

Inclusión laboral – Proyecto PIDE

Valentina Arboleda Bedoya

Tutor
Claudia Giraldo Agudelo

Grupo 177

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Diplomado en Innovación Social

Noviembre 2024

Bogotá

Resumen

El presente artículo aborda el tema de la **inclusión laboral de poblaciones vulnerables**, destacando cómo un ecosistema de innovación social puede facilitar este proceso. Su principal objetivo es sistematizar el impacto del programa PIDE, un modelo de innovación social enfocado en promover el acceso al empleo de personas con discapacidad, jóvenes en riesgo, adultos mayores, migrantes y otros grupos históricamente excluidos, mediante estrategias que fomenten la equidad y la diversidad en el mercado laboral.

Entre los resultados preliminares se destacan avances significativos en la empleabilidad de los beneficiarios gracias a talleres de formación y sensibilización, así como incentivos fiscales que han motivado a las empresas a contratar personas de estos grupos. Sin embargo, persisten barreras como la falta de accesibilidad en los espacios laborales y prejuicios sociales hacia algunas poblaciones como las personas LGBTIQ+ o personas que se encontraban privadas de su libertad.

Como conclusión se obtiene que, aunque se han dado pasos importantes hacia una cultura laboral inclusiva, se requiere un mayor compromiso gubernamental y empresarial para superar los desafíos estructurales y culturales en busca de garantizar la sostenibilidad de estas iniciativas a largo plazo.

Palabras Clave: Inclusión laboral, Innovación social, Ecosistema inclusivo, Poblaciones vulnerables Personas con discapacidad, Empleabilidad.

Abstract

This article addresses the issue of labor inclusion of vulnerable populations, highlighting how a social innovation ecosystem can facilitate this process. Its main objective is to systematize the impact of the PIDE program, a social innovation model focused on promoting access to employment for people with disabilities, youth at risk, older adults, migrants and other historically excluded groups, through strategies that promote equity and diversity in the labor market.

Among the preliminary results, significant advances in the employability of the beneficiaries stand out thanks to training and awareness workshops, as well as tax incentives that have motivated companies to hire people from these groups. However, barriers persist, such as the lack of accessibility in work spaces and social prejudices towards some populations such as LGBTIQ+ people or people who were deprived of their liberty.

The conclusion is that, although important steps have been taken towards an inclusive work culture, greater government and business commitment is required to overcome structural and cultural challenges in order to guarantee the long-term sustainability of these initiatives.

Keywords: Workplace inclusion, Social innovation, Inclusive ecosystem, Vulnerable populations, People with disabilities, Employability

Tabla de contenido

<i>Introducción</i>	5
<i>Metodología</i>	7
<i>Resultados</i>	9
<i>Conclusiones</i>	11
<i>Recomendaciones</i>	13
<i>Referencias</i>	15

Introducción

En el mundo actual la inclusión social presenta un impacto y problemática guiada hacia la falta de accesibilidad a servicios básicos de acceso al trabajo, estudio, salud, entre otros, principalmente para las poblaciones más vulnerables, presentando menos oportunidades en comparación con las demás personas consideradas no vulnerables.

A razón de lo anterior, surge la necesidad desde la agencia de empleo de atender y guiar la atención hacia estas poblaciones vulnerables y que en el transcurso de los últimos años han sido excluidas laboralmente, generando un enfoque de innovación social definido por algunos autores como:

Durkheim, E. (1893), “el conocimiento y la práctica colectiva alcanzada por una sociedad a fin de lograr algún tipo de cambio cultural”. Alonso, D. (2018)

“El fenómeno de la innovación social ha logrado posicionarse en el último tiempo como un ámbito de interés transversal en nuestra sociedad.” Gatica, S. (2015)

Permitiendo presentar oportunidades de acceso e igualdad, principalmente a personas con discapacidad y comunidad LGBTIQ+. En este sentido se crea el programa PIDE donde desde allí se brinda una atención a nivel personal como empresarial, facilitando el acceso a la atención, normatividad, beneficios y derechos para cada una de las partes, acompañando el proceso y la adaptabilidad del mismo. Esto se genera desde una atención diferencial, básicamente en el sentido de acompañar el proceso de inclusión laboral a las diferentes poblaciones como se referencio anteriormente, por ejemplo, el tema de discapacidad es una de las que más brechas y barreras de acceso a generado dentro de la vida laboral debido a la dificultad de espacios

adaptados y herramientas de comunicación. Como nos dice Jailler, É (2020). “La gestión de la innovación corresponde al uso de las herramientas utilizadas, una estructura de la organización, previsión de recursos, claridad en los objetivos y medición de la innovación”

Para la agencia de empleo que lleva prestando sus servicios por al menos 11 años, se identifica en términos de innovación un enfoque guiado a lo que nos comparte González, G. (2020) hacia la inclusión social: *“El papel que ejerce la innovación en los procesos de desarrollo territorial ha motivado un creciente interés por identificar los factores y elementos que determinan e identifican a los territorios definidos por su talante innovador y caracterizados por un desarrollo de carácter integral”*, esto enfocado en los logros de creación de alianzas e iniciativas de programas de inclusión laboral inicialmente para personas con discapacidad conocido como “En el camino a la inclusión, Cafam está contigo” (INEI, 2022), en conjunto con el programa de pacto de productividad, desde el cual se estructuró el modelo actual para el manejo de todas las poblaciones identificadas como vulnerables, desde la intervención directa donde se han fortalecido en los últimos años temas guiados a beneficios, definición de las poblaciones consideradas vulnerables y crecientes accesos a los servicios de obtención laboral

El objetivo de esta sistematización es comprender de qué manera el ecosistema de innovación busca no solo la creación de empleo, sino también la transformación de la cultura laboral hacia una más inclusiva, garantizando que todos, independientemente de su origen, habilidades o circunstancias, tengan el acceso a las mismas oportunidades de empleo, enfocándose en grupos marginados, como personas con discapacidad, jóvenes sin educación formal, y comunidades históricamente desfavorecidas. Sin embargo, para lograr esta inclusión, es fundamental contar con un ecosistema robusto que facilite la colaboración y la creación de soluciones innovadora.

Metodología

Para realizar la sistematización de la innovación del programa PIDE se planteó desde un enfoque cualitativo exploratorio, que busca profundizar en el fenómeno de la inclusión laboral a través del análisis del programa y sus acciones en pro de la inclusión laboral para las poblaciones más vulnerables, permitiendo comprender cómo un ecosistema de innovación social puede facilitar la inclusión laboral de poblaciones marginadas mediante intervenciones que promuevan el acceso equitativo al empleo.

Así mismo la recolección de la información se realizó a través de entrevistas semiestructuradas guiadas con el equipo encargado del programa PIDE dentro de la agencia de empleo el cual facilitó la información general por medio de esta técnica de recolección, pero que, aun así, por confidencialidad de la información no se permitió obtener detalles exactos a los datos adicionales fuera de la entrevista.

Dentro de ello se realizó una línea de tiempo que nos permitió identificar eventos clave desde la fundación del proyecto iniciando como pacto de productividad y posterior a ello PIDE, involucrando los actores que hicieron parte de la construcción y que así mismo nos permitió realizar la entrevista para conocer los hitos más importantes.

Por otra parte, se generaron las observaciones de los procesos, eventos de capacitación y talleres de sensibilización organizados por la agencia para las empresas afiliadas al programa, acompañado de los análisis documentales a los cuales se pudo tener acceso, como reportes de impacto, políticas de inclusión, registros de capacitación y acciones desarrolladas bajo la línea empresarial que permitieron conocer la ruta de empleabilidad para las poblaciones diversas. Resultados PIDE. (2024)¹

¹ observatorios generados de funcionamiento de los procesos. Observatorios PIDE, (noviembre 2024)

Finalmente, las herramientas utilizadas como el diseño de un perfil territorial de la innovación que nos permitió conocer y analizar las características y condiciones del programa fueron claves para realizar un diagnóstico detallado y específico, así mismo el perfil de los actores involucrados para conocer el entorno en el que se desarrolla la iniciativa, y a partir de allí la aplicación de la TLR para conocer el nivel de madurez de la innovación

Resultados

Una vez se generó el entendimiento inicial con la responsable directa del programa, la entrevista nos arrojó los datos preliminares los cuales fueron un complemento con los observatorios y documentos analizados.

A través de la gestión de ideas PIDE logra aportar a los procesos de productividad, transformación cultural en entidades, empresas, oferentes y sectores de interés, logrando así una implementación de buenas prácticas que eliminen barreras y que brinden oportunidades laborales, asimismo se logra identificar aquellos actores que fueron aliados al programa como; secretarías distritales de, desarrollo económico, planeación, integración social, mujer, seguridad y convivencia, reparación integral a las víctimas y adicional la articulación con la fundación acción contra el hambre y se logra consolidación de convenio con de formación a la población migrante, de la misma manera el fortalecimiento de acciones que permitieron vincular mas empresas en el programa. Adicional, alianza con FENASCOL quien brindo la formación a empresas en lenguas de señas, y CIREC quien acompaña la política de discapacidad y ruta de inclusión. (Giraldo 2024)²

A través de la gestión del desarrollo se logró se realizó la construcción de la estrategia y política corporativa como priorización de programas que generen desde el mismo modelo la membrecía de CAFAM con la cámara de diversidad y desarrollo de la consultoría a las áreas de la caja, posterior a ellos la consolidación del modelo de formación inclusiva y diversa a través del CET – Centro de educación para el trabajo, contando con la capacidad para formar a cualquier tipo de población que permita la inserción laboral.

² identificación y visualización de los procesos de capacitación y talleres de sensibilización. Capacitaciones y talleres sensibilización. PIDE (noviembre 2024)

El programa PIDE ha logrado avances significativos en la creación de oportunidades laborales para personas con discapacidad, jóvenes en riesgo, adultos mayores y otros grupos marginados. Durante las entrevistas, se destacó el impacto positivo del programa en la empleabilidad de estos grupos, especialmente a través de capacitaciones específicas y de las alianzas con empresas.

(Giraldo, 2024), Indica que las empresas, por su parte, reportaron dificultades para realizar los ajustes necesarios en sus espacios físicos y digitales, lo cual plantea un reto importante para el futuro del programa. Aunque algunos empleadores manifestaron su disposición a implementar cambios, también indicaron que se requieren mayores recursos y apoyos gubernamentales para hacer sostenible la inclusión a largo plazo.

Conclusiones

El programa PIDE ha demostrado ser una herramienta valiosa en la promoción de la inclusión laboral de poblaciones vulnerables a través de estrategias de innovación social. Los hallazgos de este estudio indican que, gracias al apoyo de la agencia, personas con discapacidad, jóvenes sin educación formal, adultos mayores, personas de la comunidad LGBTIQ+ y exconvictos han accedido a oportunidades laborales que, de otro modo, habrían sido difíciles de alcanzar. Además, el uso de incentivos económicos y fiscales ha sido fundamental para motivar a las empresas a adoptar prácticas inclusivas, generando un impacto positivo en sus procesos de contratación y en la creación de ambientes de trabajo más diversos.

Sin embargo, a pesar de los logros alcanzados, persisten barreras significativas que limitan la plena inclusión de estos grupos en el mercado laboral. La infraestructura inadecuada, los estigmas sociales y la falta de sensibilización en algunos sectores empresariales son desafíos que deben abordarse para consolidar una cultura laboral verdaderamente inclusiva. Las empresas aún requieren apoyos adicionales, tanto en recursos como en asesoría, para poder realizar los ajustes necesarios en sus entornos de trabajo y garantizar una inclusión sostenible a largo plazo.

Por último, la experiencia de la agencia PIDE resalta la necesidad de un enfoque integral en los programas de inclusión laboral, que incluya tanto el fortalecimiento de las habilidades de los beneficiarios como la transformación cultural dentro de las empresas. La colaboración entre los sectores público, privado y comunitario se presenta como un elemento clave para construir un ecosistema de innovación social sólido que promueva la equidad en el mercado laboral. Este estudio concluye que, si bien el camino hacia una inclusión laboral plena requiere superar

múltiples desafíos, programas como PIDE representan un paso importante hacia la construcción de una sociedad más equitativa y justa.

Recomendaciones

- Desde la psicología se recomienda a la experiencia el fortalecimiento de habilidades psicosociales y emocionales tanto para las personas en situación de vulnerabilidad como para los empleadores y trabajadores actuales, debido a que, las poblaciones vulnerables, como las personas con discapacidad y la comunidad LGBTIQ+, pueden enfrentar barreras relacionadas con la autoestima y la autoconfianza al intentar acceder a un trabajo. De igual manera, los empleadores podrían beneficiarse de capacitaciones sobre la gestión emocional, empatía y como ofrecer un ambiente inclusivo y respetuoso.
- Implementar programas de sensibilización psicoeducativa en torno a temas de diversidad, género y discapacidad, tanto para las empresas como para las personas en proceso de inclusión. Estos programas se deben enfocar en cambiar aquellas perspectivas erróneas sobre las poblaciones vulnerables y así mismo reducir actitudes discriminatorias.
- Realizar evaluación y ajuste del entorno laboral desde una perspectiva psicoterapéutica para evaluar la efectividad de los ajustes en los espacios laborales. Donde los psicólogos organizacionales pueden realizar evaluaciones periódicas del entorno laboral, enfocándose no solo en aspectos físicos, sino también en las interacciones entre los empleados, el nivel de la inclusión y la percepción de aceptación dentro del ambiente laboral permitirá realizar ajustes tanto en los espacios físicos como en la cultura organizacional.

- Por último, se recomienda generar el acompañamiento a nivel psicológico de las personas que ingresan a los ámbitos laborales por primera vez, esto debido a que, puede generar afectaciones al nunca haber tenido este tipo de experiencia y aprendizaje, conllevando la adaptación a las responsabilidades, comunicación interpersonal y así mismo que se aseguren los requisitos de infraestructura por parte del empleador para los diferentes tipos de población vulnerable.

Referencias

- Álvarez, I., Natera, J. M., & Castillo, Y. (2019). Generación y transferencia de ciencia, tecnología e innovación como claves de desarrollo sostenible y cooperación internacional en América Latina. Documentos de trabajo (Fundación Carolina): Segunda época, (19), 1<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113385>
- Alonso, D; González, N; Nieto, M. (2018). Emprendimiento social vs innovación social. Cuadernos Aragoneses de Economía. https://doi.org/10.26754/ojs_cae/cae.20141-22640
- Capacitaciones y talleres sensibilización. PIDE (noviembre 2024). Comunicación personal. Bogotá
- CAFAM (2024). Programa inclusión diversidad equidad. Tomado de:https://www.cafam.com.co/agenciaempleo/programa_inclusiondiversidadequidad/pide-personas
- Gatica, S; Soto, W; & Vela, D. (2015). Ecosistemas de innovación social: "El caso de las universidades de américa latina. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.30050.76483>
- González, G. (2020). La innovación social como estrategia de desarrollo. Políticas urbanas y acción colectiva. Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad. <https://doi.org/10.33571/teuken.v11n16a2>
- Giraldo, F; Ortiz, L. (2020). Laboratorio de Innovación Social: escenario de participación, apropiación social e interdisciplinariedad. Social Innovation Lab: escenario of social par. European Public & Social Innovation Review. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31053180025>
- Giraldo, A. (2024). Informes de resultados programa PIDE. [Informe de resultado]Archivos históricos Agencia de Empleo Cafam

- INEI. (2022). Empleo inclusivo INEI. Tomado de:https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/inei_2021_2022nacionaldf Jailler, É; González, Arias, C; Suárez; L (2020). Construyendo la innovación social.
- Guía para comprender la innovación social en Colombia. Capítulos 1 y 2. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-809-6>
- Observatorios PIDE (noviembre 2024). Comunicación personal.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Resultados PIDE. (2024). *Resultados*. (Informes físicos no disponible en línea). Bogotá