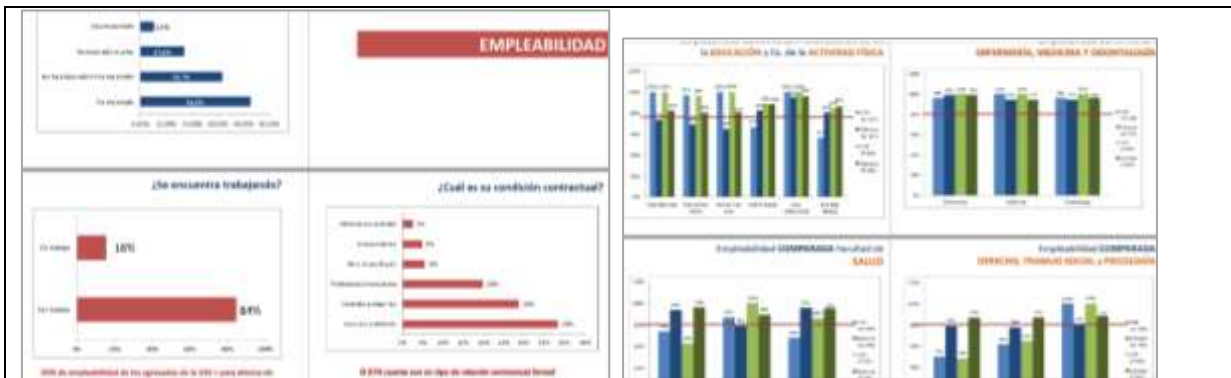


UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN | 30 años
PROYECTO HUMANISTA CRISTIANO

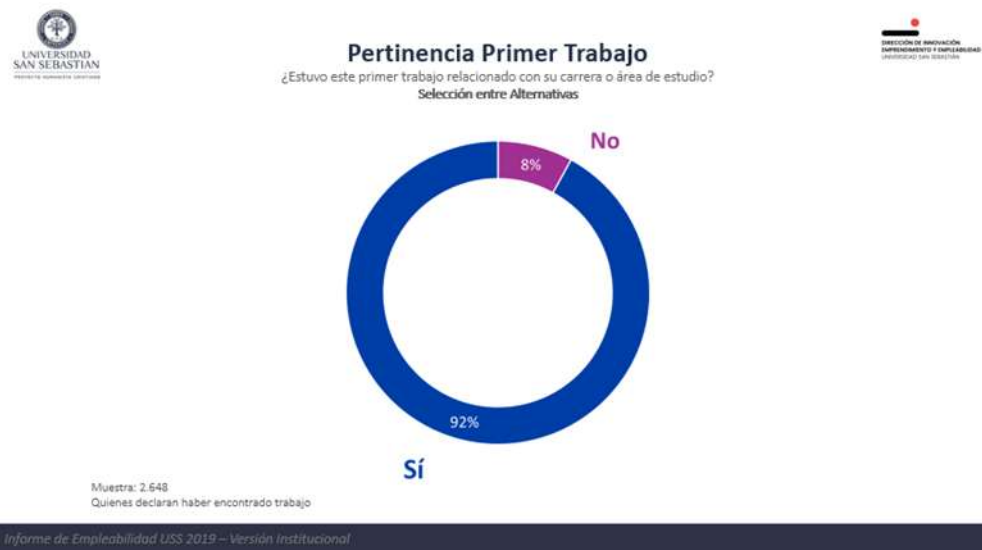
DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN
EMPRESARIADO Y EMPLEABILIDAD
UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN

Encuesta de empleabilidad 2019
¡Tus respuestas son importantes para
continuar haciendo las cosas bien!

Consultas a egresados@uss.cl



Encuesta de empleabilidad 2019





Resultados Informe empleabilidad 2019 USS



5.8 Referencias de la buena práctica

Universidad San Sebastián “Empleabilidad y Emprendimiento”

<https://www.uss.cl/blog/noticias/empleabilidad-y-emprendimiento/>

Universidad San Sebastián “Dirección de Innovación, Emprendimiento y Empleabilidad”

<https://www.uss.cl/diee/>

Universidad San Sebastián [Blog] (2 de agosto de 2017) “Empleabilidad, un desafío ineludible”
<https://www.uss.cl/blog/empleabilidad-un-desafio-ineludible/>

Universidad San Sebastián (13 de Septiembre de 2019) “USS reunió entorno a la innovación,, emprendimiento y empleabilidad”

<https://www.uss.cl/blog/innovacion-emprendimiento-empleabilidad/>

Universidad San Sebastián “Noticias de la Red de Egresados”

<https://www.uss.cl/blog/noticias/red-de-egresados/>



6 Buena práctica USS (3)

6.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad San Sebastián

6.2 Nombre de la buena práctica

Centro de Economía Aplicada: Estructura de investigación para analizar la economía informal.

6.3 Organizaciones / Instituciones participantes

IPSUSS – Instituto de Políticas Públicas de la USS

Estado

Empresario

AFP

6.4 Descripción de la buena práctica

La generación de conocimiento sobre la informalidad laboral consistió inicialmente en la caracterización del segmento de los trabajadores por cuenta propia formales e informales a través de estadísticas descriptivas. Si bien este segmento de trabajadores se caracteriza por una marcada heterogeneidad, sin embargo, fue posible caracterizarlos a nivel estático en base a sexo, edad promedio, nivel educacional, ingreso, horas semanales trabajadas, rama de actividad donde se desarrollan, porcentajes de jefe de hogar y de individuos en situación de pobreza multidimensional¹. Adicionalmente, se realizó un análisis dinámico para ver el crecimiento del segmento de ellos trabajadores por cuenta propia en el tiempo desde el 2011. Posteriormente, en el marco del proyecto del concurso de Políticas Públicas, se realizó un proyecto sobre sistema de pensiones en Chile y el caso de los trabajadores por cuenta

¹ La pobreza multidimensional permite identificar carencias que experimentan los integrantes de los hogares en distintas dimensiones relevantes del bienestar, ellas son educación, salud, trabajo y seguridad social, vivienda y redes y cohesión social. La coexistencia de un conjunto de carencias más allá de un umbral predefinido, llevan a inferir que el hogar y sus integrantes se encuentran en situación de pobreza multidimensional.



propia. Los trabajadores por cuenta propia representan un importante desafío para el actual sistema de pensiones dado que constituyen un porcentaje importante de la fuerza de trabajo (alrededor del 20%) que además tiene una muy baja tasa de cotización. Es por este motivo que la Ley de Reforma Previsional N° 20.255 obliga a los trabajadores independientes formales a cotizar, sin embargo, deja afuera todos aquellos trabajadores independientes informales, para quienes la cotización sigue siendo voluntaria. Por este motivo el objetivo del proyecto fue determinar los factores que afectan la probabilidad de cotización voluntaria en los trabajadores por cuenta propia, para identificar políticas potenciales públicas focalizadas que permitan promover mayor seguridad en la tercera edad aumentando el número de cotizantes en el sistema de pensiones de Chile.

6.5 Impactos de la buena práctica

El impacto principal es la generación de conocimiento con la idea de poder desarrollar otros proyectos sobre el mismo tema o a través de experimentos aplicados.

6.6 Replicaciones de la buena práctica

No

5.7 Fotografías de la buena práctica



Fotografías de elaboración propia



Fotografías de elaboración propia



Fotografías de elaboración propia

7 Buena práctica UMAG (1)

7.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Magallanes (UMAG)

7.2 Nombre de la buena práctica

Centro de Negocios Punta Arenas.

La Universidad de Magallanes lleva operando el Centro de Negocios Punta Arenas desde septiembre 2015, atendiendo a empresas formalizadas y a individuos del sector informal que quieran formalizar su actividad comercial para convertirse en micro o pequeños/as empresarios/as de las comunas de Punta Arenas, Porvenir y Cabo de Hornos, en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.



Por otro lado, también contribuye a la formalización de la relación contractual de los trabajadores, impulsando la generación de empleos formales.

7.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Programa del Servicio de Cooperación Técnica, dependiente de la Corporación de Fomento (Ministerio de Economía), operado por la Universidad de Magallanes en alianza con los siguientes socios estratégicos:

En el ámbito empresarial, la Cámara de Turismo Austro Chile A.G., Confederación de la Producción y el Comercio de Magallanes, la Asociación Gremial del Comercio Detallista y Turismo de Punta Arenas y la I. Municipalidad de Punta Arenas.

En el ámbito del Estado participan la Secretaría Regional Ministerial de Economía, PROCHILE, SERNAMEG, FOSIS, INDAP, PRODEMU, SERNAC, CHILECOMPRA, Dirección del Trabajo, Seremi de Salud, Banco Estado y SERNATUR.

7.4 Descripción de la buena práctica

En el Centro de Negocios Punta Arenas los/as emprendedores (clientes que llegan sin inicio de actividades ante Servicio de Impuestos Internos) reciben asesoría técnica, individual y sin costo para formalizar sus negocios, a través de mentores. Por otro lado, las empresas reciben asesorías y capacitaciones para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial, generando impacto económico.

El Centro los acompaña sostenidamente en el tiempo para asegurar efectivos resultados en sus negocios. Este apoyo incluye asesoría técnica individual, capacitación general y especializada, acceso a servicios financieros, investigación aplicada de negocio y mercado, así como vinculación y articulación con el ecosistema productivo local.

Los servicios prestados comprenden:

- Acompañamiento de largo plazo consistente en una asesoría detallada y de comunicación entre el interesado y el asesor en lo referente a iniciar, administrar o mejorar una pequeña empresa.



- Capacitación mediante seminarios, charlas y/o talleres en temáticas pertinentes a la realidad regional.
 - Acceso a oferta financiera a través de un proceso de derivación a banca mipyme, BancoEstado y otros bancos de la plaza.
 - Investigación aplicada de negocio y mercado, a través de un reservorio y/o biblioteca virtual.
- Asesoría sectorial y/o temática en ámbitos tales como internacionalización, contratos gubernamentales y grandes clientes, comercialización de tecnología y otros.

7.5 Impactos de la buena práctica

Transformación de trabajo informal

El Centro de Negocios Punta Arenas a generado desde el 11 de septiembre 2015 al 23 de septiembre 2019, 121 nuevas empresas al amparo de los servicios del Centro. Por otro lado, se han generado 140 nuevos empleos formales, registrados por los clientes del Centro.

En este mismo periodo el Centro registro más de 1.000 clientes, más de 330 impactos en ventas de las empresas atendidas y más de 400 millones en inversión privada, como resultado de su operación. Importa también mencionar que el Centro a realizado en este periodo más de 600 eventos, dentro de los cuales se pueden mencionar la Charla Cómo Empezar mi Propio Negocio que se da todos los meses para emprendedores y las diversas charlas de contratos laborales y constitución de empresa, que apuntan a la formalización de las empresas y del empleo. A la fecha se han reportado más de 11 mil participantes en los eventos de capacitación.

7.6 Replicaciones de la buena práctica

Si



El Centro de Negocios Punta Arenas es operado por la Universidad de Magallanes, cuya cobertura incluye las comunas de Punta Arenas, Porvenir y Cabo de Hornos. Está también en la comuna de Natales operado por INACAP y en el país en total son 51 los centros.

7.7 Fotografías de la buena práctica









7.8 Referencias de la buena práctica

Centro de negocios SERCOTEC (2019) Punta Arenas.

<https://www.sercotec.cl/centros-de-negocios/centro-de-desarrollo-de-negocios-punta-arenas/>

8 Buena práctica UMAG (2)

8.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Magallanes

8.2 Nombre de la buena práctica

"Patagonia Hecha a Mano": "Capacitación y formación para generación de autoempleo en la población penal masculina".

8.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Agrupación y Cooperativa "Patagonia Hecha a Mano".

Gendarmería de Chile.

Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).

8.4 Descripción de la buena práctica

Para poder describir la Buena Práctica seleccionada es necesario reparar en la trayectoria de una agrupación de artesanas llamada "Patagonia Hecha a Mano" constituida alrededor del año 2013. Tras la Agrupación nos encontramos con Katia Vergara quien es reconocida como su líder y fundadora (Fem, 2019), actualmente es estudiante de la carrera de Ingeniería en Administración de Empresas en la Universidad de Magallanes y encabeza el proyecto de autoempleo que también ha sido conocido como "Hilando Libertad".



Katia nos relata que la idea de constituirse como agrupación está asociada a un diagnóstico de la situación que atravesaban como artesanas, donde percibían que era muy difícil integrarse a las agrupaciones ya existentes que tenían incluso un carácter elitista (Entrevista). Así, buscando mejorar el escenario y condiciones en las que se encontraban laboralmente, aparece el primer reto de reunir a 15 personas para lograr la constitución formal de la asociación sin fines de lucro.

Este importante primer proceso de asociatividad permitiría la consagración de la ya tradicional Feria Artesanal del Liceo Comercial que se realiza en el mes de septiembre, y que va en su séptima versión. A este punto, las asociadas ya empezarían a agenciar acciones que irían perfilando su transición desde un espacio de informalidad laboral a uno formal.

Ya en el año 2014 se constituirían como una empresa de responsabilidad limitada, esta herramienta legal les permitirá la posibilidad de trabajar en las dependencias del módulo central la Zona Franca en la ciudad de Punta Arenas, uno de los principales establecimientos comerciales de la región. Se inaugura así un importante punto de venta para los productos manufacturados por las diferentes artesanas, dinamizando significativamente el proceso socioeconómico que ya venía en marcha.

Luego, durante el año 2016, buscando ampliar nuevamente su abanico de posibilidades en el horizonte regional, la agrupación se constituye como Cooperativa, llevando el mismo nombre de la agrupación, "Patagonia Hecha a Mano". Otro hito importante, según nos relata Katia, es la instalación del taller artesanal especializado en lanas en un local ubicado en las inmediaciones de la Avenida Costanera. En ese espacio han estado durante 3 años, sin embargo, actualmente están intentando renovar sus ya caducos permisos con la Municipalidad. La prensa local destaca la labor de esta cooperativa compuesta solo por mujeres y que elabora sus productos con "identidad y materia prima de Magallanes": *"que ha utilizado lana de ovejas corriedale compradas en bruto a Standard Wool, para luego elaborar ovillos y manufacturas tejidas tales como gorros, bufandas, guantes y accesorios, productos muy cotizados por compradores debido a su factura y origen"* (Radiopolar, 2019).



De esta manera, es que logran postular una idea a los proyectos de innovación social de la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo), denominada "Capacitación y formación para generación de autoempleo en la población penal masculina". El objetivo del proyecto busca capacitar en el oficio de hilandero a personas privadas de libertad de la cárcel de Punta Arenas, dependiente de Gendarmería de Chile. La iniciativa toma fuerza en la medida que la misma Cooperativa se transformaría en compradora y vendedora de los ovillos de lana resultante de los procesos productivos implementados.

Esta virtuosa conexión de instancias aparece como un apoyo directo en términos de posibilidades de reinserción de la población penal a la sociedad y, además en el corto plazo, en la posibilidad de trabajar de forma remunerada al interior de la cárcel. El proyecto logró trabajar a su máxima capacidad (17 internos), y donde además de las artesanas de la agrupación se cuenta con un equipo de profesionales (psicopedagogo, ingeniero comercial y un maestro hilandero). Además de los aspectos técnicos del oficio de hilandero, comenta Katia, se tiene en cuenta el "trabajo interno" o de las emociones de los participantes, de manera de que estos puedan comprometerse con el proceso de aprendizaje y trabajo, esto mediante charlas y talleres de diversos temas dictados por estos profesionales (desarrollo personal, emocional y de emprendimiento).

Sobre cómo se proyecta esta iniciativa hacia el futuro, señala Katia Vergara en la Revista Fem: *"Estamos mejorando la calidad de nuestros productos, buscando nuevos mercados para nuestra lana, diseñando el packaging e ideando la forma de integrar a más participantes a los diferentes procesos, incluso estamos trabajando para incorporar internas e internos en un segundo proceso de la lana, que tiene como fin tejer los hilados de "Hilando Libertad"* (Fem, 2019).

Por otro lado, también enfocándose en futuras iniciativas en este sentido, el director de Corfo apunta en la prensa local: *"lo que se buscará ahora es desarrollar una segunda etapa en la que los internos, una vez que cumplan sus condenas, tengan un taller en el medio libre y así no deban salir a buscar trabajo. Vale decir, su reinserción económica inmediata"* (Radiopolar, 2019).



8.5 Impactos de la buena práctica

Los impactos de la buena práctica hay que ponerlos en relación, en este caso, a un proceso mayor que cristaliza en el proyecto "Hilando Libertad", razón por la cual hemos reseñado brevemente su trayectoria. Atendiendo a ésta un primer proceso progresivo de transición desde la informalidad a la formalidad lo constituye la formación misma de la agrupación artesanal y sus primeras iniciativas, que involucraría al menos 15 personas. Para determinar cuántas de estas personas han transitado efectivamente hacia la formalidad habría que investigar y profundizar en el caso.

En relación con el proyecto "Hilando Libertad", como hemos señalado, incluyó el trabajo con 17 internos de la cárcel de Punta Arenas, exclusivamente de población penal masculina. Desde este punto de vista es un proyecto que todavía está en ciernes en relación con sus impactos definitivos.

8.6 Replicaciones de la buena práctica

No



8.7 Fotografías de la buena práctica



Revista FEM, 9 de Julio 2019.



Revista FEM, 9 de Julio 2019.



Diario Electrónico Radiopolar, 6 de Junio 2019.

8.8 Referencias de la buena práctica

- Radiopolar, Diario Electrónico. Noticia del día 20 de Junio 2019 *"Hilando para la Reinserción"*.
- Revista FEMPATAGONIA. Publicación digital día 9 de Julio del año 2019, *"Katia Vergara Ojeda y Patagonia Hecha a Mano: "Hemos ayudado a levantar el espíritu de los reos y hacerles ver que tienen las capacidades y potencialidades"* (www.fempatagonia.cl).
- Página web de CORFO, Publicación 26 de Julio de 2019. (www.corfo.cl)
- Pagina web de Patagonia Hecha a Mano (www.patagoniahechaamano.cl).
- Visita y entrevista en Taller de Agrupación "Patagonia Hecha a Mano" en locales de Avenida Costanera.



9 Buena práctica UMAG (3)

9.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Magallanes

9.2 Nombre de la Buena práctica

Banco Estado Microempresas, BEME.

9.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Banco Estado de Chile, BECH; Banco Estado Microempresas, BEME.

9.4 Descripción de la Buena práctica

El programa Microempresas de BancoEstado (BEME) comenzó el año 1996 bajo la forma de empresa filial, con el mandato de brindar acceso a productos y servicios financieros a un segmento que hasta entonces permanecía excluido de la banca e instituciones financieras. De esta manera buscan promover la igualdad de oportunidades para un sector de chilenas y chilenos, especialmente de aquellos con menores ingresos.

Durante este tiempo, miles de emprendedores y emprendedoras han podido alcanzar sus sueños, en un banco donde se preocupan de entender su realidad y sus necesidades particulares. También gracias a la mejor oferta de soluciones financieras e iniciativas que apuntan al desarrollo empresarial de los microempresarios. Y esto sumado a la atención de excelencia que entregan sus ejecutivos especialistas, quienes realizan evaluaciones en terreno y asesoran al cliente para que éste tome la mejor decisión de financiamiento para potenciar su negocio.

Desde la creación de BEME se ha trabajado para el desarrollo de los microempresarios y sigue siendo esa apuesta. Han desarrollado una gestión financiera especializada y a la medida de las y los emprendedores del país, conociendo su realidad y necesidades particulares. Ello los ha consolidado como la institución líder en atención al segmento microempresas en



Chile, con más de 650 mil clientes vigentes a nivel nacional y con más de 250 plataformas especializadas que funcionan en todo Chile, entregando asesoría a miles de microempresarias y microempresarios que requieren de sus servicios.

Hoy tienen el gran desafío de seguir apoyando a las y los emprendedores del país, con una completa oferta de valor que incluye financiamiento, medios de pago, inversiones y seguros. A esto se suma la preocupación por el Desarrollo Empresarial de las y los clientes, a través de diversas iniciativas como las comunidades Empresarios en Red, CreceMujer, Educación Financiera.

Propósito BEME: promover la inclusión y el desarrollo económico-social de las y los microempresarios del país, contribuyendo a su progreso y bienestar, a través de un banco ético, transparente, responsable y sostenible.

Valores BEME: Respeto, Responsabilidad, Claridad y Honestidad, Colaboración, Sello BEME Alegría y Pasión.

El Protocolo de Atención es una herramienta de BEME que plasma hacia toda la organización, el modo de actuar deseado en la atención, entregando a ejecutivos y asistentes comerciales un marco conductual y de buenas prácticas que propicien para sus clientes microempresarios y microempresarias una experiencia que los haga sentirse Acogidos, Protegidos, Confiados y Exitosos.

9.5 Impactos de la buena práctica

Actualmente atiende a 654.000 microempresarios a nivel nacional, con productos financieros para las distintas etapas del ciclo de vida de la empresa y su cartera alcanza a US \$ 1.600 millones. Desde su creación, su cobertura ha ido creciendo sustantivamente y ha jugado un rol relevante en la bancarización de este estrato. BEME se caracteriza por un gran conocimiento del segmento atendido y un muy buen manejo del riesgo de su cartera, traduciéndose esto en tasas no tan elevadas para este tamaño de empresas, como sucede con frecuencia en las microfinanzas. En Chile, por regulación, se establece para los créditos



pequeños una Tasa Máxima Convencional, fluctuando actualmente en torno a 34% anual, mientras la tasa de interés promedio cobrada por el BEME oscila en torno al 17% anual, alcanzando para situaciones más riesgosas un 20% anual. Esto difiere bastante de la realidad de las microfinanzas en otros lugares de Latinoamérica. Con esas tasas la filial BEME es capaz de financiarse, no perdiendo dinero.

Una de las preocupaciones de BEME es la inclusión económica y financiera de clientes financiados. Existe una clara orientación hacia la formalización de sus clientes entre sus objetivos. Acepta atender empresas nacientes informales, pero el acceso a un segundo crédito, a mayor monto de éste y a otros productos financieros, está condicionado a su proceso de formalización. Es así, que tiene una serie de programas de capacitación online para facilitar la formalización. También promueve la articulación de sus clientes con los servicios de apoyo a los microempresarios, con instituciones de fomento, capacitación, acceso a mercado como SERCOTEC, FOSIS, Chile Compra, SGR, INDAP, SERNATUR, SENCE y otras. Particular importancia tiene el trabajo coordinado con los Centros de Desarrollo de Negocios de SERCOTEC para mejorar el desempeño empresarial. Adicionalmente, mantiene convenios de descuentos con diferentes casas comerciales y empresas de distinto tipo que pueden ser de utilidad para los microempresarios.

Las Micro y Pequeñas empresas son una parte sustancial de la economía del país ya que, además de representar el 98% de las empresas existentes, generan prácticamente el 60% del empleo en Chile.

Uno de los pilares estratégicos que BancoEstado ha proyectado está en impulsar el desarrollo económico apoyando a las Empresas de Menor Tamaño, aumentando la cobertura territorial de sus servicios y potenciando una cultura de emprendimiento.

El Programa Emprende de BEME nace con el objetivo de apoyar y potenciar a los emprendedores de Chile, transformándose en el socio estratégico de este "motor de la economía". Emprende, entonces, es una plataforma de apoyo, orientación y generación de redes para el emprendimiento.



Para conocer a cada emprendedor, se utiliza el concepto de "viaje" reconociendo el momento del emprendimiento, sus características y atributos; identificando necesidades y problemáticas y orientando con una guía de productos y servicios (personalizada, simple y concreta) tanto de BancoEstado como de todas las instituciones públicas de fomento y alianzas privadas.

De acuerdo a Informe Final de la Sexta Encuesta de Microemprendimiento (Diciembre 2019) En términos de contabilidad del microemprendimiento, casi la mitad (49,5%) de los negocios no tienen contabilidad, con el 32,4% presentando un sistema de contabilidad formal y un 17,9% llevando su contabilidad por medio de registros personales.

Si miramos cifras, en Chile según encuestas del Ministerio de Economía, hay del orden de 2.000.000 de microempresas.

9.6 Replicaciones de la buena práctica

Si

Podríamos decir que esta buena práctica de ayudar financieramente por parte de una institución bancaria a microempresarios ha sido replicada, toda vez que a partir de la creación de BancoEstado Microempresa en el año 1996 y al ver los positivos resultados económicos, prácticamente todas las instituciones bancarias presentes en nuestro país, abrieron sus propias oficinas de atención a los micro emprendedores y de esta forma entregando un amplio abanico de ayuda financiera para estos segmentos.



9.7 Fotografías de la buena práctica



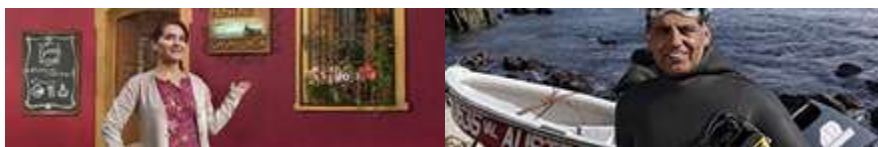
Comercio, Transporte



Oficios, Manufactura, Servicios y Artesanado Agrícola



Turismo



Pesca, Acuicultura y Servicios a la Pesca y Acuicultura



9.8 Referencias de la buena práctica

Imágenes extraídas de: Banco Estado:

https://www.bancoestado.cl/imagenes/_microempresas/home/default.asp

International Labour Organisation (2019) “Formalisation the case of Chile” International Labour Organisation Office. Geneva, Switzerland.

https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_725018/lang--en/index.htm

Henríquez, Lysette. (2019) “Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile” International Labour Organisation. Oficina de Trabajo Decente y Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_731327/lang--es/index.htm

10 Buena Práctica UVM (1)

10.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Viña del Mar

10.2 Nombre de la buena práctica

Taller de Coyuntura sobre Informalidad Laboral en Chile

10.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Departamento de Estudios de Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile

10.4 Descripción de la buena práctica

En el marco del Taller de Coyuntura del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile se publicó un informe (divido en dos partes) dedicado al tema



de la informalidad del trabajo. Ambos informes son de la autoría de Estrella Díaz Andrade y Thelma Gálvez Pérez y en el caso del primer informe se publicó en septiembre de 2015 y la segunda parte en diciembre de 2015.

Sobre el informe, el Jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Jorge Salinero Berardi, en la presentación de la primera parte de este informe (2015: 2) cuyo título es "Informalidad Laboral: conceptos y mediciones" afirma que en el mismo se exponen los cambios en la conceptualización de trabajo informal así como los criterios formulados para su medición establecidos por entidades especialistas y por organismos internacionales, entre ellos, Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La segunda parte titulada "Informalidad Laboral: más trabajadores productivos sin protección laboral" trata sobre la informalidad del trabajo en Chile, las mediciones de empleo Informal en Chile y las acciones e iniciativas por la formalización del empleo de la Dirección del Trabajo. Los objetivos de este informe son fomentar y activar el estudio e investigación sobre el fenómeno laboral de la economía informal en Chile.

Este informe sistematiza y contextualiza el estado del conocimiento sobre la informalidad laboral y entrega los elementos esenciales para aprehenderlo, medirlo y comprenderlos en Chile. Se expone la discusión acerca del concepto, sus alcances y transformaciones que ha ido experimentando en distintos contextos. También se especifican las formas de medición utilizadas internacionalmente para objetivar la presencia del fenómeno en el mercado del trabajo.

Esta buena práctica correspondería al segundo tipo de buenas prácticas de este catálogo, correspondiente a "Resultado de Investigación".

10.5 Impactos de la buena práctica

En este caso, a través del objetivo indicado en la Presentación del informe por parte del jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Jorge Salinero Berardi, el objetivo de este es fomentar y activar el estudio e investigación sobre el fenómeno laboral de la economía informal. En este sentido, des de un órgano de Gobierno de Chile se resalta la



necesidad de estudiar el fenómeno de la Economía Informal y fomentar el interés de los investigadores para que se pueda conocer bien la complejidad de este fenómeno cambiante en la situación actual y global para poder transferir estos conocimientos a los principales *Stakeholders* y así, iniciar y mejorar procesos de transición de economía informal a formal.

Des de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, en este documento, se afirma que la información estadística adecuada y pormenorizada del sector informal es un prerequisite básico para poder implementar políticas de transformación del empleo informal a empleo formal. También lo es la investigación, ya que es un área de trabajo que permite acercarse al conocimiento y esclarecimiento de las relaciones de dependencia y subordinación y a las modalidades que se disimulan en contratos o acuerdos de trabajo no laborales. Por lo que se establece una base des de donde pueden partir las investigaciones en Chile y en este caso, en relación con un impacto potencial, puede ser una referencia para los centros de Investigación LATWORK particularmente en Chile.

10.6 Replicaciones de la buena práctica

No



10.7 Fotografías de la buena práctica

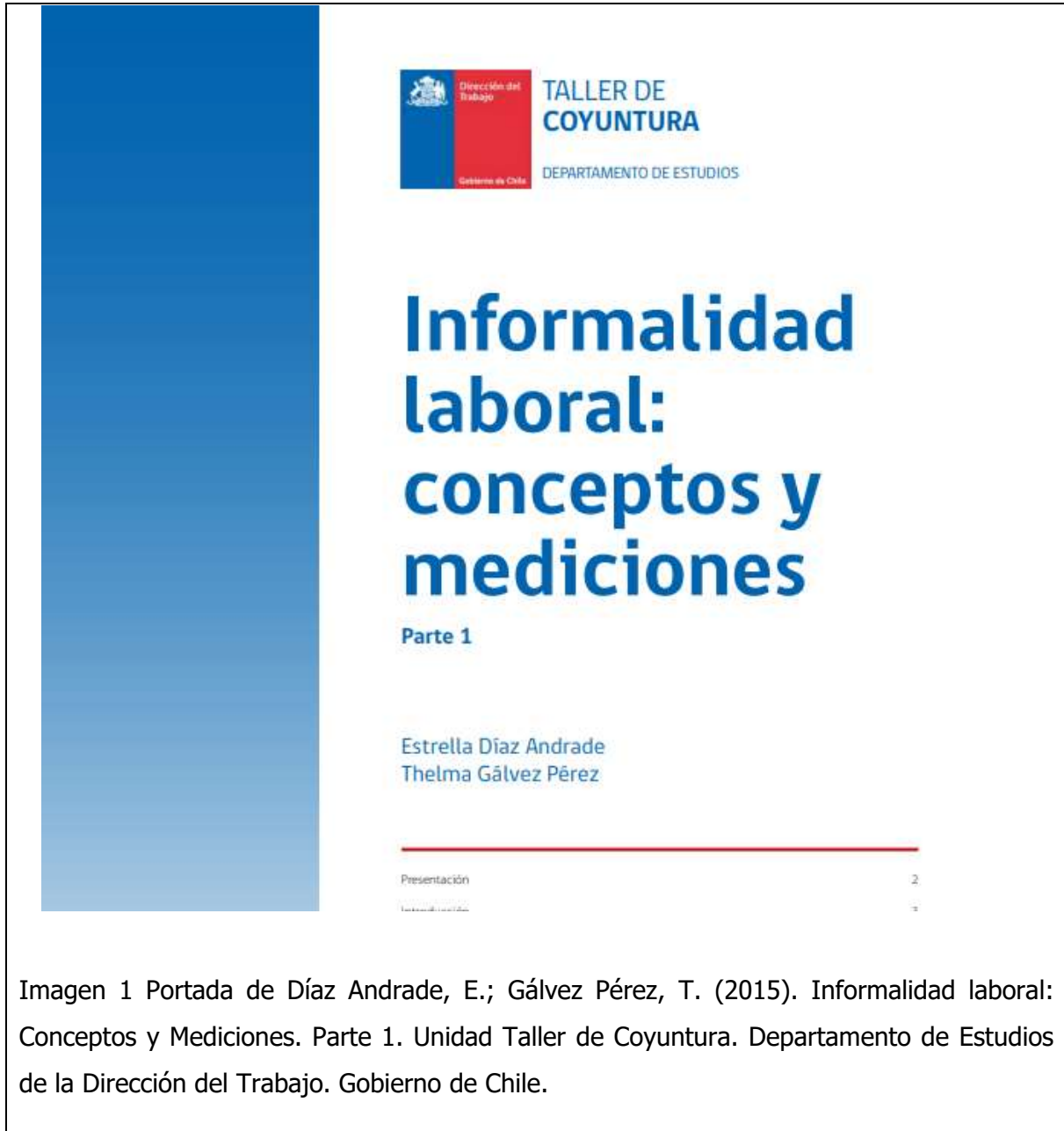


Imagen 1 Portada de Díaz Andrade, E.; Gálvez Pérez, T. (2015). Informalidad laboral: Conceptos y Mediciones. Parte 1. Unidad Taller de Coyuntura. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.



Imagen 2 Portada de Díaz Andrade, E.; Gálvez Pérez, T. (2015). Informalidad laboral: más trabajadores productivos sin protección laboral. Parte 2. Unidad Taller de Coyuntura. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.



10.8 Referencias de la buena práctica

Díaz Andrade, E.; Gálvez Pérez, T. (2015). *Informalidad laboral: Conceptos y Mediciones. Parte 1*. Unidad Taller de Coyuntura. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. ISBN 978-956-9661-30-3 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf

Díaz Andrade, E.; Gálvez Pérez, T. (2015). *Informalidad laboral: más trabajadores productivos sin protección laboral. Parte 2*. Unidad Taller de Coyuntura. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. ISBN 978-956-9661-45-7 https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110457_recurso_1.pdf

10.9 Impactos de la buena práctica

Esta Buena Práctica contribuye a informar y divulgar las cifras de la informalidad a nivel nacional en Chile enviadas por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. Asimismo, también permite a los y las investigadores/as tener disponibles datos actualizados en relación al empleo informal en Chile y en distintas variables que permite mayor avance en la investigación con información actualizada y de alta calidad.

10.10 Replicaciones de la buena práctica

No

10.11 Referencias de la buena práctica

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2019) Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Edición n°7. 6 de agosto de 2019. https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2019/bolet%C3%ADn-informalidad-laboral-trimestre-julio-septiembre-de-2019.pdf?sfvrsn=3582787d_3



Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2019) Boletín Estadístico: Informalidad Laboral. Edición n°8. 6 de noviembre de 2019. https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2019/bolet%C3%ADn-informalidad-laboral-trimestre-abril-junio-2019.pdf?sfvrsn=58f28588_3

11 Buena práctica UVM (3)

11.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Viña del Mar

11.2 Nombre de la buena práctica

Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico
 Versión 2: 28 de febrero de 2018
 Estructura de investigación

11.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Chile.

11.4 Descripción de la buena práctica

Basada en las recomendaciones vigentes, la medición de estadísticas de informalidad laboral en Chile aborda sus dos dimensiones de análisis bajo un marco conceptual integrador, tanto del punto de vista de las características de las unidades económicas como de las condiciones laborales que poseen las personas Ocupadas. Sus principales indicadores son la identificación de la Ocupación en el Sector Informal, que da cuenta de determinadas características de las unidades económicas en que se desempeñan los Ocupados, mientras que el indicador de Ocupación Informal dice relación con las condiciones laborales asociadas a la ocupación, más allá de la formalidad de la unidad económica donde trabaja la persona.

Este documento tiene como objetivo principal explicar en detalle el marco conceptual integrador de la informalidad laboral basado en los lineamientos y recomendaciones de OIT



y cómo estos criterios son aplicados en la ENE para identificar la formalidad de las unidades económicas y las ocupaciones, a través del flujo del cuestionario, incluyendo la metodología de construcción de los indicadores.

El documento consta de tres partes. La primera, de carácter conceptual, expone los criterios centrales que definen el Sector Informal, tal como lo estableció en 1993 la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (15° CIET, OIT); para luego abordar el enfoque que introduce la 17° CIET de 2003, ampliando el fenómeno de la informalidad laboral más allá de las unidades económicas que pertenecen al Sector Informal, e introduciendo una perspectiva basada en las condiciones laborales de las personas Ocupadas; la sección concluye con el esquema integrador de la medición, propuesto por el manual estadísticos de OIT (conocido como matriz de Hussmanns), que une en una sola matriz la perspectiva del tipo de unidad económica o de producción, así como la mirada laboral basada en el tipo de ocupación que tiene la persona en su puesto de trabajo.

La segunda parte del documento se centra en la descripción del procedimiento y los criterios operativos utilizados en la Encuesta Nacional de Empleo, tanto para identificar la Ocupación Informal como la Ocupación vinculada al Sector Informal. Por último, se incorpora un apartado sobre indicadores, donde se detallan los objetivos analíticos de cada uno de ellos, además de su fórmula de cálculo.

11.5 Impactos de la buena práctica

El Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en su constante preocupación por desarrollar indicadores que den cuenta de las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo y las formas de producción en el país, ha impulsado el proyecto de estadísticas de informalidad con el objetivo de mejorar el análisis y la comprensión del mercado laboral.

Como resultado de este trabajo el INE publica los nuevos indicadores de informalidad, que complementan los datos estadísticos ya generados a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), con el propósito de poner a disposición del público herramientas que



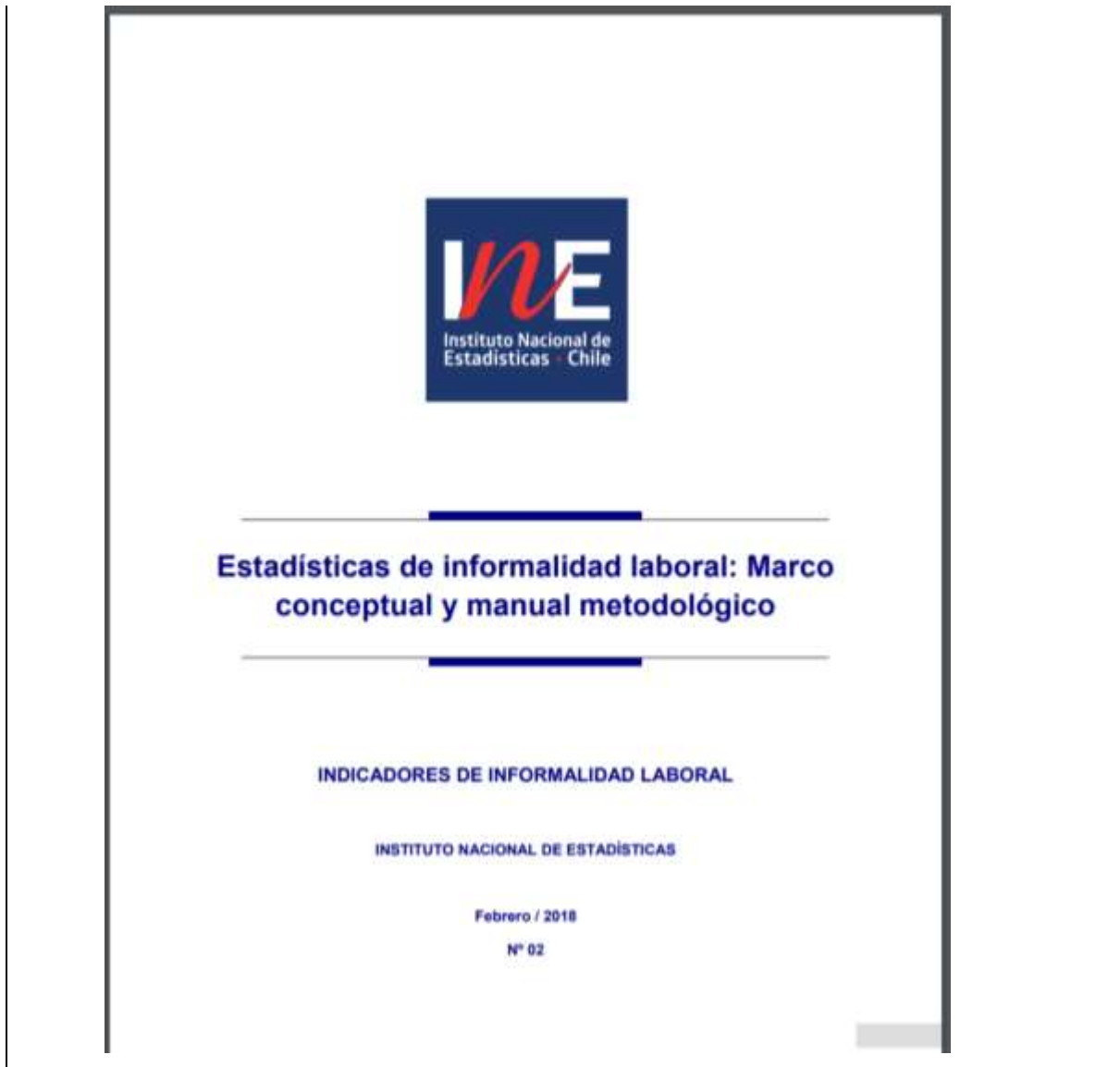
permitan caracterizar de mejor manera la calidad de las ocupaciones que se crean y desarrollan en la economía, en línea con los estándares internacionales.

Los nuevos indicadores, además, contribuirán a profundizar el seguimiento coyuntural y estructural del mercado laboral, aportando información valiosa para la elaboración y evaluación de políticas públicas que se orienten en mejorar la calidad de las ocupaciones que se crean en la economía. A su vez, aportarán información útil para la construcción del sistema de cuentas nacionales del país, al mostrar información sobre el sector institucional de los hogares.

11.6 Replicaciones de la buena práctica

No

11.7 Fotografías de la buena práctica



11.8 Referencias de la buena práctica

Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico*. Santiago de Chile: INE. Versión 2: 28 de febrero de 2018

Link para descargar el archivo:



https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/antecedentes-metodologicos/manual-conceptual-y-metodologico-informalidad-laboral.pdf?sfvrsn=afad6bfc_5

12 Buena práctica UVM (4)

12.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Viña del Mar

12.2 Nombre de la buena práctica

Boletín estadístico: Informalidad laboral (Edición nº 9 / 5 de febrero de 2020)

Estructura de investigación

12.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Chile.

12.4 Descripción de la buena práctica

El producto "Estadísticas de Informalidad Laboral", elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), abre una nueva dimensión analítica que profundiza la información actualmente entregada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), permitiendo caracterizar de manera más detallada la calidad de las ocupaciones que se generan en el mercado laboral, bajo un marco conceptual promovido y recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La informalidad laboral alude a todas las actividades económicas y ocupaciones que -en la legislación o en la práctica- no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales (OIT, 2012).



El INE comenzó a publicar a partir de enero de 2018: la Tasa de Ocupación Informal (TOI) y la Tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI), ambos disponibles desde el trimestre julio-septiembre 2017, estos son nuevos indicadores que complementan los datos estadísticos ya generados a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), permitiendo elaborar estadísticas desde la perspectiva de la calidad de las ocupaciones que se crean y desarrollan en la economía.

Dentro de estos, se destacan las Tasas de Ocupación Informal (TOI) y de Ocupación en el Sector Informal (TOSI), que constituyen indicadores complementarios a los ya publicados por el INE, entregando información relevante para el seguimiento y análisis, coyuntural y e y también se centra en los enfoques específicos para el trabajo rural y agrícola.

12.5 Impactos de la buena práctica

Es importante medir la informalidad laboral porque permite caracterizar y visibilizar aspectos de calidad de las ocupaciones y, con ello, aportar insumos fundamentales que sirven para la elaboración de políticas públicas relacionadas con el mercado laboral.

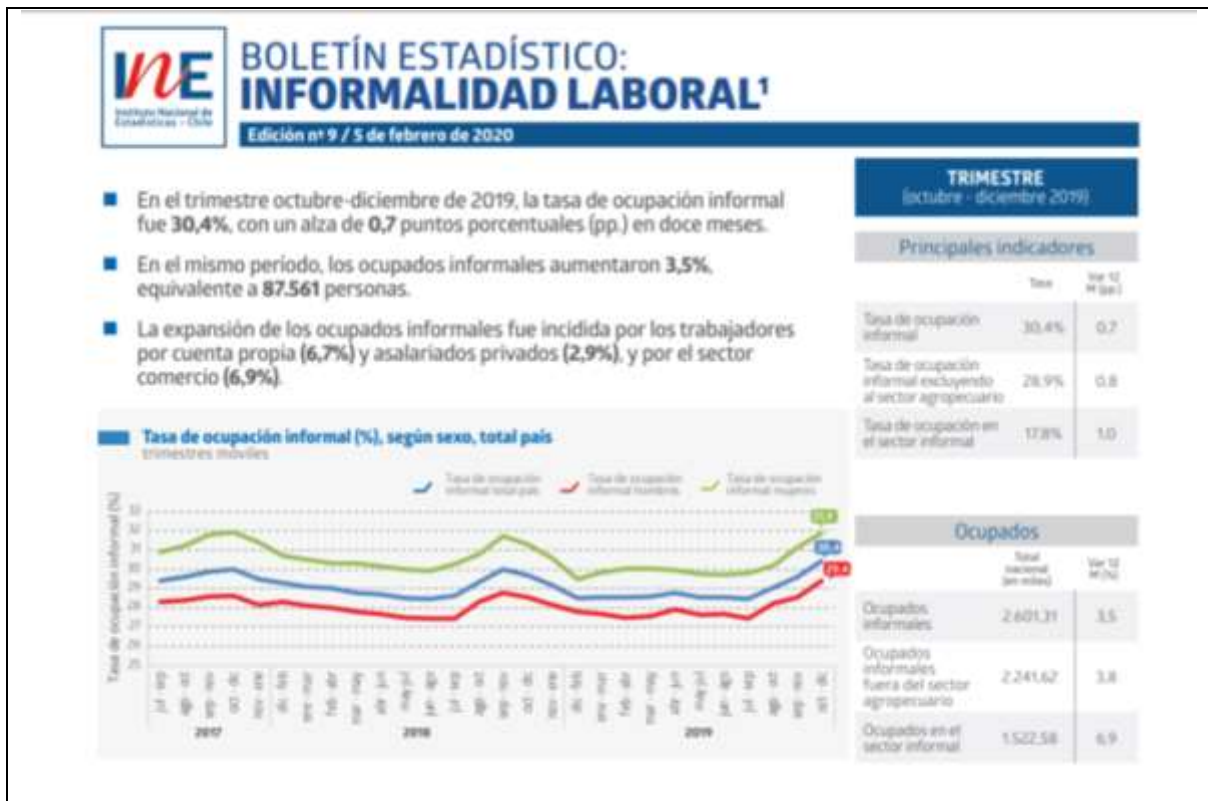
A través de los indicadores de informalidad es posible dar cuenta de los cambios que ha experimentado el mercado laboral el país de Chile, complementando los indicadores tradicionales ya existentes, con una mirada basada en la calidad de las ocupaciones y cómo estos se relacionan con los ciclos económicos.

12.6 Replicaciones de la buena práctica

No



12.7 Fotografías de la buena práctica



12.8 Referencias de la buena práctica

Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Boletín estadístico: Informalidad laboral. Santiago de Chile: INE.

Enlace para descargar el archivo:

https://www.ine.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2019/boletin-informalidad-laboral-trimestre-octubre-diciembre-de-2019.pdf?sfvrsn=53805c87_4



13 Buena práctica UFPB (1)

13.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal Da Paraíba

13.2 Nombre la buena práctica

Proyecto de extensión "Mujeres en el mercado laboral: en busca de la igualdad de género"
El propósito del proyecto es contribuir a promover mejores condiciones para la inserción de empleo a mujeres que trabajan en el sector informal, estimulando la formalización y promoviendo igualdad de género, en la dimensión de las relaciones laborales.

13.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Sirenas de Penha, dirección: Av. Nossa Sra. Da Penha, s / n - Praia da Penha, João Pessoa - PB, 58047-010

EcoLanche, dirección: Via Chuva de Ouro - Castelo Branco, João Pessoa - PB, 58033-455

EcoParaíba - Centro público estatal para la economía solidaria - João Pessoa / Paraíba, dirección: R. Gama e Melo, 126 - Varadouro, João Pessoa - PB, 58010-450

Asociación Brasileña de Municipios (ABM), dirección: Qd. 5 - Lote 5-A - Bloco F, SHCS, DF, 70070-000 - Brasilia - Distrito Federal

Ayuntamiento de João Pessoa, dirección: R. Diógenes Chianca, 1777 - Água Fria, João Pessoa - PB, 58053-900

Secretaria de Estado para la Mujer y la Diversidad Humana, dirección: R. das Trincheiras, 778 - Centro, João Pessoa - PB, 58020-500

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadoras del Hogar de João Pessoa y Región - SINTRADER - PB, calle Cruz Cordeiro nº 75 Varadouro, dirección: 58010-120 João Pessoa



13.4 Descripción de la buena práctica

El proyecto de extensión de la mujer en el mercado laboral: En busca de la igualdad de género, propone analizar la inserción de la mujer en el mercado laboral y contribuir a promover las condiciones de igualdad entre los sexos en la dimensión de las relaciones laborales. El proyecto es parte del objetivo principal de LATWORK, que es investigar y desarrollar estructuras y metodologías innovadoras para el conocimiento en el campo del trabajo y la economía informal.

La propuesta de Extensión también está contemplada por la política de extensión de la UFPB, en sus dimensiones sociales y transversales, que destaca la formación de asociaciones con otras instituciones y la posibilidad de ampliar la colaboración con sindicatos, asociaciones, ONG y la red de enseñanza, favoreciendo el carácter de la educación popular y la inclusión social.

Coordinado por la Profesora Dra. Rejane Gomes Carvalho y por la Profesora Dra. Wanderleya dos Santos Farias, el equipo de profesores y estudiantes, realizaron visitas institucionales y rondas de debates con grupos sociales que experimentan condiciones de trabajo informal. A continuación, ejemplos:

a) Grupo de mujeres Sirenas de Penha: Consiste en un grupo de mujeres que producen artesanías usando escamas de pescado. En 2017, fueron entrenados por un estilista brasileño llamado Ronaldo Fraga con el apoyo del Ayuntamiento de João Pessoa. Comenzaron a fabricar Bio Joyas a partir de la eliminación de material de pesca, principalmente escamas de pescado, que se venden en el sitio de producción. Es una actividad informal que genera ingresos para las mujeres que, en la mayoría de los casos, antes de producir este tipo de artesanías, no tenían una ocupación o trabajaban como trabajadoras domésticas no remuneradas.

En la etapa actual, logran mantener los gastos familiares con las ganancias obtenidas de la venta de productos, pero todavía están en el sector informal. Nuestra visita al lugar y la ronda de conversación que mantuvimos con los artesanos fue para despertar el debate sobre la formalización de las actividades que realizan en su entorno de producción.



Este diálogo tenía por objeto estimular la difusión del conocimiento en torno a formalización de actividades laborales realizadas por mujeres.

b) Grupos de artesanos de los municipios de Campiña Grande, João Pessoa y Pitimbu en EcoParaíba - Centro público estatal para la economía solidaria - João Pessoa / Paraíba: EcoParaíba es un espacio creado por el gobierno del estado para alentar y comercializar productos agrícolas y artesanales. EcoParaíba, forma parte de las acciones para valorizar la economía solidaria. Las mujeres agricultoras y artesanas tienen un papel importante en la producción local y en la gestión de sus negocios, contribuyendo al fortalecimiento de actividades alternativas de generación de empleo e ingresos y proporcionando el empoderamiento del trabajo femenino en ocupaciones productivas. A pesar de los incentivos del gobierno estatal a las empresas solidarias, los diversos grupos de artesanos y productores agroecológicos que comercializan sus productos en EcoParaíba carecen de una serie de conocimientos y prácticas sobre el fortalecimiento de sus actividades económicas y el cambio de sus pequeñas empresas informales a actividades formales. En la visita a EcoParaíba, tuvimos contacto con 5 grupos de mujeres artesanas, que incluyeron alrededor de 22 mujeres que producen diversos artículos de artesanía de empresas solidarias (muñecas de tela, bolsos, piezas de encaje y crochet, piezas de arcilla y artículos infantiles). Este diálogo tenía por objeto estimular el debate sobre la importancia de formalizar las actividades de trabajo realizadas por mujeres artesanas. La mayoría de las artesanas enfrentan límites en las actividades informales que realizan desde diferentes perspectivas. No pueden acceder al mercado financiero porque no tienen un registro formal de sus actividades, ni pueden comprar materias primas de los proveedores porque son informales. Además, cuando enfatizamos la importancia del acceso a los derechos laborales, todos se sentían vulnerables porque estaban al margen del mercado laboral formal. En este sentido, nuestra interlocución con estos colectivos de mujeres artesanas se llevó a cabo para seguir la dinámica de estos grupos de artesanos que producen informalmente para ofrecer cooperación interorganizacional para alentar la formalidad de sus empresas solidarias.



c) Grupo de mujeres en el desarrollo solidario ECOLANCHE, asesorado por INCUBES / UFPB, Incubadora de Empresas Solidarias: Se realizó un intercambio de experiencias y conocimientos con un grupo de residentes de la Comunidad de São Rafael que produce y vende alimentos saludables y diferenciados, con el apoyo de INCUBES - Incubadora para Empresas Solidarias - una agencia vinculada a PRAC / UFPB. El grupo ya ha obtenido resultados significativos, pero aún necesita fortalecerse en términos de gestión para alcanzar los niveles de sostenibilidad, viabilidad económica y autonomía para dar continuidad de sus actividades productivas en el ámbito de ECOLANCHE todavía existe una fuerte presencia de mujeres en actividades relacionadas con el trabajo informal y sin contribución a la seguridad social, situación asociada a las características del trabajo precario y desprotegido. La relevancia del Proyecto LATWORK, entre otros aspectos, radica en tratar el problema del empleo como un problema social, económico y político, con un enfoque en la formalización del trabajo.

d) Grupo de Recolectores de Residuos Sólidos de João Pessoa: Un número significativo de personas aún sobrevive de la recolección y venta de material reciclable en la ciudad de João Pessoa, una actividad que ocupa el trabajo de muchas mujeres. EcoParaíba ofrece cursos sobre la reutilización de parte de este material, lo que permite nuevos usos para la basura desechada y la creación de productos con su procesamiento, que está dentro del concepto de desarrollo sostenible y ambiental. Además, muchas familias pueden agregar mayores ingresos por la recolección de residuos reciclables, favoreciendo el desarrollo de nuevas habilidades y la inclusión social a través del trabajo. Uno de los productos creados en el taller EcoParaíba es el puf hecho de botellas de PET.

En la cooperativa, también se realizan cursos de capacitación ciudadana, lo que hace que los trabajadores también comprendan mejor las condiciones desfavorables del trabajo informal.

e) Sindicato de trabajadores y trabajadoras domésticas de João Pessoa: Celebramos conferencias en el sindicato. El trabajo doméstico cubre aproximadamente el 10% de la fuerza laboral empleada en João Pessoa, y la mayoría de las mujeres no contribuyen a la



seguridad social oficial. Esta realidad expone la fragilidad que enfrentan muchas mujeres, incluso teniendo en cuenta que las dificultades culturales y los déficits en la educación son factores que contribuyen a su permanencia en la informalidad y la precariedad. En este sentido, los trabajadores domésticos han sido un canal importante para representar los derechos en esta categoría.

El proyecto Mujeres en el mercado laboral ha estado en contacto con esta institución, buscando promover debates y conferencias con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores sobre los derechos laborales, especialmente con los cambios más recientes debido a la reforma laboral.

13.5 Impactos de la buena práctica

Los principales impactos del proyecto están en el campo de sensibilizar a los empresarios de la economía solidaria en el sentido de estructurar y formalizar sus actividades. Consideramos este respecto a que la gama de interlocutores se amplía gracias a los resultados de la iniciativa y, más que eso, la red de interlocuciones que se ha establecido desde entonces ha sido estimulante, lo que aumenta aún más los efectos de la iniciativa del proyecto. Otro impacto importante es el incentivo para la investigación por parte de docentes y estudiantes involucrados en el proyecto, que puede aportar más conocimiento e indicaciones de mejores prácticas en el contexto del trabajo informal.

13.6 Replicaciones de la buena práctica

Si

Nos replicamos con grupos de artesanos de los municipios de Santa Rita y Lagoa de Dentro y con recolectores de residuos sólidos en un taller de producción artesanal en EcoParaíba - Centro Público Estatal de Economía Solidaria - João Pessoa / Paraíba.



13.7 Fotografías de la buena práctica



Conversación del Proyecto de Mujeres en el equipo del Mercado Laboral: en busca de la igualdad de género / Trabajo con las artesanas Sirenas da Penha (Elaboración propia)



Conversación del equipo del Proyecto Mujeres en el Mercado Laboral: En busca de la igualdad de género / Trabajo con mujeres de la comunidad de San Rafael que venden bocadillos naturales en una cafetería en el campus I en UFPB (Elaboración propia).





Reunión de equipo del Proyecto Mujeres en el Mercado Laboral: En busca de la igualdad de género / LATWORK con recicladores sólidos en un taller de producción artesanal



Reunión de equipo del Proyecto de Mujeres en el Mercado Laboral: en busca de la igualdad de género / LATWORK con artesanas de las ciudades de João Pessoa, Campina Grande y pitimbu





Sindicato das trabalhadoras e trabalhadores domésticos de João Pessoa e Região



Reunión del equipo del Proyecto Mujer en el Mercado Laboral: en busca de la igualdad de género / LATWORK con artesanas de los municipios de Lagoa de Dentro y Santa Rita

13.8 Referencias de la buena práctica

Trabalhos de Conclusão de Curso – TCCs

1. Orientando: Renato Lima dos Anjos

Título do trabalho: O desempenho da Paraíba no contexto da economia nordestina (2002-2015)

2. Orientanda: Maria Raquel Conceição Barbosa Título do trabalho: Microrregião de Sousa-PB: um estudo sobre as condições de geração de emprego e renda

3. Orientando: Fernando Barbosa da Silva



Título do trabalho: O perfil dos jovens no mercado de trabalho: uma análise do fenômeno nem-nem a partir dos anos 2000

Trabalhos científicos em eventos:

1. V Encontro Internacional Trabalho e a Formação dos Trabalhadores. Ecos de 1917:

educação para emancipação humana, formação para o trabalho e as lutas sociais. 09 a 11 de novembro de 2017. Fortaleza, Ceará.

Artigo: A qualificação profissional sob a perspectiva dos educadores e dos educandos.

Autores: Rejane Gomes Carvalho, Monique Lourenço Casseiro e Maria de Fátima Melo do Nascimento.

2.XIII CONAGES - Colóquio Nacional Representações de Gênero e de Sexualidades.

Perspectivas epistemológicas de gênero e sexualidades na produção do conhecimento: encontros e desafios na Ciência. 30 de Maio a 01 de Junho de 2018. Centro de convenções Raymundo Asfora - Garden Hotel, Campina Grande - PB.

Artigo: Empreendedorismo feminino e políticas públicas: em busca da igualdade de gênero no trabalho.

Autores: Nielly Lima Barroso, Maluá Münt Ribas e

Rejane Gomes Carvalho.

3. XXXI Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia - Alas 2017.

Encruzilhadas Abertas da América Latina: Sociologia em tempos de mudança. 3 a 8 de dezembro, Montevideo - Uruguay

Artigo: Mulheres em busca por direitos e reconhecimento no trabalho doméstico



Autores: Rejane Gomes Carvalho e Raizza Carvalho Góis

4. 56º Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural – SOBER. 29 de julho a 01 de agosto de 2018, Unicamp, Campinas – São Paulo.

Título do artigo: As difíceis condições de geração de emprego e renda no sertão paraibano

Autores: Maria Raquel Conceição Barbosa e Rejane Gomes Carvalho

5. XIII SOBER NE - "Dinâmicas de desenvolvimento no semiárido" – 08 a 10/11/2018,

Juazeiro-BA, Universidade Federal do Vale do São Francisco.

Título do artigo: A concentração da riqueza e da renda na microrregião de João Pessoa-PB

Autores: Rejane Gomes Carvalho, Natália Batista Pires de Oliveira, Mirelle Isabelle Imeida da Silva e Bruna Leandro Correia

6. III Encontro de Ciências Sociais da UFCG – Os desafios das ciências sociais diante das manifestações de intolerância – 28 a 30 de novembro de 2018.

Título do artigo: Configuração do mercado de trabalho por gênero no município de João Pessoa-PB

Autores: Diego de Vasconcelos Souza, Nielly Lima Barros e Rejane Gomes Carvalho



14 Buena práctica UFPB (2)

14.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal Da Paraíba

14.2 Nombre de la buena práctica

Proyecto de extensión "Diagnóstico Socioeconómico y Ambiental de Municipios en Paraíba"

14.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Asociación Brasileña de Municipios (ABM)

Dirección: Qd. 5 - Lote 5-A - Bloco F, SHCS, DF, 70070-000 - Brasilia - Distrito Federal

Ayuntamiento de João Pessoa

Dirección: R. Diógenes Chianca, 1777 - Água Fria, João Pessoa - PB, 58053-900

14.4 Descripción de la buena práctica

El proyecto busca identificar los desafíos y el potencial de los municipios de Paraíba y contribuir a la construcción de mercados laborales locales con oportunidades de empleo decente para todos. Los diagnósticos tienen un concepto interdisciplinario y presentan una visión general de las condiciones sociales, el mercado laboral formal, el perfil de las actividades económicas, ambientales y fiscales en los municipios. El Proyecto de Extensión de Diagnóstico Socioeconómico y Ambiental de los Municipios Paraibanos, con el objetivo de contribuir a la calificación de las demandas de los diversos grupos sociales que conforman los municipios de Paraíba, el equipo de docentes y estudiantes de este Proyecto de Extensión ya ha logrado producir, desde 2013 hasta la fase actual, 11 (once) diagnósticos socioeconómicos en las ciudades de Puxinanã, Bananeiras, Sertãozinho, Zabelê, Itapororoca, Lagoa de Dentro, Várzea, Alhandra, Nazarezinho, João Pessoa, Pitimbu, Conde, Cabedelo, Bayeux, Lucena y Santa Rita.



En este sentido, los diagnósticos socioeconómicos son una herramienta importante para la formulación de políticas públicas que estimulen las oportunidades de trabajo en los mercados formales de los municipios y la construcción de ciudades más inclusivas con la participación de la sociedad, los gobiernos y los segmentos económicos y sociales. directamente asociado con uno de los objetivos del Proyecto LATWORK, que es aumentar el impacto de los resultados de metodologías innovadoras en el trabajo informal y la economía informal.

En el taller realizado con la Asociación Brasileña de Municipios, tuvimos la oportunidad de construir un diálogo institucional con los departamentos municipales en diferentes municipios y de comprender los puntos muertos y los desafíos que enfrentan los gerentes locales con respecto al perfil de los mercados laborales en las ciudades, donde las actividades informales predominan. También destacamos la importancia de los diagnósticos socioeconómicos que indican los límites y el potencial de las actividades productivas locales y la importancia de las políticas públicas para alentar la generación de empleos e ingresos.

14.5 Impactos de la buena práctica

Los principales impactos del proyecto están en el campo de sensibilizar a los administradores municipales en el sentido de estructurar y formalizar las actividades económicas desarrolladas a nivel municipal. En este sentido, creemos que la gama de interlocutores se amplía gracias a los resultados de la iniciativa y, más que eso, ha estado estimulando la red de interlocuciones que se ha establecido desde entonces, lo que mejora aún más los efectos del proyecto. . Otro impacto importante de esta iniciativa es el incentivo para la investigación por parte de maestros y estudiantes involucrados en el proyecto, que puede aportar más conocimiento e indicaciones de mejores prácticas en el área del trabajo informal.

14.6 Replicaciones de la buena práctica

Si



Las visitas, conferencias y reuniones que comprenden la gama de actividades contempladas en el proyecto se han replicado en varios municipios, como ya se informó anteriormente.

14.7 Fotografías de la buena práctica



Asociación institucional del Proyecto de Extensión de Diagnóstico Socioeconómico y Ambiental de Municipios en Paraíba / LATWORK con la Asociación Brasileña de Municipios (ABM) y ayuntamientos de algunos municipios en Paraíba (Elaboracion Propia).



Equipo de Proyecto de Extensión de Diagnóstico Socioeconómico y Ambiental de Municipios Paraibanos / LATWORK (Elaboracion Propia).



Secretarios municipales y alcaldes en el Taller de Capacitación - AMB / Proyecto de Diagnóstico Socioeconómico de Municipios en Paraíba / LATWORK (Elaboracion Propia)

14.8 Referencias de la buena práctica

FARIAS, Wanderleya dos Santos. A indústria regional em tempos de crise. Bahia Econômica, Bahia, 15 fev. 2019.

FARIAS, Wanderleya dos Santos. Gestão Fiscal nos Municípios em Contexto de Crise. WSCOM Iovação e Credibilidade, Paraíba, 13 dez. 2018.

FARIAS, W. dos S. Perfil socioeconômico dos municípios paraibanos e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. 2019.

MOREIRA, Ivan T.; FARIAS, W. dos S.; PONTES, Ana Paula. F.S. Participação em banca de ALMEIDA, Carlos Roberto. Impactos da Terceirização de Serviços de Conservação e Limpeza no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Paraíba. 2018. Tese (Doutorado em Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Edu) - Universidade Federal da Paraíba, 2018.

NOTICIAS

PESSOA, Beto. (26/05/2019). *Projetos de universidades federais auxiliam na construção de políticas públicas*. Correio da Paraíba. <https://correiodaparaiba.com.br/cidades/projetos-de-universidades-federais-auxiliam-na-construcao-de-politicas-publicas/>

João Pessoa se destaca em estudo socioeconômico e ambiental realizado pela UFPB <http://www.joaopessoa.pb.gov.br/joao-pessoa-se-destaca-em-estudo-socioeconomico-e-ambiental-realizado-pela-ufpb/>

PAZ, Pedro. (26/02/2019). *UFPB faz diagnóstico de municípios paraibanos*. Universidade Federal da Paraíba. <http://www.ufpb.br/antigo/content/ufpb-faz-diagn%C3%B3stico-de-munic%C3%A9dpios-paraibanos>

CARVALHO, Rejane. (20/06/2019). *Rejane Carvalho. A igualdade de gênero no trabalho*. Bahia Econômica. Armando Avena. <https://bahiaeconomica.com.br/wp/2019/06/20/rejane-carvalho-a-igualdade-de-genero-no-trabalho/>



Gois, Raizza Carvalho(2017) *A condição da mulher no trabalho doméstico. Uma análise para o município de João Pessoa – PB.* Repositorio UFPB.
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/3956>

Universidade Federal da Paraíba. Newsletter Assesoria de Extensão. (5/2019)

<http://www.ccsa.ufpb.br/ccsa/contents/documentos/Newslettered.24.pdf>

15 Buena Práctica UFPB (3)

15.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal da Paraíba

15.2 Nombre de la buena práctica

Trabajo, informalidad y políticas públicas para la mujer en Paraíba

La presencia de mujeres en el mercado laboral informal o con ocupaciones consideradas atípicas en los municipios de Paraíba ha seguido una trayectoria de expansión y este aspecto es preocupante, ya que son ocupaciones precarias y carentes de derechos laborales. De ahí la importancia de analizar la informalidad del trabajo desde una perspectiva de género en el estado de Paraíba y cómo los gobiernos municipales y estatales han propuesto superar este tipo de distorsiones en el mercado laboral.

15.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Departamento de Economia da UFPB



15.4 Descripción de la buena práctica

Hay dos proyectos de investigación en curso en el Departamento de Economía, llevados a cabo con el propósito de analizar la informalidad del trabajo desde una perspectiva de género en el estado de Paraíba y discutir cómo los gobiernos municipales y estatales han propuesto superar este tipo de distorsiones del mercado de trabajo:

1 El Proyecto Trabajo, Informalidad y Políticas Públicas para la Mujer en Paraíba

Coordinadora: Dra. Wanderleya dos Santos Farias

Estudiantes del Programa de Iniciación Científica - PIBIC

Raynnara Laurentino Rodrigues Bianca Katharine

La presencia de mujeres en el mercado laboral informal o con ocupaciones consideradas atípicas en los municipios de Paraíba ha seguido una trayectoria de expansión y este aspecto es preocupante, ya que son ocupaciones precarias y carentes de derechos laborales. De ahí la relevancia de la investigación que busca observar cómo los gobiernos municipales y estatales han estado haciendo propuestas para superar este tipo de distorsiones en el mercado laboral.

En el desarrollo de esta investigación, buscaremos dialogar con referencias teóricas para comprender los aspectos estructurales que determinan la alta informalidad del trabajo en el país y en el estado de Paraíba. Por otro lado, también abordaremos estudios que traen elementos para discutir la condición femenina en varios tonos de vida en la sociedad.

La investigación tiene como principales objetivos específicos:

- Discutir cómo los ayuntamientos y el estado, a través de las acciones de los departamentos municipales y estatales de políticas públicas para mujeres, llevan a cabo intervenciones para mitigar el trabajo informal y el desempleo de las mujeres en los municipios de Paraíba.
- Analizar los límites y posibilidades de las políticas públicas municipales y estatales en Paraíba con respecto a la inserción de la mujer en el mercado laboral formal.
- Observe los formatos institucionales que guían la relación entre los representantes de los departamentos municipales y estatales y el público objetivo de estas políticas públicas.



- Estimular la investigación, la enseñanza y la formación de los estudiantes para generar nuevas producciones académicas (monografías, artículos, disertaciones, tesis, etc.) sobre el tema de la informalidad y el mercado laboral formal.
- Mejorar la formación de los estudiantes en las áreas de economía laboral, sociología del trabajo y políticas estatales y públicas. Fomentar la construcción de redes internacionales de cooperación académica en torno a estudios sobre mujeres y el mercado laboral informal en los contextos locales y estatales.

2 El Proyecto de Informalidad del Trabajo en Paraíba: un enfoque desde una perspectiva de género

Coordinador: Rejane Gomes Carvalho

Investigadores: Emerson Ferreira da Silva

Laura Virginia Ferreira Soares

El objetivo principal del proyecto es analizar la informalidad del trabajo desde una perspectiva de género en el estado de Paraíba. La cuestión de la igualdad entre los sexos en la dimensión de las relaciones laborales ha sido un tema permanente de las políticas públicas a nivel local y en los debates de organizaciones internacionales como las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Investigar el fenómeno del trabajo informal y su dimensión de género permitirá una mejor comprensión del perfil de la fuerza laboral, las condiciones para su reproducción, las implicaciones para la productividad laboral, el nivel de ingresos y la garantía de los derechos sociales en el trabajo en la dimensión de la economía local. Por lo tanto, es necesario comprender el problema del empleo y abordar la cuestión de la desigualdad de género en el contexto del trabajo para lograr una sociedad más inclusiva y justa, dado que las economías menos dinámicas tienen mayores dificultades para generar condiciones de empleo e ingresos sostenibles.

15.5 Impactos de la buena práctica

Los principales impactos del proyecto están en el campo de la capacitación de los estudiantes para estudiar el tema de la informalidad, así como en el refuerzo de este tema dentro del Departamento de Economía y en la UFPB. La investigación, por otro lado, fomenta



y califica la Extensión, al mismo tiempo que estimula el diálogo de la Universidad con la comunidad.

15.6 Replicaciones de la buena práctica

No

15.7 Fotografías de la buena práctica



Reuniones de proyectos de investigación:



- Trabajo, inocuidad y políticas públicas para la mujer.

- El desempleo en Paraíba: Un enfoque desde una perspectiva de género

(Elaboración propia)

15.8 Referencias de la buena práctica

1. XX Encontro Internacional da Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre Mulher e Relações de Gênero – REDOR. 4 a 7/12/2018, UFBA, Salvador, BA, Brasil.

Título do artigo: O retrato do trabalho informal por gênero na região Nordeste: mulheres, negras e de baixa instrução

Autores: Maluá Münt Ribas, Nielly Lima Barroso e Rejane Gomes Carvalho

2. XXIV Encontro Nacional de Economia Política. 04 a 07 de junho de 2019. Universidade Federal do Espírito Santo - Vitória - Espírito Santo - Brasil

Artigo: A reinvenção da força de trabalho sob a condição da autonomia e da precariedade em tempos de crise

Autora: Rejane Gomes Carvalho.

3. 19º Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia. 09 a 12 de julho de 2019, Florianópolis. Universidade Federal de Santa Catarina - IFSC - Brasil

Artigo: Trabalho feminino e empreendedorismo individual: autonomia ou precarização?

Autora: Rejane Gomes Carvalho.

4. VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais (CBEO), UFPE, Pernambuco, Brasil, 28 a 31 de agosto de 2019.



Artigo: A reprodução da desigualdade de gênero e a informalidade do trabalho no contexto regional.

Autoras: Nielly Lima Barroso e Rejane Gomes Carvalho.

16 Buena práctica UFPB (4)

16.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal da Paraíba

16.2 Nombre de la buena práctica

Buena práctica I: Proyectos de investigación "Discutir los términos de la nueva informalidad: El caso de Polo Confecciones del Agreste Pernambucano".

Este es un proyecto de investigación que comenzó en 2009 y ha reunido numerosos estudios de iniciación científica, maestría y doctorado, con el objetivo de abordar el tema de la informalidad desde una experiencia socio productiva muy relevante en el noreste, el polo de prendas agreste de Pernambuco.

16.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Trabajo en grupo de Investigación, Desarrollo y Políticas Públicas - TDEPP / UFCG

Grupo de Estudios e Intervenciones Agreste (GEIA) - UFPE (Campus de Caruaru)

Fundación Joaquim Nabuco - FUNDAJ

Trabajo, unión y desarrollo - TSD / UFRJ



16.4 Descripción de la buena práctica

El proyecto, coordinado por el Dr. Roberto Véras de Oliveira, consistió en una propuesta centrada en el tema de la informalidad. Habiéndose establecido como un campo de enfoque asociado (bajo diversas controversias) a los procesos de industrialización de la periferia del mundo (incluyendo América Latina y Brasil), se reanuda en asociación (no menos controvertida) con la nueva dinámica social. -productivo establecido en las economías centrales del capitalismo mundial, así como en su periferia y semi-periferia, partimos de la convicción de que la opción de centrarnos en el tema de la informalidad nos proporcionaría una conexión fructífera con reflexiones más amplias (llevada a cabo en Brasil, en América Latina y el mundo) sobre formas sociales contemporáneas de producción y trabajo, pero sin perder una fuerte conexión con las realidades sociales más cercanas (locales y regionales).

La elección del Polo Agreste como lugar prioritario para el Proyecto Guarda-Chuva tuvo en cuenta su relevancia social y económica para Pernambuco y el Nordeste, sus conexiones con otras regiones del país, especialmente con el Sudeste (principalmente como proveedor) y el Norte (como comprador), así como con bases internacionales (oferta y compra), su proceso de formación único y la persistencia de la informalidad como una de sus características centrales. Se estimó que un esfuerzo coordinado de investigación en el Polo, bajo el eje analítico de la dinámica social de la informalidad, en asociación con los otros frentes de investigación (tanto los que permanecieron del período anterior como los que continuaron siendo integrados a lo largo del tiempo) podría proporcionar un ejercicio genuino de producción de conocimiento a los involucrados en la experiencia.

Cada proyecto específico tenía una característica especial, pero siempre tenía en común el eje temático de la informalidad. Se abordaron diferentes aspectos de la dinámica social de la organización productiva, comercial, institucional y el trabajo del territorio polaco (ahora considerado en su conjunto, ahora centrado en uno de sus principales centros productivos o comerciales o en una región fronteriza): su formación historia, caracterización de las actividades desarrolladas y principales transformaciones; el problema de la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo; la importancia y características del trabajo en casa;



actividades productivas en las interfaces entre espacios rurales y urbanos; los procesos de expansión productiva de las actividades del Polo (en Agreste de Pernambuco y para algunos municipios en Cariri da Paraíba); los procesos internos de diferenciación entre empresas comerciales, en el contexto de su reorganización y modernización; las particularidades del subsector de ropa de jeans; la incidencia del trabajo infantil y sus representaciones sociales; el tema de género involucrado en la actividad productiva y en las políticas públicas de trabajo e ingresos; la incidencia de las políticas públicas municipales de trabajo, empleo e ingresos; los modos de acción del Servicio Nacional de la Industria - SENAI; la inserción del Servicio de Apoyo a Micro y Pequeñas Empresas - SEBRAE; La efectividad de la implementación de programas del Gobierno Federal como el Programa de Emprendedor Individual - PEI y el Programa Nacional de Inclusión Juvenil - ProJovem, entre otros. El tema / problema de la informalidad en el Polo, su carácter histórico y estructurante de la experiencia, así como su persistencia y capacidad para metamorfosearse, actualizarse, proporcionaron un núcleo común de problemas al conjunto de proyectos específicos. El estudio del cluster productivo del Polo Agreste, con un enfoque en el desarrollo de sus formas de producción y trabajo, su dinámica de expansión, las condiciones de inserción laboral de niños, jóvenes y mujeres, el desempeño de políticas públicas y organismos como el SENAI y SEBRAE, y así sucesivamente, exigieron tener en cuenta este núcleo común de problematización y, por otro lado, permitieron profundizar su comprensión, ya que producían ángulos múltiples y cruzados de observación del fenómeno en su conjunto.

Hasta ahora, se han completado:

-Estudios de iniciación científica (PIBIC / CNPq), 03 en UFCG (Braga, (2011; Milanês, 2011; Sobreira, 2011) y 01 en UFPB (Batista, 2013);

-Monografía de graduación (Documento de conclusión del curso - TCC), en UFCG (Milanês, 2012);

-Disertaciones de maestría, siendo 08 en PPGCS / UFCG (Silva, 2009; Pereira Neto, 2011; Lima, 2011; Pereira, 2011; Bezerra, 2011b; Melo, 2011; Braga, 2014; Farias, 2016) y 01 en



PPGS / UFPB (Sobreira, 2014).

-Tesis doctorales, siendo 03 en PPGCS / UFCG (Eufrásio, 2013; Burnett, 2014; Freire, 2016); 01 en PPGS / UFPB (Heleno, 2013); 01 en PPGS / UFRGS (Zanatta, 2016); 01 en PPGA / UFPB (Almeida, 2016); 15 publicaciones: Véras de Oliveira (2011; 2013); Silva y Menezes (2011; 2013); Bezerra (2011b; 2013); Lima (2013); Pereira (2013); Véras de Oliveira y Pereira Neto (2013); Burnett (2013); Pereira Neto (2014); Eufrasio (2014); Véras de Oliveira y Braga (2014); Burnett (2014); Véras de Oliveira y Braga (2014).

Numerosos trabajos fueron presentados en congresos de ALAST, ABET, SBS, Anpocs; en eventos locales y regionales.

Cada una de estas entradas ha permitido, por un lado, explorar una faceta de la dinámica social que conforma el Polo (tener que movilizar literatura específica) y, por otro, contribuir a la construcción de una acumulación común, particularmente relacionada con una lectura de experiencia a través del prisma de la informalidad, que a su vez proporciona al grupo elementos para, en base a este esfuerzo multifacético y articulado de análisis empírico, dialogar críticamente con los enfoques teóricos sobre el tema. Con esto, crea condiciones para un tratamiento mejor articulado, más densamente empaquetado, de mayor aliento, en el diálogo entre el empirismo y la teoría.

16.5 Impactos de la buena práctica

Los principales impactos del proyecto están en el campo de la capacitación de los estudiantes para estudiar el tema de la informalidad, así como en el refuerzo de este tema dentro del alcance de UFPB y UFCG. La investigación, por otro lado, alienta y califica la Extensión y la elaboración de políticas públicas, al tiempo que estimula el diálogo de la Universidad con la comunidad

16.6 Replicaciones de la buena práctica

Si



La investigación se desarrolla el uno del otro. Cada dimensión explorada en una investigación estimula y plantea otros enfoques. Por otro lado, se crearon elementos para construir un marco comparativo entre esta experiencia de aglomeración productivo-comercial y otras, ubicadas en el país y en el extranjero.

16.7 Fotografías de la buena práctica



Centro Comercial Parque das Feiras, em Toritama



Unidades productivas en Toritama, Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe - Pernambuco



Equipo de investigadores en visitas de campo



16.8 Referencias de la buena práctica

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. O Polo de Confecções do Agreste Pernambucano: ensaiando uma perspectiva de abordagem. In: Araújo, Ângela; Oliveira, Roberto (Orgs.), Formas de trabalho no capitalismo atual. São Paulo: Annablume, 2011.

O Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco: elementos para uma visão panorâmica. In: Roberto Véras de Oliveira; Marco Aurélio Santana (Orgs.). Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2013, V. 1, p. 233-278.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Para discutir os termos da nova informalidade: a questão da informalidade enquanto uma categoria de análise válida para a apreensão da realidade atual das relações de trabalho. In.: VI Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho, Cidade do México, 2010.

PEREIRA NETO, Eugênio Vital. Qualificação Profissional e Relações de Trabalho: Trajetória e Perspectiva de Atuação do SENAI. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Campina Grande: UFCG, 2011.

Qualificação e informalidade: os modos de atuação do Senai no Polo de Confecções de Pernambuco. Recife: Editora Massangana, 2014.

LIMA, Alexandre Santos. "Empreendendo" a Sulanca: O SEBRAE e o Polo de Confecções do Agreste Pernambucano. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Campina Grande: UFCG, 2011.

BURNETT, Annahid. A saga dos retalheiros: um estudo sobre a institucionalização da feira da sulanca no Agreste Pernambucano. Século XXI - Revista de Ciências Sociais, v.3, no 2, p.09-40, jul./dez. 2013.

"Era o tempo do pano na porta": instituição e desenvolvimento da feira da sulanca dos anos 1950 aos anos 1980. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Campina Grande, UFCG, 2014.



BRAGA, Bruno Mota. A informalidade no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano: processos de diferenciação dos empreendimentos comerciais e suas implicações para as relações de trabalho. Revista de Iniciação Científica – PIVIC/UFCG, 2010.

A dinâmica formal-informal do trabalho no parque das feiras e entorno: constituição histórica e mudanças recentes. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Campina Grande, UFCG, 2014.

EUFRÁSIO, Marcelo. O Projovem no território da "sulanca": a informalidade no Agreste Pernambucano como desafio de política pública. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Campina Grande, UFCG, 2013.

Política Pública no território da "sulanca": os desafios da escolarização e qualificação diante da informalidade no trabalho. 01. ed. Saarbrücken, Germany: NEA, 2014. v. 01. 236p .

HELENO, Edilane A. Configurações do trabalho a domicílio nas confecções de roupa de jeans no município de Toritama. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - João Pessoa: UFPB, 2013.

MELO, Patrícia. Incidência das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda junto às mulheres atuantes no Pólo de Confecções do Agreste de Pernambuco. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Campina Grande: UFCG, 2011.

MILANÊS, Renata Bezerra. O Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano: implicações para as relações de trabalho e de gênero em Toritama. Relatório de Pesquisa de Iniciação Científica. Campina Grande: UFCG, 2011, mimeo.



17 Buena práctica UFCG (1)

17.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

17.2 Nombre la buena práctica

Grupo de Monitoreo y Evaluación de la Situación Económica - GAACE

El Grupo de Monitoreo y Evaluación de la Situación Económica - GAACE se creó en 2009, bajo la coordinación de profesores y la participación de estudiantes de pregrado, principalmente del grado de Economía y tiene como objetivo estimular debates y reflexiones sobre la situación económica y política, a través de Monitoreo continuo de los principales aspectos destacados publicados en varios periódicos con circulación nacional, internacional y local, que involucran temas relacionados con las políticas económicas y sociales. Este monitoreo ocurre a través de reuniones semanales, como una forma de complementar y hacer prácticas algunas discusiones teóricas del curso. Una práctica en el grupo es semanal que algunas personas que componen el mismo escriben un artículo periodístico, para incitar a la reflexión y la práctica de la escritura. Además, a veces el grupo lleva a cabo la práctica de preparar boletines trimestrales con los siguientes temas: política fiscal, política monetaria y mercado laboral.

Docentes:

Prof. Dra. Águida Cristina Santos Almeida (Coordinadora)

Prof. Dra. Karla Vanessa Batista Leite.

17.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB



Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)

17.4 Fotografías de la buena práctica



17.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>



Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

18 Buena práctica UFCG (2)

18.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade federal de Campiña Grande

18.2 Nombre de la buena práctica

Elaboración de una Tesis en la fase de conclusión por la profesora de la Unidad Académica de Economía Márcia de Lima Pereira Couto, titulada "Relaciones laborales contemporáneas: un análisis para el Nordeste brasileño desde la década de 2000", junto con el Programa de Posgrado en Economía, de la Universidad Federal de Pará, bajo la dirección del profesor Gilberto de Souza Marques.

Idea central de lo que tratará la Tesis:

La perspectiva de crecimiento económico, la capacidad de recomponer y reunir capital en tiempos de crisis está históricamente relacionadas con una perspectiva de desarrollo. Sin embargo, además de estos temas más vinculados al orden económico, es necesario considerar los impactos generados en el campo social. Entonces, si, por un lado, el desarrollo o la idea de desarrollismo que deriva del primero se traduce en industrialización, modernización productiva y ganancias en productividad y, desde el punto de vista del trabajo y las condiciones en que se lleva a cabo, cada vez más se traduce en precariedad, flexibilidad, expropiación y explotación, elementos que son aún más visibles en regiones más atrasadas en el ámbito de los países periféricos.



La perspectiva es que al final de su elaboración y defensa, aparecerá como subproductos, publicaciones de artículos, presentación y difusión de los resultados obtenidos.

18.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)

18.4 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:

<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:

<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:

<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):

<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>



19 Buena práctica UFCG (3)

19.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

19.2 Nombre de la buena práctica

Conferencia de bienvenida a los alumnos/as del grado de Economía, impartida por la profesora Márcia de Lima Pereira Couto, con el tema "Relaciones laborales contemporáneas: una mirada a la realidad del Nordeste brasileño".

El propósito de esta actividad fue presentar, en general, a aquellos que ingresan al curso de Economía en debates y discusiones en el área, específicamente eligiendo el área de Economía Laboral como el centro del debate, para estimular reflexiones y despertar el interés de para futuras investigaciones La actividad contó con 40 nuevos estudiantes y algunos profesores pertenecientes a la Unidad Académica de Economía, quienes en ese momento discutieron sobre los datos presentados y las posibilidades de las políticas económicas relacionadas con el problema.

19.3 Organizaciones/ Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)



19.4 Fotografías de la buena práctica



Palestra de recepção aos feras 2019.1



19.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

20 Buena práctica UFCG (4)

20.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

20.2 Nombre la buena práctica

XXIII Ciclo de Debates en Economía titulado "Brasil: una discusión plural sobre viejos y nuevos desafíos".

"Brasil está atravesando una de sus crisis económicas más largas. Como resultado de factores económicos y políticos internos y la dinámica de la economía mundial, la crisis causó cambios no solo en el contexto económico, sino también en el marco social. Cómo los procesos económicos causan (y son causados por) procesos sociales, la caída en la tasa de crecimiento y la pérdida de dinamismo en la economía produjeron un escenario de aumento del desempleo y empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de los brasileños. El proceso de recuperación económica ha sido muy lento. Esta característica necesita ser considerada y discutida de manera democrática, considerando que las



direcciones de la política económica (basada en la austeridad fiscal) no apuntan a una reversión de esta tendencia; por el contrario, lo que está sucediendo es una economía que, cada vez más, funciona para servir los intereses de una pequeña parte de la sociedad. En este escenario y comprender las limitaciones de analizar temas tan complejos risma económico, el XXIII Ciclo de Debates de PET - Economía se propuso discutir, desde diferentes enfoques en las ciencias sociales, los viejos y nuevos desafíos que se imponen a la economía y la sociedad brasileña ". El evento tuvo lugar los días 12 y 13 de noviembre, en el auditorio del Centro de Humanidades.

Coordinación:

Dra. Karla Vanessa Batista Leite (UAEF -CH) - Tutor PET-ECONOMIA / UFCG.

20.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)



20.4 Fotografías de la buena práctica

PET – ECONOMIA PROMOVE:
XXIII CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA

Brasil: uma discussão plural sobre os velhos e novos desafios

PROGRAMAÇÃO

12/11

18h30: Abertura do Evento

19h00: Lançamento do livro “Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil”

19h15: Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil
Prof.ª Dra. Esther Dweck (IE/UFRJ)

13/11

08h30: *As implicações do ajuste fiscal no orçamento da seguridade social no Brasil*
Prof.ª Dra. Jordeana Davi (DSS/PPGSS/UEPB)

09h40: *A des-construção do território brasileiro e exemplos de alternativas de resistência*
Prof. Dr. Thiago Romeu de Souza (UAG/UFCG)

18h30: Do Brasil colonial ao Brasil subdesenvolvido: uma modernização conservadora e antissocial
Prof.ª Dra. Águida Cristina S. Almeida (UAECON/UFCG)

19h40: *Brasil em marcha ré: fascismo e ultra neoliberalismo*
Prof. Dr. José Luciano de Queiroz Aires (UAH/UFCG)

Realização:



Apoio:



Local: Auditório do CH (UFCG)
Inscrições Gratuitas!

XXIII Ciclo de Debates em Economía



20.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

21 Buena práctica UFCG (5)

21.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

21.2 Nombre de la buena práctica

XXII Ciclo de debates promovido por PET - Economía titulado "El mundo del trabajo en el siglo XXI: perspectivas y desafíos". El evento tuvo lugar los días 30 y 31 de octubre de 2017.

La propuesta para realizar el evento se basó en el supuesto de que el período 2015-2017, en particular, fue emblemático para el mundo del trabajo. La aprobación de la ley de externalización sin restricciones y la reforma laboral provocó cambios profundos en las relaciones laborales. Ahora, la precariedad del trabajo se impone como una realidad que presenta múltiples desafíos para el trabajador. Agregue a eso la reforma de pensiones que ha estado en discusión desde ese período y que, en la forma en que se ha propuesto desde entonces, puede contribuir en gran medida a agravar esta situación.



Coordinación:

Profa. Dra. Karla Vanessa Batista Leite (UAEF -CH) - Tutor PET-ECONOMIA / UFCG.

21.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)



21.4 Fotografía de la buena práctica

XXII CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA
PET – ECONOMIA / UFCG

**O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI:
PERSPECTIVAS E DESAFIOS**

PROGRAMAÇÃO

Dia 30/10

14h00 **Minicurso Trabalho, Conhecimento e Tecnologias: um olhar sobre o mercado**
Prof. Msc. **Diego Mendes Lyra**
(UAECON/UFCG)

18h30 **Abertura do Evento**

19h00 **A Questão Previdenciária Brasileira e a Proposta de Reforma do Atual Governo**
Prof.ª **Dra. Denise Lobato Gentil**
(IE/UFRJ)

Dia 31/10

08h30 **Terceirização e seus Impactos e Desafios no Mundo do Trabalho: para onde estão indo os sindicatos?**
Prof. Dr. **Jocelino Pereira de Luna**
(DAEC/UEPB)

09h30 **Terceirização e Trabalho Precário: um estudo no setor calçadista de Campina Grande**
Prof.ª **Dra. Roseli de Fátima Corbeletti**
(UACS/UFCG)

14h00 **Minicurso Atual Situação do Mercado de Trabalho Formal para Nível Superior/Mercado de Trabalho Feminino Formal e Informal**
Prof.ª **Dra. Isabel Lausanne Fontgalland**
(UAECON/UFCG)

18h30 **A Superexploração da Força de Trabalho nas Economias Periféricas Dependentes: um limite estrutural à geração de emprego e renda**
Prof.ª **Dra. Mariana Silva Amaral** (IE/UFRJ)

19h30 **UBERIZAÇÃO dos Transportes Urbanos na Paraíba: de subsunção formal à subsunção real do trabalho ao capital?**
Prof.ª **Dra. Gelfa de Maria Costa Aguiar**
(UAECON/UFCG)

Realização:



Apoio:



Local: Centro de Extensão José Farfás da Nóbrega (UFCG)

Inscrições Gratuitas!!

XXII CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA



21.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

22 Buena práctica UFCG (6)

22.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

22.2 Nombre de la buena práctica

Defensa de tesis para un profesor profesor de concurso. La doctora Gelfa de María Costa Aguiar, de la Unidad Académica de Economía, con el tema “UBERIZACIÓN del transporte urbano en Paraíba: ¿De la subsunción formal a la subsunción real del trabajo al capital? (UFCG) ". 2018.

22.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.



Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)

22.4 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

23 Buena práctica UFCG (7)

23.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

23.2 Nombre la buena práctica

Trabajo en grupo de investigación, desarrollo y políticas públicas - TDEPP

El TDEPP se creó en 2006 y ha constituido un espacio importante para la orientación académica para la investigación en diferentes niveles, que reúne a estudiantes de pregrado, en el ámbito de la Graduación de Ciencias Sociales, investigadores en formación a nivel de Máster y Doctorado vinculados al PPGCS- UFCG. Ya hay 5 médicos y 12 maestros capacitados. Se realizan reuniones mensuales sobre temas específicos que son objeto de alguna investigación en curso o recientemente completada. El tema de la informalidad en el trabajo es de



importancia central en la investigación y los debates de este grupo, principalmente porque es una característica estructurante de la región donde se encuentra UFCG y el territorio del Centro de Confección de Agreste Pernambucano.

Coordinación:

Profe. Dr. Roberto Véras, de Oliveira (UFPB); Profa. Dra. Roseli de Fátima Corteletti (UFCG);
Profe. Dr. Mario Henrique Guedes Ladosky (UFCG)

23.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)



23.4 Fotografías de la buena práctica



Tdepp
Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas
Grupo de Pesquisa UFCG-CNPq

CONVIDA

Particularidades e tendências da cadeia produtiva de confecções nos municípios de Toritama/PE-Brasil e Moroléon-Uriangato/GUA-México

Sandra Roberta Alves Silva
(Doutoranda- UNICAMP)

Circuitos produtivos da Indústria de Confeção de São Paulo com presença de migrantes sul-americanos

Bruno Miranda
(Pós-Doutorando (CRIM/UNAM/MÉXICO))

Dia 08 de agosto – às 10:00 hs
Sala Fábio Freitas (Antiga sala 15) – Hall das Placas do CH – UFCG

PARTICIPE!

Logos: UFCG, UACS Unidade Acadêmica De Ciências Sociais, Ciências Sociais, CNPq

Trabajo en grupo de investigación, desarrollo y políticas públicas - TDEPP





23.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:

<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:

<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:

<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):

<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>



24 Buena práctica UFCG (8)

24.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

24.2 Nombre la buena práctica

Observatorio del mercado laboral de Paraíba - OMT-PB

OMT-PB es un proyecto dentro del alcance de TDEPP. Fue creado en diciembre de 2015 a partir de un período de asociación con el Ministerio de Trabajo para monitorear el mercado laboral local y subsidiar a los actores sociales (gerentes públicos, empleadores y entidades sindicales) en base a encuestas basadas en datos oficiales del Informe Anual Información Social (RAIS) y el Registro General de Empleo y Desempleo (CAGED) para apoyar la toma de decisiones en la elaboración de políticas públicas de empleo, trabajo e ingresos en espacios como el Consejo Estatal de Trabajo, Empleo e Ingresos (CETE). Por lo tanto, el OMT-PB contribuye técnicamente a la transición del desempleo y la informalidad a la condición de empleo formal en el mercado laboral. Más recientemente, OMT-PB ha publicado sus estudios a través de la articulación con medios alternativos e independientes en las redes sociales.

Coordinación:

Profe. Dr. Mario Henrique Guedes Ladosky (UFCG); Profa. Dra. Nadine Gualberto Agra (Uninassau)

24.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.



Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)

24.4 fotografías de la buena práctica

Observatório del Mercado laboral – OMT



Reunião del Consejo de Estado de Empleo, Trabajo e Ingresos - CETE / PB, celebrada el
06/07/2017

24.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>



Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

25 Buena práctica UFCG (9)

25.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade Federal de Campina Grande

25.2 Nombre la buena práctica

Incubadora Universitaria de Empresas Económicas Solidarias (UFCG)

La Incubadora Universitaria de Empresas Económicas Solidarias (IUEES) surgió en 2007, vinculada al Decano de Investigación y Extensión de la Universidad Federal de Campina Grande (UFCG), con el apoyo de varias instituciones públicas, incluida la Universidad Federal de Paraíba.

Desde 2009, ha desarrollado varios proyectos que asesoran a empresas económicas solidarias destinadas a reducir la exclusión de los trabajadores de la sociedad. Entre las diversas iniciativas, el Proyecto de Especialización para la Educación de Jóvenes y Adultos en Economía Solidaria se destaca en varios municipios de Paraíba: Cajazeirinhas, Campina Grande, Sumé y Cuité.

El equipo de IUEES / UFCG está compuesto por profesores, técnicos y estudiantes de las más diversas áreas (ingeniería, administración, economía, sociología, diseño y arte y medios) y tiene como objetivo desarrollar la incubación y el fortalecimiento de las empresas económicas autogestionadas, con el objetivo de generar trabajo e ingresos, inclusión socioeconómica de los trabajadores, para lo cual desarrolla acciones de sensibilización, capacitación y asesoramiento, integrando investigación, docencia y extensión.



Desde 2012, IUEES / UFCG ha estado desarrollando proyectos para apoyar la Organización y Capacitación de Recicladores, en una Perspectiva de la Constitución de Empresas Económicas Solidarias. Durante muchos años contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) a través de la Secretaría Nacional de Economía Solidaria (SENAES). Se destacan como experiencias exitosas en el avance de la organización de recicladores, proyectos en Campina Grande, Lagoa de Roça y Belém, en el estado de Paraíba.

Coordinación: Prof. Dr. Crislene Moraes (UFCG);

25.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Universidade Estadual da Paraíba – UEPB

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Universidade Federal do Pará – UFPA.

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)



25.4 Fotografías de la buena práctica

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários (UFCG)





Folleto explicativo de ACAMARE, en Belém (PB)



Reunión con recicladores en Lagoa de Roça, celebrada el 19/09/2018



Actividad formativa con recolectores en la Lagoa de Roça, celebrada el 21/04/2018



Productos de reciclaje de vidrio de mujeres de CAVI, una empresa económica solidaria en Campina Grande (PB) - 27/10/2017.



25.5 Referencias de la buena práctica

Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP:
<https://sites.google.com/view/tdepp/Home?authuser=0>

Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – OMT-PB:
<https://www.facebook.com/omtparaiba/?ref=bookmarks>

Incubadora Universitária de Empreendimentos Econômicos Solidários – IUEES:
<https://www.facebook.com/iuees/>

Programa de Educação Tutorial – Economia (PET – Economia UFCG):
<http://peteconomiaufcg.wixsite.com/pet-economia/test-prep>

26 Buena práctica UNICAMP (1)

26.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas – Brasil (UNICAMP)

26.2 Nombre la buena práctica

Artículo del libro: Las buenas prácticas que explican el progreso y la formalización en Brasil durante el período 2003-2014. En: Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan. Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos. Lima: OIT, Taller regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. p.p. 367-392.

26.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Cesit/Unicamp

OIT/Lima



26.4 Descripción de la buena práctica

Un grupo de investigadores de Cesit / Unicamp (José Dari Kerin, Marcelo Manzano, Anselmo Luís dos Santos y Christian Duarte) publicaron en un compendio de la OIT los resultados de una encuesta sobre el proceso de reducción de la informalidad laboral observada en Brasil entre los años 2003 y 2014. En el documento, se presentaron los principales factores que contribuyeron a esta importante transformación del mercado laboral del país, a saber: un período más largo de crecimiento económico a tasas superiores al 3%; la expansión del volumen de empleos; el fortalecimiento de los organismos de inspección y control en paralelo a un desempeño más efectivo de la justicia laboral; simplificación de las normas legales para las pequeñas y medianas empresas; institución de la modalidad Individual Micro Entrepreneur (MEI); movilización de sindicatos y organizaciones sociales.

26.5 Impactos de la buena práctica

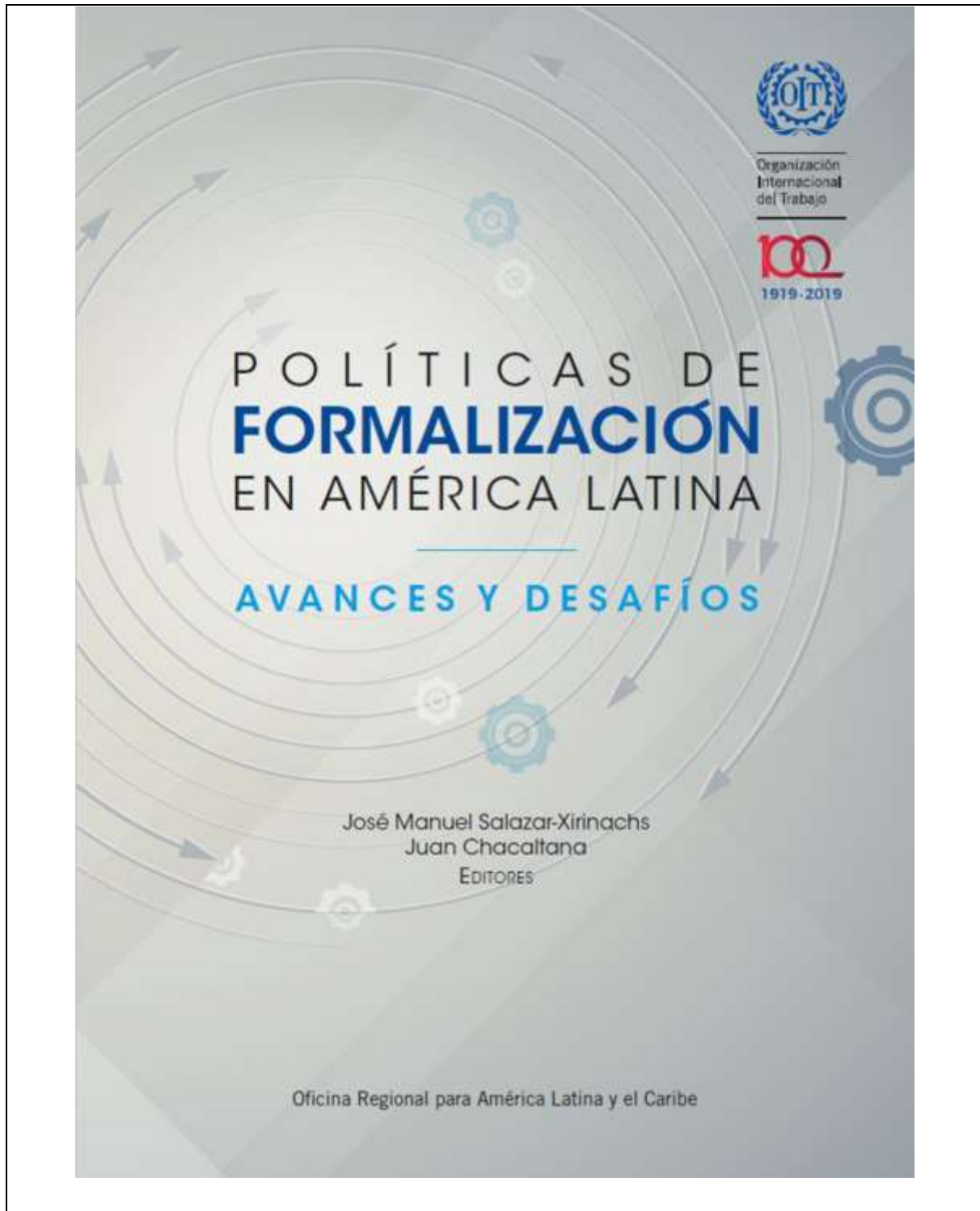
Aunque no es posible medir objetivamente los impactos cuantitativos o cualitativos de la buena práctica en cuestión, la publicación de la investigación realizada por Cesit / Unicamp en un libro organizado por la OIT en el ámbito del proyecto FORLAC tiene una relevancia relevante entre el debate especializado, tanto porque trata presentar un momento muy particular y especial en la dinámica del mercado laboral brasileño, porque es parte de una importante colección de artículos que pretende difundir entre la comunidad académica y también entre los responsables políticos las iniciativas exitosas para reducir la informalidad en los países De América Latina

26.6 Replicaciones de la buena práctica

No



26.7 Fotografías de la buena práctica





PARTE IV. CASOS PAÍS

341

EXPERIENCIA EN EL DESARROLLO DE UN ESQUEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS PARA PROMOVER LA FORMALIDAD LABORAL EN **ARGENTINA** EN EL PERÍODO 2003-2015

343

Fabio Bertranou
Diego Schléser
Matías Maito

LAS BUENAS PRÁCTICAS QUE EXPLICAN EL AVANCE DE LA FORMALIZACIÓN EN **BRASIL** DURANTE EL PERÍODO 2003-2014

367

José Dari Krein
Marcelo Manzano
Anselmo Luís dos Santos
Christian Duarte

EL TRÁNSITO DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA FORMAL EN **COLOMBIA** EN EL PERÍODO 2007-2017

393

Stefano Farné

DETERMINANTES DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN **MÉXICO** EN EL PERÍODO 2010-2016

419

Israel Banegas González
Tania Hernández Ortiz
Alejandro Gómez López

CRECIMIENTO, CAMBIO ESTRUCTURAL Y FORMALIZACIÓN EN EL **PERÚ** EN EL PERÍODO 2002-2012

453

Juan Chacaltana



26.8 Referencias de la buena práctica

KREIN, José.; MANZANO, Marcelo; SANTOS, Anselmo; DUARTE, Christian. Las buenas prácticas que explican el avance e la formalización en Brasil durante el período 2003-2014
 In: Salazar-Xirinachs, José Manuel & Chacaltana, Juan. Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. p.p 367-392.

Economía informal, crecimiento económico, políticas de empleo, trabajo decente, diálogo social, América Latina, Caribe.

ISBN: 978-92-2-132051-7 (print)

ISBN: 978-92-2-132052-4 (web pdf)

Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm

27 Buena práctica UNICAMP (2)

27.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas – Brasil (UNICAMP)

27.2 Nombre la buena práctica

Notas sobre formalización: Estudio de Caso: Brasil

27.3 Organizaciones / Instituciones participantes

CESIT/UNICAMP

OIT/Lima



27.4 Descripción de la buena práctica

Los investigadores de José Dari Kerin y Marcelo Manzano publicaron un estudio de caso sobre Brasil en el ámbito del "Programa para la Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe" - FORLAC iniciado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. En el año 2000, el mercado laboral brasileño alcanzó tasas históricas de formalización del empleo, al mismo tiempo que produjo una disminución del desempleo y un aumento del salario promedio. En 2012, la tasa de formalidad alcanzó el 56,6%, lo que representa un salto significativo de 13,9 puntos porcentuales en un período de solo diez años. El texto argumenta que el proceso de acelerar la formalización del empleo en Brasil en la década de 2000 solo puede entenderse bien a partir del análisis de la convergencia de factores económicos, institucionales, políticos y sociales que se complementan y se refuerzan mutuamente.

27.5 Impactos de la buena práctica

Este documento fue publicado por la OIT en 2014 y ha sido utilizado por investigadores y expertos de diferentes campos de investigación. Según Google Academics, hasta la fecha, se han registrado 17 citas del artículo y 6 citas del informe de investigación que respaldaron el artículo.

27.6 Replicaciones de la buena práctica

No



27.7 Fotografías de la buena práctica



FORLAC
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Organización
Internacional
del Trabajo

NOTAS SOBRE FORMALIZACIÓN

Estudio de Caso: Brasil¹

En los años 2000, el mercado laboral brasileño alcanzó índices históricos de formalización del empleo, al mismo tiempo en que se produjo la disminución del desempleo y el aumento del ingreso promedio de los asalariados. En el año 2012, se registró una tasa de formalidad de 56,6%, que representó un salto significativo de 13,9 puntos porcentuales en diez años. Ello significó un proceso más intenso entre los trabajadores asalariados como un todo y, en niveles más modestos, entre los trabajadores domésticos y trabajadores por cuenta propia. El texto argumenta que el proceso acelerado de formalización del empleo en Brasil, en los años 2000, sólo puede ser entendido a partir de la convergencia positiva de un conjunto de factores económicos, institucionales, políticos y sociales que se complementan y se refuerzan mutuamente.

¹ Los autores del presente estudio son Prof. José Dari Krein y Marcelo Marzano (CESIT/UNICAMP). Agradecemos la interlocución y las discusiones realizadas con Los Abramo y Anne Posthuma, que ayudaron a perfeccionar el texto. Agradecemos también el generoso aporte de los siguientes entrevistados: Adriana Rossi, Anne Posthuma, Celso Amorim Araújo, Claudemir de Souza, Clemente Ganz Lucia, Flavia Cooper, Paulo Gil Hulk, Rafael Ernesto Kieckbusch, Renata Coelho Vieira, Renato Bignardi y Vilor Figueiras. La responsabilidad es de los autores y no necesariamente refleja la posición de los entrevistados y de los técnicos de la OIT Brasil.



Oficina Regional para América Latina y el Caribe



27.8 Referencias de la buena práctica

KREIN, José.; MANZANO, Marcelo. *Notas sobre formalización: Estudio de caso: Brasil*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2014.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245624.pdf

28 Buena práctica UNICAMP (3)

28.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas – Brasil (UNICAMP)

28.2 Nombre la buena práctica

Texto para el debate: economía informal: aspectos conceptuales y teóricos

28.3 Organizaciones / Instituciones participantes

CESIT/UNICAMP
OIT/ Brasil

28.4 Descripción de la buena práctica

Los investigadores de José Dari Kerin y Marcelo Proni publicaron un documento que proponía esbozar los principales aspectos conceptuales y teóricos de la economía informal y ver cómo se desarrollaba este debate en nuevos enfoques, discutiendo algunas manifestaciones de la nueva informalidad que se observan en Brasil en la primera década del siglo 21. O los autores también buscan distinguir los principales problemas contemporáneos relacionados con el trabajo realizado en el sector informal de la economía, por un lado, de



aquellos relacionados con el trabajo que es objeto de un proceso de "informalización" en empresas razonablemente estructuradas.

28.5 Impactos de la buena práctica

Este documento fue publicado en medios digitales por la oficina de la OIT en Brasil, en diciembre de 2014, y ha sido utilizado por investigadores y especialistas de diferentes campos de investigación. Según Google Academics, se han registrado 69 citas hasta la fecha

28.6 Replicaciones de la buena práctica

No



28.7 Fotografías de la buena práctica





28.8 Referencias de la buena práctica

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo. Economía informal: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: OIT, 2010 1 v. (Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de trabalho n.4)
 ISBN: 9789228237566 (web pdf)
 Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil
 economia informal / política de emprego / flexibilidade do trabalho / definição / Brasil
 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227055.pdf

29 Buena práctica UNL (1)

29.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional del Litoral

29.2 Nombre de la buena práctica

Programa Escuelas de Trabajo

Escuelas de Trabajo es una política integral para jóvenes, implementada en la Ciudad de Santa Fe desde diciembre de 2015. Este programa está destinado a jóvenes entre 18 y 25 años de edad, en situación de vulnerabilidad social, de los barrios con más necesidades. El objetivo del programa es mejorar las condiciones empleabilidad de estos jóvenes, favorecer la inclusión social y potenciar sus capacidades dotándolos de herramientas para que puedan lograr su desarrollo en forma autónoma.

Se corresponde a la categoría Identificación de un caso I2F o ejemplo de transformación de una situación de informalidad que haya afectado a un colectivo de trabajadores



29.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Municipalidad de Santa Fe

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

Universidad Nacional del Litoral

Subsecretaría de Empleo de la Provincia de Santa Fe

Empresas de la Región: Los Dos Chinos SRL, Supermercado Buen Sol, Lipomize SRL, Rani SRL, Recetas de Familia, Industrial Soderá SRL, Supermercado Manasseri, Neumáticos Crespo SA, Todo Moda, Sumiagro Santa Fe SA, Imega SRL (Mostaza), Revista Toda Santa Fe, Cervecería Agosto, Dino Gourmet, Servife (Encomiendas), Ingeniería en Muebles y Maderas S.A., Mc Donald's, Sinercom SRL, Vinos y Champañas (Vinoteca), Cafetería Balcarce, Cafetería Cioccolata, Dique Dos (Hotel de Campo de Colón), Erminio Martín, Metalúrgica Fridman, Hotel Castelar, Hotel Intertower, Metalúrgica Cicchi, Infinity SA, Krash Indumentaria Femenina, Mana Indumentaria Femenina, Maitess, Juguetería Pizzico, Supermercado Raffin, Addoumie Labath, Sanduba, Hotel Amarras, Plataforma 24, Kit Limpieza, Historias con Hilos, Plastilit S.A, Supermercado El Túnel, entre otras.

Organismos y ONG: Asociación Civil Kairos Ocupacional, Asociación Construyendo Futuro, Asociación Coop. Escuela Esp. N°2117, Federación Coop. Escolares, Fundación Hábitat y Desarrollo, Asociación Vecinal San José, Asociación Deportiva y Social Loyola Sta. Fe, Asociación Civil Rumbos, entre otras.

29.4 Descripción de la buena práctica

La experiencia alcanzada desde el Gobierno de la Ciudad de Santa Fe con los Jardines Municipales, la capacitación laboral brindada desde la Oficina de Empleo a través de diferentes programas, el Centro de Emprendedores de la Economía Social y los



Programas Urbanos Integrales, sirvieron de base para trabajar en una Política Integral para Jóvenes en situación de vulnerabilidad social desde el Gobierno de la Ciudad de Santa Fe.

Los análisis reflejan la falta de un enfoque integral y articulado, que estructure estratégicamente las intervenciones requeridas. Según informe del año 2014 del Banco Mundial, sólo en América Latina más de 20.000.000 de jóvenes se encuentran excluidos del sistema socio educativo y socio productivos sin redes sociales de contención.

El Programa Escuelas de Trabajo se caracteriza por la integralidad de la intervención, la articulación estratégica de todos los programas laborales, educativos, culturales y/o deportivos, ya sean nacionales, provinciales, municipales, de ONG's, y el acompañamiento continuo y personalizado a través de orientadores especializados que ofrecen a los jóvenes las distintas propuestas que coordina el programa, los escuchan, motivan, trabajan junto al joven para despertar aptitudes, habilidades, y deseos, ofreciendo respuestas particulares a sus demandas, evitando la burocratización de la política pública y reconociendo que estos jóvenes poseen particularidades que les dificulta acceder a programas públicos masivos o universales como lo haría otro joven de un estrato social medio o alto.

Esta atención personalizada y continua se logra a partir de la territorialidad de la política. Las Escuelas de trabajo son espacios de referencia para los jóvenes; están ubicadas en 7 barrios de la ciudad: San Lorenzo, Barranquitas, La Tablada, CIC Facundo Zuviría, Coronel Dorrego, Las Flores y Alto Verde.

Ejes de intervención: Educación, Intermediación Laboral, Emprendedorismo, Primera Vivienda y Promoción de Derechos

1 - Educación



Como forma de potenciar sus capacidades y condiciones de empleabilidad, el eje "Educación" busca garantizar la educación básica, acompañando a los jóvenes en sus procesos de inserción y culminación de los estudios primarios y/o secundarios.

El programa tiene como objetivo promover procesos de reinserción escolar de jóvenes en situación de vulnerabilidad social, garantizando un acompañamiento integral con particular atención a las diversas trayectorias escolares, estimulando la continuidad y culminación de los estudios primarios y secundarios como herramientas fundamentales para su empoderamiento. Asimismo, incentivar la planificación vital en términos de formación académica, acompañando a las y los jóvenes en la búsqueda de su vocación profesional, el emprendimiento de estudios superiores y su continuidad.

En este sentido, a través de la Secretaría de Educación del Gobierno de la Ciudad, se establecen canales de articulación permanentes con actores nacionales y provinciales a fin de promover acciones tendientes a garantizar y optimizar el acceso a programas educativos. A su vez, se realiza un seguimiento personalizado durante el tránsito de las y los jóvenes en el sistema educativo, en un intercambio permanente con sus familias y con directivos y docentes de las escuelas a las que asisten. Además, se facilita el acceso a becas y programas de respaldo económico que estimulan el proceso de reinserción escolar, su permanencia y culminación. Finalmente, en las Escuelas de Trabajo, las y los jóvenes tienen a disposición herramientas tecnológicas para el cumplimiento de sus actividades escolares y espacios de apoyo educativo.

Trabaja en forma articulada con Programas Provinciales y Nacionales destinados a jóvenes, como "Vuelvo a Estudiar", "Vuelvo Virtual", "Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs)", "PROG.R.ES.AR (Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina)" y "Becas de estudio de la Universidad Nacional del Litoral".

En este eje participa activamente la Universidad Nacional del Litoral a través de una amplia oferta formativa ad hoc fruto del convenio firmado oportunamente, así como de



la inclusión de los jóvenes de Escuelas de Trabajo en el Programa de Becas de la UNL que prevee además el seguimiento y acompañamiento de los alumnos en todos sus trayectos en la Universidad.

Cursos Ad hoc: Electricidad del automóvil, Mecánica de motores nafteros, Instalador Electricista Residencial, Herrería, Carpintería en Madera, Instalador Sanitarista Residencial, Herramientas para la Autogestión, Tornería y Fresado, Reparador de Electrodomésticos, Refrigeración y aire acondicionado, Montaje y Mantenimiento de P.C., Sistema Electrónico y Arduino, Electrónica Práctica del Automóvil, Instalador de Alarmas, Construcción en Seco, Carpintería en Aluminio, entre otros.

2 - Formación e intermediación laboral

El eje Formación e Intermediación Laboral articula y promueve políticas que tienden a mejorar las condiciones de empleabilidad y el acceso al trabajo de los jóvenes orientándolos y apoyándolos en la búsqueda de empleo; capacitándolos en oficios, facilitando el acceso a la oferta brindada por las Universidades, Centros de Formación Laboral, Escuelas Taller, Sindicatos, Municipio y demás entidades de la ciudad que ofrecen instancias de formación en oficios. También brinda formación y capacitación en servicios sociales como cuidado de personas, limpieza e higiene de establecimientos, servicios turísticos y otros rubros que tengan demanda laboral.

El Programa propicia espacios donde los jóvenes puedan realizar entrenamientos para el trabajo, articulando con el sector privado y público para facilitar prácticas formativas específicas y realizar acciones de vinculación con el sector productivo local de manera de desarrollar procesos que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

El Gobierno de la Ciudad, a través de las Escuelas de Trabajo, lleva adelante políticas tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad de jóvenes desocupados de sectores vulnerables, a través de instancias de capacitación y entrenamientos laborales



acreditadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y articuladas con diversas instituciones de nuestra ciudad:

a) Entrenamientos Para el Trabajo (EPT): tienen por objetivo convocar a diferentes actores del sector privado e instituciones sin fines de lucro de la ciudad en vías de generar prácticas laborales en oficios y servicios específicos, así como fomentar acciones de vinculación con el sector productivo local de manera de desarrollar procesos que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo y promover el auto empleo.

Para el pedido de entrenamientos, la empresa solicita un "Perfil de puesto" llenando un formulario y Escuelas de Trabajo realiza una pre-selección de jóvenes capacitados según perfil requerido quedando la selección final a cargo de la empresa.

Características del Entrenamiento: Puede realizarse de lunes a viernes de 5.00 a 22.00 hs. La jornada de entrenamientos no puede ser superior a 4 horas diarias. El entrenamiento tiene una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 6 meses. Desde Escuelas de Trabajo se asigna un responsable de seguimiento del joven para evaluar la trayectoria del mismo y con quien a su vez el empleador podrá establecer contacto a tales fines. El empleador debe contratar una cobertura médica y un seguro de accidentes personales para el joven. El incentivo que el joven recibe por su entrenamiento es otorgado por el MTEySS de la Nación y éste se define según el tamaño de la empresa.

b) Programa de Inserción Laboral (PIL): promueve la inserción de trabajadores y trabajadoras desocupados en empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan incrementar su dotación de personal. Los empleadores pueden descontar el incentivo económico aportado por el Ministerio del salario del trabajador y abonar la diferencia que corresponda de acuerdo a la normativa aplicable.



Características del Programa: El beneficio tiene una duración máxima de 6 meses para hombres y 9 meses para mujeres. Los contratos dentro de la construcción prevén un tiempo mínimo de 12 meses. El salario que el joven recibe por su trabajo, es compartido entre la empresa y el MTEySS de la Nación. En caso de contrataciones Part-Time, la ayuda económica se reduce proporcionalmente. En todos los casos el contrato de empleo deberá darse dentro de los valores fijados en los convenios respectivos de trabajo.

c) Programa de Inserción Laboral (PIL) Empalme: a través del mismo, los beneficiarios de los programas sociales: Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Promover y socios de cooperativas que participan del Programa de Trabajo Auto-gestionado del MTEySS de la Nación, pueden acceder a un empleo bajo relación de dependencia en el sector privado quedando una parte de su remuneración a cargo de dicho Ministerio; siempre y cuando la empresa se comprometa a sostener la misma cantidad de trabajadores que tenía a Diciembre del año anterior.

Características del Programa: El beneficio tiene una duración máxima de 24 meses. Los contratos dentro de la construcción prevén un tiempo mínimo de 12 meses. El salario que el joven recibe por su trabajo, es compartido entre la empresa y el MTEySS de la Nación, que aporta un monto fijo. En caso de contrataciones Part-Time, la ayuda económica se reduce proporcionalmente. El contrato debe ser por tiempo indeterminado en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744. En todos los casos el contrato de empleo deberá darse dentro de los valores fijados en los convenios respectivos de trabajo.

3 - Emprendedorismo o Empleo Independiente

La experiencia y la información recogida demuestran que muchos jóvenes de sectores vulnerables ensayan formas de autoempleo y emprendimientos de diversa índole. Por esta razón Escuelas de trabajo tiene los siguientes objetivos:



- Promover el autoempleo y el trabajo independiente: asistencia técnica y acompañamiento personalizado a emprendimientos productivos y de servicios generales.
- Fomentar el desarrollo y crecimiento de emprendimientos de escala social, a través de la entrega de maquinarias y equipos de trabajo a emprendedores de la ciudad; con el objeto de potenciar sus talleres de producción o la prestación de servicios que ofrecen a la comunidad.
- Instar a la formación y fortalecimiento de cooperativas, con asesoramiento para la conformación de espacios asociativos y capacitación para ejecutar obras y servicios públicos.

Autoempleo y Empleo Independiente: Se trata de una actividad emprendedora en la que una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando en proyectos productivos o de prestación de servicios; el cual dirige, gestiona y administra y que, a su vez, puede generar fuentes de empleo para la comunidad.

Su objetivo primordial es mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas desocupadas que cuentan con un perfil emprendedor y en particular de los jóvenes. Actualmente se cuenta con tres líneas de acción:

- Capacitación general en gestión de emprendimientos (Análisis de Mercado, estimación de costos, cálculos de precios, administración financiera, técnicas de comercialización, marketing);
- Asistencia técnica para la elaboración de un plan de negocio tendiente a lograr financiamiento y proyectar el crecimiento y desarrollo del emprendimiento;
- Tutorías periódicas de seguimiento y asesoramiento en el lugar de producción o desempeño.



Talleres Familiares: A través de esta herramienta inclusiva, se trabaja de manera conjunta entre el Programa Escuelas de Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Desde el Gobierno de la Ciudad de Santa Fe planteamos una política de desarrollo basada en el acompañamiento y asesoramiento permanente del emprendedor y del trabajador independiente de la ciudad, para que puedan generar más y mejores ingresos que favorezcan el porvenir de sus familias.

El programa otorga herramientas, maquinarias y equipos de trabajo que permiten impulsar y potenciar pequeños emprendimientos.

Cooperativas: Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Para propiciar el fortalecimiento de los emprendedores como grupos de acción colectiva que les otorgue capacidad de gestión conjunta y asociativa se trabaja de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Desarrollo Social de Nación a través del Programa Trabajo Autogestionado, el cual está orientado a:

- realizar instancias de debate en donde se puedan poner en discusión los mecanismos más eficientes de acción para construir un sector asociativo.
- promover talleres y cursos de capacitación vinculados a estructuras organizacionales y asociaciones jurídicas (cooperativas, mutuales, asociaciones civiles, entre otras) en donde se evalúe la posibilidad de constituirse en alguna de ellas.
- constituirse en una herramienta de referencia para la ayuda a la conformación de diferentes formas asociativas de trabajo.

4 – Primera Vivienda



Muchos de los jóvenes beneficiarios de Escuelas de Trabajo ya han constituido su familia o se encuentran en vías de hacerlo. Otros conviven en una misma casa con familias muy numerosas, por este motivo los objetivos desde el eje Primera Vivienda de Escuelas de Trabajo son:

- Asesorar en técnicas de construcción, aprovechamiento del suelo y mecanismos de edificación en altura.
- Brindar información sobre programas vigentes de acceso al hábitat, comenzando con los jóvenes que hayan formado su familia contando con terreno propio o tengan la posibilidad de compartirlo con sus padres, por ejemplo, a través de la construcción en altura.

5 - Promoción de derechos

Se busca abordar diferentes temáticas que inquietan e involucran a los/as jóvenes brindando charlas, información, acompañamiento y asistencia en temas como educación sexual y reproductiva, violencia de género, mediación de conflictos, promoción de la salud, desde la promoción y la prevención. Un equipo interdisciplinario conformado por psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas interviene y aborda problemáticas específicas, en la crisis y articulando la posterior derivación. Se incluyen en este eje, además, Cultura y Deportes.

29.5 Impactos de la buena práctica

Según su condición de actividad la población en edad laboral de la Ciudad de Santa Fe estaba formada en el año 2014 por: 40,3% que se encontraba trabajando, el 2,9% estaba desocupado y el 56,8% era inactivo -no trabajaba ni buscaba trabajo-

La población ocupada se la dividió en tres grupos: ocupados estables, precarios y marginales. Los ocupados estables son aquellos asalariados que se encuentran registrados en la seguridad social, trabajadores con estudios terciarios o universitarios



y patrones. Los precarios son aquellos asalariados sin registración y los trabajadores por cuenta propia no profesionales. Finalmente, los trabajadores marginales son asalariados no registrados y por cuenta propia, ambos ocupados a tiempo parcial, se incluye también al servicio doméstico y trabajadores familiares.

Del total de población entre los 18 y 65 años el 22,9% tenía un empleo estable, el 8,8% precario y el 8,6% marginal. Si tomamos solamente el universo de ocupados, el 56,9% tenía una inserción estable, el 21,8% precario y el 21,3% marginal.

Se observaron importantes diferencias entre el tipo de inserción laboral / inactividad de los jóvenes en relación a los adultos en la Ciudad de Santa Fe.

Los jóvenes registraban mayores niveles de inactividad, principalmente explicado por el mayor porcentaje que se encuentra estudiando y no trabaja, mayores niveles de desocupación y una inserción laboral de mayor precariedad que los adultos. Esta situación da cuenta de las dificultades que tienen los jóvenes para lograr una inserción laboral estable.

Entre los jóvenes entre 18 a 25 años el 37,9% estaba ocupado, el 9,9% desocupado y el 52,2% restante era inactivo. Entre los trabajadores, una importante proporción se encontraba ocupada en puestos precarios o marginales.

Al analizar a varones y mujeres por separado, se observan mayores niveles de inactividad en el caso de las mujeres y una inserción laboral de menor estabilidad.

El grupo poblacional de mayores niveles de vulnerabilidad estaba conformado por mujeres jóvenes, de bajo nivel educativo y estrato de ingreso bajo, en donde se registran los mayores niveles de inactividad, precariedad laboral y ausencia de cobertura de la seguridad social.

En el caso específico de las mujeres, se registran importantes niveles de inactividad en los estratos más bajos.



El programa se puso en marcha en diciembre de 2015, y ya participaron 6.495 jóvenes en diferentes Ejes.

Eje Educativo

Desde la implementación, 249 jóvenes finalizaron sus estudios secundarios a través de la instancia de acompañamiento educativo.

Actualmente son 46 los jóvenes estudiando en la UNL, 75 estudiando en carreras terciarias, y más de 20 jóvenes retomaron sus estudios a través del Adultos 2000.

Eje Formación e intermediación laboral

En el primer semestre de 2019 participaron 1.263 jóvenes en instancias de formación laboral. En 2018, fueron 2.534, que se suman a los 2.428 que se capacitaron durante



2016 y 2017. La cifra total de jóvenes que comenzaron y terminaron los diferentes cursos es de 6.225.

Actualmente son 75 las empresas del sector privado que utilizan esta herramienta para la incorporación de su personal.

Desde el 2016 hasta la fecha, 1.197 jóvenes accedieron a entrenamientos laborales en el sector privado. Además 219 jóvenes se insertaron formalmente al mundo laboral a través del Programa de Inserción Laboral (PIL). En tanto que 993 jóvenes realizaron instancias de entrenamientos laborales en instituciones sin fines de lucro y asociaciones civiles.

Eje Emprendedor o Empleo Independiente

350 personas realizaron el curso de Gestión Empresarial, que resultó en 152 proyectos de empleo independientes aprobados y financiados por un monto total de \$6.585.350.

Más de 50 proyectos recibieron refinanciaciones por un monto de \$1.075.850.

Eje promoción de los derechos

El equipo interdisciplinario conformado por psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas intervino y abordó problemáticas específicas, en la crisis y articulando la posterior derivación en 630 situaciones complejas.

Impacto: Cuantificación de las personas que han transitado de situación de informalidad a formalidad como consecuencia de la buena práctica

Cantidad de personas que concretaron un empleo formal: 260 (PIL desde 2016)

Cantidad de cooperativas en funcionamiento: 24 cooperativas/ 892 personas

Cantidad de Emprendedores /Autoempleo: 156



Entre las Cooperativas destacan dos experiencias:

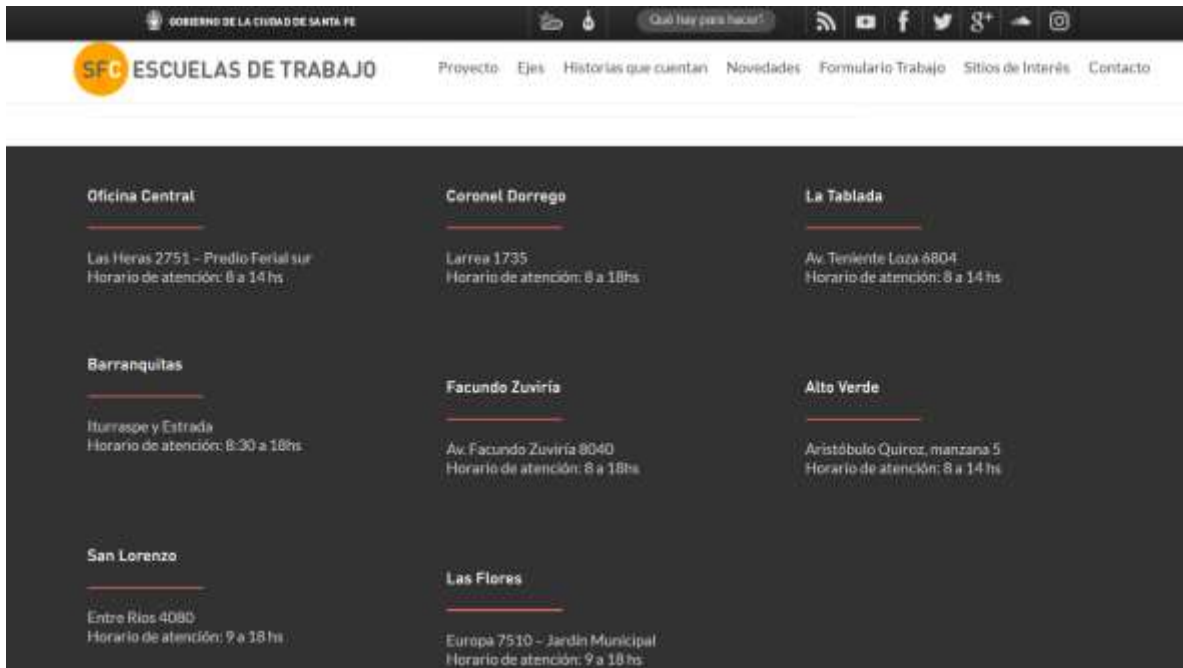
Cooperativa Mujeres del Litoral: integrada en su mayoría por vecinas de Alto Verde, provenientes de familias de pescadores. La elaboración de los diferentes productos (ahumados y paté) permite generar un valor agregado sobre el pescado fresco santafesino.

29.6 Replicaciones de la buena práctica

No

29.7 Fotografías de la buena práctica



SFC ESCUELAS DE TRABAJO

Proyecto | Ejes | Historias que cuentan | Novedades | Formulario Trabajo | Sitios de Interés | Contacto

<p>Oficina Central</p> <p>Las Heras 2751 – Predio Ferial sur Horario de atención: 8 a 14 hs</p>	<p>Coronel Dorrego</p> <p>Larrea 1735 Horario de atención: 8 a 18hs</p>	<p>La Tablada</p> <p>Av. Teniente Loza 6804 Horario de atención: 8 a 14 hs</p>
<p>Barranquitas</p> <p>Iturraspe y Estrada Horario de atención: 8:30 a 18hs</p>	<p>Facundo Zuviria</p> <p>Av. Facundo Zuviria 8040 Horario de atención: 8 a 18hs</p>	<p>Alto Verde</p> <p>Aristóbulo Quiroz, manzana 5 Horario de atención: 8 a 14 hs</p>
<p>San Lorenzo</p> <p>Entre Rios 4080 Horario de atención: 9 a 18 hs</p>	<p>Las Flores</p> <p>Europa 7510 - Jardín Municipal Horario de atención: 9 a 18 hs</p>	

Sedes Escuelas de Trabajo





Escuela de Trabajo Barranquitas – Capacitación en Costura



Escuela de Trabajo Barranquitas – Entrevista con Orientadores



Fachada de la Escuela de Trabajo de Barrio Barranquitas Sur, en el ingreso a la ciudad.



Fachada de la Escuela de Trabajo de Barrio San Lorenzo, en el suroeste de la ciudad.



José Corral presenta el Programa Escuelas de Trabajo a autoridades de la UNL



Visita del ministro del Interior de la Nación Rogelio Frigerio a uno de los cursos.



Curso sobre preparación de Curriculum



Visita del Presidente de la Nación Mauricio Macri a la Escuela de Trabajo Barranquitas



Formación e Intermediación Laboral





Formación e Intermediación Laboral



Formación e Intermediación Laboral



Formación e Intermediación Laboral

Imágenes extraídas de "Escuelas de Trabajo" sitio web oficial del Gobierno de la ciudad de Santa Fe

29.8 Referencias de la buena práctica

Documento Oficial Gobierno de la Ciudad de Santa Fe (2015): Ciudad de Santa Fe
Panorama socio-laboral, económico y productivo

Gobierno de la ciudad de Santa Fe. Escuelas de Trabajo

<https://santafeciudad.gov.ar/blogs/trabajo/>

Santa Fe Capital. (07/08/2019). *Escuelas de Trabajo: jóvenes que aprenden un oficio y ayudan a la comunidad.*



<https://www.santafeciudad.gov.ar/escuelas-de-trabajo-jovenes-que-aprenden-un-oficio-y-ayudan-a-la-comunidad/>

Santa Fe Capital (28/06/2019). Escuelas de Trabajo: más de 1200 jóvenes se capacitaron en oficios durante el primer semestre.

<https://www.santafeciudad.gov.ar/escuelas-de-trabajo-mas-de-1-200-jovenes-se-capacitaron-en-oficios-durante-el-primer-semester/>

Santa Fe Capital (21/04/2017) Escuelas de Trabajo: Jóvenes santafesinos construyen bicicleteros para la ciudad.

https://www.santafeciudad.gov.ar/escuelas_trabajo_jovenes_santafesinos_construyen_bicicleteros_para_ciudad/

Periódico Digital Pausa (9/5/2015). *Hilos que cosen nuevas historias.*

<http://www.pausa.com.ar/2015/04/hilos-que-cosen-nuevas-historias/>

Santa Fe Capital. (6/08/2015). *El embajador alemán visitó la Cooperativa "Historia con hilos".*

https://www.santafeciudad.gov.ar/embajador_aleman_visitó_cooperativa_historias_hilos/



30 Buena práctica UNL (2)

30.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional del Litoral

30.2 Nombre de la buena práctica

Expresiva Incubadora de Industrias Creativas de Santa Fe

Se corresponde a la categoría Cooperación entre organismos de distinta naturaleza que evidencia el compromiso inter-organizacional y comprensión de la informalidad en el mercado laboral como un problema de carácter prioritario.

30.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidad Nacional del Litoral

Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe

30.4 Descripción de la buena práctica

Expresiva es una experiencia desarrollada desde la Universidad Nacional del Litoral en asociación con un gobierno local, el Municipio de la Ciudad de Santa Fe, para la creación de una incubadora de industrias creativas. La Universidad y la Municipalidad acreditan experiencia en la administración y gestión de incubadoras y parques tecnológicos, brindando apoyo técnico, capacitación y asesoramiento en gestión, planificación, armado del plan de negocios, comercialización y financiamiento y aspectos relativos a la propiedad intelectual. La Incubadora funciona desde 2010 y se funda en la idea de transformar emprendimientos en su gran mayoría informales, basados en la creatividad y el conocimiento de sus iniciadores, en empresas formales capaces de generar empleos de calidad.

Para llevar adelante este proyecto, se propuso un modelo asociativo con el municipio santafesino, atendiendo a que el esquema de articulación entre las universidades y los gobiernos locales ha sido probado en el mundo y exhibe, en general, resultados exitosos.



Al combinar las capacidades de asistencia técnica y de gestión que brindan instituciones gubernamentales, educativas y científicas, este esquema provee un marco adecuado para la consolidación de emprendimientos y la generación de empresas.

En el año 2010 la Universidad Nacional del Litoral y la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe acordaron mediante la firma de un convenio la creación de un Programa de Incubación de Emprendimientos Culturales, compuesto por una Incubadora de Industrias Creativas denominada "EXPRESIVA", y un conjunto de acciones que "integrarán el programa y propenderán en forma continua y constante a fomentar y apoyar emprendimientos sustentables relacionados con la cultura".

Se conformó para tales fines un Consejo Directivo en el que se designó a diferentes miembros titulares propuestos por las autoridades máximas de ambas instituciones. Estos titulares son referentes de los saberes y acciones culturales de ambas instituciones. Tres (3) representantes titulares por parte de la Universidad Nacional del Litoral y tres (3) representantes titulares por parte de la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe. El Consejo a su vez, a los efectos de conformar el quórum requerido para las sesiones y a fin de posibilitar el desarrollo de las actividades de la Incubadora, designó a miembros alternos para los casos de ausencia de los miembros titulares; los que pueden también asistir a todas las sesiones, pero no tienen voto, salvo en caso de cubrir la ausencia de un titular. Por parte de la Universidad Nacional del Litoral, se designaron tres (3) alternos y por parte de la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe, otros tres (3).

El Consejo también designó un Gerente para la gestión y representación de la Incubadora frente a terceros, como así también coordinar todas las actividades, los recursos, a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos.

Cabe destacar, por un lado, que las áreas urbanas presentan en sus infraestructuras y en sus características sociales elementos que favorecen que se desarrollen en ellas emprendimientos basados en la innovación y la creatividad. Por otro lado, también es importante la interacción con el municipio debido a que las empresas de la industria creativa contribuyen a la generación de condiciones favorables para el desarrollo local. Los modos



de producción que emplean y las características de los productos y servicios que ofrecen observan un alto grado de relación con la identidad del ámbito en el que se encuentran y por este motivo se promueven mutuamente.

Modelo de incubación

Como toda incubadora, la premisa es brindar condiciones que favorezcan la generación y el desarrollo de empresas y brindar apoyo a las mismas en sus primeras etapas de vida.

Se hace un seguimiento de los proyectos prestándoles una gama completa e integrada de servicios, asesoramientos y respaldo para que los emprendedores puedan superar las etapas de mayor vulnerabilidad, que son la gestación y el desarrollo de sus proyectos, generalmente iniciados en la informalidad. En este sentido, se propende a posibilitar a los emprendedores el acceso a la capacitación y apoyo técnico, e incluso el acceso a fuentes de financiamiento. Para ello la Universidad Nacional del Litoral y la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe ponen a disposición del programa todos sus recursos humanos y de infraestructura, a través de docentes y tutores especializados en diferentes áreas temáticas y se les brinda el acceso a espacios de trabajo y canales de difusión.

El modelo de incubación propuesto responde a los mismos principios que son utilizados para las empresas de base tecnológica, científica o comercial, pero contemplando las particularidades propias de los ambientes creativos.

En general, todos los emprendimientos (sean de base cultural o artística o de conocimiento de base tecnológica o científica) presentan sus principales falencias en el mismo punto: la gestión y organización interna de las empresas y el planteo inadecuado de la forma de llegar con el producto o servicio al público o al consumidor.

Sin embargo, existen diferencias en los modos de organización y gestión de cada uno de los sectores que generan necesidades diferentes y necesitarán estrategias específicas.

Algunas características diferenciales de estos emprendimientos están vinculadas con su ubicación específica dentro una ciudad o región; son intensivos en mano de obra y en capital con trabajadores creativos y especializados; se encuentran interconectados dentro de las ciudades y regiones y, muchas veces, están basados en conocimientos locales tácitos. Algunos fluyen a través de las fronteras nacionales con relativa facilidad y otros se



concentran en zonas rurales y principalmente comienzan trabajando con los recursos naturales disponibles y son en su mayoría respetuosos del medio ambiente.

Marco normativo

Esta incubadora se propuso apoyar el desarrollo de proyectos de base cultural y creativa, potencialmente rentables y/o sustentables y el fortalecimiento de los existentes; brindando a los emprendedores el acceso a los recursos para que puedan desarrollarse; además de herramientas apropiadas para adaptar las ideas creativas a la concreción de un proyecto sustentable capaz de insertarse en los flujos económicos y crecer generando empleo de calidad.

Para esto fue necesario establecer un marco normativo, donde estuvieran presentes las reglas comunes, transparentes y obligatorias para todos los actores involucrados. Las instituciones promotoras diseñaron y reglamentaron un Programa basado en tres etapas de acuerdo a las acciones de selección, desarrollo y consolidación de los proyectos a incubarse. La creación de una marca para uso colectivo por parte de los emprendimientos culturales de la ciudad tiene como objetivo introducir en el mercado productos que puedan ser claramente identificados como elementos locales auténticos y al mismo tiempo asociados a concepto de calidad. Para esto fue necesario desarrollar un sistema de reconocimiento visual que identificara gráficamente los productos santafesinos.

Siendo necesario también el registro ante el Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INPI), de la denominación marcaría EXPRESIVA, la cual se encuentra registrada bajo la titularidad de la Universidad Nacional del Litoral en las clases 35 (Servicios Publicidad y Negocio), 41 (Servicios Educación y esparcimiento) y 42 (Servicios Varios), todo ello de acuerdo a la publicación efectuada en el Boletín Nacional de Marcas N° 3074.

A partir de la creación de la marca se hizo posible implementar programas de promoción en conjunto y firmar convenios con empresas para garantizar la distribución y exposición de los productos.

Etapas del programa de incubación

Cómo mencionamos anteriormente, el programa está organizado en tres etapas de acuerdo a las acciones de selección, desarrollo y consolidación de los proyectos a incubarse.

Etapas de selección de Ideas Proyecto



En mayo de 2010 se realizó el lanzamiento de la 1er. Convocatoria para presentar Ideas/ Proyectos de Base Cultural. Las convocatorias, que se suceden anualmente, son abiertas a la comunidad en general y los aspirantes deben presentar un resumen de la idea de negocio que desean desarrollar, mediante el llenado de un formulario tipo, dispuesto para su descarga en los sitios webs de ambas instituciones. Los interesados reciben asesoramiento necesario para la presentación de los formularios específicos de inscripción.

Para la evaluación y selección de las presentaciones, se reúne el Consejo Directivo en su totalidad, titulares y alternos, los cuales se dividen en parejas, un profesional en las áreas de administración de empresas y contable y un profesional en las diferentes categorías planteadas, así cada idea es estudiada desde dos esferas, una técnica y otra creativa y se puede obtener una visión general de los proyectos.

Luego de la firma del convenio en 2010, se han realizado hasta hoy seis Convocatorias (2010, 2011, 2013, 2015, 2017 y 2019).

Etapas de Pre-incubación

La pre-incubación del proyecto seleccionado tiene por finalidad el desarrollo de un Plan de Negocios a través de acciones de capacitación y asistencia técnica especializada que facilitan la tarea del emprendedor en este camino.

Desde el acompañamiento en la identificación y estructuración de la idea de negocio, a través de las diferentes herramientas del Programa, se busca la realización por el equipo emprendedor del Plan de Negocios, así como la introducción en los conceptos diversos involucrados en el gerenciamiento de su unidad económica.

La etapa de pre-incubación tiene un período de diez a doce (10/12) meses contados a partir de la firma de un contrato, con la excepción de 15 días del receso estival.

Se pone a disposición del pre-incubado un cronograma de capacitaciones sobre las siguientes temáticas: motivación, liderazgo y gestión estratégica, marketing, aspectos económicos-financieros, análisis de costos, derechos de la propiedad intelectual, aspectos jurídicos asociados al emprendimiento (formas jurídicas de la empresa y régimen de las relaciones laborales), uso y manejo de redes. Así como seminarios y talleres de liderazgo, trabajo en equipo, oratoria, motivación emprendedora y creatividad.



Cada uno de los proyectos pre-incubados cuenta con la asistencia técnica de un Tutor designado por la Universidad Nacional del Litoral quién tiene entre sus funciones la guía, asistencia y asesoramiento en orden a la confección del Plan de Negocios, así como articular los recursos necesarios para fortalecer aquellos aspectos requeridos por el emprendimiento. Los tutores son jóvenes graduados de las carreras de Administración de Empresas, Contador y Economía de la Universidad Nacional del Litoral.

A su vez, los integrantes de los proyectos pre-incubados pueden acceder a los Gabinetes para Emprendedores ubicados en las Unidades Académicas y cuentan en dicho ámbito con un box de trabajo equipado con computadoras, internet, teléfono-fax, y mesa de reunión de trabajo a esos efectos.

Etapa de Incubación

La incubación del emprendimiento seleccionado tiene por finalidad brindar al emprendedor asesoramiento a los efectos de la puesta en funcionamiento de su plan de negocios y propiciar que cada proyecto cuente con las condiciones necesarias para que pueda desarrollarse como Empresa.

La etapa de incubación tiene un período de dieciocho a veinticuatro (18 a 24) meses contados a partir de la firma de un contrato con excepción del receso estival. Dicho período podrá prorrogarse por seis (6) meses más, de común acuerdo entre los incubados y EXPRESIVA, en caso de que la situación del proyecto lo requiera para una correcta maduración y preparación para su egreso.

Se les ofrece a los emprendimientos, la posibilidad de acercamiento y/o contacto con recursos humanos de empresas afines al rubro en el que se encuentran desarrollando su proyecto.

Los titulares de los proyectos incubados pueden acceder a un espacio físico común a todos los emprendimientos, donde pueden realizar tareas administrativas, reuniones, ensayos, etc., y cuentan en dicho ámbito con computadoras de última generación, internet, teléfono-fax y mesa de reunión de trabajo. El acceso al mismo está restringido por medio del uso de tarjeta magnética y el lugar cuenta con monitoreo y alarma.

A los efectos de testear la aplicación de marcas y diseños a sus productos o servicios, los incubados pueden hacer uso de un laboratorio de merchandising, donde pueden ensayar a



pequeña y mediana escala mediante técnicas de estampado, tampografía y láser color la aplicación de su imagen corporativa. Los emprendedores cuentan con el asesoramiento en la búsqueda de distintas líneas de financiamiento (créditos y subsidios a través de programas nacionales y provinciales).

A los emprendimientos incubados se les ofrece asistencia para el registro de la propiedad intelectual, (marcas, patentes de invención, diseños industriales, modelos de utilidad, etc.) cuando en el marco de un proyecto cultural alcancen desarrollos o resultados susceptibles de ser protegidos. Asimismo, son asesorados por personal especializado en aspectos legales, técnicos, económicos e impositivos para ayudarlos a identificar sus problemas y encontrar equipos técnicos que puedan asistirlos en la búsqueda de soluciones.

Los proyectos incubados pueden participar en redes y asociaciones de incubadoras de empresas, con énfasis en el fortalecimiento de programas de intercambio e internacionalización de los emprendimientos. Se les brinda el acompañamiento en ferias (nacionales e internacionales) y otros eventos empresariales; cuentan con la presencia del stand de EXPRESIVA en ferias locales y de zonas aledañas con el fin de promocionar y comercializar los productos y servicios incubados.

Los proyectos incubados cuentan con difusión en medios gráficos, digitales, audiovisuales, fonográficos, que pertenezcan a la Universidad Nacional del Litoral y a la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe, sin descartar otros medios posibles de ser contratados.

También cuentan con la posibilidad de usar el espacio en la web de EXPRESIVA, con la finalidad de cargar material, información del proyecto, datos de contacto, integrar una red social y comercializar sus productos bajo la modalidad de venta on-line, etc.

Asimismo, el proyecto incubado cuenta con el acompañamiento de su presentación en sociedad, una vez que el mismo alcance un grado de desarrollo conveniente para egresar de la incubadora.

30.5 Impactos de la buena práctica

Resultado: 45 proyectos incubados



Impacto: 28 empresas formalizadas

Resultados en las Etapas transcurridas:

En mayo de 2019 se cerró la 6ta. Convocatoria con 150 proyectos presentados y seleccionadas 30, de los mismos, que ya están en la etapa de Pre-Incubación.

En total, al mes de agosto 2019, se pre-incubaron un total de 427 proyectos, 45 de ellos pasaron a la incubación y 20 ya egresaron y constituyeron una empresa. Además, 8 de los emprendimientos que pasaron por los programas de la incubadora EXPRESIVA, a partir de un convenio con el Ministerio de Cultura de la Nación pasaron al programa Incubación Innovación Cultural.

En cuanto a la primera etapa (selección de ideas/proyectos), dado la cantidad de proyectos presentados se logró realizar una adecuada selección de los mismos, pero sorteando ciertas dificultades tales como, los distintos niveles de avance que tenían unos y otros proyectos, e incluso la paridad en calidad entre algunos de ellos. El trabajo en equipo del Consejo Directivo generó la posibilidad de debate de los proyectos, teniendo en cuenta la mirada interdisciplinaria del mismo.

Respecto a la segunda etapa (etapa de pre-incubación), se ha logrado cumplir adecuadamente con el cronograma de capacitación establecido, por un lado, y con la asistencia técnica del tutor por el otro. Entre las dificultades observadas por los proyectos, podríamos encontrar, la planificación demasiado escolarizada de la capacitación, la intensidad y el poco tiempo para llevar a cabo las actividades de capacitación y trabajo con los tutores.

A su vez, los diez/doce (10/12) meses planteados para cumplir con las exigencias del plan de negocios, fue escaso para algunos proyectos, por lo cual se flexibilizó este plazo dando hasta dos (2) meses más de prórroga, a fin de ser evaluados y pasar a la próxima etapa.



En consecuencia, el Programa ha elaborado una nueva herramienta con el fin de entender el desarrollo de los emprendimientos y poder ubicarlos en diferentes estadios de acuerdo a los logros obtenidos a lo largo del proceso de incubación, según la gráfica a continuación:



A través de esta gráfica podremos ubicar de manera individual cada uno de los proyectos seleccionados para la pre-incubación, que han pasado a la incubación y aquellos que llegado el momento se encuentran en condiciones de egresar de la Incubadora.

De esta manera comprenderemos el estancamiento de algunos proyectos, o el abandono de otros, así como las motivaciones de otros para seguir avanzando. Esto nos



permite trabajar, en una relación específica, con estos emprendimientos “estancados” y aplicar herramientas para ayudarlos a destrabar situaciones y avanzar.

Esta gráfica establece en sus ejes horizontales cuatro aspectos fundamentales a estudiar de los emprendimientos.

En un primer eje nos encontramos con el aspecto humano de los emprendimientos, el campo de las motivaciones, la perseverancia, el enamoramiento y desencanto frente a su propio proyecto.

En segundo lugar, tenemos el eje de los logros, este aspecto más técnico nos permite establecer objetivos que deberán cumplimentar. Al inicio del Programa estos objetivos serán generales para todos los proyectos, como, por ejemplo: el diseño del plan de negocios, y a medida que van avanzando estos serán cada vez más específicos y particulares a cada emprendimiento.

Por otro lado, el eje del tiempo marcará de manera flexible pero concreta los tiempos establecidos para cada etapa, y de esta forma poder establecer en estos campos temporales las metas y objetivos específicos de cada proyecto para lograr el crecimiento.

Y finalmente un eje que dará cuenta el crecimiento autónomo y el mayor grado de compromiso de los emprendedores respecto a sus proyectos, con respecto al desprendimiento de responsabilidad de la gestión por parte de la incubadora.

A partir de estos cuatro ejes, el trabajo con cada proyecto será cada vez más individual y menos general, la problemática que en un inicio afectaba a toda la masa de proyectos, como puede ser la elaboración del plan de negocios, va a ser cada vez más particular y específica a medida que vayan creciendo y alcancen un mejor y más rápido desprendimiento a la hora de egresar de la incubadora; este constituye uno de los mayores problemas que viven la mayoría de las incubadoras.



Esta herramienta nos permite tener una visión general sobre el estado de los proyectos, ser flexibles y adaptarnos a las características particulares de cada uno, y poder hacer una auto-evaluación respecto a la metodología aplicada en cada una de las etapas. En consecuencia, nos permite ir modificando errores, comprendiendo los comportamientos de los emprendedores.

La sostenibilidad de esta iniciativa está dada por el compromiso de ambas instituciones, la Universidad Nacional del Litoral y el Gobierno de la Ciudad de Santa Fe que forman esta Incubadora de Industrias Creativas y que coordinan esfuerzos desde el mismo momento de la firma del convenio de asociatividad hasta la concreción del proyecto de la obtención del edificio propio.

Esta igualdad de compromiso en la participación y los aportes económicos se ven reflejado día a día en las regulares reuniones del Consejo Directivo y Comité Ejecutivo, en la organización de jornadas, convocatorias y eventos, en el crecimiento continuo y avance de los proyectos hacia las diferentes etapas de pre-incubación, incubación, etc.

También es un factor importante de la sostenibilidad a largo plazo, la gestión de la Gerencia de EXPRESIVA, y en el compromiso de terceros como docentes y tutores que trabajan para que los emprendedores y sus proyectos puedan alcanzar los objetivos y convertirse en empresarios y emprendimientos sustentables y exitosos.

Conclusiones

EXPRESIVA, es una experiencia de incubadora de emprendimientos de la industria creativa culturales, que surge de una alianza estratégica entre la Universidad Nacional del Litoral y la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe.

Según los datos registrados, desde su puesta en marcha, se han realizado 6 (seis) cohortes en las cuales se presentaron 457 proyectos, fueron seleccionados 150 para la



etapa de pre-incubación y finalizó la misma más del 50%. Actualmente hay 45 proyectos incubados.

A su vez Expresiva, cuenta con un grado importante de sostenibilidad dado por el fuerte compromiso de las instituciones involucradas. Podemos decir hoy que EXPRESIVA es un proyecto consolidado y en crecimiento, que pretende dar valor a los productos culturales de la región e impulso a sus emprendedores.

La institucionalización de un proceso permanente de transformación de emprendimientos informales en empresas capaces de generar empleo de calidad es el objetivo principal de esta práctica.

30.6 Replicaciones de la buena práctica

No

30.7 Referencias de la buena práctica

COLLADOS, María Sol y RISSO, María Cecilia. EXPRESIVA. Estudio de Caso de la Incubadora de Emprendimientos Culturales de Santa Fe. UNL. Santa Fe. 2015

BUITRAGO RESTREPO, Felipe e DUQUE MARQUEZ, Iván. La Economía Naranja: una oportunidad infinita. BID. Aguilar. 2013



31 Buena práctica UNL (3)

31.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional del Litoral

31.2 Nombre de la buena práctica

Las economías de plataforma, el desembarco de las empresas líderes en la ciudad de Santa Fe y su modalidad de operación

En el marco del proyecto "Trabajo y acumulación de capital: transformaciones recientes de las actividades productivas en el territorio de la provincia de Santa Fe" (Programa CAI+D 2016- Universidad Nacional del Litoral, Financiamiento: UNL, Res. H.C.S.: 48/17, Dirección: Andrea Delfino) se vienen desarrollando procesos de investigación que abordan de manera particular la forma a través de la cual la introducción de innovaciones en la producción e impactan en las condiciones de trabajo del conjunto de los trabajadores.

Este proyecto se enmarca en el trabajo conjunto que los investigadores que conforman este grupo vienen desarrollando desde 2011, alrededor de diversos proyectos de investigación y de extensión vinculados al análisis de la articulación que se establece entre los procesos de trabajo y de acumulación de capital en el marco de las transformaciones productivas en la región central argentina.

El último trienio el equipo de trabajo se ha centrado en el abordaje de los procesos a través de los cuales la introducción de procesos de subcontratación (tanto en el sector público como privado) impactan dando lugar a formas de "deslaborización" y/o relaciones triangulares de empleo. En este caso en particular se exponen los primeros hallazgos de un trabajo de campo en curso vinculado al desembarco en la ciudad de Santa Fe de tres empresas de delivery que operan a través de plataformas y las formas a través de las cuales las mismas transforman las relaciones laborales.

En este sentido esta práctica podría incluirse dentro de la categoría Estructura de Investigación.



31.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Investigadores, becarios doctorales y tesis de grado de la Universidad Nacional del Litoral

31.4 Descripción de la buena práctica

Si bien la primera empresa de delivery que utiliza el sistema de plataformas digitales en llegar a Argentina es la empresa PedidosYa en el año 2009, fue en marzo de 2017 con la sanción de la ley 27.349 de "Apoyo al Capital Emprendedor" (política que plantea la creación de Sociedades por Acciones Simplificadas –SAS- una figura jurídica que permite abrir una empresa en 24 horas, llevar la contabilidad online y acceder a fuentes de financiamiento colectivo) que se produce la llegada de nuevas empresas y junto con ellos la expansión del sector. La ley recupera la figura del "emprendedor" argumentando su capacidad para generar empleo y dinamizar la economía.

Sin embargo, desde la literatura especializada se ha señalado que el surgimiento de este modelo de negocios conlleva nuevos modos de contratación que suponen una transformación de las relaciones laborales. En este nuevo modelo laboral el prestador del servicio no es entendido como un trabajador sino como un "microempresario" que ofrece servicios, toma decisiones, asume los riesgos y solo utilizan la plataforma como herramienta. Sin embargo diversos especialistas sostienen que detrás de la supuesta autonomía y libertad de ser "tu propio jefe" se esconde una relación laboral encubierta y que los trabajadores trabajan en condiciones de informalidad. Son las plataformas quienes definen las tarifas de los servicios, la jornada de trabajo, los tiempos y formas de pago, incluso los mecanismos de control y sanción como bloqueos o entrega de menos viajes, pudiendo incluso hasta desvincular al repartidor/a. A su vez el emprendedorismo lejos de generar puestos de trabajo constituye una estrategia de supervivencia asociada a la incapacidad de la economía y del mercado de trabajo para ofrecer oportunidades.

En la ciudad de Santa Fe la primera empresa de este tipo en instalarse fue PedidosYa en septiembre de 2017. Para comenzar con sus actividades la empresa contrato a 12 trabajadores en blanco, manteniendo hasta marzo de 2018 una planta relativamente estable



dado el escaso uso de la aplicación en la ciudad. Cuando el uso de la aplicación comenzó a popularizarse entre los santafesinos la empresa decide contratar nuevos trabajadores, incorporándose aproximadamente 50 nuevos repartidores a la empresa, todos ellos en relación de dependencia y con contratos en blanco. Al mismo tiempo comienzan a operar en Santa Fe dos nuevas empresas con una actividad similar como lo son Rappi y Glovo.

Partiendo del relato de los trabajadores o extrabajadores, la situación antes comentada coloca a PedidosYa en una situación de desventaja. Por un lado, la gran cantidad de trabajadores contratados en blanco aumenta enormemente los costos de la empresa y por otro lado los colocaba en una clara desventaja frente a sus competidores directos, cuyos repartidores se vinculaban a la empresa bajo una modalidad freelance.

Ante esto PedidosYa decide despedir a gran parte de sus trabajadores conservando un grupo mínimo, y comenzar a operar con monotributistas tal como lo hacían sus competidores. Para esto la empresa recurre al bloqueo de las cuentas de un gran número de trabajadores, despidiéndolos y alegando justa causa, a fin de evitar el pago de las indemnizaciones correspondientes. Tal como relatan los repartidores, todas las actividades que ellos realizan, horarios de llegada, cantidad de pedidos rechazados, tiempo etc, queda registrado en la aplicación. Lo que hizo la empresa fue bloquearlos y luego despedirlos alegando que tenían una cantidad determinadas de llegadas tardes, o que no habían cumplido con los pedidos, etc. Al estar las aplicaciones bloqueadas, los trabajadores no tenían modo de demostrar la arbitrariedad detrás del despido lo que ocasionó que un gran número no cobrara la indemnización o solo cobrara una parte de esta.

Condiciones laborales de los trabajadores de delivery a través de aplicaciones

De lo expuesto anteriormente, es posible señalar que los trabajadores de Apps pueden ser agrupados en dos grupos. Por un lado, un pequeño grupo conformado por trabajadores registrados con contratos en blanco, obra social, ART, seguro, vacaciones, etc. y un grupo mayoritario al cual no se les reconoce relación laboral con la empresa y como tal no gozan de ninguno de los beneficios anteriores (Freelance), si bien en algunos casos aparecen pequeñas



diferencias entre trabajadores de cada una de las empresas, en general la mayor diferencia está dada por el modo de trabajo. Ambos grupos presentan diferentes condiciones de trabajo. Las mismas serán señaladas en los puntos siguientes:

Mecanismo de ingreso y materiales

Uno de los primeros puntos donde observamos diferencias entre ambos grupos es el modo de ingreso a la empresa. En el caso de quienes tiene un vínculo contractual con la empresa, estos se enteraron de que la empresa buscaba personal a partir de anuncios en portales de empleo a los cuales aplicaron enviando su CV. Luego fueron citados a una entrevista grupal, en las cuales debían responder preguntas personales, y según ellos si bien no lo decían "se nos evaluaba físicamente". El único requisito solicitado era contar con secundario completo, que si bien no era excluyente habilitaba a un pago extra, es decir a quienes tenían secundaria completa se les pagaba un poco más. Los seleccionados a partir de este proceso debían luego realizar un examen preocupacional pago por la empresa, uno vez aprobado eran contratados y comenzaban a trabajar. Para el desarrollo de sus tareas la empresa les proveía la totalidad de los materiales, salvo la bicicleta. Es decir, se les entregaba vestimenta, casco, celular, etc. En caso de pérdida o rotura, la empresa repone sin cobrarles nada a los trabajadores.

En el caso del freelance, quienes deseen comenzar a trabajar deben registrarse en una aplicación llamada "RepartosYa". Una vez ahí deben elegir un horario en el cual desean ser entrevistados por un miembro de la empresa, que es quien determina su ingreso o no a la misma. En caso de que la empresa decida aceptarlo, es el trabajador quien debe hacerse cargo de adquirir la vestimenta y el resto de los materiales de trabajo. Respecto a los requisitos, el único que se solicita es contar con secundaria completa, aunque muchos manifiestan que en la práctica esto no es así ya que muchos repartidos no cuentan con el título secundario. No hay ningún control respecto a las condiciones físico del trabajador.

Días y horarios de trabajo



Otra diferencia que se presenta entre ambos grupos en la referida a días y horarios de trabajo. Quienes son trabajadores en blanco, trabajan en bloques de 4 u 8 horas diarias según lo que establezca su contrato, 6 días corridos y descansando 1 día quienes trabajan jornada completa y un turno, quienes trabajan media jornada. Los días y horarios son fijos, y es siempre la empresa quien los determina. Los horarios no pueden modificarse y en caso de no poder ir a trabajar un día por alguna enfermedad, deben enviar certificado para justificar la ausencia, pero el o los días que se ausenten los pierde. No pueden hacer horas extras, ni cubrirse o reemplazarse entre compañeros. Trabajan 48 o 24 horas.

En el caso del freelance no hay un mínimo ni un máximo de horas de trabajo. En la medida que haya horarios disponibles pueden trabajar todas las que quieran. En general si bien se suele decir que "cada uno elige los horarios" es una verdad a medias, lo pueden hacer solo en los horarios que quedan disponibles. En general cuando comienzan a trabajar el único horario disponible es el de la noche, que suele ser el que todos rechazan por las situaciones de inseguridad con las que deben enfrentarse (fundamentalmente robos). La posibilidad de acceder a mejores horarios depende de que se libere ese horario o que aumente la demanda de repartidores para el mismo. Si bien se sostiene que la prioridad para elegir la tienen quienes cuentan con las mejores puntuaciones, muchos sostienen que en la realidad la posibilidad depende de cómo le caigas al coordinador. Los trabajadores de este grupo tienen "metas", a quienes las superan se les paga \$4000.

Día normal de actividades

Las tareas son las mismas para ambos grupos.

Pagos

En el caso de los trabajadores en blanco, su modalidad contractual se rige por el convenio colectivo de los empleados de comercio. Y como tal su salario, vacaciones, obra social está regido por el convenio del sector. En el caso de los trabajadores freelance, el pago es por viaje realizado, más un monto fijo por hora que estén activo. El monto varía según la empresa, en el caso de Pedidos Ya es \$55 por viaje y \$80 si llueve. En el caso de Glovo, el



monto varía en relación con distintos factores: si llueve, la distancia, etc. Más un pago por hora que estén activos, sin pedido.

Para quienes se desempeñan como trabajadores freelance, es difícil poder establecer un monto más o menos aproximado de ingresos, ya que este varía mucho en función de la cantidad de pedidos que tengan. La cantidad de pedidos no es regular a lo largo del mes, suelen ser altos los primeros días y bajar fundamentalmente a fin de mes. Cuando esto ocurre, es decir la empresa ve que están muy quietos coloca cupones de descuento para incentivar a la gente a comprar.

Todos los pedidos deben ser aceptados, incluso si se da el caso de que, yendo a llevar un pedido, llega un nuevo pedido. Quienes recién arrancan no tienen opción de rechazar, si o si deben tomar el pedido. Quien ya lleva un tiempo en la empresa, pueden hacerlo, aunque rara vez lo hacen. Solo rechazan los que son a la noche en zona no segura. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el hecho de que el pago dependa de los pedidos realizados favorece a que se acepten los pedidos. En caso de que no haya pedidos el monto fijo por hora es \$9, es decir si su bloque de trabajo es de 8 horas y ese día no tienen repartos el ingreso es \$72.

Escalas Jerárquicas

Al interior de la empresa existe una especie de escala interna. En la parte más baja de la escala se encuentran los repartidores, entre estos repartidores algunos cumplen el rol de "referentes". Los "referentes" son repartidores igual que el resto solo que además de sus funciones tradicionales actúan de intermediarios entre los repartidores a su cargo y el encargado zonal, frente a cualquier inconveniente el repartidor debe informar al referente y este informa al encargado, en caso de no tener respuesta del referente, el repartidor puede contactarse directamente con el encargado. En la parte más alta de la escala local se encuentra el encargado zonal, quien está a cargo de todo lo referido a la empresa en la ciudad. Si bien el rol de referentes fue pensado para facilitar la comunicación y el compañerismo, en la práctica el referente es una especie de "informante" del encargado.



Otro punto importante a señalar en relación a esto es que, si bien es posible identificar esta pequeña escala interna, no hay una posibilidad real de ascenso. El encargado zonal es una persona designada por la empresa “desde Buenos Aires o Rosario”, y quien se desempeña en ese puesto no necesariamente tiene experiencia como repartidor o trabajo en la empresa. En el caso del referente este si bien si es un repartidor, quien lo designa es el encargado zonal, ya que el “encargado está capacitado para definir cuál es un buen líder”, a pesar de esto los entrevistados manifiestan que en la realidad su designación depende más de “caerle bien” al encargado que del desempeño en la empresa. En palabras de los entrevistados el “referente” suele ser un amigo o familiar del encargado zonal, si bien no es algo con lo que estén muy de acuerdo en general lo entienden, ya que es “Es más fácil confiar en alguien que es amigo tuyo, que es íntimo que en alguien nuevo”.

Ser referente no implica una ventaja en términos económicas ya que el pago es el mismo, pero si les representa un poder sobre sus compañeros. Hay una competencia por llegar a ser referente, entre aquellos repartidores que tienen la intención de quedarse en dicho trabajo por mucho.

31.5 Impactos de la buena práctica

Avances de investigación presentado en evento científico.

Delfino, Andrea y Claussen Paulina (2019), “Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataforma en Santa Fe” en 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto.

31.6 Replicaciones de la buena práctica

No



31.7 Referencias de la buena práctica

Delfino, Andrea y Claussen Paulina (2019), "Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataforma en Santa Fe" en 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto.

32 Buena práctica UNR (1)

32.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional de Rosario

32.2 Nombre de la buena práctica

Estructura de Investigación:

Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) y Voluntariado

32.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Facultad de Ciencias Económicas y Estadística (FCEyE) de la Universidad Nacional de Rosario (UNR)

Instituto Provincial de Estadísticas y Censos (IPEC) de Santa Fe

Programa de Voluntarios de Naciones Unidas (UNV).

32.4 Descripción de la buena práctica

La Encuesta del Uso del Tiempo es una herramienta que permite visibilizar el trabajo no remunerado al que considera esencial en la reproducción del sistema económico. La misma



se llevó a cabo en 1.000 hogares de la ciudad de Rosario, en los cuales además de recolectar información socioeconómica y demográfica de los hogares, se entrevistó a cada uno de los miembros mayores de 15 años para relevar datos sobre las actividades que realizaron el día anterior a la encuesta, en el denominado "Diario del día de Ayer". La Práctica registra el tiempo que mujeres y varones dedican al trabajo para el mercado, al trabajo doméstico, a los cuidados no remunerados, al voluntariado y a otras actividades relacionadas con el estudio, el tiempo libre, la utilización de medios de comunicación, y el descanso. La herramienta permite reconocer y caracterizar el mercado informal del trabajo en el Gran Rosario, generando así una base de información cuantitativa, que permitió la producción de conocimiento, investigaciones y publicaciones, desde diferentes áreas temáticas, que investigan la problemática del Mercado Laboral Informal.

32.5 Impactos de la buena práctica

Fueron encuestadas 2.100 personas (1.000 viviendas) en la ciudad de Rosario, seleccionadas como muestra probabilística de la población objetivo de personas de 15 años o más.

Los resultados de la encuesta fueron utilizados como insumo en actividades de investigación, docencia y extensión a partir de las cuales se generaron múltiples publicaciones académicas y de divulgación:

- Ganem, J. E., Giustiniani, P. S., Peinado, G., Ezpeleta, M. L., Gallo, F., Long, Sintés, P. & Andreozzi, L. (2014). Los usos del tiempo en las ciudades de Rosario y de Buenos Aires. Estudio comparativo a través de las Encuestas de Uso del Tiempo.
- Ganem, J., Giustiniani, P., & Peinado, G. (2014). El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres. Revista Estudios Sociales Contemporáneos, 11, 88-100.



- Aguirre, R., & Ferrari, F. (2014). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro (No. 122). Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Calero, A., Dellavalle, R. & Zanino, C. (2015). Uso del tiempo y economía del cuidado. Documento de Trabajo N°9. Subsecretaría de Programación Macroeconómica, Ministerio de Economía y Finanzas Pública.
- Goren, N., & Trajtemberg, D. (2017). Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Laboratorio: revista de estudio sobre cambio social*, (27), 33-50.
- Andreozzi, L., Ganem, J. E., Geli, M., Giustiniani, P. S., Peinado, G., Gallo, F., Álvarez, V., Protti, F. & Cevini, A. (2018). "La desigual distribución de ingresos y actividades en el trabajo remunerado en la ciudad de Rosario. Un análisis desde la economía feminista a partir de los resultados de la encuesta de usos de tiempo".
- Libro UNR EDITORA "Deconstrucción del tiempo: Trabajos y Pobrezas en Rosario"
- Dictado del curso de Capacitación Docente en COAD, "Economía Feminista" - Proyecto de Extensión Usos del Tiempo Arco Iris.
- Panel en el Congreso de Género y Ciencia organizado por el Ministerio CyT de Santa Fe
- Nota de Diario La Capital "El estudio del "uso del tiempo" en Rosario" (03/06/2018)

IMPACTO:

- Visibilización de conceptos que permiten el abordaje del mercado informal: voluntariado; trabajo infantil; trabajo femenino; trabajo del cuidado no remunerado y pobreza de tiempo.
- Visibilización de las actividades no remuneradas (domésticas, de cuidados y de voluntariado). - Cuantificación del trabajo doméstico y de cuidados.



32.6 Replicaciones de la buena práctica

No

32.7 Fotografías de la buena práctica



El equipo de la Cont. Patricia Giustiniani en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística (FCEyE) de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) presentando la EUT.





El equipo de investigación de la Encuesta de Uso del Tiempo en la presentación del informe.
UNR

32.8 Referencias de la buena práctica

Ganem Javier, Giustiniani, Patricia, Peinado Guillermo et al. (2014) *Los usos del tiempo en las ciudades de Rosario y Buenos Aires. Estudio comparativo a través de las encuestas de uso del tiempo*. Decimoctavas Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Noviembre 2014.

<https://core.ac.uk/download/pdf/90645665.pdf>

Ganem, Javier; Giustiniani, P; Peinado, G. (2014). El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres. *Revista estudios sociales contemporáneos*.

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6827/08-ganem-esc11.pdf



Aguirre, Rosario; Ferrari, Fernanda. Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y El Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. *Série Asuntos de Género*. CEPAL. Naciones Unidas.

Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5851/9/S1420397_es.pdf

Uso del tiempo y economía del cuidado

<http://bdigital.cesba.gob.ar/bitstream/handle/123456789/403/265%20-%20%20Economia%20del%20cuidado%20y%20uso%20del%20tiempo%20-%20%20ponencia.pdf?sequence=1>

Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo

<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/article/viewFile/1653/1964>

33 Buena práctica UNR (2)

33.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional de Rosario

33.2 Nombre de la buena práctica

Cooperación entre Organismos:

Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria (OPPEPS).

33.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Red Universitaria de Economía Social y Solidaria

Programa de Cooperativismo y Economía Social en la Universidad de la Secretaría de Políticas Universitarias



Secretaría de Desarrollo Territorial y Economía Social del Gobierno de Santa Fe

Cooperativa de Trabajo "Equality Ltda."

Universidad Nacional de General Sarmiento

Universidad Nacional de José C. Paz

Universidad Nacional del Litoral

Universidad Nacional de Luján

Universidad Nacional de Rosario (CEDeT)

33.4 Descripción de la buena práctica

El Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria (OPPEPS) es un ámbito de registro, sistematización, difusión y análisis crítico sobre las políticas públicas de promoción de la economía popular y solidaria (EPS) en todo el país, que busca contribuir a promover el mejor posicionamiento del sector.

El Observatorio genera información sobre las políticas públicas de promoción de la economía popular y solidaria en todo el país, poniendo énfasis en la relación entre distintos niveles jurisdiccionales, entre organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil.

Su objetivo es constituir un espacio de referencia que articule la producción académica y de intervención de las universidades sobre estos temas propiciando el debate con diferentes actores: gestores de políticas públicas, organizaciones de la EPS y entidades de la sociedad civil que las apoyan.

El Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria (OPPEPS) fue creado en el marco de la Red Universitaria de Economía Social y Solidaria (RUCESS) con el financiamiento del Programa de Cooperativismo y Economía Social en la Universidad de la Secretaría de Políticas Universitarias. La tarea es resultado de un proyecto colaborativo de las universidades nacionales de General Sarmiento (que tiene la responsabilidad de coordinarlo), José C. Paz, Litoral, Luján y Rosario, junto a la Secretaría de Desarrollo



Territorial y Economía Social del Gobierno de Santa Fe y la Cooperativa de Trabajo "Equality Ltda.", responsable del desarrollo del sitio web.

En la Universidad Nacional de Rosario, el OPPEPS funciona dentro de la estructura del Centro de Estudios Desarrollo y Territorio (CEDeT). Durante el primer año de trabajo del equipo de Rosario, se realizó un relevamiento con fuentes secundarias y entrevistas como fuentes primarias de las políticas públicas de la Provincia de Santa Fe. En una segunda etapa se relevarán las políticas y organizaciones a nivel local en la ciudad de Rosario.

33.5 Impactos de la buena práctica

- 20 programas de promoción de la EPS de la Provincia de Santa Fe fueron identificados en cinco Ministerios: Ministerio de la Producción (MP); Ministerio de Desarrollo Social (MDS); Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MCyT); Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS); y Ministerio de Salud (MS).

- Jornada "La economía popular y solidaria en la universidad: hacia la construcción colectiva de políticas públicas". En esta jornada se compartió con integrantes de organizaciones de la Economía Popular, Social y Solidaria, autoridades y funcionarios/as públicos, y miembros de la comunidad académica, los resultados de los primeros trabajos de investigación del Observatorio.

- Publicación del documento del OPPEPS "Las políticas de promoción de la economía social y solidaria en Santa Fe: Potencialidades y limitaciones en la consecución del desarrollo sostenible" por la United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE) en el marco de la convocatoria de papers "Implementing the Sustainable Development Goals: What Role for Social and Solidarity Economy?"

IMPACTO:

- Resignificación de los conceptos académicos que estudian el sector de la Economía Popular y Solidaria buscando valorar sus atributos y contribuir a su reconocimiento.



- Incorporación de la Universidad como un nuevo actor interlocutor entre el Estado y Organizaciones de la Economía Popular y Solidaria.
- Generación de una instancia de intercambio y reflexión con el objetivo de construir un espacio mixto para re-pensar, proponer y evaluar políticas de la Economía Popular y Solidaria.

33.6 Replicaciones de la buena práctica

No

33.7 Fotografías de la buena práctica



El equipo del CEDET junto al El Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria (OPPEPS), dialogando sobre el Trabajo, la Economía popular y las Cooperativas en clave de políticas públicas.



En el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencia Política y RR.II, el Dir. Del CEDET junto a integrantes de organizaciones de la Economía Popular, Social y Solidaria, se compartió con autoridades y funcionarios/as públicos, los resultados de los primeros trabajos.

33.8 Referencias de la buena práctica

Página web del Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria

<http://oppeps.org/>

Página de Facebook de Observatorio de Políticas Públicas de la Economía Popular y Solidaria

<https://www.facebook.com/ObservatorioEPS/>

Deux Marzi, María Victoria; Beckmann, Erika; Castagno, Alejandro *et al.* (2019) Las políticas de promoción de la economía social y solidaria en Santa Fe. Potencialidades y limitaciones en la consecución del desarrollo sostenible. *Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy*. United Nations.



https://unsse.org/wp-content/uploads/2019/08/158_DeuxMarzi_Pol%C3%ADticas_de_promoci%C3%B3n_de_SE_Es.pdf

34 Buena práctica UNR (3)

34.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad Nacional de Rosario

34.2 Nombre de la buena práctica

Estructura de investigación

Centro de investigación y estudio del trabajo (CIET)

34.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario (UNR)

34.4 Descripción de la buena práctica

El Centro de Investigaciones y Estudio del Trabajo (CIET) es un espacio de investigación que pretende analizar teóricamente y diagnosticar la realidad para intervenir en ella desde un abordaje interdisciplinario. Por tal motivo, se organiza en áreas funcionales de acuerdo a las distintas problemáticas vigentes, tales como: Economía Solidaria, Sociología del Trabajo, Género y Trabajo e Intervención Institucional.

Son sus objetivos: - Formular proyectos de investigación de interés teórico y aplicado.

- Realizar seminarios internos de reflexión y discusión. - Organizar cursos/seminarios/coloquios/encuentros externos, relevantes por su importancia teórica o por su interés práctico. - Participar en eventos organizados por instituciones nacionales e internacionales. - Colaborar y participar junto con instituciones nacionales e internacionales,



públicas, sindicales y privadas, en la elaboración y seguimiento de programas de intervención en el campo específico. - Realizar convenios con instituciones afines y la participación en redes plurisectoriales. - Construir una base de datos y biblioteca especializadas manteniendo vínculos de reciprocidad con instituciones afines. - Difundir las conclusiones de sus seminarios y la publicación de sus trabajos de

investigación en documentos internos y en revistas especializadas. - Divulgar su producción y el intercambio de avances con instituciones involucradas en la temática.

-Asesorar a la administración pública sobre políticas para el sector.

- Realizar intervenciones institucionales a demanda de las organizaciones sociales.

- Formar recursos humanos sobre los ejes de investigación y extensión sobre el campo de interés.

34.5 Impactos de la buena práctica

- Participación permanente como miembro consultor y organizador de los encuentros internacionales de los trabajadores autogestionados.

- Participación en el 2º Seminario Nacional de Economía Solidaria y Feminista. Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Brasil, 9 y 10 de octubre de 2018.

- Participación en el Encuentro Regional de Estudiantes de Ingeniería en la cual se disertó sobre la relación género y trabajo. Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario, Argentina, 2 de noviembre de 2018.

- Participación del Taller de investigación, socialización e intercambio de experiencias en Economía Social y Solidaria con trabajadores en situación de informalidad, Rosario, 19 de diciembre 2018.

- Participación en la Jornada internacional a distancia (virtual) sobre la situación de las mujeres en la economía social con grupos y centros de investigación de las universidades



que conforman la Red universitaria latinoamericana y europea de Economía Social y Cooperativismo (RULESCOOP): Universidades de Valencia, Jaime I y Valladolid (España), Oporto (Portugal) y Nacional de Rosario (Argentina). 5 de abril de 2019

- Presentación de trabajos con organizaciones de la economía popular en el Precongreso de las universidades de la región del Litoral: Hacia el II Congreso Nacional de Economía Social y Solidaria. Quilmes, 6 de mayo 2019.
- Talleres con trabajadores informales y funcionarios municipales con técnicas de grupos operativos en busca de la visualización conjunta de políticas públicas y necesidades de los trabajadores. Rosario, septiembre 2019.
- Participación en el III Encuentro internacional de investigadores: la inserción socio-laboral de colectivos vulnerables. Valencia, España, septiembre 2019.

IMPACTO:

- Visibilización de la problemática del mercado informal y de su relación con las cuestiones de género dentro de la comunidad Universitaria.
- Visibilización de la problemática del mercado informal y de su relación con las cuestiones de género en las organizaciones sociales.
- Formación de Recursos Humanos: docentes, estudiantes.

34.6 Replicaciones de la buena práctica

Si

Dictado del Seminario electivo "El mundo del Trabajo: perspectivas teóricas, abordajes epistemológicos y desafíos empíricos" para las carreras de la Facultad de Ciencia Política y RRII de la UNR tomando como una de los ejes fundamentales el trabajo informal.



34.7 Fotografías de la buena práctica




Imagen del Curso “El mundo del Trabajo: perspectivas teóricas, abordajes epistemológicos y desafíos empíricos” realizado por el CIET y CEDET en la Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR

La Directora del CIET, María de los Ángeles Di Capua, junto al equipo docente en el curso “El mundo del Trabajo: perspectivas teóricas, abordajes epistemológicos y desafíos empíricos” en la Facultad de Ciencia Política y RR.II.

34.8 Referencias de la buena práctica

Perfil de Facebook de Ciet Rosario

<https://www.facebook.com/ciet.rosario/about?lst=100003641506199%3A100004416216145%3A1567877550>



35 Buena práctica UBA (1)

35.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad De Buenos Aires

35.2 Nombre de la buena práctica

Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Acuerdo con la Cooperativa Madygraf (cooperativa gráfica situada en la Zona Norte de la Provincia de Buenos Aires: <https://madygraf.com/quienes-somos/>) para la realización de actividades pedagógicas y académicas en la Cooperativa.

La cooperativa Madygraf es una experiencia de recuperación de la fábrica Donnelley en 2014 ante el cierre fraudulento de la empresa gráfica. Desde ese momento la empresa es gestionada por sus trabajadores bajo un formato de cooperativa y en una situación de precariedad y semi-informalidad.

35.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Seminario de investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", cátedra Varela, carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA

Cooperativa Madygraf

Erik Olin Wright

Cinzia Arruzza

35.4 Descripción de la buena práctica

2014. Trabajo de campo en la planta fabril consistente en: Conocimiento de las instalaciones y realización de entrevistas a trabajadoras y trabajadoras de la Cooperativa Madygraf con el fin de establecer condiciones de trabajo, y niveles de organización y participación sindical. Participaron del trabajo 30 estudiantes de la Carrera de Sociología de la UBA y el plantel docente del Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual".



2015. Jornada de discusión con el Profesor Eric Olin Wright (sociólogo norteamericano especialista en el estudio de las clases sociales), el Profesor Rodolfo Elbert (sociólogo investigador del Instituto Gino Germani de la UBA), la Profesora Paula Varela (politóloga investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL del CONICET) y Eduardo Ayala (obrero de Madygraf y presidente de la Cooperativa).

2018. Realización de una Encuesta Obrera a los y las trabajadoras de la planta cooperativa consistente en 5 núcleos temáticos: 1) Datos sociodemográficos de los encuestados; 2) Condiciones de trabajo y organización de la producción; 3) Organización sindical; 4) Vida social; 5) Opinión sobre diversos temas de la realidad social y política contemporánea. Se realizó una muestra representativa y se encuestó a 30 trabajadores de distintos sectores y género. Participaron del trabajo 30 estudiantes de la Carrera de Sociología de la UBA y el plantel docente del Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual".

2018. Jornada de discusión con la Profesora Cinzia Arruzza (profesora de la New School of Social Research de Nueva York), la Profesora Paula Varela (politóloga investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL del CONICET), la Profesora Mariela Cambiasso (socióloga becaria postdoctoral del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL del CONICET) y las obreras de la Comisión de Mujeres de Madygraf.

35.5 Impactos de la buena práctica

130 trabajadores forman parte de la Cooperativa
 Más de 40 estudiantes, docentes e investigadores

35.6 Replicaciones de la buena práctica

No



35.7 Fotografías de la buena práctica



Cooperativa Madygraf (Fuente: madygraf.com)



Cooperativa Madygraf (Fuente: madygraf.com)



Cooperativa Madrigaf (Fuente: madygraf.com)



Encuesta obrera Madygraf

FECHA: / / LINEA: SECTOR:
 LUGAR:
 ENCUESTADOR/A: MAIL:
 HORA DE INICIO:

- ✓ En las preguntas abiertas escribir en forma clara
- ✓ En las preguntas con opciones marcar solo un círculo (sólo respuesta)
- ✓ En las casillas marcar con una cruz (x) (respuesta)

Página 1 de 10

Cooperativa Madrigaf (Fuente: madygraf.com)

35.8 Referencias de la buena práctica

Cooperativa Madygraf:

<https://madygraf.com/quienes-somos/>

“Los trabajadores en la Argentina actual”, cátedra Varela, Seminario curricular de la carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires:

<https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/> y

<https://www.facebook.com/lostrabajadoresenargentina>

Arruzza, C.; Varela, P. “Long live the women’s committee” Jacobin Magazine. 17-4-2019.

<https://www.jacobinmag.com/2019/04/argentina-worker-run-factory-feminism>



36 Buena práctica UBA (2)

36.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Buenos Aires, Argentina

36.2 Nombre de la buena práctica

Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Pontificia Universidad Católica Argentina

36.3 Organizaciones / Instituciones participantes

El Observatorio de la Deuda Social Argentina constituye un programa de investigación, extensión y formación de recursos humanos de la Pontificia Universidad Católica Argentina instituido en el año 2002. El programa reúne proyectos de investigación que cuentan con el apoyo de entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, que promueven el desarrollo social.

36.4 Descripción de la buena práctica

El Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina es un programa de investigación extensión y formación de recursos humanos creado en el año 2002 bajo la dirección del Doctor Agustín Salvia. Su director además docente e investigador de la Universidad de Buenos Aires y del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. El programa agrupa a diferentes investigadores y becarios y propone un estudio interdisciplinario. La producción científica del programa le ha valido una notoria repercusión pública.

Desde el 2004 todos los años el programa realiza una encuesta nacional (La Encuesta de la Deuda Social Argentina) a hogares, poblaciones y niños de áreas urbanas con un alcance de 5700 hogares. El programa tiene el objetivo de monitorear el estado del desarrollo humano y social en la Argentina a partir de criterios normativos internacionales y nacionales. El incumplimiento de esas normas constituye una "deuda social" con el desarrollo (que se contrapone en el imaginario público nacional a la "deuda" financiera).





El Observatorio produce conocimiento y promueve el debate público sobre los alcances de la pobreza, la marginalidad, la desintegración social y la desigualdad económica. Produce una base de datos primarios, metodológicamente confiables y reconocidos en los ámbitos académicos y político-institucionales.

36.5 Impactos de la buena práctica

El impacto del Observatorio se ve reflejado periódicamente en los medios nacionales ya que alerta sobre los cambios del mercado de trabajo y las múltiples dimensiones de la pobreza realizando un aporte considerable al análisis de la sociedad argentina.

Población de la investigación: 5700 hogares

A los fines de nuestro interés en el campo de estudios sobre informalidad se destaca su producción empírica y reflexión teórica sobre "estructura social" y mercado de trabajo.

Se destaca el estudio "Heterogeneidad y Fragmentación del Mercado de Trabajo (2010-2018)" coordinado por Eduardo Donza y elaborado por Eduardo Donza, Agustín Salvia y Santiago Poy.

El informe indaga sobre en la precariedad laboral de los trabajadores urbanos en base a los datos de la Encuesta de la Deuda Social Argentina de la UCA.

Allí por ejemplo encontramos una medición precisa de la informalidad: "al tercer trimestre de 2018, solo el 44,1% de la población económica activa de 18 años y más logró acceder a un empleo pleno de derechos. Mientras que el 9,9% de esta población se encontraba abiertamente desempleado y el 18,6% sometida a un subempleo inestable (realizando changas, trabajos temporarios o no remunerados, o siendo beneficiarios de programas de empleo con contraprestación). Al mismo tiempo, el 27,2% contaba con un empleo regular pero precario (con niveles de ingresos superiores a los de subsistencia, pero sin afiliación alguna al Sistema de Seguridad Social)". Y que "en los últimos años siguió aumentando la proporción de ocupados en el sector micro informal de la estructura productiva (actividades laborales autónomas no profesionales o llevadas a cabo en pequeñas unidades productivas de baja productividad, alta rotación y baja o nula vinculación con el mercado formal). A finales de 2018, este sector reunía al 49,3% de los ocupados".



En cuanto a las características de este sector el informe afirma que “Cabe destacar que el 26,4% de los trabajadores del sector micro-informal se declaran asalariados, mientras que el componente no asalariado representa el 73,6% de estos puestos. Asimismo, es importante observar que el 74,8% de los ocupados del 25% de los hogares de más bajo nivel socioeconómico desarrolla actividades en el sector micro-informal, mientras que en el 25% de los hogares de mayor nivel socioeconómico esto se reduce a sólo el 17,3%.”

De conjunto el informe nos muestra una parte de la relevancia empírica de la producción del Observatorio de la Deuda Social Argentina.

36.6 Replicaciones de la buena práctica

No

36.7 Fotografías de la buena práctica



UCA, Observatorio de la Deuda Social Argentina, <http://uca.edu.ar/es/observatorio-de-la-deuda-social-argentina>



36.8 Referencias de la buena práctica

UCA, (2010/ 2016) Observatorio de la deuda social Argentina

<http://uca.edu.ar/es/observatorio-de-la-deuda-social-argentina>

UCA, (2020) Observatorio de la deuda social Argentina, twitter

<https://twitter.com/odsauca?lang=es>

UCA, (2018) Observatorio de la deuda social, Youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=le0uRv09-Nc>

Observatorio de la Deuda Social Argentina (2019)

<http://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Documentos/2019/2019-OBSERVATORIO-DOCUMENTO-ESTADISTICO-HETEROGENEIDADFRAGMENTACION.pdf>

INFOBAE, (2019) Observatorio de la Deuda Social de la UCA

<https://www.infobae.com/sociedad/2019/07/13/un-investigador-del-observatorio-de-ladeuda-social-de-la-uca-advirtio-que-aumento-la-pobreza-y-ronda-el-35/>

LA NACIÓN, (2019) La UCA alerta que para el Indec la pobreza es del 34,1%

<https://www.lanacion.com.ar/politica/la-uca-alerta-indec-pobreza-es-del-nid2319570>



37 Buena práctica UBA (3)

37.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Buenos Aires

37.2 Nombre de la buena práctica

UTEF (Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular) - Sindicato

37.3 Organizaciones / Instituciones participantes

CTEP (Confederación de Trabajadores de la Economía Popular, integrada por MTE (Movimiento de Trabajadores Excluidos); Movimiento Evita; OLP y otras.

CCC (Corriente Clasista y Combativa)

Somos Barrios de Pié

Frente Popular Darío Santillán

MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas)

Movimiento Popular La Dignidad

37.4 Descripción de la buena práctica

El equipo de LatWork de la UBA participó del acto fundacional de la UTEF (Unión de Trabajadores de la Economía Popular) realizado en el mes de diciembre de 2019 en la ciudad de Buenos Aires. Seleccionamos esta experiencia para el catálogo de Buenas Prácticas porque constituye un caso I2F, es decir un ejemplo de transformación de una situación de informalidad de un colectivo de trabajadores.

La UTEF es la unificación de diferentes movimientos y organizaciones de trabajadores de la "economía popular" que desempeñan sus trabajos en lo que usualmente se denomina trabajo informal, y en otros países "economía social". La conceptualización de esta área como "economía popular" fue acuñada por estos movimientos para nominar de manera positiva los trabajos que desarrollan un conjunto de trabajadores que no gozan de derechos laborales pero que realizan un trabajo útil socialmente, para ellos y para la sociedad: trabajadores ambulantes; cartoneros y recicladores; trabajadores textiles a domicilio o de





talleres clandestinos; agricultura familiar; cooperativas de la construcción; trabajadoras de cuidado; etc. En síntesis, son unidades de trabajo sin capital, individuales o colectivos, que se encuentran no registradas. La unificación de las personerías legales de los movimientos les permite agremiarse y presentar ante las instituciones estatales como un gremio nacional. En principio el Estado les otorgó la Personería Social. Ahora la UTEP podrá pedir su vinculación a la CGT (Confederación General del Trabajo) que es la principal central sindical del país. Según las estimaciones de los medios gráficos tendría una cantidad de afiliados que lo ubicaría entre los gremios más numerosos. Más de 270000 personas cobran el Salario Social Complementario (SSC) que se inscriben en el "Programa de transición al Salario Social Complementario" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como en el "Programa de Trabajo Autogestionado" y "Programa Construir Empleo".

Las demandas que el Sindicato quieren conseguir del Estado son: el acceso al salario social complementario; cobertura de salud (obra social); protección familiar; cobertura de ART y aportes jubilatorios. También cupos en obras públicas y compras estatales de los productos de la economía popular. La UTEP mantiene en su mayor parte un apoyo y participación en el nuevo gobierno del presidente Alberto Fernández. Varios de sus miembros fueron candidatos y son diputados o legisladores nacionales. Y algunos de sus dirigentes tienen puestos de gestión en el Estado nacional. Como E. Pérsico que es el principal dirigente del Movimiento Evita y fue nombrado Secretario de Economía Popular del Ministerio de Desarrollo Social, Daniel Menendez como Subsecretario o la Dirección de Empresas Recuperadas de esta secretaria en donde revista el referente del MNER E. Murúa. También tienen espacios de gestión en municipalidades del Conurbano bonaerense.

37.5 Impactos de la buena práctica

Más de 270000 personas cobran el Salario Social Complementario de un universo de 6 millones de trabajadores informales. La UTEP informa que agremian a 350000 trabajadores/as.

Más de 6000 personas en el Acto de Fundación.





No se verifica un pasaje de la informalidad a la formalidad siguiendo las prescripciones de la OIT, sino que asistimos al reconocimiento por parte del Estado mediante beneficios complementarios.

37.6 Replicaciones de la buena práctica

No

37.7 Fotografías de la buena práctica



CTEP (<https://ctepargentina.org/nacio-la-utep/>).



CTEP (<https://ctepargentina.org/nacio-la-utep/>).



CTEP (<https://ctepargentina.org/nacio-la-utep/>).



Unión de Trabajadores y Trabajadoras

UTEP

de la Economía Popular

**SÁBADO
21
DICIEMBRE
11 HS.**

**MICROESTADIO DE
FERRO CARRIL OESTE**
Av. Avellaneda 1240
Caballito
Ciudad de Buenos Aires

**LANZAMIENTO
DE LA
UNION DE
TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS
DE LA
ECONOMÍA
POPULAR**

#UnidadDeLxsTrabajadorxs

CTEP (<https://ctepargentina.org/nacio-la-utep/>)





37.8 Referencias de la buena práctica

Links a noticias:

Sabatés, Paula. (22/12/2019). Nació la UTEP, el gremio de los trabajadores de la economía popular. Página 12.

<https://www.pagina12.com.ar/237866-nacio-la-utep-el-gremio-de-los-trabajadores-de-laeconomia-p>

Infobae (21/12/2019). Los movimientos sociales sellaron unidad y lanzaron la UTEP: El Sindicato de la Economía Popular. Infobae América.

<https://www.infobae.com/politica/2019/12/21/los-movimientos-sociales-sellaron-la-unidad-lanzaron-la-utep-el-sindicato-de-la-economia-popular/>

La CTEP, Barrios de Pie, CCC y el Frente Darío Santillán lanzaron su propio sindicato

<https://www.perfil.com/noticias/economia/con-el-saludo-de-alberto-fernandez-se-presento-en-sociedad-el-sindicato-de-la-economia-popular-utep.phtml>

iProfesional. (23/12/2019). *Lanzan la unión de Trabajadores de la Economía Popular, un sindicato de empleados informales.*

<https://www.iprofesional.com/management/306255-sindicato-trabajo-empleo-Lanzan-la-Union-de-Trabajadores-de-la-Economia-Popular-para-empleados-informales>

Perspectiva Sur (02/01/2020). *Iniciativa de la UTEP para sindicalizar a los trabajadores informales.*

<https://www.perspectivasur.com/3/86735-iniciativa-de-la-utep-para-sindicalizaratrabajadores-informales>

Vales, Laura. (09/01/2020). *Dina Sánchez, vocera del Frente Darío Santillán: "Si las mujeres no metemos un codazo y peleamos nuestro lugar, va a ser muy difícil".* Página 12.



https://www.pagina12.com.ar/240701-si-las-mujeres-no-metemos-un-codazo-y-peleamospor-nuestro-l?cx_testId=2&cx_testVariant=cx_1&cx_artPos=2#cxrecs_s

Página web de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular.
<http://ctepargentina.org/>

Prensa Mte. (17/11/2019) *¿Qué es la economía popular y por qué surge?*. [Video] Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=nLL-ZMHF8yw> (Qué es la economía popular?, MTE)

Videoinformes Barricada TV. (22 de noviembre 2019). *Lanzamiento de la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular.*

<https://www.youtube.com/watch?v=UFpN9fxqY1E> (Lanzamiento de la UTEP)

Cuadernillo de la CTEP "Organización y Economía Popular" de Emilio Pérsico y Juan Grabois. Disponible en:

<http://www.ctepargentina.org/wp-content/uploads/2019/08/ORGANIZACION%20Y%20ECONOMIA%20POPULAR-trabajo-y-organizacion-en-la-economia-popular-POPULAR.pdf>

Cuadernillo CITRA, "La economía popular: debate conceptual de un campo en construcción" de Johanna Maldovan Bonelli, disponible en:

<http://www.citra.org.ar/wp-content/uploads/2019/09/Trabajo-y-economia-popular-Cuadernillo-1-libro-completo.pdf>

Documento Fundacional de la Unión de Trabajadores de la Economía Popular

Las organizaciones que hoy nos reunimos para abrir el proceso de constitución de la Unión de Trabajadores de la Economía Popular hemos transitado caminos distintos, algunos juntos, otros separados, en la lucha por la dignidad del sector más postergado de la clase trabajadora. Muchos de nuestros movimientos se fundaron para resistir el gobierno



neoliberal en la década de 1990 cuando la desocupación crónica nos llevó a asumir la identidad de trabajadores desocupados para luchar por nuestra subsistencia, reclamando fundamentalmente comida y subsidios.

Con el correr de los años, a pesar del crecimiento económico, la mejora en la tasa de empleo, los avances sociales y los nuevos derechos conquistados durante los gobiernos populares de 2003-2015, comprendimos que nuestra vida laboral estaba definitivamente afuera del mercado. Ni la industria, ni el comercio, ni las instituciones estatales nos querían como empleados.

Comprendimos que esas changas que nos inventamos para sobrevivir, esos mercados barriales, esos puestos ambulantes, esas fábricas recuperadas, esos talleres familiares, esos polos productivos, esas carretas cartoneras, esas cooperativas de trabajo, esas obras barriales, esas cuadrillas villeras, esos espacios comunitarios de amor y cuidado, se habían convertido en el centro de nuestra vida económica. Al mismo tiempo, comenzó un proceso de encuentro con las organizaciones de agricultores, campesinos e indígenas, que comparten los padecimientos y la piel morena de los trabajadores de la economía popular urbana.

Nuestra lucha, entonces, pasó a centrarse en la dignificación de estas actividades: el acceso a los medios de producción, mejores condiciones de trabajo, reconocimiento del salario social complementario y la ampliación de nuestros derechos laborales.

Así, trabajadores sin patrón, excluidos de todo derecho y reconocimiento, pero conscientes de nuestra propia dignidad humana, logramos visibilizar nuestra existencia silenciada y obtener algunas conquistas. En ese camino, encontramos un amigo inesperado, el Papa Francisco, que puso ante los ojos del mundo la potencialidad de los pobres organizado afirmando que no solo padecemos la injusticia, sino que luchamos contra ella, predicando que en nuestras manos no solo está el destino de los pobres sino el futuro de la humanidad toda, golpeada por una crisis socioambiental y un sistema que sólo rinde culto al dinero.



Hacia finales de 2015 conseguimos que el Estado reconozca que nuestro sector no estaba compuesto por beneficiarios de la caridad pública sino por trabajadores no dependientes, sin derechos, que tenían derecho a organizarse. Se obtuvo así la personería social como forma de agremiación y logramos el reconocimiento de la categoría de trabajador de la economía popular.

El gobierno neoliberal de Mauricio Macri, con su ofensiva contra la clase trabajadora, nos dio el último empujón para reagrupar las principales organizaciones sociales y experimentar la fuerza que da la unidad. Para lograrlo, debimos tomar una decisión crucial: no dejar que las diferencias políticas e ideológicas que nos dividan.

Asumimos como una riqueza la diversidad de opiniones y posiciones sin pedirle carnet de afiliación a ningún compañero, sabiendo que nos une algo mucho más fuerte que la ideología: el sufrimiento común de nuestros hijos sin pan y nuestros intereses como trabajadores.

En este último trecho, logramos construir una representación gremial del sector a través del Triunvirato de San Cayetano al que luego se sumaron otras organizaciones. Las leyes de Salario Social Complementario (2016), Integración Urbana (2018) y Emergencia Alimentaria (2019) junto a innumerables luchas provinciales y regionales instalaron como prioridades del estado la agenda de Tierra, Techo y Trabajo. No fue fácil. Más de doscientas detenciones arbitrarias, incontables represiones, centenares de heridos y compañeros muertos nos han costado estas batallas. Todo ello nos permitió ver con mayor claridad las limitaciones de no contar con una herramienta sindical unificada y consideramos que existen hoy las condiciones para avanzar en este sentido.

Aquí estamos entonces para construirla. La Unión de Trabajadores de la Economía Popular se presenta hoy su "Mesa Promotora" como sindicato con representación nacional en todas las ramas del trabajo popular independiente, cooperativo y comunitario en las 24 provincias del país con al menos 350.000 afiliados, reclamando su reconocimiento como entidad gremial más representativa del sector y su incorporación inmediata a la Confederación



General del Trabajo. Nuestra organización cumple todos los requisitos constitucionales de una entidad sindical y está amparada por innumerables normas internacionales, en particular por la Recomendación 193 de la OIT.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular tiene como objetivo principal velar por los derechos del conjunto de los trabajadores de la actividad reclamando el derecho al trabajo frente a toda persecución, el acceso al salario social complementario, la cobertura de salud, la protección familiar, los aportes jubilatorios, condiciones dignas de laboral y la igualdad en el resto de los derechos laborales.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular luchará por más y mejores medios de trabajo para los proyectos productivos comunitarios que llevan adelante los diversos movimientos sociales, promoviendo la reserva de mercado, el cupo para las obras públicas y las compras estatales de nuestros productos.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular será un sindicato que garantice la elección democrática de sus autoridades a nivel nacional y regional y establece desde este momento la paridad de género en todos sus órganos directivos.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular lleva en su seno el sueño de una Patria Grande independiente, soberana y justa, porque tiene entre sus miembros migrantes de toda América Latina. En este sentido, la UTEP defenderá siempre la unidad latinoamericana, la soberanía de sus pueblos y la búsqueda de la justicia social.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular no pertenece a ningún partido político ni confesión religiosa, pero reconoce como una riqueza las tradiciones políticas, culturales y religiosas de las mayorías populares de nuestro país asumiendo también como una riqueza las identidades múltiples y diversas que coexisten en nuestro seno.

La Unión de Trabajadores de la Economía Popular sostiene la necesidad de construir poder popular en cuanta capacidad del pueblo organizado para construir su propio destino, apoyar las medidas gubernamentales que lo favorecen y enfrentar las que lo perjudican. En ese





sentido, reivindica la herramienta de la movilización aún frente a un gobierno popular cuando las demandas legítimas de nuestro sector fueran insatisfechas.

La enorme mayoría de nosotros tenemos esperanza en el nuevo gobierno. Aunque tenemos compañeros con otras identidades políticas y apostamos a la diversidad de nuestro sindicato, muchos hemos militado la fórmula Fernández-Fernández. Creemos que después de cuatro años de penurias, finalmente la Argentina puede ponerse de pie. Nos alegra también que haya legisladores y funcionarios surgidos de nuestras filas. En ese sentido, saludamos al gobierno electo y reconocemos los primeros esfuerzos por defender la Patria Grande y mejorar la distribución de la riqueza. Le pedimos, sin embargo, que contemple plenamente la agenda de Tierra, Techo y Trabajo dentro de la ética de las prioridades, conscientes de que el hambre se erradica y la dignidad se conquista solo si estos tres derechos sagrados están debidamente garantizados.

Aquí, entonces, los descamisados del presente, la cabecita negra del siglo XXI, los descartados de la globalización excluyente, comenzamos a escribir un nuevo capítulo en la historia de la clase trabajadora y damos un nuevo paso hacia nuestro destino.



38 Buena práctica UBA (4)

38.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Buenos Aires

38.2 Nombre de la buena práctica

Encuesta Nacional sobre Estructura Social (ENES) del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC)

38.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Sociales y Humanas de la Argentina

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación

Director Juan Ignacio Piovani

38.4 Descripción de la buena práctica

El PISAC es una iniciativa conjunta del Consejo de Decanos de Facultades de Ciencias Sociales y Humanas de la Argentina y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación.

Sus objetivos son:

- Conocer estructuralmente la heterogeneidad de la sociedad argentina contemporánea en sus múltiples manifestaciones;
- Transferir los resultados a órganos competentes en el diseño e implementación de políticas públicas;
- Analizar la heterogeneidad de la sociedad argentina en sus distintas manifestaciones sociales, culturales, políticas y económicas;
- Transferir los resultados a la comunidad académica y a los órganos competentes en el diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con las temáticas abordadas en la investigación;



- Promover la formación de recursos humanos especializados en la investigación social a través de la conformación de redes de intercambio entre investigadores sociales de distintas universidades;
- Fomentar la circulación y transferencia del conocimiento a través de 50 unidades académicas dependientes de Universidades Nacionales.

La ENES tiene un alcance urbano nacional y se aplica a una muestra de aproximadamente 12.000 viviendas. Sus dominios de estimación son las Regiones, lo que permite además predicar sobre algunas aglomeraciones urbanas de especial relevancia: Aglomerado Gran Buenos Aires (tal como es delimitada en los relevamientos del Sistema Estadístico Nacional -SEN-: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y partidos del Conurbano), Córdoba y Santa Fe. A su vez, con respecto al Aglomerado Gran Buenos Aires, permite el tratamiento discriminado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos del Conurbano (tomados estos conjuntamente). Las muestras regionales están compuestas por 1197 viviendas para la CABA, 1578 viviendas para el resto del Gran Buenos Aires, 1558 viviendas en Cuyo, 3644 viviendas para Región Pampeana, 1277 para el NEA, 1478 para el NOA y 1269 viviendas para la Región Patagónica.

La ENES está dirigida por el investigador Juan Ignacio Piovani y tiene un Comité científico compuesto por: Agustín Salvia, Alejandro Grimson, Javier Balsa, Amalia Eguía, Sonia Álvarez, Gabriela Karasik, Patricia Collado, Gabriel Kessler, Fernanda Beigel, Mabel Grillo, Nélide Perona, José Bonifacio, Sebastián Barros, Lidia Schiavoni.

La base de datos de la ENES está disponible para todos los investigadores e interesados en la estructura social Argentina y es una fuente de consulta y de base de datos para investigaciones académicas. En particular para los investigadores del trabajo informal permite un acercamiento a la heterogeneidad estructural y elementos empíricos acerca del proletariado informal (Ver "Clases y diferenciación social" de Verónica Maceira, capítulo 2 del libro de la ENES: "La Argentina en el siglo XXI", disponible en los recursos al final de este informe).



38.5 Impactos de la buena práctica

La ENES relevó información sobre 8.265 hogares y 27.609 personas en localidades de más de 2.000 habitantes de todas las provincias argentinas, así como en la ciudad de Buenos Aires (CABA). El trabajo de campo se realizó mayoritariamente durante el segundo semestre de 2014 y el primer semestre de 2015 en 1.156 radios censales de 339 localidades de todo el país, incluyendo los 24 partidos del Gran Buenos Aires y las 15 comunas de la CABA.

38.6 Replicaciones de la buena práctica

No

38.7 Fotografías de la buena práctica



Fuente, editorial Siglo XXI editores.



38.8 Referencias de la buena práctica

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. PISAC. "Datos"

<http://pisac.mincyt.gob.ar/datos.php>

Link al libro *"La Argentina en el Siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA ESTRUCTURA SOCIAL"*, Juan Ignacio Piovani y Agustín Salvia Coordinadores (2018), Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

http://pisac.mincyt.gob.ar/descargas/La_Arentina_en_el_Siglo_XXI.pdf

39 Buena práctica UA (1)

39.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Alicante

39.2 Nombre de la buena práctica

El laberinto de la economía informal: estrategias de medición e impactos

Buena práctica de trabajo de investigación

39.3 Organizaciones / Instituciones participantes

BANCO BILBAO VIZCAYA - ARGENTARIA

39.4 Descripción de la buena práctica

Análisis estadístico basado en datos de panel para encontrar patrones que permitan identificar las variables de mayor significancia e impacto sobre el tamaño de la economía informal.



Se realiza una revisión de la literatura relevante sobre la problemática de la informalidad y se describen datos y estrategia econométrica de análisis. Se presentan resultados empíricos y conclusiones.

Se presenta una metodología para la medición de los siguientes índices:

Índice de regulación y marco legal

Índice de Efectividad del Estado

Índice de facilidades para hacer negocios

Índice de rigideces laborales

Índice de costes laborales para los empresarios>

Metodología econométrica

$$\text{Informalidad}_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 X_{kit} + \beta_2 C_{it} + R_{it} + u_{it}$$

Dónde: indica el país y año en la muestra, Informalidad denota el nivel de la economía sumergida en cada país y año como porcentaje del PIB, X hace referencia al conjunto de variables explicativas, C integra el conjunto de variables de control, R son variables dummies introducidas para diferenciar niveles de desarrollo económico y u_{it} es el término de error. El vector de variables explicativas incluye el índice de marco legal y componentes, el índice de efectividad del estado y componentes, el índice de facilidades para hacer negocios, y los índices de rigideces laborales y costes de los empresarios; el nivel de autoempleo como porcentaje del empleo total, el índice de presión directa, el tipo de gravamen al consumo, la carga fiscal total (tax burden), el número de días de indemnización por despido, el porcentaje de trabajadores temporales u e nivel de clase media que ostenta cada país.

Dentro de las variables de control se encuentran: el Índice de Gini de desigualdad económica, el PIB per cápita en logaritmos, la tasa de desempleo en la participación de la agricultura en el PI y la proporción de la población urbana.

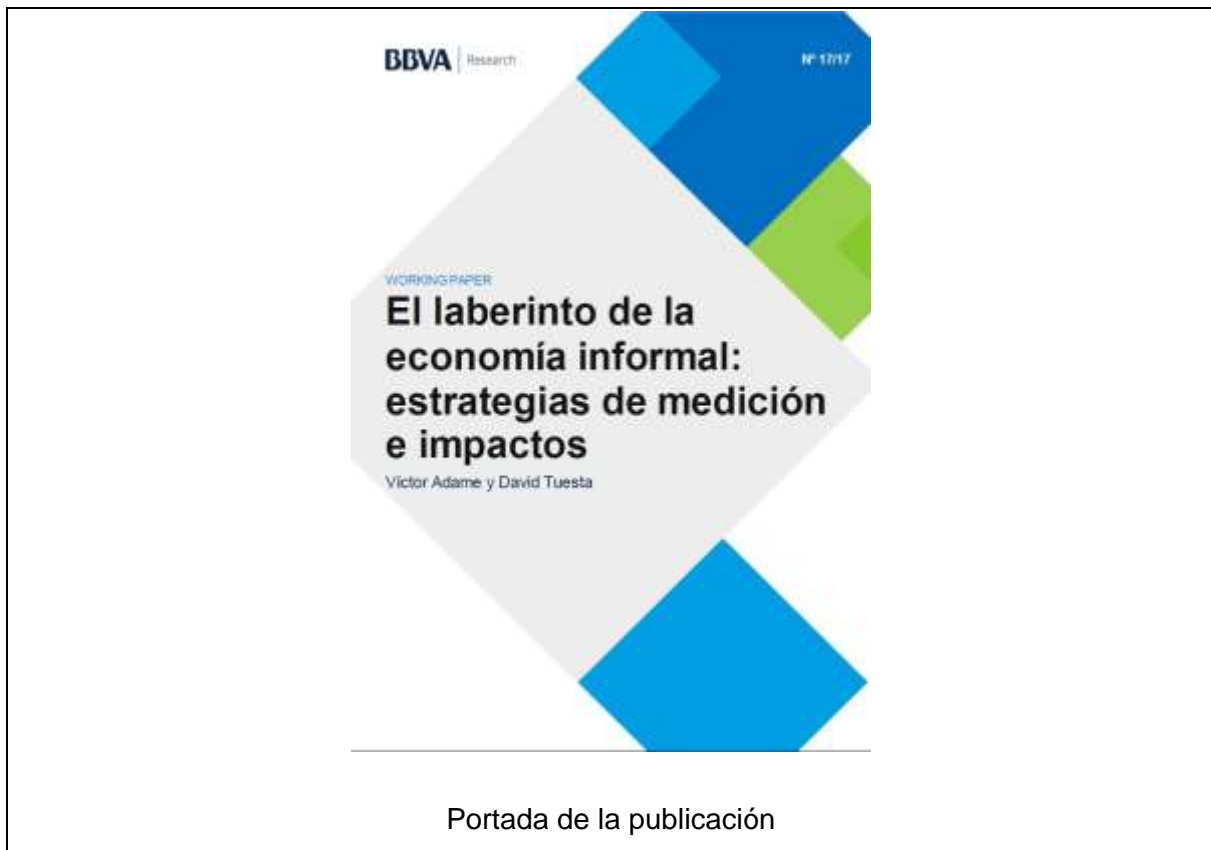


La investigación evidencia que mejorar las instituciones sociales, o al menos positivar la percepción de los ciudadanos sobre las mismas, redundará en una menor economía informal. Si la percepción de los ciudadanos sobre el comportamiento de las autoridades y el buen hacer de las instituciones es correcto esto deriva en una disminución de la economía sumergida.

39.5 Replicaciones de la buena práctica

N/o

39.6 Fotografías de la buena práctica



39.7 Referencias de la buena práctica

ADAME, V.; TUESTA, D. (2017) *El laberinto de la economía informal estrategias de medición e impactos*. BBVA Research. Working Paper. Nº17/17. BBVA. España.



<https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2017/08/Laberinto-de-la-economia-informal.pdf>

40 Buena práctica UA (2)

40.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Alicante

40.2 Nombre de la buena práctica

ESTUDIO "Futuro del Trabajo y Digitalización: Desafíos para la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Valenciana"

Buena práctica de trabajo de investigación

40.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Institut valencià de la seguretat i salut en el treball

Confederación empresarial comunitat valenciana

Navarro y asociados abogados

40.4 Descripción de la buena práctica

Detalle de la buena práctica

Se analiza cómo impacta el desarrollo tecnológico en el tejido empresarial de la Comunidad y el papel que juegan la Administración y la negociación colectiva en la adaptación de la prevención de riesgos laborales a los nuevos retos de la economía digital.

1- Analizar y evaluar la irrupción de la economía digital en el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana y el papel que las administraciones y la negociación colectiva juegan en la adaptación y evolución de la prevención de riesgos laborales a los nuevos retos que aquella supone.



2- Esbozar una pluralidad de escenarios futuros posibles que, dependiendo del grado de desarrollo de las nuevas tecnologías y la implicación de los distintos agentes sociales, permitan vaticinar de la forma más verosímil posible los retos y oportunidades que puedan plantearse en materia de prevención de riesgos laborales en cada uno de dichos escenarios.

3- Proponer, como resultado del informe, una serie de recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el marco normativo, las políticas públicas y el potencial del convenio colectivo en el diseño de políticas y medidas concretas en materia de prevención de riesgos laborales que sean capaces de adaptarse a la velocidad de implantación de las nuevas tecnologías en las empresas, abriendo ventanas de actuación a los interlocutores sociales y a las mesas negociadoras responsables de la firma de los convenios sectoriales analizados.

4- Proponer como resultado del estudio recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial del convenio colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos, abriendo propuestas dirigidas a las administraciones públicas competentes, los interlocutores sociales y las mesas de negociación responsables de la firma de los convenios colectivos sectoriales analizados en este trabajo.

Recomendaciones y propuestas

De la vertiente preventiva de este fenómeno se ha podido hablar a lo largo de la mañana con Daniel Miñana, abogado de Navarro&Asociados y encargado de presentar el estudio, y con Arturo Cerveró, director de Relaciones Laborales de la CEV, quien ha propuesto toda una batería de medidas, recogidas en el informe, para mejorar el marco normativo y las políticas públicas, y que ha destacado el potencial de los convenios colectivos para diseñar políticas y medidas concretas en materia de prevención de riesgos laborales capaces de adaptarse a la velocidad de implantación de las nuevas tecnologías en las empresas.

Entre las propuestas a las Administraciones Públicas están:

Corregir la dispersión normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Evitar conexiones normativas complejas.



Desarrollar de estrategias y políticas de detección precoz de nuevos riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Planificar ayudas públicas de apoyo a la inversión en prevención de riesgos laborales para las pymes.

Establecer medidas de carácter formativo. Formación en cultura preventiva, aprendizaje continuo y reciclaje profesional, igualdad entre hombres y mujeres y desmantelamiento de los roles de género.

A los agentes negociadores de los convenios colectivos:

Someter a debate y reflexión interna de las organizaciones patronales y sindicales estrategias y criterios para modular el papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de prevención de riesgos laborales.

Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas con la digitalización en la negociación colectiva.

Adecuar la vigencia de los convenios colectivos a la velocidad de introducción y renovación de nuevas tecnologías en los procesos productivos de cada sector de actividad. Gestión de la ultraactividad de los convenios colectivos.

A empresarios y trabajadores:

Promover acuerdos de todos los colectivos implicados a fin de generar una conciencia empresarial sobre la prevención.

Integrar la cultura preventiva como elemento estratégico en la empresa.



Potenciar la información y formación de los trabajadores, a través de la simplificación de los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Aplicar la tecnología a la evaluación de los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores. Implementación de protocolos que garanticen la desconexión digital.

Llevar a cabo un diseño, aplicación e interpretación de los sistemas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, así como de la normativa en la materia.

Adoptar medidas preventivas para neutralizar o eliminar los riesgos derivados de la implantación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos empresariales.

Adoptar medidas preventivas para garantizar la prolongación de la vida laboral de las personas mayores en condiciones seguras y manteniendo estándares elevados de productividad.

40.5 Replicaciones de la buena práctica

No

40.6 Referencias de la buena práctica

- Presentación

INVASSAT, Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana, Navarro & Asociados (2020). Estudio: *Futuro del trabajo y digitalización: Desafíos para la prevención de riesgos laborales en la Comunitat Valenciana*. Disponible en: https://www.cev.es/wp-content/uploads/CEV_ESTUDIO-FUTURO-DEL-TRABAJO-Y-DIGITALIZACION.-DESAF%3%8DOS-PARA-LA-PRL-EN-LA-CV.pdf





41 Buena práctica UA (3)

41.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidad de Alicante

41.2 Nombre de la buena práctica

Evaluación de proyectos experimentales – avalem territori

Buena práctica en cooperación institucional

41.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Universidad de Alicante

Universidad Jaume i

Universidad de Valencia

LABORA

PACTOS TERRITORIALES

ACTAIO

CONVEGA

ACTEI

CREAMA

IMPULSA ALICANTE – BARRIOS Y PEDANÍAS

AYUNTAMIENTO DE ELCHE



41.4 Descripción de la buena práctica

El proyecto AVALEM TERRITORI es un proyecto promovido y financiado por el servicio público de empleo regional LABORA dependiente de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, en la Comunidad Valenciana.

¿Qué es?

El Plan Avalem Territori es una de las estrategias más ambiciosas impulsadas por LABORA y con la colaboración del Fondo Social Europeo. Con este programa el Servicio Valenciano de Empleo pretende redefinir las políticas activas para hacer políticas territoriales para el empleo de carácter transversal y más adaptadas a las necesidades reales. Por ello, una de las funciones del plan de empleo territorial es identificar los nuevos nichos de trabajo.

Se pretende diseñar una nueva metodología de estrategias territoriales conjunta, en la que se aborde cómo trabajar desde la orientación, la inserción y el fomento del empleo. Además, pretende establecer un nuevo modelo de gestión que adapte el ejercicio de las políticas activas de empleo al territorio de manera que las vincule y conecte con las necesidades reales de las personas y de las empresas, y que integre a los agentes territoriales y sectoriales.

A través de una metodología de diagnóstico participativo con más de trescientos indicadores, se han podido identificar variables clave como la especialización productiva, las redes y dinámicas funcionales, carencias formativas o nuevos nichos de ocupación.

¿A quién va dirigido?

Avalem Territori pretende englobar a los diferentes agentes vinculados al territorio valenciano (administración autonómica, entidades locales, agentes sociales, empresas, administración institucional y entidades sin ánimo de lucro) desde una perspectiva participativa, lo que permitirá crear una red colaborativa para llevar a cabo una estrategia territorial conjunta.





El rol de las universidades en este proyecto se circunscribe a nivel provincial. Es decir, la Universidad de Alicante en la provincia de Alicante, mientras que la UJI en Castellón y la UV en Valencia.

El papel de las Universidades en el proyecto es de investigación, asesor externo y de desarrollador de las guías para definir las líneas estratégicas para el empleo desde una perspectiva territorial.

También actúa como evaluador de los proyectos experimentales que las corporaciones locales han definido para innovar en el territorio en materia de empleo.

El proyecto AVALEM TERRITORI es muy amplio, e incluye a distintos tipos de actores para cada una de las etapas y actuaciones. Las universidades tienen una función principal investigadora, elaboradora de guías de orientación, asesoramiento a LABORA y los demás participantes en otras actividades y evaluación de proyectos experimentales.

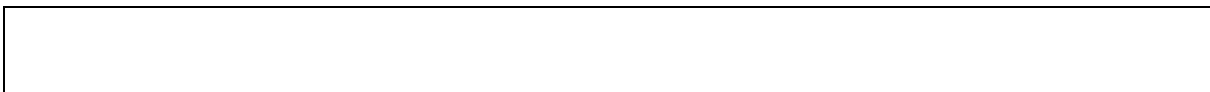
Consideramos que es una buena práctica en cuanto a innovación e integración y cooperación de todos los agentes del mercado laboral, entre los que se incluyen administraciones, patronales, sindicatos, intermediadores, formadores, trabajadores, empresas y asociaciones.

41.5 Replicaciones de la buena práctica

Si

AVALEM TERRITORI es un proyecto de renovación anual. En la actualidad se desarrolla la tercera edición.

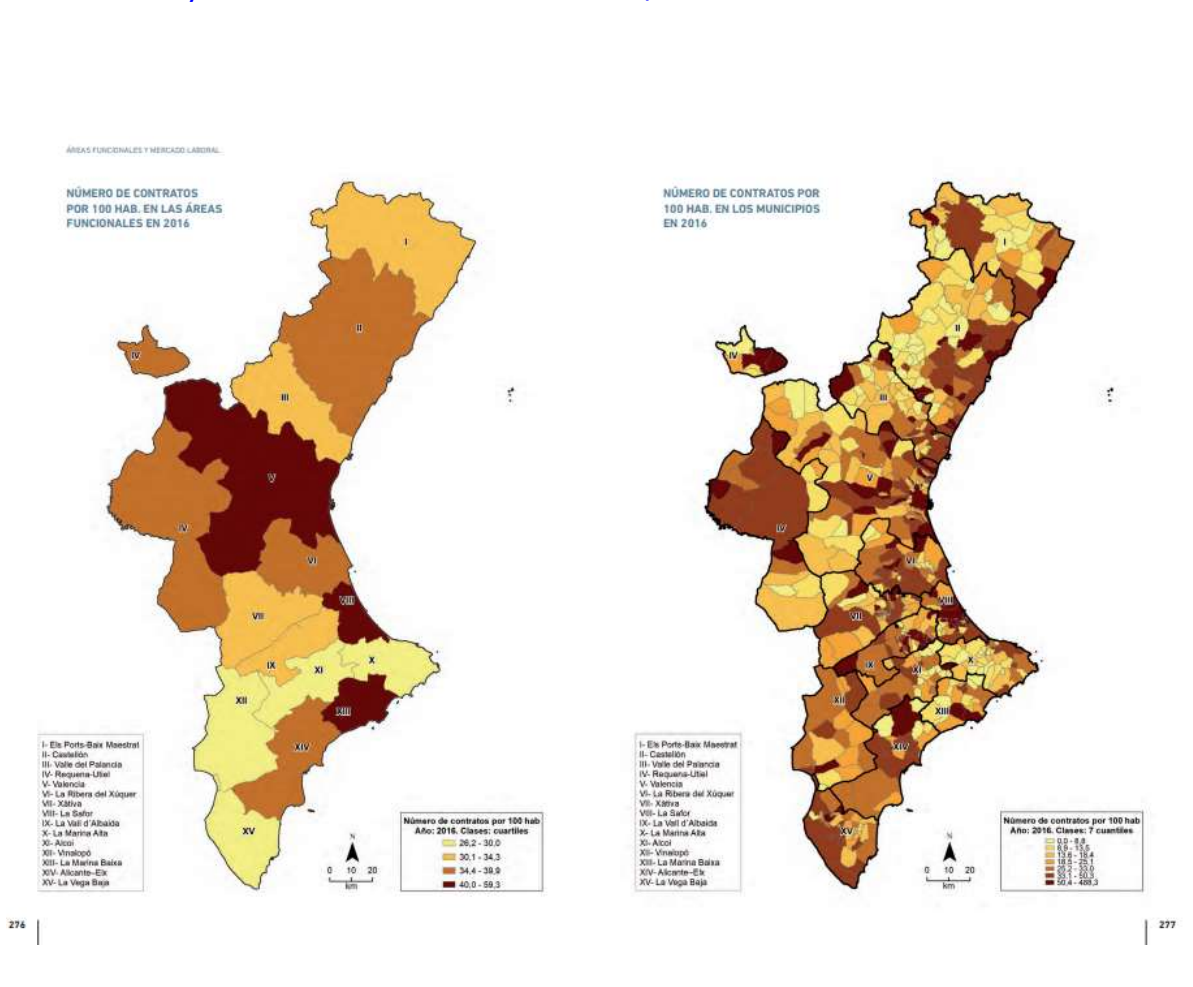
41.6 Fotografías de la buena práctica





Portada del Informe: Desarrollo territorial y mercado laboral valenciano (2018)

<http://www.labora.gva.es/documents/166000883/166300695/Informe+sobre+el+desarrollo+territorial+y+el+mercado+laboral+Valenciano/766c0c43-658c-41fe-ba7f-dbfba414750c>





Mapa de la contratación en la Comunidad Valenciana en 2016

Informe: Desarrollo territorial y mercado laboral valenciano (2018)

<http://www.labora.gva.es/documents/166000883/166300695/Informe+sobre+el+desarrollo+territorial+y+el+mercado+laboral+Valenciano/766c0c43-658c-41fe-ba7f-dbfba414750c>

41.7 Referencias de la buena práctica

Informe sobre el desarrollo territorial y el mercado laboral Valenciano

Áreas funcionales y mercado laboral

Diagnóstico Territorial

La industria valenciana. Una visión territorial del mercado laboral.

Estrategias territoriales y empleo valenciano

Proyectos experimentales y territorio valenciano

42 Buena Práctica UNIABDN (1)

42.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

University of Aberdeen

42.2 Nombre de la buena práctica

Incidencia de la Segmentación del Mercado Laboral en Contexto del Mercado Laboral Informal





42.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Todos los socios del proyecto Latinoamericanos

42.4 Descripción de la buena práctica

Una pregunta clave es si los salarios bajos y los empleos informales resultan de problemas del lado de la oferta (capital humano inadecuado) o del lado de la demanda del mercado laboral (arreglos institucionales y el nivel de demanda macroeconómica).

Taubman y Wachter lo expresaron: "*The Segmented Labour markets (SLM) approach is typically identified with a group of economics who argue that the neo-classical apparatus provides an inadequate or incomplete description of the labour market and leaves unexplained most of the labour market policy issues. In particular, the neo-classical model is viewed as not providing adequate explanations of the distribution or dispersion of wages.*

"The Labour Market Segmentation emphasises structural factors (technology, profits level, level of product demand etc) and changes in these cause shifts in the demand curve. Hence workers with the same marginal product may earn different wages or experience different employment paths depending on the industry they are employed, the level of macroeconomic demand or the timing of entry in the labour market. (and, as a consequence income) across workers, the incidence of unemployment, and the causes of discrimination".

Algunas de las importantes líneas de investigación, desde el punto de vista de la investigación en mercados laborales informales, pueden resumirse de la siguiente manera:

- ¿Se pueden construir segmentos basados objetivamente en los mercados laborales latinoamericanos?
- ¿Cuántos segmentos hay en los mercados laborales Latinoamericanos?
- ¿Cómo se puede definir la demarcación de los trabajos informales?
- ¿Cómo puede ser identificado un trabajo informal en los países Latinoamericanos?
- ¿Se pueden idear pruebas estadísticas apropiadas?



- ¿Se debe confiar en una única metodología estadística?
- ¿Cuáles son los problemas metodológicos importantes que surgen y cómo pueden ser resueltos?
- ¿El grado de segmentación está influenciado por el grado de rigidez del mercado laboral?
- ¿Cuáles son las similitudes y las diferencias dentro de los países Latinoamericanos con referencia a las preguntas de la investigación anterior?

42.5 Impacto de la buena práctica

La Buena Práctica es un importante documento para mejorar el entendimiento de los mecanismos de los trabajos informales y sus efectos sobre los individuos y las comunidades, asimismo, facilitar las capacidades de investigación del personal de investigación de los socios de LA. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de la investigación en ciencias, los pasos para implementar ciertos procedimientos o metodologías pueden definirse con precisión. La metodología de investigación sobre cuestiones sociales, incluso en temas relativamente limitados, como el mercado laboral informal, varía ampliamente según los datos disponibles, las definiciones de informalidad del mercado laboral utilizadas en un contexto o país en particular. Hay un sin fin de variaciones en metodologías, escenarios teóricos, metodologías estadísticas para analizar problemas y similares. Estas cuestiones no pueden ser anticipadas y puestas en algún manual de entrenamiento o un catálogo de Buenas Prácticas. En vista de lo anterior, las Buenas Prácticas por naturaleza deberían ser flexibles y el texto debería ser lo suficientemente genérico como para acomodar una variedad de investigaciones y metodologías de publicación. Por necesidad la Buena Práctica no debe ser prescriptiva.

42.6 Replicaciones de la buena práctica

Si





Investigación sobre mercados laborales informales por parte de todos los socios de LA y producción de trabajos de investigación relacionados en la línea de la práctica de investigación en mercados laborales segmentados y especialmente en el nivel inferior de los mercados laborales.

42.7 Referencias de la buena práctica

AKERLOF, G. A. (1982). Labour contracts as partial gift exchanges. *Quarterly Journal of Economics*, 96, 543-69.

AKERLOF, G. A. (1984). Gift exchange and efficiency wages: four views. *American Economic Review*, 74, 79-83.

CAIN G. (1976) . 'The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Orthodox Theory: A Survey', *Journal of Economic Literature*, 14, 1215-57

DOERINGER, P. B. and PIORE, M. J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath, Lexington, KY.

GORDON, R. J. (1976). 'Aspects of the Theory of Involuntary Unemployment', *Journal of Monetary Economics*. 2, 98-119

LEE. L. F. (1978). "Unionism and Earnings Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables', *International Economic Review*, 19, 915-34

OKUN, A. (1981). *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*, Basil Blackwell, Oxford.

PIORE, M. (1973). 'Notes for a Theory of Labour Market Stratification', in R. Edwards, M. Reich, and D. Gordon (eds), *Labour Market Segmentation*, D. C. Heath, Lexington, KY.

Summerfield, F & Theodossiou, I 2017, 'The effects of macroeconomic conditions at graduation on overeducation' *Economic Inquiry*, vol. 55, no. 3, pp. 1370-1387. [Online] DOI: <https://doi.org/10.1111/ecin.12446>



THEODOSSIOU. I. (1995). 'Wage Determination For Career and Non-Career Workers in the UK: Is There Labour Market Segmentation?', *Economica*, 62, 195-211.

THEODOSSIOU. I. (1996). Promotions, Job Seniority, and Product Demand Effects on Earnings', *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, vol. 48(3), pages 456-472.

LEONTARIDI, M (2002) 'Segmented Labour Markets: Theory and Evidence' *Journal of Economic Surveys*, <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00048>

43 Buena Práctica UNIABDN (2)

43.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

University of Aberdeen

43.2 Nombre de la buena práctica

El Mercado Laboral Informal y los efectos del empleo flexible sobre el estado de salud

43.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Todos los socios de proyectos Latinoamericanos

43.4 Descripción de la buena práctica

¿Hay algún efecto del empleo flexible/informal y el estado de salud?

La función de los contratos con términos arreglados no parece ser efectivo para lograr trabajos permanentes, especialmente para mujeres, tal como los trabajos temporales no son deseables como un medio para alcanzar largas carreras (menos pagas correspondientes a trabajos permanentes, bajos niveles de satisfacción laboral, pobre capacitación laboral) (Booth et al. (2002)).



Hay una estrecha asociación entre empleo temporal/flexible y morbilidad psicológica (Virtanen et al. (2005) and De Cuyper et al. (2008).

Existe una estrecha asociación entre tipos de empleos precarios y bajo bienestar psicológico o angustia mental (Benavides et al., 2000; Aronsson et al. 2002; Virtanen et al. 2002; Waenerlund et al. 2011; Sirviö et al. 2012). Los trabajadores part-time en once mercados laborales europeos están muy insatisfechos en comparación con aquellos que tienen trabajos permanentes a tiempo completo. (Pouliakas and Theodossiou (2005). Por lo tanto, los "costos" psicológicos anticipados de pasar de un contrato permanente sin riesgo a la inseguridad del empleo flexible o la falta de trabajo son muy significativos (Pouliakas and Theodossiou, (2010).

¿Por qué debería existir un vínculo entre contratos precarios / informales con la salud física?

El empleo atípico (término-arreglado, part-time, temporal, irregular, atípico, trabajos casuales, contratos de trabajos no autorizados) incrementa la incertidumbre sobre el futuro y aumenta el estrés psicológico. Amplia y convincente evidencia médica indica que ese aumento de estrés, y en particular del estrés a largo plazo de "bajo grado", puede causar problemas en la salud (Rose and Marmot (1981), Bosma et al. (1997), Sapolsky (2005), Vitetta et al. (2005) and Wilkinson and Pickett (2006, 2009).

Bender y Theodossiou ("The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment", Review of Income and Wealth, Forthcoming, 2017) usan 17 ondas de BHPS donde se seleccionan trabajadores sanos y se les sigue hasta que experimenten un empeoramiento de su estado de salud o se conviertan en observaciones censuradas, es decir, los individuos ya no se observan o se mantienen siempre con buena salud.

La variable que se explicará es "El tiempo total de buena salud registrado para cada individuo". Las variables independientes clave son "El porcentaje de tiempo dedicado al empleo flexible". Las respuestas se combinan en dos grupos (a) contratos de trabajo permanentes y (b) flexibles.



43.5 Impacto de la buena práctica

Investigación sobre mercados laborales informales por todos los socios de LA y producción de investigaciones relacionadas a mercados laborales informales e implicaciones al estado de salud

La Buena Práctica es un importante documento para mejorar el entendimiento de los mecanismos de los trabajos informales y sus efectos sobre los individuos y las comunidades, asimismo, facilitar las capacidades de investigación del personal de investigación de los socios de LA. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de la investigación en ciencias, los pasos para implementar ciertos procedimientos o metodologías pueden definirse con precisión. La metodología de investigación sobre cuestiones sociales, incluso en temas relativamente limitados, como el mercado laboral informal, varía ampliamente según los datos disponibles, las definiciones de informalidad del mercado laboral utilizadas en un contexto o país en particular. Hay un sin fin de variaciones en metodologías, escenarios teóricos, metodologías estadísticas para analizar problemas y similares. Estas cuestiones no pueden ser anticipadas y puestas en algún manual de entrenamiento o un catálogo de Buenas Prácticas. En vista de lo anterior, las Buenas Prácticas por naturaleza deberían ser flexibles y el texto debería ser lo suficientemente genérico como para acomodar una variedad de investigaciones y metodologías de publicación. Por necesidad la Buena Práctica no debe ser prescriptiva.

43.6 Replicación de la buena práctica

No

43.7 Referencias de la buena práctica

Akerlof, G.A. (1982), 'Labour contracts as partial gift exchange', Quarterly Journal of Economics, Vol. 97, pp. 543-69.





Aronsson G., Gustafsson, K. and Dallner, M. (2002), 'Work environment and health in different types of temporary jobs', *European Journal of Work Organisational Psychology*, Vol. 11, pp. 151–75.

Azariadis C. (1975) 'Implicit Contracts and Underemployment Equilibria', *Journal of Political Economy*, 83, 1183-201.

Azariadis C. Stiglitz J (1983) 'Implicit Contracts and Fixed Wage Equilibria', *Quarterly Journal of Economics*, 98, 1-22.

Baily, M. N. (1974), 'Wages and Unemployment under Uncertain Demand', *Review of Economic Studies*, 41, 37-50.

Benavides, F., Benach, J., Diez-Roux, A. and Roman, C. (2000), 'How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions', *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 54, pp. 494–501.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002), 'Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?' *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. F189-213.

Bosma, H., Marmot, M. G., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E. and Stansfeld, S. A. (1997), 'Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study', *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, Vol. 314(7080), pp.558-65.

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. and Schalk, R. (2008), 'Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model', *International Journal of Management Reviews*, Vol. 10(1), pp. 25–51.

European Commission (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM(2007) 359 final.

Frey, B. and Stutzer, A. (2002), 'What can Economists learn from Happiness Research?', *Journal of Economic Literature*, 40(2): 402-435.



Gordon, D. F. (1974) 'A NeoClassical Theory of Keynesian Unemployment', *Economic Inquiry*, 12, 431-59.

Gregg, P. and Wadsworth, J. (1995), 'A short history of labour turnover, job tenure, and job security, 1975-93', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, pp. 73-90.

Gregg, P. and Wadsworth, J. (1996), 'Mind the gap, please? The changing nature of entry jobs in Britain', Centre of Economic Performance, LSE Discussion Paper 303.

Hanagal D. D (2011), *Modelling survival data using frailty models*, CRC Press, London.

Heckman, J. J. and Borjas, G. (1990), 'Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence', *Economica*, Vol. 47, pp. 247-83.

Heckman, J. J. and Singer, B. (1984), 'A method for minimising the impact of distributional assumptions in econometric models for duration data', *Econometrica*, Vol. 52, pp. 271-320.

Jenkins, S. (1995), 'Easy estimation methods for discrete-time duration models', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57(1), pp. 129-38.

Jenkins, S. (2005), 'Discrete time (grouped data) proportional hazard models', [http://
http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/h/hshaz.html](http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/h/hshaz.html).

Kuuchler, H. (2013) 'Zero hours' contracts numbers leap', *The Financial Times*, London, 7 April.

Lancaster, T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge University Press: Cambridge.

Leombruni, R., Razzolini T., Serti, F. (2013) The pecuniary and non-pecuniary costs of job displacement –The risky job of being back to work. *European Economic Review*, vol. 61, pp 205-216.



Marmot, M. G. and Davey, S. (1997), Socio-economic differential in health: the contribution of the Whitehall studies. *Journal of Health Psychology* 2(3), 283-296

Marmot, M. G., Adelstein, A. M., Robinson, N. and Rose, G. A. (1978a), 'Changing social class distribution of heart disease', *British Medical Journal*, Vol. 2(6145), pp. 1109-12.

Marmot, M. G., Rose, G., Shipley, M. and Hamilton, P. J. (1978b), 'Employment grade and coronary heart-disease in British civil servants', *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 32(4), pp. 244-49.

Marmot, M., Davey Smith, G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., Brunner, E. and Feeney, A. (1991), 'Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II study', *Lancet*, Vol. 337: 1387-93.

Meyer, B.D. (1990), 'Unemployment insurance and unemployment spells', *Econometrica*, Vol. 58(4), pp. 757-82.

Okun, M. A. (1980), *Prices and Quantities; A macroeconomic Analysis*, Blackwell.

Pouliakas, K. and Theodossiou, I. (2005), 'Socio-economic differences in the perceived quality of high and low-paid jobs in Europe', *Labor and Demography*.

Pouliakas, K. and Theodossiou, I. (2010), 'Measuring the utility cost of temporary employment contracts using a conjoint analysis approach', *Economica*, Vol. 77, pp. 688-709.

Prentice, R. and Gloeckler, L. (1978), 'Regression analysis of grouped survival data with application to breast cancer data', *Biometrics*, Vol. 34, pp. 57-67.

Rose, G. and Marmot, M. G. (1981), 'Social class and coronary heart disease', *British Medical Journal*, Vol. 45, pp. 13-19.

Sapolsky, R. (2005), 'Sick of poverty', *Scientific American*, Vol. 293, pp. 92-9.



Sanwald, A. and Theurl, E. (2015), 'Atypical employment and health: A meta-analysis', Working Papers in Economics and Statistics, 2014-15, Faculty of Economics and Statistics, University of Innsbruck.

Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koironen, M., Järvikoski, T. and Taanila, A. (2012), 'Precariousness and discontinuous work history in association with health', *Scandinavian Journal Public Health*, Vol. 40, pp. 360-67.

Stewart, M.B. (1996), "Heterogeneity specification in unemployment duration models", Unpublished paper, Department of Economics, University of Warwick, Coventry, UK.

University and College Union (UCU), (2013), 'Over half of universities and colleges use lecturers on zero-hour contracts,' <http://www.ucu.org.uk/6749>, accessed 15 Sept 2013.

Vaupel J. W, Manton K, G. and Stallard E. (1979). 'The impact of heterogeneity on individual frailty on the dynamic of mortality', *Demography*, 16(3), 439-54.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2005), 'Temporary employment and health: a review', *International Journal of Epidemiology*, Vol. 34, pp. 610–22.

Vitetta, L., Anton, B., Cortizo, F. and Sali, A. (2005), 'Mind-body medicine: stress and its impact on overall health and longevity', *Annals of New York Academy of Science*, Vol. 1057, pp. 492-505.

Waenerlund, A-K., Virtanen, P. and Hammarström, A. (2011), 'Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort', *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 39, pp. 533-9.

Wienkle A. (2011) *Frailty models in survival analysis*, CRC Press , London.

Wilkinson, R.G. and Pickett, K.E. (2006), 'Income inequality and health: A review and explanation of the evidence', *Social Science and Medicine*, Vol. 62, pp. 1768-84.



Wilkinson, R.G. and Pickett K.E. (2009), 'The Spirit Level: Why equality is better for everyone', Penguin London.

44 Buena Práctica UNIABDN (3)

44.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

University of Aberdeen

44.2 Nombre de la buena práctica

El pago de Mercados Laborales Informales por el Sistema de resultados y salud

44.3 Organizaciones /Instituciones participantes

Todos los socios de proyectos Latinoamericanos

44.4 Descripción de la buena práctica

Es muy probable que en los mercados laborales informales el pago esté asociado con el desempeño en el trabajo en vista de la inestabilidad laboral y la ausencia de cualquier contrato formal. Sin embargo, A. Smith en *Wealth of Nations*, Libro VII se dio cuenta de que "*Workmen ... when they are liberally paid by the piece, are very apt to overwork themselves, and to ruin their health and constitution in a few years.*"

Usando a Bender y Theodossiou ("The Unintended Consequences of the RatRace: The Detrimental Effects of Performance Pay on Health," *Oxford Economics Papers* 66, 3, 824-847, 2014) o Bender y Theodossiou ("The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment", *Review of Income and Wealth*, Forthcoming, 2017) se puede construir una agenda de investigación para los socios de LA.

Hay también una estrecha asociación entre precarios tipos de empleo que incluyen contratos informales o de cero horas y bajo bienestar psicológico o angustia mental (Pouliakas and Theodossiou (2005), (Pouliakas and Theodossiou, (2010)).



¿Por qué debería existir un vínculo entre contratos precarios / informales con la salud física?

El empleo atípico (término-arreglado, part-time, temporal, irregular, atípico, trabajos casuales, contratos de trabajos no autorizados) incrementa la incertidumbre sobre el futuro y aumenta el estrés psicológico. Amplia y convincente evidencia médica indica que ese aumento de estrés, y en particular del estrés a largo plazo de "bajo grado", puede causar problemas en la salud (Rose and Marmot (1981), Bosma et al. (1997), Sapolsky (2005), Vitetta et al. (2005) and Wilkinson and Pickett (2006, 2009).

La agenda de investigación puede indagar vías potenciales en las que podría establecerse este vínculo entre el pago por resultados o las tasas por pieza en el trabajo informal y la salud.

44.5 Impacto de la buena práctica

Investigaciones en mercados laborales informales por todos los socios latinoamericanos y producción de trabajos de investigación sobre mercados laborales e implicaciones políticas.

La Buena Práctica es un importante documento para mejorar el entendimiento de los mecanismos de los trabajos informales y sus efectos sobre los individuos y las comunidades, asimismo, facilitar las capacidades de investigación del personal de investigación de los socios de LA. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de la investigación en ciencias, los pasos para implementar ciertos procedimientos o metodologías pueden definirse con precisión. La metodología de investigación sobre cuestiones sociales, incluso en temas relativamente limitados, como el mercado laboral informal, varía ampliamente según los datos disponibles, las definiciones de informalidad del mercado laboral utilizadas en un contexto o país en particular. Hay un sin fin de variaciones en metodologías, escenarios teóricos, metodologías estadísticas para analizar problemas y similares. Estas cuestiones no pueden ser anticipadas y puestas en algún manual de entrenamiento o un catálogo de Buenas Prácticas. En vista de lo anterior, las Buenas Prácticas por naturaleza deberían ser flexibles y el texto debería ser lo suficientemente genérico como para acomodar



una variedad de investigaciones y metodologías de publicación. Por necesidad la Buena Práctica no debe ser prescriptiva.

44.6 Replicaciones de las buenas prácticas

No

44.7 Referencias de las buenas prácticas

Akerlof, G.A. (1982), 'Labour contracts as partial gift exchange', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, pp. 543-69.

Aronsson G., Gustafsson, K. and Dallner, M. (2002), 'Work environment and health in different types of temporary jobs', *European Journal of Work Organisational Psychology*, Vol. 11, pp. 151-75.

Azariadis C. (1975) 'Implicit Contracts and Underemployment Equilibria', *Journal of Political Economy*, 83, 1183-201.

Azariadis C. Stiglitz J (1983) 'Implicit Contracts and Fixed Wage Equilibria', *Quarterly Journal of Economics*, 98, 1-22.

Baily, M. N. (1974), 'Wages and Unemployment under Uncertain Demand', *Review of Economic Studies*, 41, 37-50.

Benavides, F., Benach, J., Diez-Roux, A. and Roman, C. (2000), 'How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions', *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 54, pp. 494-501.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002), 'Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?' *The Economic Journal*, Vol. 112, pp. F189-213.



Bosma, H., Marmot, M. G., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E. and Stansfeld, S. A. (1997), 'Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study', *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, Vol. 314(7080), pp.558-65.

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. and Schalk, R. (2008), 'Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model', *International Journal of Management Reviews*, Vol. 10(1), pp. 25–51.

European Commission (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM (2007) 359 final.

Frey, B. and Stutzer, A. (2002), 'What can Economists learn from Happiness Research?', *Journal of Economic Literature*, 40(2): 402-435.

Gordon, D. F. (1974) 'A NeoClassical Theory of Keynesian Unemployment', *Economic Inquiry*, 12, 431-59.

Gregg, P. and Wadsworth, J. (1995), 'A short history of labour turnover, job tenure, and job security, 1975-93', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 11, pp. 73-90.

Hanagal D. D (2011), *Modelling survival data using frailty models*, CRC Press, London.

Heckman, J. J. and Borjas, G. (1990), 'Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence', *Economica*, Vol. 47, pp. 247–83.

Heckman, J. J. and Singer, B. (1984), 'A method for minimising the impact of distributional assumptions in econometric models for duration data', *Econometrica*, Vol. 52, pp. 271–320.

Jenkins, S. (1995), 'Easy estimation methods for discrete-time duration models', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57(1), pp. 129-38.

Jenkins, S. (2005), 'Discrete time (grouped data) proportional hazard models', <http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/h/hshaz.html>.



Kuuchler, H. (2013) 'Zero hours' contracts numbers leap', *The Financial Times*, London, 7 April.

Lancaster, T. (1990), *The Econometric Analysis of Transition Data*. Cambridge University Press: Cambridge.

Leombruni, R., Razzolini T., Serti, F. (2013) The pecuniary and non-pecuniary costs of job displacement –The risky job of being back to work. *European Economic Review*, vol. 61, pp 205-216.

Marmot, M. G. and Davey, S. (1997), Socio-economic differential in health: the contribution of the Whitehall studies. *Journal of Health Psychology* 2(3), 283-296

Marmot, M. G., Adelstein, A. M., Robinson, N. and Rose, G. A. (1978a), 'Changing social class distribution of heart disease', *British Medical Journal*, Vol. 2(6145), pp. 1109-12.

Marmot, M. G., Rose, G., Shipley, M. and Hamilton, P. J. (1978b), 'Employment grade and coronary heart-disease in British civil servants', *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 32(4), pp. 244-49.

Marmot, M., Davey Smith, G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., Brunner, E. and Feeney, A. (1991), 'Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II study', *Lancet*, Vol. 337: 1387-93.

Meyer, B.D. (1990), 'Unemployment insurance and unemployment spells', *Econometrica*, Vol. 58(4), pp. 757-82.

Okun, M. A. (1980), *Prices and Quantities; A macroeconomic Analysis*, Blackwell.

Pouliakas, K. and Theodossiou, I. (2005), 'Socio-economic differences in the perceived quality of high and low-paid jobs in Europe', *Labor and Demography*.

Pouliakas, K. and Theodossiou, I. (2010), 'Measuring the utility cost of temporary employment contracts using a conjoint analysis approach', *Economica*, Vol. 77, pp. 688-709.



Prentice, R. and Gloeckler, L. (1978), 'Regression analysis of grouped survival data with application to breast cancer data', *Biometrics*, Vol. 34, pp. 57-67.

Rose, G. and Marmot, M. G. (1981), 'Social class and coronary heart disease', *British Medical Journal*, Vol. 45, pp. 13-19.

Sapolsky, R. (2005), 'Sick of poverty', *Scientific American*, Vol. 293, pp. 92-9.

Sanwald, A. and Theurl, E. (2015), 'Atypical employment and health: A meta-analysis', *Working Papers in Economics and Statistics, 2014-15*, Faculty of Economics and Statistics, University of Innsbruck.

Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koiranen, M., Järvikoski, T. and Taanila, A. (2012), 'Precariousness and discontinuous work history in association with health', *Scandinavian Journal Public Health*, Vol. 40, pp. 360-67.

Stewart, M.B. (1996), "Heterogeneity specification in unemployment duration models", Unpublished paper, Department of Economics, University of Warwick, Coventry, UK.

University and College Union (UCU), (2013), 'Over half of universities and colleges use lecturers on zero-hour contracts,' <http://www.ucu.org.uk/6749>, accessed 15 Sept 2013.

Vaupel J. W, Manton K, G. and Stallard E. (1979). 'The impact of heterogeneity on individual frailty on the dynamic of mortality', *Demography*, 16(3), 439-54.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2005), 'Temporary employment and health: a review', *International Journal of Epidemiology*, Vol. 34, pp. 610–22.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. and Vahtera, J. (2005), 'Temporary employment and health: a review', *International Journal of Epidemiology*, Vol. 34, pp. 610–22.

Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, P. and Ferrie, J. (2002), 'Employment security and health', *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 56, pp. 569–74.





Vitetta, L., Anton, B., Cortizo, F. and Sali, A. (2005), 'Mind-body medicine: stress and its impact on overall health and longevity', *Annals of New York Academy of Science*, Vol. 1057, pp. 492-505.

Waenerlund, A-K., Virtanen, P. and Hammarström, A. (2011), 'Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort', *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 39, pp. 533-9.

Wienkle A. (2011) *Frailty models in survival analysis*, CRC Press , London.

Wilkinson, R.G. and Pickett, K.E. (2006), 'Income inequality and health: A review and explanation of the evidence', *Social Science and Medicine*, Vol. 62, pp. 1768-84.

Wilkinson, R.G. and Pickett K.E. (2009), 'The Spirit Level: Why equality is better for everyone', Penguin London.

45 Buena práctica UC (1)

45.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade de Coimbra

45.2 Nombre la buena práctica

Colabor - Laboratorio colaborativo de trabajo, empleo y protección social

45.3 Organizaciones / Instituciones participantes

CoLABOR integra Unidades de Investigación multidisciplinares - economía, derecho, sociología - y empresas particularmente sensibles a los cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en los modelos de protección social. Desde el sector social hasta la industria, pasando por la distribución y el agroalimentario, está conformado por empresas de base nacional, intensivas en mano de obra, con diversidad en presencia en todo el territorio nacional y proyección internacional.





- Centro de Estudios Sociales, Universidad de Coimbra;
- Instituto de Derecho Económico, Financiero y Tributario;
- Instituto Universitario de Lisboa;
- Confederación Nacional de Instituciones Solidarias;
- Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Delta Cafés;
- Motocicleta - ENGIL;
- SONAE CORPORATE, S. A.

45.4 Descripción de la buena práctica

Esta buena práctica se divide en varias categorías, a saber:

- Estructura de investigación;
- Resultado de la investigación;
- Transferencia de los resultados de una investigación;
- Cooperación entre organizaciones de diferente naturaleza;

Los objetivos de CoLABOR son:

Movilizar y expandir el conocimiento, hoy disperso en organizaciones de diversa índole, para diseñar respuestas políticas (públicas y organizacionales) a los problemas presentes y emergentes en los campos del trabajo, empleo y protección social;

Empoderar a la administración pública, empresas y organizaciones de la economía social y solidaria, fortaleciendo los instrumentos de análisis e intervención, anticipándose a los cambios tecnológicos y socioeconómicos y apoyando la toma de decisiones, a nivel micro,





sobre reconfiguraciones tecnológicas, modos de gestión y organización - ya nivel macro - sobre las instituciones que enmarcan la adopción de nuevas tecnologías, las relaciones laborales, así como las que regulan la protección social;

Calificar el empleo formando personal y creando empleo científico, directamente, en las actividades de CoLABOR e indirectamente en las organizaciones en las que CoLABOR está llamada a intervenir.

CoLABOR desarrolla su actividad en torno a 3 ejes de investigación:

- Trabajo y Empleo
- Protección social
- Economía social y solidaria.

45.5 Impactos de la buena práctica

La transformación sectorial del empleo, los cambios en la organización y provisión de trabajo y la progresiva automatización, es decir, de la producción industrial y la provisión de servicios, desafían el actual marco regulatorio del trabajo, tanto en términos de relaciones laborales individuales como en el campo de acción colectiva. La investigación sobre el futuro del trabajo debe enmarcarse en un análisis profundo de las diferentes realidades de su desempeño y organización actual, así como de su marco normativo, en una perspectiva de garantía de derechos y sostenibilidad de la actividad económica. Los resultados esperados de las actividades del eje de investigación "Trabajo y Empleo" se traducen en propuestas de reconfiguración organizativa y propuestas de acción tanto del Estado como de los interlocutores sociales, en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva, que contribuyen a un marco normativo donde el trabajo sea digno y donde la competencia de mercado entre diferentes agentes económicos sea sana.

La efectividad de un sistema de protección social se evalúa por la forma en que garantiza los compromisos asumidos, pero también por su capacidad para asegurar la equidad entre generaciones, así como la solidaridad a lo largo del ciclo de vida y entre grupos sociales con



diferentes condiciones frente a niveles de trabajo e ingresos y, no menos importante, el importante papel que juega el sistema en la legitimidad política de los regímenes democráticos. Esta comprensión integral de las funciones, rol político, económico y social de la protección social implica un enfoque analítico que articula el análisis de la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social, la protección social y sus proveedores con inquietudes sobre la adecuación de las respuestas a los riesgos sociales que, con el tiempo, han cambiado.

En Portugal coexisten diferentes tradiciones de asociaciones que convergen en la definición actual de economía social, a saber, las que derivan de instituciones de solidaridad social, misericordia, cooperativas y mutualismo; que tienen como característica común la prestación de servicios sociales, el desarrollo de alternativas a la producción de mercado y la promoción del bienestar. La investigación debe ayudar a consolidar el sector y formular políticas públicas que refuercen la transparencia de la relación entre socios, corrijan las asimetrías socio-territoriales en la red de servicios sociales, mejoren los modelos de gobernanza de las instituciones, promuevan la eficiencia en el uso de los recursos, aumentar la efectividad de las acciones de las instituciones, garantizar la mejora de las respuestas a los nuevos riesgos sociales y aumentar el impacto de este sector en la promoción del bienestar.

Un equipo de 20 personas participa activamente en el desarrollo de buenas prácticas.

45.6 Replicaciones de la buena práctica

No

45.7 Fotografías de la buena práctica



Fuente: Página oficial de Colabor - <https://colabor.pt/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
LATWORK: 598651-EPP-1-2018-1-CL-EPPKA2-CBHE-JP



Fuente: Página oficial de Colabor - <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estudos-CoLABOR-2.pdf>





COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

03
ABR 2020

**POLÍTICAS
EM ANÁLISE**

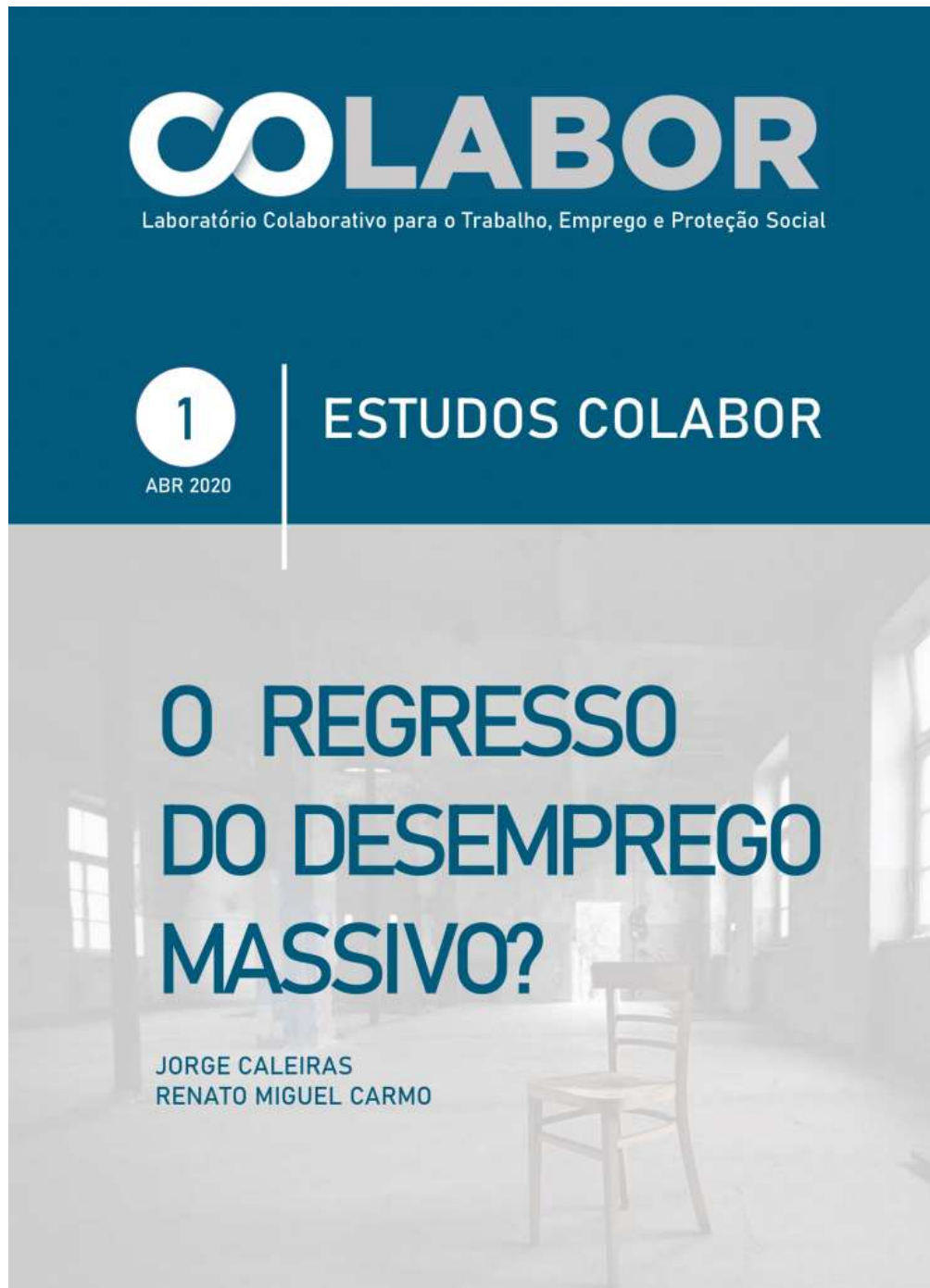


**INSUFICIÊNCIAS DAS MEDIDAS
EXCECIONAIS DE PROTEÇÃO
DO EMPREGO NO ÂMBITO DA COVID-19**

FILIPE LAMELAS
ANA ALVES DA SILVA

Fuente: Página oficial de Colabor - [https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR Políticas em Analse 3.pdf](https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Políticas_em_Analise_3.pdf)





Fuente: Página oficial de Colabor - https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Estudos_CoLABOR_1.pdf





COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

02
MAR 2020

POLÍTICAS
EM ANÁLISE



PROTEÇÃO SOCIAL E DO EMPREGO
EM SITUAÇÕES DE TRABALHO
E NÃO TRABALHO
POLÍTICAS DE RESPOSTA AO COVID19

FILIPE LAMELAS

Fuente: Página oficial de Colabor - https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Politicas_em_Analise_2.pdf





COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

01
Mar 2020

POLÍTICAS EM
ANÁLISE



Fuente: Página oficial de Colabor - [https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR Políticas em Analse 1.pdf](https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Políticas_em_Analise_1.pdf)





COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

04
ABR 2020

POLÍTICAS
EM ANÁLISE



REGRESSO AO TRABALHO?

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA
PREVENÇÃO DA COVID-19 NOS LOCAIS DE
TRABALHO

JOSÉ CASTRO CALDAS
FILIPE LAMELAS
PEDRO ESTÊVÃO

Fuente: Página oficial de Colabor - <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/Pol%C3%ADticas-em-An%C3%A1lise-4.pdf>





45.8 Referencias de la buena práctica

<https://colabor.pt/>

<https://colabor.pt/projetos/>

<https://colabor.pt/publicacoes/trabalho-desigualdades-grande-confinamento-rendimento-teletrabalho/>

<https://colabor.pt/publicacoes/regresso-desemprego-massivo/>

<https://colabor.pt/publicacoes/regresso-trabalho-participacao-trabalhadores-prevencao-covid19/>

<https://colabor.pt/publicacoes/insuficiencia-medidas-excepcionais-protecao-emprego-covid19/>

<https://colabor.pt/publicacoes/protecao-social-emprego-resposta-covid19/>

<https://colabor.pt/publicacoes/protecao-emprego-covid19/>





46 Buena práctica UC (2)

46.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade de Coimbra

46.2 Nombre la buena práctica

Ley N ° 100/2019 y Ordenanza N ° 64/2020

Aprueba el Estatuto del Cuidador Informal, modifica el Código de Regímenes Contributivos del Sistema de Seguridad Social y la Ley N ° 13/2003, de 21 de mayo.

La ordenanza regula la ley

46.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Assembleia da República Portuguesa

Instituto da Segurança Social

Ministro de Estado e das Finanças

Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Ministra da Saúde

46.4 Descripción de la buena práctica

El Estatuto del Cuidador Informal regula los derechos y deberes del cuidador y de la persona cuidada, estableciendo las respectivas medidas de apoyo.

El Estatuto tiene como objetivo apoyar a quienes atienden informalmente a personas en situación de dependencia. Entre un conjunto de apoyos, se proporcionan, por ejemplo, una asignación de apoyo a los cuidadores, el derecho al descanso, el apoyo psicosocial y medidas de apoyo para la integración en el mercado laboral.



Un cuidador informal es alguien que asiste a otro que se encuentra en situación de dependencia, debido a algún tipo de discapacidad.

Este apoyo podría traducirse, por ejemplo, en términos de alimentación, movilidad, apoyo a la higiene y medicación, vestuario y en toda la vida diaria y las salvaguardias diarias.

Entre las discapacidades que pueden llevar a alguien a necesitar un cuidador informal se encuentran, por ejemplo, enfermedades crónicas, discapacidades físicas o psicológicas, parciales o totales, temporales o permanentes.

46.5 Impactos de la buena práctica

La Ley N ° 100/2019, de 6 de septiembre, aprobó el Estatuto del Cuidador Informal, que regula los derechos y deberes del cuidador y del cuidado, estableciendo medidas de apoyo.

La misma ley prevé el desarrollo de proyectos piloto, dirigidos a personas que reúnan las condiciones previstas en el Estatuto del Cuidador Informal, quienes apliquen, a título de prueba, a través de un programa de capacitación y seguimiento, las medidas de apoyo a los cuidadores informales.

En este momento se están desarrollando proyectos piloto y se han seleccionado los territorios donde se aplicarán, teniendo en cuenta la necesidad de obtener una muestra que refleje una simetría regional, con diferentes niveles de fragilidad social, así como regular las medidas identificadas en el Ley N ° 100/2019, de 6 de septiembre, en la forma en que se aplicarán durante el tiempo de ejecución de estos proyectos.

Para permitir este seguimiento y consideración, de forma participativa, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento, Seguimiento y Evaluación Intersectorial, que será designada por orden de los miembros gubernamentales responsables de las áreas de trabajo, solidaridad y seguridad social y salud, que incluye representantes de los servicios públicos, organizaciones representantes de los municipios y del sector social y solidario con sede en la Comisión Permanente del Sector Social y Solidario, personalidades de reconocido mérito y experiencia laboral en el ámbito de los cuidadores informales, así como representantes de las asociaciones nacionales de cuidadores informal, designado por los



miembros del Gobierno responsables de las áreas de trabajo, solidaridad y seguridad social y salud.

También se prevé que, tras los proyectos piloto, la Comisión de Seguimiento, Seguimiento y Evaluación Intersectorial elabore un informe de evaluación final y conclusiones para su envío a los miembros del Gobierno responsables de las áreas de trabajo, solidaridad y seguridad social y salud.

Este período es fundamental para el análisis y la reflexión sobre la mejor forma de implementar las medidas de apoyo, en las áreas de trabajo, solidaridad y seguridad social y salud, con la participación del sector social y los municipios interesados, así como para permitir la estabilización y Regular de forma integrada y ampliada los derechos reconocidos en el Estatuto de los Cuidadores Informales.

Según datos difundidos por el Servicio Nacional de Salud (SNS), se estima que, en Portugal, hay entre 230 y 240 mil personas atendidas en situación de dependencia, lo que implica la formalización de igual número de cuidadores.

De acuerdo con lo establecido en el nuevo Estatuto, los cuidadores informales pueden ser considerados principales o no principales, en los siguientes términos:

Se considera cuidador informal principal "el cónyuge, familiar o similar hasta el 4º grado de la línea recta o colateral de la persona a quien cuida, que acompaña y cuida a esa persona de manera permanente, que vive con ella en una comunidad compartida y que no recibe ningún beneficio. retribución por la actividad profesional o por los cuidados prestados a la persona atendida".

El cuidador informal no principal, por su parte, se refiere a "el cónyuge, familiar o similar hasta el 4º grado de la línea recta o colateral de la persona a quien cuida, que lo acompaña y cuida de manera regular pero no permanente, pudiendo o no percibir una remuneración por la actividad profesional o por la atención que brinda a la persona a la que se atiende".

Es decir, la Ley excluye del nuevo Estatuto del Cuidador Informal a toda persona que no sea cónyuge, pariente o pareja de hecho.



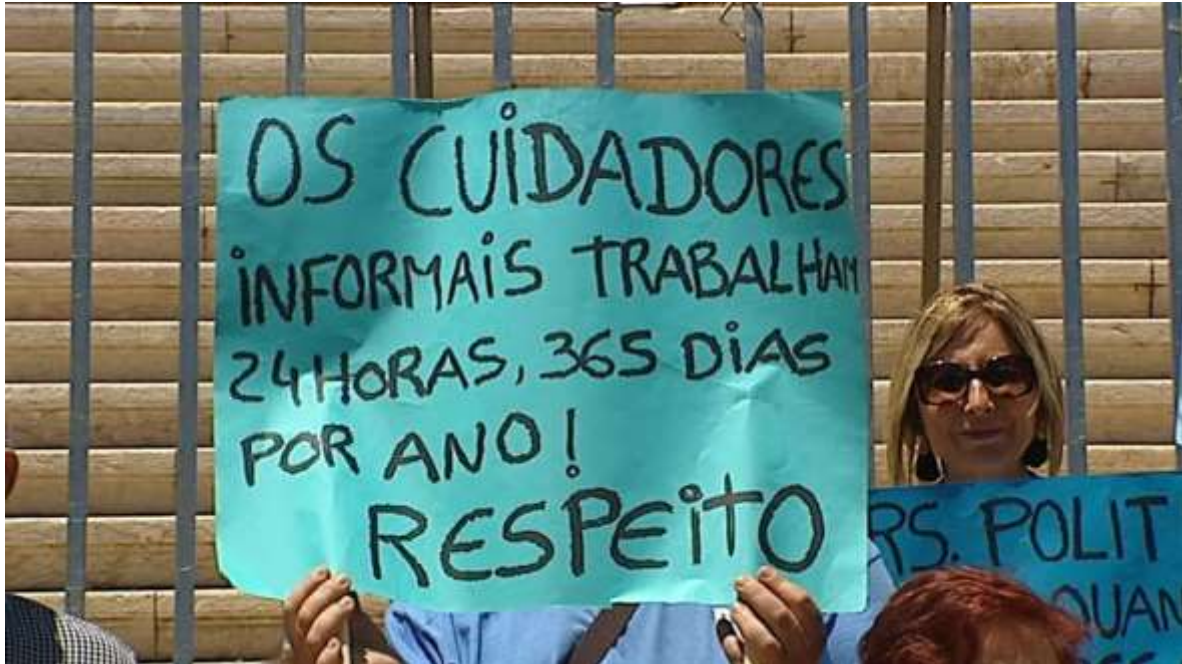
46.6 Replicaciones de la buena práctica

No

46.7 Fotografías de la buena práctica



Fuente: Rodrigo Antunes/ LUSA - <https://expresso.pt/sociedade/2019-05-30-Oito-perguntas-e-respostas-para-compreender-um-estatuto-que-cuida-de-quem-cuida>



Fuente: TVI24 - <https://tvi24.iol.pt/politica/governo/aprovada-proposta-de-lei-sobre-cuidadores-informais>



Fuente: DN Notícias - <https://www.dnnoticias.pt/2020/7/8/57160-seguranca-social-ja-recebeu-191-requerimentos-para-estatuto-do-cuidador-informal>



Fuente: JN - <https://www.jn.pt/nacional/cuidadores-informais-recebem-apoio-maximo-de-343-euros-por-mes-11906918.html>



Fuente: Arquivo de Tiago Petinga | Lusa - <https://www.esquerda.net/artigo/crise-pandemica-evidencia-invisibilidade-que-os-cuidados-tem-sido-sujeitos/67183>



50 Anos 1967-2017

COLÓQUIO
14 MARÇO | 9H30-13H30
SALA MIGUEL TORGA
SECÇÃO REGIONAL DO CENTRO
DA ORDEM DOS MÉDICOS

APPACDM COIMBRA apresenta:

**CUIDADORES
(IN)FORMAIS:**
proteger quem cuida

Logos: APPACDM COIMBRA, Excmo. Dr. João Paulo, SRCOM

Fuente: APPACDM - <http://www.appacdmcoimbra.pt/coloquio-cuidadores-informais-proteger-quem-cuida/>



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CUIDADORES INFORMAIS



**CUIDADORES
INFORMAIS**

www.site.com

Gabinete da associação:
Rua 1º De Maio, Lote 4 2845-125 Amora
210 000 000 / 910 000 000

 /a.n.c.i.  /a.n.c.i.  /a.n.c.i.

Fuente: Cuidadores Informais -

https://www.facebook.com/cuidadoresinformais/posts/2315135828535963?comment_id=2315229711859908





46.8 Referencias de la buena práctica

Ley N ° 100/2019 y Ordenanza N ° 64/2020, República Portuguesa.

47 Buena práctica UC (3)

47.1 Nombre de la universidad que propone la buena práctica

Universidade de Coimbra

47.2 Nombre la buena práctica

Programa Extraordinario de Regularización de Bonos Precarios en la Administración Pública (PREVPAP)

47.3 Organizaciones / Instituciones participantes

Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social

Ministerio de Finanzas

Otras entidades de la Administración Pública

Movimientos sociales

47.4 Descripción de la buena práctica

Este programa se inició en junio de 2017 con la presentación de solicitudes de más de 30 mil personas precarias de la administración central y el sector empresarial del Estado.

PREVPAP tiene requisitos para que los trabajadores desempeñen funciones que satisfagan necesidades permanentes y los vínculos son inadecuados.

Fueron presentados

8516 requerimientos de trabajadores precarios en el área de Salud;

6895 en el área de Educación;





5981 en el área de Ciencias y Educación Superior;
3177 en el área de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social;
1624 en el área de Administración Interna;
900 en el área de Planificación e Infraestructura;
823 en el área de Cultura.

(VER:

https://prevpap.gov.pt/ppap/javax.faces.resource/docs/PREVPAP_em_numeros_20180115.pdf)

47.5 Impactos de la buena práctica

Se admitieron 22.431 solicitudes, de las cuales 16.150 tuvieron opinión favorable (72%) y 6.281 (28%) desfavorable.

10,354 solicitudes de trabajadores precarios quedaron fuera del programa.

Se estima que cuando finalice el programa se regularizarán más de 16 mil trabajadores con empleo precario.

La pandemia retrasó la finalización de PREVPAP

47.6 Replicaciones de la buena práctica

No



47.7 Fotografías de la buena práctica



Fuente: Página oficial do PREVPAP - <https://prevpap.gov.pt>



Fuente: JN - <https://www.jn.pt/economia/precarios-inflexiveis-manifestam-se-pelo-fim-e-reembolso-dos-cortes-salariais-4009607.html>



Fuente: Saudemais - <https://www.saudemais.tv/noticia/7856-covid-19-precarios-do-estado-defendem-a-urgencia-em-assegurar-manutencao-dos-rendimentos>



Fuente: Voyager - <https://voyager1.net/nao-aceitamos-ser-escravos-da-precariade/>



Fuente: Muros Brancos -

https://gz.diarioliberalde.org/media/k2/items/cache/c83872f278dfafe54c4be5c518f4e655_XL.jpg

ASSOCIAÇÃO
DE COMBATE
À PRECARIIDADE **pt**

Fuente: Precarios.net - <http://www.precarios.net/>



47.8 Referencias de la buena práctica

Programa de regularização extraordinária dos vínculos precários, República Portuguesa, XXI

Governo: <https://prevpap.gov.pt/ppap/index?windowId=fa5>

