

**Innovación social en la inspección laboral para la equidad de género desde la psicología y el modelo TRL**

Yuly Viviana Diaz Tovar

Docente

Juan Sebastián Ávila Santos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH  
Psicología 2024

## Resumen

El artículo analizó la experiencia del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género, creado por el Ministerio de Trabajo en 2022 para combatir la violencia laboral de género. Este grupo se propuso prevenir, detectar y sancionar conductas discriminatorias, visibilizando derechos laborales de mujeres y población LGBTIQ+. La evaluación, basada en entrevistas, revisión documental y el modelo TRL (Technology Readiness Level), buscó medir el grado de maduración de esta innovación social.

La metodología cualitativa permitió identificar avances en creatividad, al integrar una perspectiva de género e interseccionalidad en inspecciones laborales. Sin embargo, persistieron retos, como la sensibilización de actores clave y la superación de barreras psicológicas que dificultan las denuncias, como el temor y la desconfianza. La implementación mostró logros parciales en interacción con empresas y trabajadoras, aunque aún enfrenta resistencias estructurales y sociales.

La propuesta mostró resultados positivos, enfrentando algunos desafíos para transformar percepciones. Su potencial transformador destaca como un aporte significativo al cambio social y laboral inclusivo.

Consolidar este proyecto exige abordar los retos desde un enfoque psicosocial, fomentando confianza y sensibilización. Su potencial transformador radica en cambiar dinámicas laborales para garantizar espacios libres de violencia, avanzando hacia un entorno laboral seguro y equitativo.

*Palabras clave:* Innovación, género, violencia, equidad, trabajo.

## Abstract

The article analyzed the experience of the Elite Group of Labor Inspection for Gender Equity, created by the Ministry of Labor in 2022 to combat gender-based labor violence. This group aimed to prevent, detect and sanction discriminatory behavior, making visible the labor rights of women and LGBTIQ+ population. The evaluation, based on interviews, document review and the TRL model, sought to measure the degree of maturity of this social innovation.

The qualitative methodology made it possible to identify advances in creativity by integrating a gender perspective and intersectionality in labor inspections. However, challenges remained, such as raising awareness among key actors and overcoming psychological barriers to reporting, such as fear and mistrust. The implementation showed partial achievements in interaction with companies and workers, although it still faces structural and social resistance.

The proposal showed positive results, although it faces some challenges to transform perceptions. Its transformative potential stands out as a significant contribution to inclusive social and labor change.

Consolidating this project requires addressing the challenges from a psychosocial approach, building trust and awareness. Its transformative potential lies in changing labor dynamics to ensure violence-free spaces, moving towards a safe and equitable work environment.

*Keywords:* Innovation, gender, violence, equity, work.

## Tabla de contenido

Resumen.....	2
Abstract .....	3
Introducción .....	5
Metodología .....	7
Técnicas de recolección de información .....	7
Análisis de la Información .....	7
Resultados.....	8
Gestión de las ideas y de la creatividad.....	8
Gestión del desarrollo interactivo aplicativo.....	9
Gestión del proceso .....	10
Gestión de las oportunidades y gestión del cambio/apropiación social y capital social formado en la aplicación de nuevos procesos.....	11
Recomendaciones desde la psicología .....	12
Conclusiones .....	13
Referencias bibliográficas.....	14

## Introducción

La experiencia presentada corresponde al Grupo Élite de Inspección por la Equidad de Género, una iniciativa innovadora del Ministerio de Trabajo creada en noviembre del 2022. Este grupo especializado busca prevenir, detectar y sancionar conductas que generen violencia de género en el ámbito laboral, en cumplimiento con las normativas vigentes. La propuesta tiene como objetivo visibilizar los derechos de las mujeres, particularmente en el entorno laboral, siendo la primera entidad en el país en incorporar un enfoque de género en sus políticas y acciones a nivel nacional (Jailler et al., 2017).

En cuanto a la caracterización del ecosistema de actores, este grupo se encuentra conformado por inspectoras e inspectores de Trabajo y Seguridad Social, pertenecientes a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales, y el Nivel Central del Ministerio del Trabajo. Este equipo especializado cuenta con un enfoque diferencial y territorial, con conocimientos específicos para abordar inspecciones laborales y actuaciones desde una perspectiva de derechos de las mujeres y de género, con una mirada interseccional que incluye la diversidad social y cultural (Díaz, 2020).

El Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género clasifica dentro del modelo de intervención directa en los fenómenos, ya que trabaja de manera activa en los contextos donde ocurren las vulneraciones, ofreciendo soluciones inmediatas y transformadoras (Women, 2021). La innovación social del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género responde de manera activa y estratégica a problemáticas estructurales como la violencia de género, la discriminación laboral y la

vulneración de derechos de poblaciones específicas, incluyendo medidas prácticas y focalizadas, a través de inspecciones específicas para verificar el cumplimiento de las normas que prohíben la violencia y la discriminación en el trabajo, particularmente hacia mujeres y población LGBTIQ+, lo que determina un cambio importante, ya que transforma el rol del Estado en garante de un ambiente laboral seguro y equitativo, contribuyendo a la erradicación de la violencia de género en todas sus formas (Bertel & García, 2018).

## **Metodología**

La sistematización de la experiencia del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género se realizó bajo un enfoque cualitativo y participativo, utilizando herramientas y metodologías que permiten analizar el grado de maduración de la innovación social, identificando sus avances, obstáculos y potencial de expansión (Gutiérrez & Martínez, 2022). La metodología se estructuró en varios pasos claves que integran la recolección de información, el trabajo de campo y el análisis en función del modelo TRL (Technology Readiness Level).

### **Técnicas de recolección de información**

Para la recolección de información se utilizaron principalmente entrevista semi-estructurada, permitiendo obtener información detallada y rica sobre la implementación de la innovación. Estas entrevistas se realizaron con actores clave, como la Inspectora Luz Aida Villamizar, y se complementaron con revisión documental de informes, decretos y normas emitidas por el Ministerio de Trabajo relacionados con la iniciativa (Zapata, 2021).

### **Análisis de la Información**

Aplicación del Modelo TRL y las Actividades I+D+i; una vez reunida la información básica sobre la innovación y la perspectiva de la inspectora, se procedió a trabajar con la propuesta de comparación presentada en el libro Construyendo la Innovación Social (Jailler et al., 2017). Este análisis se centró en las cuatro actividades clave de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y en cómo se habían abordado en el contexto de esta iniciativa. Se utilizó el índice TRL (Technology Readiness Level) como herramienta para evaluar el grado de maduración de la innovación social.

## **Resultados**

La implementación del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género, creado por el Ministerio de Trabajo, es un ejemplo de innovación social en la lucha contra la violencia laboral de género. Esta propuesta no solo se enfrenta a las inequidades estructurales del mundo laboral, sino que también aborda las barreras psicológicas y sociales que impiden que las mujeres denuncien situaciones de abuso o discriminación en el ámbito laboral (Sánchez, 2020). A través de la aplicación del modelo TRL (Technology Readiness Level) y el análisis de las actividades clave de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), es posible evaluar el grado de maduración de este proyecto y sus implicaciones en el cambio social. En este artículo, se presentan los hallazgos derivados de este análisis, agrupados en las categorías de gestión de ideas, creatividad, desarrollo interactivo, proceso, oportunidades y cambio social, problematizados desde una perspectiva psicológica.

### **Gestión de las ideas y de la creatividad**

Una de las primeras preguntas planteadas en la aplicación del modelo TRL fue: ¿Qué nivel de innovación tiene la idea y qué tan creativa es su propuesta en el contexto actual? Desde la psicología, el concepto de creatividad se asocia con la capacidad de generar soluciones novedosas ante problemas complejos, algo que este grupo ha logrado con creces (Sachs, 2017). El Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género nace como una respuesta creativa e innovadora a un problema persistente de violencia de género en el ámbito laboral, abordando no solo la normatividad vigente, sino también las barreras psicológicas que enfrentan las mujeres al momento de denunciar. Muchas veces, el temor a represalias, la normalización de la

violencia o la falta de confianza en las instituciones son factores que inhiben la denuncia. La creación de este grupo especializado representa una reconfiguración de la idea tradicional de inspección laboral, lo cual es, sin duda, una innovación significativa (Gutiérrez & Martínez, 2022).

El grado de maduración de la propuesta en términos de gestión de ideas se encuentra en un nivel intermedio del TRL. Aunque la idea es innovadora, aún se enfrenta a desafíos en su implementación debido a las resistencias tanto estructurales como psicológicas presentes en los actores involucrados (empleadores y en algunos casos, las propias trabajadoras). Esta falta de aceptación plena demuestra que la creatividad, aunque necesaria, aún necesita ser acompañada por un proceso continuo de sensibilización y educación (Sánchez, 2020).

### **Gestión del desarrollo interactivo aplicativo**

La siguiente pregunta abordada en el análisis fue: ¿Cómo se ha logrado el desarrollo de la innovación en términos interactivos y aplicativos, particularmente en su implementación en el terreno? Desde una perspectiva psicológica, la implementación de este grupo de inspección puede verse como un proceso de interacción entre diversos actores con intereses y perspectivas divergentes. En este sentido, la gestión del desarrollo interactivo se refiere a cómo los diferentes actores — el grupo de inspección, las trabajadoras, las empresas, las autoridades laborales— interactúan y se adaptan a la implementación de la política (Anderson & Fernández, 2019).

El análisis mostró que la interacción entre los actores ha sido parcialmente exitosa. Las trabajadoras ahora tienen un canal accesible para presentar sus quejas,

pero el proceso de sensibilización de los empleadores y la sociedad sobre la importancia de la equidad de género y la violencia laboral sigue siendo un reto (Bertel & García, 2018). A nivel psicológico, muchos empleadores y líderes de organizaciones laborales continúan minimizando la violencia de género en el trabajo, lo que dificulta la plena implementación del grupo. Este proceso se encuentra en un nivel de maduración TRL 4, en el que se han alcanzado resultados parciales, pero aún falta consolidar el proceso en la práctica y generar confianza en todas las partes involucradas.

### **Gestión del proceso**

La pregunta relacionada con la gestión del proceso se centró en cómo se ha logrado el seguimiento y la evaluación de la innovación en su implementación. Este aspecto es crucial porque, en términos psicológicos, los procesos de cambio social y organizacional requieren de una evaluación continua para ajustar estrategias y responder a las necesidades emergentes (Zapata, 2021).

El Grupo Élite de Inspección ha implementado mecanismos de monitoreo, pero el proceso de evaluación ha mostrado algunas limitaciones. Desde la perspectiva psicológica, el éxito de un proceso de cambio depende en gran medida de la percepción de las personas involucradas. Si las trabajadoras no confían completamente en el sistema o perciben que sus denuncias no serán tomadas en serio, el proceso pierde efectividad (Sánchez, 2020). La gestión de este proceso necesita ser fortalecida en términos de confianza y transparencia. A nivel TRL, el grupo se encuentra en el nivel 5, donde el proceso de implementación está operativo, pero aún se requieren ajustes y mejoras significativas.

### **Gestión de las oportunidades y gestión del cambio/apropiación social y capital social formado en la aplicación de nuevos procesos**

La última categoría abordada fue la gestión de las oportunidades y el cambio social, particularmente en cuanto a la apropiación social y el capital social generado por la aplicación de nuevos procesos. Desde la psicología social, la apropiación de una innovación está vinculada a la capacidad de las personas y las comunidades para integrar esa innovación en su vida diaria, especialmente cuando se trata de un cambio tan profundo como la lucha contra la violencia de género.

### **Recomendaciones desde la psicología**

- Diseñar campañas psicoeducativas dirigidas a empleadores, trabajadores y sociedad civil para desnormalizar la violencia de género en el ámbito laboral.
- Incluir talleres participativos sobre sesgos inconscientes, perspectiva de género y empatía, para transformar actitudes y creencias en los actores involucrados.
- Implementar estrategias de acompañamiento psicológico para trabajadoras que denuncian violencia laboral, fortaleciendo su capacidad de afrontamiento.
- Garantizar transparencia en los procesos de denuncia y seguimiento, promoviendo retroalimentación continua con las partes involucradas. Incluir indicadores de percepción y bienestar psicológico en la evaluación del impacto del grupo, analizando cambios en confianza y empoderamiento de las trabajadoras.

## Conclusiones

La creación del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género refleja un avance significativo en la innovación social orientada a combatir la violencia laboral de género. A través del modelo TRL, se identificó que la propuesta se encuentra en un nivel intermedio de maduración, destacándose por su creatividad y enfoque diferencial, pero aún enfrenta barreras estructurales, psicológicas y culturales que limitan su implementación plena. Estas incluyen resistencias sociales, desconfianza en el sistema y percepciones minimizadas sobre la violencia de género, factores que ralentizan su consolidación como herramienta transformadora en el ámbito laboral.

La gestión del proceso y las interacciones con los actores clave evidenciaron avances importantes, pero también retos en la sensibilización y apropiación social.

Consolidar esta iniciativa requiere de un enfoque psicosocial robusto que permita superar las barreras culturales y emocionales asociadas a la violencia de género. La integración de herramientas psicológicas y educativas puede potenciar su impacto y acelerar su transición hacia niveles más avanzados de maduración en el modelo TRL.

## Referencias bibliográficas

- Anderson, L., & Fernández, C. (2019). La Psicología Social en el Cambio Organizacional: Teoría y Práctica. *Psicología y Sociedad*, 15(2), 45-60.
- Díaz, M. (2020). *Perspectivas de Género en el Ámbito Laboral: Nuevas Prácticas y Desafíos*. Ediciones Laborales.
- 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>
- Gobierno de Colombia, Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 4607 de 2022, por la cual se expide la reglamentación para el comité de convivencia laboral. <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Gutiérrez, R., & Martínez, P. (2022). *Gestión de la Innovación en el Ámbito Público: Un Enfoque Integral*. Editorial Pública.
- Hernández, José; Tirado, P; Ariza, A. (2016). *El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos*.
- Jailler, P., et al. (2017). *Construyendo la Innovación Social*. Editorial Tecnológica.
- Mazo Correa, P. A. (2015). *Duelo complicado y síntomas depresivos en personas que han sufrido una pérdida a causa del conflicto armado en el municipio de Yarumal*. [Mazo Paola\\_2015\\_DueloComplicadoSintomas.pdf \(udea.edu.co\)](https://www.udea.edu.co/mazo-paola_2015_duelo-complicado-sintomas.pdf)
- Meneses, T (2022). *Innovación II parte*. Radio UNAD Virtual. <https://ruv.unad.edu.co/ruvwpprogramas/tramando-sentidos-88-innovacion/organizativas>. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*,

9(3), 1-13. Componentes del proceso de resiliencia comunitaria: conocimientos culturales, capacidades sociales y estrategias organizativas (redalyc.org)

Ministerio de Trabajo (2023). Informe Anual sobre Violencia de Género en el trabajo en Colombia. Ministerio de Trabajo.

Miller Restrepo, A., Corrales Carvajal, S., García, S., Coll, A., Ramírez, O. L., Arnaiz Pedrosa, C., & Grau, E. (2013). La Verdad de las Mujeres: Víctimas del Conflicto Armado en Colombia. Violencia contra las mujeres/Violencia de género.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/50864/9789589861998.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mouly, C., & Gómez, C. (2023). La “Colombia fuera de Colombia”: inclusión y participación de las personas exiliadas en la Comisión de la Verdad de Colombia. La-Colombia-fuera-de- Colombia-inclusion-y-participacion-de-las-personas-exiliadas-en-la-Comision-de-la-Verdad-de-Colombia.pdf (researchgate.net)

Parra, L. (2016). Una experiencia de investigación acción psicosocial.

Propuesta metodológica para tiempos de construcción de paz.

En acompañamiento en clínica psicosocial, pp. 65-92. Catedra Martín Baró Bogotá Colombia.

Recordar en conflicto: iniciativas no oficiales de memoria en Colombia. P. 43-69.

<https://www.ictj.org/sites/default/files/ICTJ-Colombia-Unofficial-memory-initiatives- July2009-Spanish.pdf>

Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 88, diciembre, pp. 164-199

Revista de Estudios Sociales; Vol. 36 pp. 51-63. Bogotá Colombia.

<https://journals.openedition.org/revestudsoc/13316>

Sánchez, L. (2020). Equidad de Género y Justicia Laboral: Un Estudio sobre la Implementación de Políticas en el Ámbito Laboral. *Revista de Estudios de Género y Trabajo*, 11(1), 77-90.

Sachs, J. (2017). *Innovación Social: Teoría y Práctica en el Desarrollo Comunitario*. Editorial Social.

Schnitman, D. (2010). *Perspectiva generativa en la gestión de conflictos sociales*.

Universidad de Navarra (2020) Grupo de Estética y Arte Contemporáneo  
<https://www.unav.edu/web/estetica-y-arte-contemporaneo/lineas-de-investigacion/arte-y-social>

Uribe, M (2009). *Iniciativas no oficiales: un repertorio de memorias vivas*.

Vera Poseck, B., Carbelo Baquero, B., & Vecina Jiménez, M. L. (2006). La experiencia traumática desde la psicología positiva: resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 40-49. La experiencia traumática desde la psicología positiva: resiliencia y crecimiento postraumático ([redalyc.org](http://redalyc.org))

White, M. (2004). El trabajo con personas que sufren las consecuencias de trauma múltiple. Desde la perspectiva narrativa. <https://pranaschile.org/wp-content/uploads/2018/04/MW-Consecuencias-del-trauma.pdf>

Women (2021). *Guía para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en el Trabajo*. Organización de las Naciones Unidas.

Zapata, A. (2021). *Técnicas de Investigación Cualitativa: Métodos y Herramientas para el Estudio del Cambio Social*. Editorial Investigación.