

Trabajo inmigrante en EE. UU. con HAWK FENCES:

Un ejemplo de innovación social en 2024

Participante:

Stella Vargas Bravo

Tutora: Claudia Giraldo Agudelo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”

Ciencias y Humanidades

Psicología

26 de noviembre de 2024

Artículo científico que evidencia la innovación social más allá de las fronteras

HAWK FENCE Impulsa la Innovación Social para la Inclusión de Inmigrantes en E.E.U.U.

(2024)

Resumen

Durante las últimas dos décadas en el marco de la investigación científica el concepto de la innovación social se ha posicionado en la vanguardia de las tecnologías sociales desde la sociología y disciplinas asociadas, por lo anterior, en este artículo se explora mediante principios fundamentales de la innovación social, con un enfoque descriptivo a partir de una entrevista y fundamentación teórica, la situación de inmigrantes principalmente hispanos vinculados laboralmente a la empresa HAWK FENCE en Atlanta GA., E.E.U.U. Esta empresa, da cuenta de cómo una organización social cuya base es el emprendimiento y la sostenibilidad financiera, también puede atender a realidades sociales complejas e incluir componentes de formación para agentes que son intervenidos (inmigrantes). En ese sentido, haciendo uso de la escala TLR (*Technology Readiness Level*) además de I+D+i se determina el grado de madurez e innovación de dicha iniciativa empresarial – social para, entre otras cosas, describirla, analizarla y formular un posible nivel de intervención desde la psicología.

Palabras claves: Emprendimiento, inmigrantes, inclusión social, sostenibilidad e innovación.

Abstract

During the last two decades, within the framework of scientific research, the concept of social innovation has been positioned at the forefront of social technologies from sociology and associated disciplines. Therefore, this article explores the fundamental principles of innovation social, with a descriptive approach based on an interview and theoretical foundation, the

situation of mainly Hispanic immigrants linked to the HAWK FENCE company in Atlanta GA., USA. This company shows how a social organization whose basis is entrepreneurship, and financial sustainability can also address complex social realities and include training components for the agents who are intervened (immigrants). In this sense, using the TLR (Technology Readiness Level) scale, in addition to R&D&I, the degree of maturity and innovation of said business-social initiative is determined to, among other things, describe it, analyze it and formulate a possible level intervention from psychology.

Keywords : Entrepreneurship, immigrants, social inclusion, sustainability and innovation.

Contenido

Introducción	5
Metodología	8
Resultados	10
Conclusiones	24
Referencias.....	25

Introducción

En un contexto donde la integración y el empoderamiento de los inmigrantes son cruciales para la cohesión social y el desarrollo económico, HAWK FENCE es una empresa estadounidense que se ha posicionado como un ejemplo de innovación social al fomentar oportunidades de emprendimiento o crecimiento para comunidades que enfrentan fuertes barreras culturales. Lo anterior, puesto que al llegar a un nuevo país en busca de mejorar su situación socioeconómica y la de su familia, se generan nuevas necesidades, es así como esta organización contribuye significativamente no solo a suplir una necesidad como lo es la instalación de cercas o vallas, sino también a la creación de un ecosistema más inclusivo y sostenible entre los ciudadanos e inmigrantes.

La presente investigación de innovación social en la empresa HAWK FENCE, parte de relacionar su objetivo principal, que es la estabilidad financiera y posicionamiento en el mercado de la construcción en E.E.U.U., con brindar estabilidad laboral a los inmigrantes hispanos inicialmente en Atlanta GA.; este escenario será la fuente o base para analizar desde la tipología planteada por Érika Jaillier Castrillón y otros¹ en “*Construyendo la innovación social Guía para comprender la innovación social en Colombia*” (2020) la innovación social de HAWK FENCE así como el nivel de madurez tecnológica que dicha iniciativa tiene, todo ello, teniendo en cuenta que su tipo de innovación se clasifica desde la organización social con fines productivos y emprendimientos.

En ese norte, se describe detalladamente como esta empresa ha venido identificando las actividades que, pese a ser inicialmente comerciales, también pueden ser abordadas como un

¹ Claudia Milena Arias Arciniegas, Sandra González Zabala, Laura Suárez Díaz, Yesenia Carmona Hoyos, Danyela Barrera López, Rosana Betancur Ávila, Juan Guillermo Cardona Buriticá y Luis Enrique Ortiz Ospina.

emprendimiento social que busca mejorar la vida cotidiana de sus empleados y empoderarlos tanto social como económicamente, todo esto, sin dejar de lado el ánimo de lucro propio de cualquier empresa que se precie de integrar una de las principales economías mundiales.

Este proyecto resulta útil para conceptualizar la innovación social en cuanto a se refiere a la creación y aplicación de nuevas ideas, estrategias o soluciones que abordan desafíos sociales, mejorando el bienestar de individuos y comunidades, recordando que a diferencia de la innovación en el ámbito empresarial o tecnológico, la innovación social está enfocada en generar un impacto positivo en áreas como la educación, salud, medio ambiente, derechos humanos, pobreza, y otras cuestiones que afectan a la sociedad en general.

Para fines prácticos, es importante advertir desde ahora que la indagación realizada en HAWK FENCE permite evidenciar que esta organización ha integrado exitosamente la sistematización como un eje central en la gestión de sus proyectos, iniciativas de innovación social y procesos internos, lo cual es un pilar fundamental en la organización y sostenibilidad a la hora de evaluar un proyecto con TRL. Este enfoque les permite reflexionar de manera crítica sobre sus actividades, aprender de las experiencias, y proyectar mejoras hacia el futuro, buscando mantenerse en un proceso continuo de innovación y avance hacia sus metas, destacando su compromiso no solo con resultados estrictamente económicos, sino también con el objetivo general de brindar inclusión laboral para los inmigrantes en Atlanta, GA.

Es gracias a la sistematización que se facilita la identificación y resolución de diversos desafíos administrativos, que permite a HAWK FENCE desde operaciones tan complejas como evaluar el impacto de sus proyectos de innovación social y programas comunitarios, hasta la determinación en implementación de estrategias tan esenciales como la técnica *rapport*, pues al recopilar y analizar datos sólidos, la empresa puede demostrar su impacto individual y social,

puntualizar claves de éxito en atención al cliente pese a las barreras propias del lenguaje, fortaleciendo tanto la gestión interna como las relaciones con los colaboradores y clientes.

Todo este análisis, es fundamental para que a la hora de que un investigador social requiera realizar una evaluación innovadora, pueda parametrizar adecuadamente la escala TRL para determinar el grado de madurez de un proyecto, a la par de identificar adecuadamente las fortalezas y oportunidades de crecimiento al interior de una empresa o comunidad, lo que para el caso en concreto se da en el aumento de la percepción de seguridad de los habitantes de Atlanta GA. junto a las oportunidades de crecimiento laboral y personal que les da a los colaboradores de HAWK FENCE, respectivamente.

Metodología

El presente artículo es en esencia una sistematización, el cual además cuenta con un enfoque descriptivo, donde por medio de un trabajo de campo principalmente basado en una entrevista estructurada e información de fuentes secundarias, que permitió recopilar información para resaltar las dimensiones de innovación social en la empresa HAWK FENCE, obteniendo datos descriptivos demográficos a través de la observación, la interpretación e interactuando con los diferentes actores de la empresa, para concluir con una evaluación con enfoque de sistematización la cuál para Jara Holliday:

(...) no busca tanto realizar una interpretación de la lógica del proceso vivido, sino fundamentalmente analizar, medir o valorar los resultados obtenidos, confrontándolos con el diagnóstico inicial y los objetivos o metas que se habían propuesto al comienzo, identificando las brechas entre lo que se planificó y lo que se consiguió al final. Este análisis, medición y valoración son también procesos de aprendizaje y no se reducen a utilizar datos cuantitativos, sino que aspiran a identificar también los aspectos cualitativos que están presentes en los resultados. (2018)

Para el caso estudiado, se encontró que en este tipo de actividades existe una correlación entre una necesidad comercial y una necesidad social que pueden, (y lo hacen) encontrar su respuesta o solución en una misma actividad, en este caso, la construcción o instalación de cercas o vallas. Ahora bien, de conformidad con las herramientas suministradas en el diplomado en innovación social de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), “Se realiza un ejercicio metódico, sistemático y organizado de recolección, análisis e interpretación final de la información, a fin de comparar las fortalezas y las debilidades del proceso de innovación” (Jailler et al., 2020, p. 106).

En este proceso, fue fundamental el uso de la herramienta TRL – por sus siglas en inglés *Technology Readiness Level*- o Nivel de Madurez Tecnología, que como se menciona en Ayming (2020) se refieren a los distintos niveles de un método que mide el grado de madurez de las tecnologías desarrollado inicialmente en 1970 por la NASA para programas espaciales y su uso se ha extendido al mundo de la innovación, inclusive, la innovación social. En ese sentido, se aplicó desde la fase inicial de investigación hasta su aplicación final para evaluar el proceso empresarial en innovación social para analizar tales aspectos en la empresa HAWK FENCE en Atlanta GA. Cabe recalcar, que este sistema es usado comúnmente en proyectos de innovación para medir cuánto ha avanzado una idea en su desarrollo y que tan cerca está de ser implementada o utilizada en el mundo real, donde para el caso objeto de estudio se evidenció todo el desarrollo y la aplicación TRL para formular un nivel de intervención con enfoque profesional de la autora, esto es, la psicología.

Resultados

Teniendo en cuenta que la innovación social es definida como las “formas nuevas o novedosas que tiene la sociedad, para hacer frente a los retos sociales relevantes, que son más eficaces, eficientes y sostenibles o que generan mayor impacto que las precedentes y que contribuyen a hacerla más fuerte y articulada” (Herrero de Egaña, 2018, p. 268 en Bettaglio, 2021), se tiene que a nivel mundial existe una situación de inmigración cuyo ejemplo principal es el que se presenta en E.E.U.U. con personas de todas nacionalidades, pero para el caso de estudio se comentarán a los inmigrantes hispanos que buscan en el país norteamericano mejores oportunidades laborales que en sus países de origen, esto, para dignificar sus vidas y las de sus familias. Para caracterizar los resultados de innovación social en los términos iniciales, se identifica que como estrategias que se orientan a generar una idea y proyecto para enfrentar la necesidad de empleo de los inmigrantes se identifica una necesidad comercial: la instalación de vallas o cercas en el sector de la construcción que además se demanda, entre otras, por razones de seguridad. Asimismo, como lo conceptualiza Jailler (2020) en este tipo de iniciativas la innovación social debe caracterizarse por cumplir una serie de pasos o requerimientos, es decir, debe ser social, genuina, original, vigente, consolidada, expansiva y transformadora.

Estas categorías permiten distinguir a la innovación social de otros procesos como el emprendimiento o la responsabilidad empresarial, los cuales, aunque integren elementos sociales, no pueden calificarse como innovación social, pues es fundamental el interés que tenga la organización en la contribución comunitaria que pueda generar su actividad. Esto se debe a que la innovación social tiene como objetivo principal la transformación de una problemática a través de la resolución innovadora que contribuirán a mejorar la calidad de vida de una comunidad o de un territorio, a través de estrategias novedosas. En este punto, después de

identificar la tipología de la empresa HAWK FENCE como organización social con fines productivos y los emprendimientos, uno de los resultados más significativos de las iniciativas de HAWK FENCE es su posicionamiento como una empresa de emprendimiento y socialmente responsable, en cuál se encuentra cierta situación. En entrevista con el fundador de la compañía, este me expresó que “la construcción en Estados Unidos está compuesta mayormente por inmigrantes, por ende, es muy natural en compañías como esta o como la de nuestra competencia contar con muchos inmigrantes” (P. Montenegro, entrevista 12 de noviembre 2024) lo que refleja una realidad que ajena a sus causas, existe: la mano de obra en el sector de la construcción estadounidense, se compone mayoritariamente por inmigrantes.

Por lo anteriormente mencionado la empresa HAWK FENCE implementa estrategias de innovación social que incluyen la integración de inmigrantes en su planta laboral, la inclusión social, el uso de tecnología avanzada, aplicaciones digitales, y el desarrollo de programas de comunicación efectivos.

Estas iniciativas no solo facilitan la adaptación y el crecimiento profesional de sus empleados inmigrantes, sino que también contribuyen a crear un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo. Es importante mencionar que, al hablar de emprendimientos, como lo describe la literatura por la Fundación Schwab:

El emprendimiento social es un acercamiento práctico, innovador y sustentable ante los problemas económicos y sociales, un acercamiento que divide sectores y disciplinas basándose en valores y procesos comunes para todos los emprendedores sociales independientemente de su enfoque, o si su organización tiene- o no- fines de lucro. En otras palabras, El emprendimiento social es el proceso mediante el cual los individuos construyen o transforman instituciones o sistemas para resolver problemas sociales. Implica la creación de nuevos equipos y de recursos que mejoren la capacidad de la

sociedad para abordar problemas y así, maximizar el impacto social a través de la sustentabilidad y la sostenibilidad. (Del Cerro, 2016)

Lo anterior, según los resultados de la investigación, se materializa en la Compañía HAWK FENCE, puesto que es una empresa relativamente nueva, fundada en 2022 por un joven emprendedor inmigrante, donde encontró conexión con inmigrantes que trabajan en instalación de cercas de madera, aluminio y acero. Se refleja un empoderamiento individual y colectivo en el sentido que la empresa tiene los principios y las bases de los dos conceptos anteriores; además, tiene una actividad con ánimo de lucro, pero que maximiza el impacto social a través de la sustentabilidad y sostenibilidad generando trabajo estable a sus colaboradores. HAWK FENCE tiene un liderazgo único y un emprendimiento efectivo porque empezó a prestar sus servicios de instalación cercas a personas naturales en áreas residenciales y después a las empresas privadas y este año del 2024 está contratando con el estado, veamos: “Trabajar con el estado o con entidades que pertenecen al estado, especialmente a nivel federal o a nivel de condados es algo que hemos estado buscando demasiado los últimos doce meses, ahora estamos empezando a trabajar con los condados inicialmente” (Montenegro, 2024) es por este tipo de estrategias que se evidencia el empoderamiento empresarial porque está a la altura de muchas empresas que prestan los mismos servicios por más de 30 años (Hawk Fence, 2024)², y han pasado de generación en generación. La anterior colaboración entre empresas privadas, ciudadanos y entidades gubernamentales da cuenta, en los aspectos social, comunitario y económico, de la búsqueda intersectorial para mejorar la calidad de vida de sus clientes, empleados y comunidad en general por el aspecto perceptual de seguridad, fomentando una mayor equidad y justicia

² Tomado de <https://hawkfences.com/>

social en Atlanta GA, por hacer partícipes a los inmigrantes en la parte social y laboral de la mano con otros aspectos, puesto que:

Las soluciones a las problemáticas no pueden darse de un sector solamente, se necesita que todos los actores sociales intervengan: el público, el privado y la sociedad civil, quienes trabajaron por sus objetivos de forma separada hasta que entendieron a la sociedad como un conjunto, y así mismo se deben dar las respuestas para que infieran en todos los sectores. (Parada et al., 2017)

Por otro lado, en la esquematización que sirvió de insumo para el presente artículo que da cuenta del TLR respecto a la implementación del proyecto, se encuentra que ha generado resultados importantes, en los que se destaca el fortalecimiento del sentido de seguridad y cohesión social gracias a la instalación de cercas, lo cual ha mejorado la calidad de vida y ha reducido situaciones de riesgo. El proyecto ha promovido el desarrollo de habilidades locales en mantenimiento y gestión de recursos, brindando a los miembros de la comunidad una mayor autosuficiencia, más seguro y colaborativo, que también han demostrado el potencial de este tipo de iniciativas para generar impactos positivos, lo cual inspira y motiva a la comunidad a compartir esta experiencia y colaborar con otras poblaciones que enfrentan desafíos similares.

Vale la pena recordar que en la resolución de problemas sociales mediante innovación social, el objetivo principal es resolver problemas que los métodos tradicionales (gubernamentales o privados) no han podido abordar completamente, aspecto en el que HAWK FENCE contribuye a resolver el problema de la falta de oportunidades de empleo para inmigrantes a la par que suple la necesidad comercial de instalación de cercas o vallas de seguridad, en donde al brindarles trabajo, la empresa no solo mejora su situación económica, sino que también facilita su integración social con las comunidades que tienen una evidente barrera cultural.

Ahora bien, a nivel colaborativo, este tipo de iniciativas a menudo involucran la cooperación entre diferentes actores sociales, como gobiernos, ONGs, empresas, universidades y comunidades locales. Según las indagaciones, HAWK FENCE se ha vinculado y participado en cursos cortos de emprendimiento con organizaciones locales con el fin de dar a conocer la empresa y buscar contactos para relacionar sus trabajadores, como ONG que ofrecen servicios de capacitación, asesoría legal y apoyo emocional. Estas colaboraciones permiten a la empresa ofrecer recursos adicionales a sus empleados inmigrantes, facilitando su integración y bienestar.

De igual manera, se observa un **impacto sistémico** que busca generar un cambio estructural en la sociedad, no solo un alivio temporal del problema; se podría decir que HAWK FENCE tiene la capacidad para generar cambios profundos y duraderos que van más allá de sus objetivos y metas porque benefician al sistema social y económico en general y asimismo para la empresa misma y sus colaboradores, porque la empresa implementa políticas inclusivas y efectivas para la integración de los inmigrantes en el ámbito laboral, tiene alianzas con empresas que brindan los mismos servicios y dichas empresas pueden adoptar prácticas similares en sentido que puede integrar inmigrantes por su mano de obra calificada, y de esta manera promueven la inclusión en todo el sector de construcción ayudando a generar una mayor aceptación social de los inmigrantes en el área laboral. Además, es prioritario dentro de su misión conservar la escalabilidad y sostenibilidad, las soluciones deben ser escalables y sostenibles para poder replicarse en otros contextos o comunidades (Ver TLR 4-9), en esta característica la empresa HAWK FENCE, se ha dado a conocer a nivel empresarial y estatal como se dijo anteriormente, con el fin de mantenerse a largo plazo sin depender solo de un gremio o personas naturales. Su escalabilidad ha sido primordial para crecer y adaptarse a las demandas del mercado, con el fin de beneficiar un número mayor de inmigrantes, en ofrecer

trabajos estables a sus colaboradores, fortaleciendo la inclusión social, además permite ampliar el impacto social más allá de su propia organización y llevar sus prácticas de innovación social a otros inmigrantes y comunidades creando modelos de capacitación, estabilidad laboral y remuneración estable.

Gracias a las diversas dinámicas implementadas, HAWK FENCE ha logrado resultados destacados, como la confianza de su equipo de trabajo, un mejor posicionamiento competitivo y el reconocimiento como una empresa socialmente responsable, todo esto, a través de estrategias básicas de mercadeo como la siguiente: “Tenemos un programa de referidos donde los colaboradores actuales refieren a amigos, compañeros o familiares que normalmente son del mismo origen, entonces eso nos ha abierto las puertas a tener acceso a más personas inmigrantes” (Montenegro, 2024), lo que permite una cobertura significativamente mayor.

Además, ha contribuido de manera al fortalecimiento de la cohesión social en la comunidad local, en donde se destacan las buenas prácticas de la empresa al ofrecer lecciones para fortalecer la innovación social en el sector de cercas, así como del lenguaje como barrera cultural, promoviendo un modelo de inclusión y desarrollo. En el empoderamiento individual y general, HAWK FENCE ofrece a sus empleados inmigrantes oportunidades de capacitación técnica en la instalación de cercas de madera, aluminio y acero. Esto les permite adquirir nuevas habilidades, aumentando su independencia y competitividad en el mercado laboral. Los empleados reciben formación continua, lo que les ayuda a avanzar en sus roles ya sentirse más seguros y preparados. En relación con el impacto social y comunitario, establece relaciones basadas en la confianza, la colaboración y trabajo en equipo, mejorando las condiciones de vida de sus empleados y sus familias. Desde el desarrollo económico, genera oportunidades laborales en un sector competitivo, reduciendo desigualdades y fomentando el progreso económico local

de la población latina. HAWK FENCE no solo satisface la demanda de servicios de cercas, sino que también contribuye significativamente al fortalecimiento de las relaciones comunitarias y a la reducción de desigualdades sociales. Con su focalización en la sostenibilidad y la integración cultural, esta empresa emergente se posiciona como un ejemplo destacado de cómo el emprendimiento puede transformar vidas y comunidades. El empoderamiento es primordial en los inmigrantes, en contextos de desarrollo social, derechos humanos y equidad, reduce la desigualdad, brinda apoyo en situaciones de vulnerabilidad o dar voz porque al llegar a un país donde no conoce las normas sociales, culturales, el idioma, buscar trabajo sin experiencia, siempre habrá desventajas y existe exclusión para los inmigrantes.

Adicionalmente, la compañía se interesa por aspectos como la autonomía, ya que fomenta que sus trabajadores tengan la capacidad de decidir por sí mismos y avanzar en su aprendizaje en la instalación de cercas incluso de manera independiente, además tiene libertad de referir o recomendar nuevos compañeros de trabajo. Por otro lado, “el manejo del tiempo por lo general en las obras se hace una por día, dependiendo si el proyecto es grande o pequeño, los instaladores disponen de su tiempo para empezar la obra y su tiempo de descanso” (Montenegro, 2024). En cuanto a la **confianza y autoestima**, les brinda seguridad en sus áreas laborales, proporcionándoles las ayudas técnicas para desarrollar sus trabajos diarios y proteger su salud, de igual manera la empresa HAWK FENCE confía en los conocimientos previos que tiene cada instalador a través de su experiencia, pero asumiendo los posibles errores en la instalación, contando con programas de capacitación mensual que garantiza la actualización de los conocimientos en nuevas técnicas y materiales para que las implementen en sus labores diarias, estrategias para facilitar las actividades diarias y minimizar los errores.

Uno de los aspectos fundamentales que se encontró en la evaluación, es el concerniente a la autoestima, para la cual se tendrá como concepto el traído por González Martínez (2000) la cual la define como “la valoración positiva o negativa que el sujeto hace de su autoconcepto, valoración que se acompaña de sentimientos de valía personal y auto aceptación” y que en los trabajadores inmigrantes en E.E.U.U. se ve significativamente afectada por la barrera del idioma al crear una suerte de falacia de ignorancia, en el sentido que los usuarios se expresan con el lenguaje no verbal su inconformidad por no poderse comunicar en su lengua nativa entre instalador-usuario, frente a lo cual el área administrativa debe estar atenta con los colaboradores cuando ocurren estas eventualidad y se comunican con el cliente telefónicamente o muchas veces van personalmente dependiendo de la complejidad del inconveniente (cliente e instalador), pero pese a ello, según el CEO de la empresa “hasta la fecha no nos han cancelado ningún proyecto” lo que reflejaría un trasfondo cuya complejidad desborda la temática de este artículo.

Frente al idioma y los límites entre usuario e instalador, esto en ocasiones puede generar desconfianza y su autoestima puede verse afectada, es por ello que HAWK FENCE prioriza la enseñanza de tal materia con el uso de las TIC y clases presenciales, además garantizan el acceso a un trabajo seguro o estabilidad para que ello también proteja la salud emocional de los inmigrantes, la cual pese a ser una problemática gigante, no parece haber captado la atención suficientemente.

Frente al acceso a recursos, la iniciativa proporciona los medios y recursos económicos para que puedan hacer frente a sus necesidades económicas y alcanzar sus objetivos por los que emigraron, se les brindan los recursos necesarios como aparatos, herramientas, máquinas,

transporte, materiales para realizar sus actividades diarias, el uso de la internet, capacitación y lo que es más importante, se crea un nicho cultural que haga menos hostil la transición cultural.

En la **participación activa**, promueve la inclusión, tienen estrategias novedosas, porque los mismos empleados tienen completamente la autonomía para dar ideas o estrategias para mejorar los procesos en instalación de cercas, en el sentido que “*la experiencia hace el maestro*” como dice el dicho popular, los instaladores tienen una visión amplia de los espacios, terrenos o áreas y toman la decisión de explicar y verificar las especificaciones del proyecto como por ejemplo a cuántos pies de altura deben ir las cercas, si el terreno no es totalmente plano y también recomienda que cerca es aconsejable dependiendo del área. Ejemplo de ello es lo dicho por el entrevistado:

Tenemos tres programas educativos, pero el principal es el programa de inglés para nuestros colaboradores y sus familiares, porque los instructores y clientes hablan inglés, pero los instaladores no y ello representa no solo una barrera en el trabajo, sino que culturalmente es muy difícil para los inmigrantes, por lo que no solo se enseña inglés, sino que inicialmente se usan tecnologías como traductores, además, son capacitados y certificados en distintas habilidades técnicas. (Montenegro, 2024)

Ahora en la parte organizacional social es una empresa que está constituida legalmente, por lo que es un conjunto estructurado de personas que comparten un objetivo en común, esto es, crecer financieramente para la parte organizacional como de empleados brindando un servicio de calidad en el sector comercial, trabajando de manera coordinada para alcanzar sus metas individuales y empresariales. Desde la organización social, Parada (2017), ello se conoce como fines productivos mediante emprendimientos que se relaciona estrechamente con el enfoque de innovación social en Colombia, especialmente en contextos donde se busca generar soluciones sostenibles a problemas económicos y sociales.

Esta perspectiva se centra en cómo las comunidades pueden organizarse para crear iniciativas productivas que no solo generen ingresos, sino que también fortalezcan el tejido social, lo cual se aplica en HAWK FENCE, porque al trabajar con inmigrantes poseen vínculos y valores compartidos que conectan a la misma comunidad hispana, fortaleciendo la cohesión, el sentido de pertenencia y al apoyo mutuo:

Las redes de apoyo entre ellos mismos o comunitaria, donde los inmigrantes suelen crear redes de apoyo que les permiten adaptarse a su nuevo entorno. Estas redes pueden incluir organizaciones comunitarias, grupos religiosos, culturales o grupos de mutua ayuda, estas redes no solo apoyan en temas económicos o sociales, sino que también ayudan a preservar y transmitir las costumbres y tradiciones del país de origen, permitiendo a las nuevas generaciones mantener su identidad cultural. (Mailer et al. 2020).

Para continuar, con la **organización social y emprendimiento** evidenciado en la matriz TRL, la empresa estructura sus actividades de modo que los empleados y colaboradores se organicen no solo para producir e instalar cercas, sino para generar beneficios adicionales, como emplear personas de comunidades vulnerables, capacitarlas o incluso crear programas de inclusión laboral para inmigrantes. Esto transforma el modelo tradicional de negocio en uno con impacto social. Lo organizacional social con sus colaboradores, la empresa HAWK FENCE promueve la inclusión social con un lenguaje asertivo, empático, escucha activa, comunicación no verbal, autenticidad, se podría decir que aplican la técnica *Rapport*, la cual según Amortegui (2024) “consiste en establecer una conexión de empatía con otra persona para que se comunique con menos resistencia. Se trata de un concepto básico de la comunicación interpersonal que se caracteriza por la confianza y el respeto”, facilitando el relacionamiento no verbal y reduciendo las dificultades propias de pertenecer a entornos (naciones) esencialmente distintos, resaltando

que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades sin importar su estatus migratorio, nacionalidad o creencias.

Para argumentar más los resultados sobre el empoderamiento a nivel individual, según la descripción de Zimmerman (2000) se deduce que en el nivel individual la unidad de análisis son los individuos, solos o en grupos. Este nivel incluye creencias acerca de la propia competencia, esfuerzos para ejercer control y una comprensión del ambiente sociopolítico:

Procesos de empoderamiento a nivel individual pueden ser logrados a través de la participación en organizaciones o actividades comunitarias, participando en equipos de gestión laboral, o aprendiendo nuevas destrezas... Procesos tales como ...trabajar con otros en función de una meta común, pueden todos tener potencial empoderador... (Silva, C., & Martínez, M. L. 2004)

Zimmerman describe cómo las personas aprenden a tomar decisiones y gestionar recursos a través de un proceso que tiene varios componentes que se describen a continuación:

Intrapersonal: Incluye factores internos como el sentido de control personal, la autoeficacia (la creencia en la propia capacidad para lograr objetivos) y la motivación para ejercer control en sus vidas y en el entorno social y político, este proceso se evidencia en el gerente HAWK FENCE, es un joven inmigrante donde se refleja su capacidad para proyectar a la empresa así el futuro y crezca financieramente y asimismo generar empleo estable a los inmigrantes.

Cognitivo: Se refiere a la forma en que las personas utilizan sus habilidades analíticas para comprender y modificar su entorno, desarrollando una capacidad para influir en lo que sucede a su alrededor. En este proceso dada la caracterización del ecosistema de actores, se analiza que cada actor que conforma la empresa tiene sus funciones bien definidas y van más allá

para generar estabilidad laboral porque todos los actores involucrados influyen en el proyecto, además benefician directamente a los inmigrantes, la empresa HAWK FENCE, tienen alianzas, con empresas afines y puede prestar sus servicios a entidades gubernamentales, privadas y personas naturales. La caracterización se puede evidenciar que cada persona desarrolle una parte cognitiva como una segunda lengua en contextos asociados a sus roles, expectativas, necesidades, e interactúan y se proyectan entre sí dentro del contexto de la iniciativa de innovación social que aplica HAWK FENCE.

Por otro lado, las barreras que enfrenta los inmigrantes en el desarrollo de sus actividades sobre todo los instaladores es el idioma, aunque los actores administrativos son bilingües por lo general no pueden estar siempre haciendo acompañamiento a los instaladores cuando inician y terminan la obra y la comunicación entre cliente e instalador es mínima por no decir que nula, lo que puede causar confusión en cuanto a las expectativas, detalles del trabajo y necesidades del cliente. Asimismo la dependencia de terceros la falta de personas bilingües puede generar mal entendidos y los instaladores sienten impotencia al no poder comunicarse, de igual manera los usuarios que solicitan el servicios de cercas se alteran sus emociones, se observa por el lenguaje no verbal o gesticulaciones de enojo y llaman al gerente, es allí donde la empresa HAWK FENCE para dar solución a esta problemática, capacita a sus instaladores en la lengua nativa, en búsqueda de mejorar su autonomía y reducir la dependencia de un intermediario, otra de las estrategia es el apoyo tecnológico como las diferentes programas o herramientas digitales, o aplicaciones como traductores de voz, han sido claves ya que muchos clientes aceptan interactuar con estas aplicaciones con los instaladores.

Comportamental: Implica que las personas actúan para tener control, participando en organizaciones y actividades comunitarias, lo cual les permite involucrarse en su comunidad y

ejercer influencia en ella. En la estrategia de innovación social de HAWK FENCE, implementa acciones que fomenten la participación activa de sus empleados inmigrantes en actividades comunitarias y organizaciones locales, como por ejemplo eventos recreativos como encuentros futbolísticos (uniformes con el logo de la empresa), reuniones periódicas en la oficina y cada trabajador lleva el plato típico de su país, se podría decir que se realiza un festival gastronómico.

También fomenta la participación en actividades comunitarias. Atlanta alberga festivales que celebran la diversidad cultural, como el Festival Peachtree Latino y el Atlanta Arab Festival, donde se comparte la música, danza, gastronomía y arte de diversas comunidades, lo que permite a sus empleados representar a la empresa y conectarse con la comunidad.

Zimmerman también señala que las organizaciones comunitarias (como iglesias, grupos de vecinos u organizaciones de servicios) ofrecen a las personas oportunidades para adquirir nuevas habilidades, desarrollar un sentido de pertenencia, aumentar su confianza y mejorar la vida de la comunidad. Aunque estas oportunidades son importantes en el proceso de empoderamiento, Zimmerman no las considera un componente central de su modelo teórico, sino que las ve como parte del proceso que empodera a las personas. De igual manera la empresa HAWK FENCE, desarrolla innovación social dando un aporte a la problemática social que enfrenta los inmigrantes como es el desempleo y asimismo a las comunidades que más lo necesitan por medio de la instalación de cercas gracias a procesos de gestión de la innovación y la gestión del conocimiento por sus empleados se genera bienestar de vida tanto para inmigrantes y de igual manera para las comunidades.

Finalmente, otro de los grandes resultados es desde la organización social con fines productivos y los emprendimientos, la empresa no solo vincula laboralmente a sus empleados, sino que también les ofrece una alternativa autónoma para promover sus servicios. Por ejemplo,

los empleados tienen la oportunidad de distribuir publicidad de la empresa en los vecindarios mientras instalan cercas. Si un futuro cliente se comunica con el gerente y contrata los servicios, los empleados reciben una comisión por esa referencia. Esta estrategia no solo incrementa la visibilidad de la empresa, sino que también motiva y empodera a los empleados, quienes a menudo entregan publicidad de manera proactiva, incluso realizando puerta a puerta cuando terminan las obras antes de tiempo. Los resultados de esta estrategia se reflejan en la mejora económica tanto para la empresa como para los empleados y se organizan en categorías clave, como gestión de recursos, sostenibilidad y participación comunitaria. Además, la empresa ha desarrollado guías prácticas y bitácoras basadas en las experiencias de campo, las cuales son utilizadas en capacitaciones internas y como referencia para futuros proyectos. Este enfoque no solo permite consolidar los conocimientos adquiridos, sino también compartirlos de manera efectiva con nuevos aprendices y otros interesados en la instalación de cercas.

Conclusiones

En conclusión, teniendo en cuenta que el nivel de TLR hallado es un 8-9 en la empresa HAWK FENCE al establecerse como empresa socialmente responsable, esta ha logrado posicionarse como un modelo de innovación social al promover la inclusión laboral de los inmigrantes. Su enfoque no solo ha beneficiado a la empresa fortaleciendo su reputación en el mercado, también se destaca como una empresa innovadora, porque está comprometida con el desarrollo social por la inclusión de inmigrantes sin estatus migratorio, y para sostener la planta de personal introduce nuevas estrategias, productos y servicios para lograr una ventaja competitiva. Además de mejorar en la integración y el empoderamiento de los inmigrantes, dada la naturaleza misma de las funciones que tiene cada colaborador, por ser unas personas puntuales, responsables y comprometidas desde el inicio de la obra hasta la entrega de la obra. De igual manera están minimizando las barreras lingüísticas y culturales, por el uso de las herramientas digitales como los traductores de voz y clases presenciales, con estas estrategias contribuyen a la cohesión social y desarrollo comunitario.

La empresa HAWK FENCE les brinda sentido de pertenencia a sus colaboradores, los inmigrantes se sienten protegidos en las áreas de trabajo por medio del uso de vehículos y de equipos de la empresa, la participación en actividades recreativas y culturales dentro de las comunidades y empresariales responde a la teoría de la organización social. La experiencia de HAWK FENCE demuestra cómo los emprendimientos pueden unir comunidades en la resolución de conflictos (como el de la seguridad y la inmigración con fines laborales) a través de la realización de actividades comerciales, pues se vuelve una herramienta clave para articular la inclusión social con la innovación. La empresa ha logrado integrar a inmigrantes al mercado laboral mediante la capacitación técnica y la creación de un ambiente inclusivo, enfrentando con

éxito las barreras sociales y económicas que afectan a esta población. Se considera que este enfoque no solo promueve el desarrollo individual de los empleados, sino que también fortalece la cohesión del equipo, generando un impacto positivo tanto a nivel personal como al priorizar el empoderamiento de sus colaboradores y su participación activa en los objetivos organizacionales; por todo ello es que HAWK FENCE ejemplifica cómo las iniciativas empresariales pueden generar valor económico mientras contribuyen al bienestar social y al fortalecimiento de la comunidad. Esta experiencia reafirma mi convicción de que la innovación social puede ser un instrumento efectivo para abordar problemáticas sociales y fomentar un desarrollo más equitativo, dinámico y vanguardista en el marco de la organización social, frente a la cual vale la pena recordar que “las prácticas económicas alternativas suponen innovaciones sociales en cuanto acciones colectivas que conllevan cierto grado de imaginación y creatividad para impulsar el cambio social y el empoderamiento personal o comunitario”.(Mosquera López, J. Y. 2020), ya que la organización social con fines productivos y los emprendimientos, se relacionan con el concepto de innovación social porque se enfoca en el desarrollo de iniciativas que, además de tener un fin económico, también busca generar beneficios colectivos y resolver problemas sociales favoreciendo las condiciones de vida de los inmigrantes.

Finalmente, desde la psicología se recomienda la implementación de charlas culturales y sesiones de apoyo psicológico para fortalecer el aspecto emocional de los empleados para disminuir el estrés, facilitar la adaptación cultural y suministrar herramientas psicológicas que permitan a los inmigrantes enfrentar cualquier desafío emocional relacionado con su nueva vida en el país anglosajón. Estos programas pueden ser ofrecidos en colaboración con profesionales de salud mental y podrían incluir temas como el manejo de la ansiedad, la resiliencia y la autoestima. Además, en la esquematización de la investigación – evaluación TLR se encontró

que muchos de los inmigrantes no han solventado su estadia legal en E.E.U.U., por lo que uno de los aspectos a mejorar en este proyecto de innovación social es gestionar el asesoramiento legal de los inmigrantes con fines de adquirir la documentación necesaria para laborar en el país, ello, evidentemente significaría un apoyo fundamental a esta población y fortalecería el impacto de la iniciativa.

Referencias bibliográficas

- Amortegui, T. (28 de junio de 2024). *RD STATION*. Obtenido de <https://www.rdstation.com/blog/es/rapport/>
- Ayming. (2 de agosto de 2020). *ayming noticias*. Obtenido de <https://www.ayming.es/insights-y-noticias/noticias/trl-technology-readiness-levels/>
- Bettaglio, M. (2021). Innovación social a través de la narrativa gráfica: periodismo gráfico, autonarración y testimonios para el cambio social. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria*, 66-86.
- Cerro, J. D. (2016). *El emprendimiento social*. Textofilia S.C.
- González Martínez, M. T. (2000). Algo sobre la autoestima. Qué es y cómo se expresa. *Ediciones Universidad Salamanca*, 217-232.
- Hawk Fence. (2024). *Hawk Fence*. Obtenido de <https://hawkfences.com/>
- Jailler Erika, A. C. (2020). *Construyendo la innovación social Guía para comprender la innovación social en Colombia*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Jara Holliday, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. Bogotá.
- Montenegro, P. (12 de noviembre de 2024). Entrevista. (S. V. Bravo, Entrevistador)
- Parada Camargo, J. E., Ganga Contreras, F. A., & Rivera Jiménez, Y. Y. (2017). Estado del arte de la innovación social: una mirada a la perspectiva de Europa y Latinoamérica. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 563-587.
- Silva, C. &. (2024).
- Salamanca O. *Como escribir un artículo científico*. *Rev CES Med* 2020; 34(2): 169-176.