



Informe de práctica académica: Proyecto de intervención para la reconfiguración del equipo Diversidad, Equidad e Inclusión, del área de sostenibilidad de Comfama: Caja de compensación familiar de Antioquia.

Vanessa Álvarez García

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Paula Andrea Vargas López, Trabajadora Social, Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Antioquia. Profesora e Investigadora adscrita al Grupo de Investigación en Intervención Social

– GIIS

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Álvarez García, V., 2024)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Álvarez García, V. (2024). *Informe de práctica académica: Proyecto de intervención para la reconfiguración del equipo Diversidad, Equidad e Inclusión, del área de sostenibilidad de Comfama: Caja de compensación familiar de Antioquia*. [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

A mi familia, las peludas, el amor y las amigas, por sostenerme, animarme y cuidarme en todo el proceso académico y vital que atravesaba. Por ser mi raíz.

A Lú, Iri, Nati y Jenn por la posibilidad de conjurar maneras bellas y poderosas de acción en equipo, con una apuesta política transformadora, en donde es posible crecer, aprender y crear desde el amor y la contención.

A la profe Paula, por inspirarme tantos años, por permitirme tener una mirada esperanzadora del Trabajo Social, y por la confianza.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1 Planteamiento del horizonte de intervención	13
1.1 Localización o delimitación espacial	13
1.2. Referente teórico y conceptual	15
1.2.1 Justicia social	16
1.2.2 Interseccionalidad	16
1.2.4 Desarrollo de capacidades.....	18
1.3. Enfoques teóricos que dan pistas para el abordaje DEI	19
1.3.1 Enfoque de derechos	19
1.3.2. Enfoque de género	20
1.3.3. Enfoque de Juventudes	21
1.3.4. Enfoque de Masculinidades	22
1.3.5. Enfoque de discapacidad.....	22
1.3.6. Enfoque de envejecimiento activo	24
2. Justificación.....	26
3. Objetivos	27
3.1 Objetivo general	27
3.2 Objetivos específicos.....	27
4. Diagnóstico rápido participativo para la consolidación del equipo Diversidad, Equidad e Inclusion en el área de sostenibilidad en Comfama	28
4.1. Construccionismo social como referente teórico para la investigación diagnóstica	28
4.2. Ruta metodológica de la investigación diagnóstica	30

4.2.1. Dimensión técnico-instrumental	33
5. Informe diagnóstico: Contextualización, problematización y delimitación del objeto de intervención	35
5.1. Acercamiento diagnóstico sobre la Diversidad, Equidad e Inclusión en las empresas	35
5.2.1. Atracción y selección	42
5.2.2. Cultura organizacional	42
5.2.3. Relaciones laborales	43
5.2.4. Equilibrio	44
5.2.5. Promoción y desarrollo	44
6. Orientaciones para la construcción de un equipo DEI en Comfama desde el área de Sostenibilidad	46
6.1. Líneas de trabajo del equipo DEI	47
6.1.1. Empresa inclusiva y diversa	47
6.1.2. Innovación y experimentación para la expansión y consolidación de la clase media ..	48
6.1.3. Modelo de relacionamiento social	49
6.1.4. Gestión del saber-conocimiento:	50
6.2. Referente metodológico para el desarrollo de la propuesta de intervención	51
6.2.1 Enfoque de trabajo en red	51
6.2.2. Enfoque participativo para la intervención social	52
6.2.3. Fases del método integrado de Trabajo Social en la intervención particular	54
6.2.4. Dimensión técnico-instrumental	57
6.2.4.1. Rastreo bibliográfico	57
6.2.4.2. Grupos focales	57
6.2.4.3. Participación y sistematización en los foros del equipo de Sostenibilidad y Diversidad, y los foros de DEI	58
6.2.4.4. Ejercicio de registro y análisis de la información	58
6.2.4.5. Construcción de la caja de herramientas	58

6.2.4.5.1. Portafolio DEI para empresas en Regiones.....	58
6.2.4.5.2. Instrumento DEI.....	59
6.2.4.5.3. ¿Qué tan DEI somos?.....	59
6.2.4.5.4. Manual de comunicaciones.....	59
6.2.4.5.5. Referenciación con empresas líderes en temas DEI.....	60
6.2.4.5.6. Manual de gestión social para proyectos.....	60
6.2.4.5.7. Lineamiento para la medición de DEI para Comfama.....	60
6.2.5. Sujetos participantes.....	61
6.2.6. Planeación operativa: objetivo 2 del plan de trabajo de la práctica profesional para la reconfiguración del equipo DEI en Comfama.....	61
6.2.7. Cronograma.....	65
6.2.8. Resultados Esperados.....	67
6.2.9. Presupuesto.....	67
6.2.9.1. Presupuesto detallado.....	67
6.2.9.2. Presupuesto resumen y fuentes de financiación posibles.....	68
7. Balance final del proceso de práctica académica.....	69
8. Valoración final del ejercicio de práctica académica.....	76
Referencias.....	79
Anexos.....	81

Lista de tablas

Tabla 1 Planeación operativa: objetivo 2 del plan de trabajo de la práctica profesional para la reconfiguración del equipo DEI en Comfama.....	62
Tabla 2 Cronograma de actividades	65
Tabla 3 Presupuesto detallado.....	67
Tabla 4 Presupuesto resumen y fuentes de financiación posibles.....	68
Tabla 5 Balance final del proceso de la práctica académica	69

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama circular de Comfama	14
Figura 2 Organigrama oficina de Estrategia y Proyectos Comfama.....	15
Figura 3 Ejes de desigualdad para la interseccionalidad.....	17
Figura 4 Definición de Diversidad, Equidad e Inclusión.....	36
Figura 5 Línea del tiempo de acciones DEI dentro de Comfama	45
Figura 6 Estructura organizativa equipo DEI del área de sostenibilidad de Comfama	47
Figura 7 Momentos del método integrado de Trabajo Social	55
Figura 8 Fases del método de intervención.....	56

Resumen

El presente informe de práctica académica de Trabajo Social da cuenta de la intervención en torno a la reconfiguración del equipo Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del área de sostenibilidad de Comfama, en su dimensión estratégica con incidencia en todos los públicos de interés, en miras de la consolidación de una propuesta que integre la apuesta política por la justicia social y el cierre de brechas para la consolidación de la clase media en Antioquia. Para ello, se hace uso del método integrado de Trabajo Social para la construcción del lineamiento del equipo y una caja de herramientas que alimentan este propósito, a la vez que se acompañan los proyectos que giran en torno a la incidencia de la organización en temas DEI.

Palabras clave: Informe de práctica, Diversidad, Equidad e inclusión, sostenibilidad, ESG, Comfama, Intervención social, Trabajo Social organizacional.

Abstract

The present report on academic internship in Social Work accounts for the intervention around the reconfiguration of the Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) team of the sustainability area of Comfama, in its strategic dimension with incidence on all stakeholders, aiming to consolidate a proposal that integrates the political commitment to social justice and the closing of gaps for the consolidation of the middle class in Antioquia. To achieve this, the integrated method of Social Work for the construction the team's guidelines and a toolbox that feeds this purpose are used, while also accompanying the projects that circle around the organization's incidence on DEI issues.

Keywords: Internship report, Diversity, Equity and Inclusion, sustainability, ESG, Comfama.

Introducción

La presente propuesta de intervención parte del proceso de práctica académica del departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia desarrollada en la Caja de Compensación de Antioquia (Comfama), específicamente en el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) (antiguamente Causas). Las particularidades del campo de práctica se ubican en un equipo que está en transición y reconfiguración, por lo cual se orienta el objetivo central de la práctica académica, a través de esta propuesta, al abordaje sobre lo que significa para una organización como Comfama, tener un equipo DEI ubicado en su dimensión estratégica con incidencia en todos los públicos de interés, y a partir de ello, trazar lineamientos, de manera colectiva, sobre cómo podría ser la reestructuración del equipo, sus formas de actuar, sus horizontes de sentido y sus principales apuestas.

Para ello, se realiza un ejercicio de contextualización, diagnóstico participativo, planeación, ejecución y proyección de evaluación, según las fases del método de Trabajo Social, desde las orientaciones de la metodología integrada, entendiendo que estos momentos no son un ejercicio lineal, sino que, para el caso puntual de este campo de práctica, convergen de manera simultánea y están dispuestos a la flexibilidad necesaria para realizar ajustes según las necesidades de la realidad a intervenir. Estos dan cuenta de una comprensión amplia de las situaciones sociales en las que se inserta el objeto de intervención, y que posteriormente permite definir las líneas de intervención más pertinentes para garantizar una acción colectiva y sin daño, en donde además se proponen estrategias de seguimiento y evaluación para garantizar la efectividad de las apuestas planteadas, pero en especial las posibilidades de cambio propuestos en los objetivos.

Adicionalmente, la propuesta se orienta por un referente teórico, conceptual y metodológico, que busca sostener las intencionalidades políticas, la coherencia y las formas técnicas e instrumentales de llevarlo a cabo, lo que permite cumplir los objetivos planteados en el documento, que apuntan a consolidar las acciones del equipo DEI de cara a los retos que este enfoque plantea y de sus apuestas políticas por el cierre de brechas y la búsqueda de la equidad, y así, construir lineamientos que orienten el ejercicio del equipo y fortalezcan la oferta de valor e incidencia con sus grupos de interés y permita el posicionamiento en el ecosistema interno y externo. Finalmente, se propone un ejercicio de planeación más detallada, plasmado en un

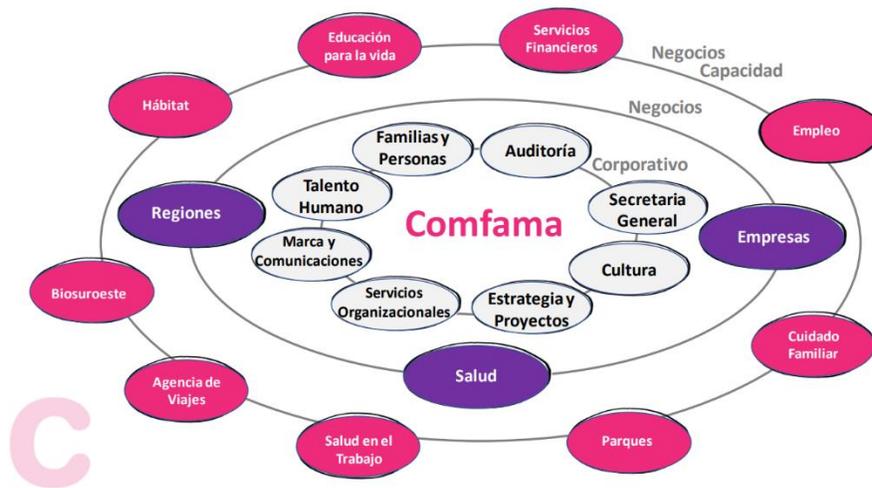
cronograma que da cuenta de las actividades, metas e indicadores que movilizará el quehacer profesional, así como la relación de recursos básicos que implica el ejercicio de la práctica académica.

1 Planteamiento del horizonte de intervención

1.1 Localización o delimitación espacial

La Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama) nace en 1954 a partir de la apuesta de empresarios y sindicatos de trabajadores para el mejoramiento de la calidad de vida de la clase trabajadora y sus familias, siendo ésta una experiencia exitosa de política social. Así pues, la Caja inició sus labores con 45 empresas afiliadas y fundadoras (Comfama, s.f.), posteriormente, el Gobierno de Colombia dispone que las empresas públicas y privadas con 200 trabajadores o más, y un capital de mínimo \$100.000 COP, consignen a las cajas de compensación, una suma equivalente al 4 % de su nómina, de esta manera, la presencia de la organización se extiende, y, actualmente, impacta a 4'600.000 personas en el Departamento de Antioquia a través de servicios de salud, educación, crédito, subsidio cuota monetaria, empleabilidad, vivienda, recreación y cultura, por medio de su propósito superior, que es consolidar y expandir una clase media trabajadora antioqueña consciente, libre, productiva y feliz. (Comfama, s.f.).

Actualmente, Comfama está constituido por un organigrama circular que se divide en tres niveles según los equipos que la conforman, su estructura es entendida como un modelo matricial y de liderazgo aspiracional, con un enfoque corporativo al servicio de los Negocios Capacidad, de la siguiente manera:

Figura 1*Organigrama circular de Comfama*

Nota: Fuente: Comfama (s.f)

Para el caso de la presente propuesta de intervención en el marco de la práctica profesional II y III del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, el ejercicio está ubicado en el nivel corporativo que tiene como propósito la orientación del desarrollo y crecimiento de la organización, así como la orientación operativa para el servicio de las familias y afiliados como centro de la Caja. Concretamente, el quehacer profesional se instala en el equipo de Estrategia y Proyectos, que pretende “asegurar la evolución y mutación permanente de la estrategia, su consolidación en la organización, en los proyectos de inversión y en los productos requeridos para la sostenibilidad en el largo plazo” (Comfama, s.f, párr 8), a través de la puesta en marcha del equipo anteriormente llamado Sostenibilidad y Causas, actualmente Sostenibilidad y Diversidad, por medio del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión, antiguamente Causa de Género y juventud, el cual se encuentra en reestructuración, lo que representa la realidad concreta adscrita a este ejercicio diagnóstico y de intervención.

Figura 2*Organigrama oficina de Estrategia y Proyectos Comfama*

Nota: Fuente Comfama (s.f)

1.2. Referente teórico y conceptual

La apuesta DEI en Comfama desde el equipo de sostenibilidad, es poner sobre la mesa las discusiones incómodas y necesarias en el marco organizativo y su relacionamiento con los públicos de interés, es decir, sobre el sentido político del enfoque, que abre un escenario donde es posible el cierre de brechas, pero también la imaginación política con miras de la justicia social. En este sentido, cobra importancia el abordaje de unos enfoques teóricos y conceptuales generales, que además aportan pistas metodológicas, y permiten la orientación en esta lógica y trazan un horizonte de sentido.

En este apartado se traen a colación los que el equipo identificó a partir de sus propios intereses y necesidades. El análisis parte desde la comprensión de las nociones de la justicia social, la interseccionalidad, el enfoque de derechos y el desarrollo de capacidades, como apuesta para una mirada amplia y compleja de las situaciones de desigualdad y exclusión, desde una perspectiva crítica que contemple las condiciones sociales, políticas, económicas, medioambientales y subjetivas, y, además, se abordan unos enfoques poblacionales necesarios para el desarrollo de acciones y la comprensión de la realidad de los sujetos priorizados para la estrategia DEI.

1.2.1 Justicia social

Para Nancy Fraser (1997), filósofa política y feminista, la justicia social parte de la garantía de los recursos necesarios para la paridad en la participación, ya que es la participación política la que permite el acceso a los escenarios de incidencia y toma de decisión, esto es, la construcción de un sujeto político. Para la autora, la idea de justicia debe entenderse a partir de las nociones de desigualdad social y de la injusticia a partir de la relación de tres dimensiones:

- **Redistribución:** Aborda las condiciones y oportunidades materiales que se tienen para vivir en dignidad. Apuesta por equiparar las prácticas reproductivas (cuidado/ domésticas y privadas) con las prácticas productivas (económicas y públicas) que sustentan la vida, para fortalecer la calidad de vida de todas las personas.
- **Reconocimiento:** Son las acciones individuales y colectivas que visibilizan, valoran y equiparan las condiciones y posibilidades para vivir en dignidad. Generan valor público, respeto, paridad e igualdad de derechos, posicionando principalmente aquellas acciones que sostienen la vida.
- **Representación:** Posibilidad de tener pertenencia social, disposición asumir posturas y acciones que permitan hacer parte de la toma de decisiones familiares, comunitarias, económicas y políticas, de manera igualitaria y en paridad para todas las personas en todas las esferas y condiciones.

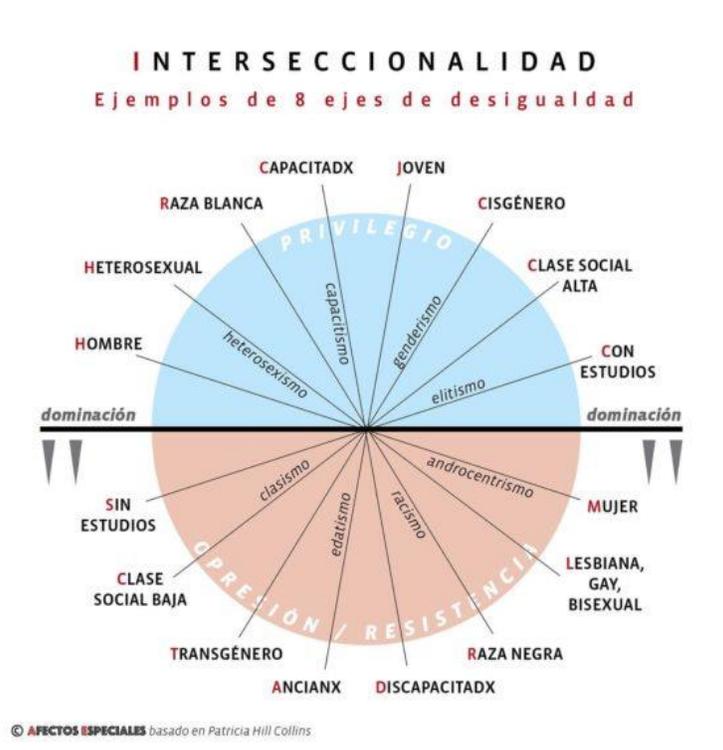
En ese sentido, en enfoque DEI debe tener una apuesta por tejer puentes con luces al equilibrio de la redistribución, el reconocimiento, y la representación, en donde todos los sujetos tengan la posibilidad de participar para una representación heterogénea sin importar las condiciones interseccionales que tengan, generando acciones situadas en donde las condiciones materiales y culturales permitan esta construcción democrática.

1.2.2 Interseccionalidad

El concepto de interseccionalidad fue promovido inicialmente por el movimiento afro feminista en Estados Unidos, en donde reconoce que las desigualdades y discriminación de las

personas debe reconocerse a partir de un análisis amplio de todas las formas de opresión que éstas atraviesan, es decir, a partir de todas las características o identidades que coexisten en su vida, como la raza, el género, la clase, la edad, las discapacidades, la nacionalidad, entre otras. De esta manera, Kimberlé Crenshaw (en Viveros, M, 2016) su principal promotora, devela que todas estas características situadas en las jerarquías del poder dan forma a las experiencias de vida, y, por lo tanto, no es posible comprender la complejidad de un sujeto y su contexto a través de una jerarquización de estas características, sino a través del análisis holístico de la interacción de ellas.

Figura 3
Ejes de desigualdad para la interseccionalidad



Nota: Fuente Afectos especiales (s.f)

De acuerdo con este enfoque, es indispensable que el análisis de las problemáticas socioambientales, y la creación de estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión, estén atravesadas por la comprensión de todos los niveles de dominación sin proyectar jerarquías entre ellos, de manera que las estrategias se conviertan en objetivos para la no revictimización y logren abordar a los sujetos desde sus complejidades. Asimismo, si bien es necesaria la priorización

poblacional con miras al desarrollo estratégico de un equipo DEI en Comfama, no se puede perder de vista que en cualquiera que sea la población en la que una persona se encuentre, puede estar atravesada por estos factores, lo que enuncia una vez más, la importancia de tener este enfoque transversalizado en el diagnóstico, la planeación y la toma de decisiones.

1.2.4 Desarrollo de capacidades

Basado en la teoría de Martha Nussbaum (2012), entendemos que el enfoque de capacidades se centra en la idea de que el objetivo del desarrollo es asegurar que las personas tengan las capacidades fundamentales para llevar una vida digna y plena, estas capacidades incluyen tanto libertades básicas como oportunidades reales, que permiten a las personas ejercer su agencia y buscar su propio bienestar. Según la autora, existe una lista de capacidades centrales, que incluyen elementos como la vida, la salud, la educación, la participación política, entre otras, éstas son esenciales para que una persona pueda llevar una vida auténtica y significativa, y, en ese sentido, reconoce que el bienestar humano no se reduce a una sola dimensión, sino que implica una combinación de diferentes capacidades que varían según el contexto y las necesidades individuales, es decir, contempla un enfoque multidimensional de las capacidades, en donde se debe otorgar importancia de la libertad individual y la capacidad de elegir y perseguir metas valiosas en función de las propias inclinaciones, valores, autodeterminaciones y la propia comprensión de su realidad.

Según Nussbaum (2012), las capacidades son las respuestas a la pregunta sobre qué es capaz de *hacer* y *ser* una persona, un conjunto de oportunidades para elegir y actuar, “no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico” (p.40). A partir de esto, se plantea la necesidad de orientar acciones que fortalezcan las *capacidades internas*, de cada sujeto, con la ejecución de las *capacidades combinadas* que se ven reflejadas en el exterior, esto es, tener acciones en doble vía para que las transformaciones del ser puedan desarrollarse en el entorno, mediante la garantía de derechos, acceso, justicia e inclusión, que permitan poner el juego las capacidades de forma segura.

1.3. Enfoques teóricos que dan pistas para el abordaje DEI

De acuerdo a los símbolos elegidos por Comfama, mediante los cuales se realizará la priorización del lineamiento técnico, los programas especiales, las acciones de incidencia y relacionamiento desde el equipo DEI, se hace necesaria la comprensión de los siguientes enfoques específicos, orientados a las poblaciones que queremos impactar, de manera que los instrumentos y acciones construidas respondan a apuestas que puedan transversalizarlos para apostar por el cierre de brechas con miras a la justicia social. Así pues, a continuación, se orientan asuntos claves a tener en cuenta en el desarrollo como equipo:

1.3.1 Enfoque de derechos

Según Amartya Sen (1999) se centra en el reconocimiento y la promoción de los derechos fundamentales de las personas, que incluyen derechos políticos, sociales, económicos y culturales. Este enfoque considera que los derechos son esenciales para el desarrollo humano y deben ser protegidos y promovidos. En ese sentido, Sen (1999) destaca que no es suficiente tener derechos en el papel, sino que las personas deben tener la capacidad real para ejercerlos, esto implica eliminar barreras y proporcionar las condiciones necesarias para que las personas puedan disfrutarlos, de manera que pueda darse la inclusión activa de todas las personas en la toma de decisiones que afecten sus vidas y comunidades. Asimismo, se busca garantizar que todas y todos tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos necesarios para llevar una vida digna, esto, en la lógica de la justicia social que se ha mencionado anteriormente.

Este enfoque tiene especial importancia frente a la apuesta del cierre de brechas, toda vez que es un camino alimentado por la garantía de los derechos humanos y la disposición material, social, política y económica de los escenarios para su ejercicio, que la obtención de la libertad. Esta apuesta engloba no sólo fundamentos teóricos y metodológicos, sino que tiene una postura ética clara frente al abordaje de las personas como sujetos de derecho, con capacidad de acción, movilización y transformación

1.3.2. Enfoque de género

El enfoque de género busca analizar y comprender las relaciones de poder y las desigualdades entre hombres, mujeres, personas diversas y no binarias, y cómo éstas influyen en la vida de las personas y en la sociedad, a través de la opresión y las violencias, en razón de su construcción sexogenérica. En ese sentido, Marcela Lagarde (s.f) propone que la perspectiva de género “es una voluntad política por transformar el orden de los géneros” (p.25).

Características clave:

- **Género como categoría de análisis:** El género es una categoría analítica que va más allá de la biología y se refiere a las construcciones socioculturales, roles y relaciones de poder que definen las experiencias de las personas en función de su sexo. Por ello, no existen atributos, labores, intereses y habilidades intrínsecas en el ser hombres, mujeres, o población no binaria, más allá de la capacidad de gestar, esto significa, que las diferencias y violencias surgidas a partir de estos argumentos, están basadas en una forma específica de socialización que impuso brechas sociales, económicas y políticas a partes de esta construcción social de los sexos.
- **Patriarcado y violencia de género:** Permite analizar las estructuras de poder y dominación que perpetúan el patriarcado, un sistema de opresión basado en el género. En ese sentido, la violencia de género, en sus diversas formas, es una manifestación del patriarcado y una herramienta para mantener el control sobre las mujeres, diversidades sexuales y masculinidades no hegemónicas.
- **Interseccionalidad:** Aboga por una perspectiva interseccional que reconozca que las experiencias de género se entrelazan con otras formas de opresión y desigualdad, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad. Esta perspectiva considera que las experiencias de género son diferentes y se entrecruzan según la posición social de las personas en múltiples ejes de opresión.
- **Transformación social y empoderamiento de las mujeres y diversidades sexuales:** Orienta escenarios de transformación social, proponiendo conversaciones frente a la desnaturalización de los sesgos de género y la erradicación de las violencias para el cierre de brechas, además, promueve estrategias de empoderamiento que permitan la

eliminación de las desigualdades de género y la promoción de una sociedad más justa y equitativa, en la que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos.

1.3.3. Enfoque de Juventudes

El enfoque de juventudes se centra en comprender y atender las necesidades, desafíos y potencialidades de los jóvenes desde la organización. Con base en la Ley 1622 de 2013 “Estatuto de ciudadanía juvenil”, el enfoque busca promover oportunidades inclusivas que permitan a los y las jóvenes participar activamente, desarrollar sus habilidades, contribuir al bienestar y desarrollo integral de la comunidad y ejercer plenamente la ciudadanía.

Características clave:

- **Participación activa:** Fomenta la participación activa y significativa de los y las jóvenes en programas, actividades y decisiones que afecten su bienestar y desarrollo.
- **Formación y desarrollo integral:** Ofrece programas de formación, capacitación y desarrollo que sean pertinentes y atractivos para los y las jóvenes, teniendo en cuenta sus intereses y aspiraciones. En ese sentido, se preocupa por el desarrollo holístico de los jóvenes, no solo en términos de educación y empleo, sino también en lo que respecta a su bienestar emocional, salud mental, habilidades sociales y participación en actividades culturales y recreativas.
- **Empoderamiento:** Busca facilitar herramientas a los jóvenes para que sean agentes de cambio positivo en sus comunidades y promuevan la inclusión social y el respeto por la diversidad, entendiendo que su incidencia en los ámbitos social y político, económico son esenciales para la construcción de la comunidad.
- **Acceso a oportunidades económicas:** Proporciona programas que faciliten el acceso de los jóvenes al empleo, emprendimiento y otras oportunidades económicas.
- **Cierre de brechas:** Reconoce la diversidad de experiencias, identidades y culturas de los jóvenes y se esfuerza por abordar las desigualdades y la discriminación que puedan enfrentar. Genera puentes para que las juventudes tengan una integración e incidencia real en todos los ámbitos sociales, en la toma de decisiones y en el acceso a

las oportunidades. Crea, además, escenarios donde no se les discrimine por sus ideas, expresiones y experiencias vitales.

1.3.4. Enfoque de Masculinidades

Para Ivan Jablonka (2020), el enfoque de masculinidades busca promover una comprensión amplia y positiva de la masculinidad, desafiando estereotipos y roles de género tradicionales. Busca fomentar relaciones saludables, equitativas y respetuosas entre hombres y mujeres, así como promover la paternidad responsable y la participación activa de los hombres en la vida familiar y comunitaria, además, permite desmontar actitudes y comportamientos que pueden contribuir a la violencia de género.

Características clave:

- **Desconstrucción de Estereotipos de Género:** Promueve la reflexión y el cuestionamiento de los roles y expectativas de género asociados a la masculinidad, fomentando una visión más amplia y diversa de lo que significa ser hombre.
- **Promoción de Relaciones Saludables:** Ofrece espacios y recursos para promover relaciones interpersonales basadas en el respeto, la comunicación y la igualdad.
- **Apoyo a la Paternidad responsable:** Brinda apoyo y recursos para que los hombres asuman un rol activo y positivo en la crianza y cuidado de los hijos.
- **Promoción de la Equidad de Género:** Fomenta la participación activa de los hombres en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

1.3.5. Enfoque de discapacidad

Podemos entender este enfoque desde la propuesta teórica del Modelo Social de la Discapacidad, promovido por Mike Oliver y Tom Shakespeare, sociólogos con discapacidades motrices, pertenecientes a la Unión de Impedidos Físicos contra la Segregación (UPIAS por sus siglas en inglés). En ella, se hace evidente que la idea en torno a la discapacidad y sus limitaciones tiene que ver con una configuración social que pone barreras y obstáculos que

excluyen y marginan a las personas, por ello, los esfuerzos institucionales, culturales, económicos y políticos deben centrarse en el cierre de brechas desde el modelo social. Para Mike, existe una división de los sujetos a partir de la idea de la normalidad y la anormalidad, de la mano del discurso médico y económico que posibilita la opresión de las personas con discapacidad:

La persona con discapacidad debe esforzarse para alcanzar una funcionalidad “normal” para integrarse a la sociedad y recuperar su pleno status humano perdido a causa de la discapacitación o jamás adquirido a raíz de haber nacido con una discapacidad. Es por esto que esta visión médica rehabilitadora de la discapacidad lleva implícita lo que Tom Siebers llama una “ideología de la capacidad”, o, Ana Rosato et al denominan (en similar dirección), una “ideología de la normalidad”. Ambos conceptos aluden a un sistema de enunciados evaluativos cuya base es el cuerpo capaz (biomédicamente definido, de acuerdo a criterios de capacidad para el proceso de trabajo), y que contrapone al déficit corporal como destino social negado, tributario de lástima y/o desprecio. “Ese punto de vista relaciona la “normalidad” estadística con la salud, y la discapacidad como enfermedad” (en Ferrante, Carolina, 2014, p.38).

Características clave:

- **Distinción entre discapacidad e impedimento:** El enfoque permite distinguir entre el concepto de discapacidad, como el conjunto de limitaciones impuestas por la sociedad, y el de impedimento, como las limitaciones funcionales dispuestas por alguna condición de salud. En ese sentido, el modelo social de la discapacidad centra sus esfuerzos en las barreras sociales ancladas a la construcción de la discapacidad, que imponen barreras de acceso y permanencia a las personas con impedimentos por motivos de salud, al no adaptarse a sus necesidades y capacidades.
- **Eliminación de barreras:** De acuerdo con lo anterior, la gran apuesta del modelo se basa en impulsar acciones con un enfoque de derechos para la eliminación de barreras espaciales de infraestructura, comunicativas, organizativas, culturales y de relacionamiento que excluyen a las personas con discapacidad, atendiendo no

sólo sus necesidades físicas, sino también las emocionales. Esto, en clave de la promoción de la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión para el mejoramiento de su calidad de vida su participación plena en la sociedad.

- **Autodeterminación:** Tiene como principio el reconocimiento de las personas con discapacidad desde su concepción como un sujeto autónomo y su lugar como ciudadanos adultos, lo que significa reconocer la importancia de la autodeterminación y su capacidad para la toma de decisiones en todas las áreas de sus vidas, es decir, no minimizar sus saberes, capacidades y fortalezas, a través de la visión de las personas sin discapacidad.
- **La diversidad de experiencias de discapacidad:** Reconoce que las experiencias de las personas son diversas y únicas, orientada por múltiples factores interseccionales, como la clase, edad, género, y clase social, así como factores frente al tipo de discapacidad, accesibilidad en su entorno y sus círculos de apoyo, por lo tanto, no es posible generalizar una sola concepción de la discapacidad.

1.3.6. Enfoque de envejecimiento activo

La Organización Mundial de la Salud (OIM) promueve desde este enfoque una visión más positiva y saludable del envejecimiento, en donde no se entienda la vejez como una limitación sino como un momento del ciclo de vida en el que se debe garantizar la participación en los escenarios sociales y una vida plena.

Características clave:

- **Participación social:** El enfoque aboga por la promoción de la participación activa de las personas mayores (plenarios) en la vida comunitaria y en la toma de decisiones que afectan sus vidas, en donde la apertura de espacios intergeneracionales es clave para la ampliación de la democracia y el fortalecimiento identitario cultural. Esto se puede materializar en actividades voluntarias, en espacios adaptados dentro de la organización, en trabajos remunerados de corto tiempo, en su participación en grupos y asociaciones, así como el acceso a oportunidades culturales, de cuidado y recreativas.

- **Salud y bienestar:** Con este enfoque se debe garantizar el acceso a la salud integral y de calidad, además de fomentar el bienestar a partir de las prácticas de cuidado, de manera que se posibilite un tránsito saludable por este ciclo vital.
- **A lo largo de la vida:** Fomenta la inclusión de los y las plenarios en escenarios de aprendizaje con sus pares y con personas de otras edades, de manera que se facilite la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos en la edad adulta, esto es una apuesta para mejorar la calidad de vida, fortalecer la salud mental, los vínculos interpersonales y la participación en la sociedad.
- **dignidad:** Se centra en proteger los derechos de las personas mayores y promover escenarios de no discriminación, para ello, es necesario tener el foco en las conversaciones en torno a la idea del edadismo, y rechazar los discursos que excluyen las ideas de los adultos mayores.

2. Justificación

La presente propuesta de intervención plantea la necesidad de realizar una reconfiguración del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del área de sostenibilidad de Comfama a partir de un lineamiento colectivo, que contemple unas bases teóricas y metodológicas claras, unas acciones estratégicas, un horizonte de sentido intencionado para el cierre de brechas y la justicia social, con unas herramientas que le permitan proyectar sus visiones, y una pregunta por la equidad como eje transversal para hacer de este enfoque, un diferenciador en el medio, de manera que se pueda incidir en los grupos de interés que tiene la organización y ser un referente en materia de DEI en la región, a lo cual se llega a través de un proceso vinculante de la investigación y la acción en un diálogo relacional.

Lo anterior, surge de la necesidad del área por proyectar de manera distinta las estrategias sociales de cara a sus públicos, anclado a las exigencias mundiales por movilizar agendas de desarrollo que le apuntan a la Diversidad, Equidad e Inclusión desde la gobernanza con enfoque socioambiental, y las propias apuestas de Comfama, ya que le permite aportar a su propósito central por la consolidación y expansión de la clase media trabajadora, no sólo en el sentido económico, sino sociocultural del mismo, para hacer de Antioquia un territorio consciente, libre, productivo y feliz, valores que se encuentran profundamente anclados a los principios del enfoque DEI.

En ese sentido, la propuesta se da en medio de la práctica profesional II y III de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, en modalidad intensiva, que tiene una duración total de seis meses, en ella, el proceso de contextualización, diagnóstico, planeación, intervención, seguimiento y evaluación se dan a la par por las necesidades y exigencias propias del campo, de la mano del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión del área de Sostenibilidad de Comfama. Así pues, se proyecta que, para enero de 2024, se cuente con un lineamiento que oriente las acciones e intencionalidades del trabajo del equipo, así como una de herramientas que le permita transversalizar el enfoque dentro de la organización, acercarse con su propuesta a los grupos de interés, y hacer seguimiento y evaluación a sus acciones con miras al cierre de brechas y la justicia social. Lo que le permitirá ser reconocido por sus apuestas de DEI en la región.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Acompañar la reconfiguración del equipo Diversidad, Equidad e Inclusión, antiguamente Causas, del área de sostenibilidad de Comfama, en miras de la consolidación de una propuesta que integre una visión de DEI con todos los grupos de interés como una apuesta política por la justicia social en el segundo semestre del 2023.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar las apuestas y proyecciones que tiene el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión-DEI del área de sostenibilidad en Comfama, sus horizontes de sentido y posibilitadores, para la construcción de un documento de lineamiento estratégico del equipo A través de una investigación diagnóstica.
- Acompañar los espacios institucionales que giren en torno al fortalecimiento del enfoque DEI para la recuperación y análisis de información que sea de utilidad para la reconfiguración del equipo.
- Aportar a la construcción de una caja de herramientas que tenga dispositivos que permitan la formación de los grupos de interés, el fortalecimiento de las apuestas para la transversalización del enfoque, y la evaluación de las acciones del equipo DEI y de Comfama en general.

4. Diagnóstico rápido participativo para la consolidación del equipo Diversidad, Equidad e Inclusión en el área de sostenibilidad en Comfama

La presente investigación diagnóstica hace parte del proceso de práctica académica de Trabajo Social, en este se pretende comprender lo que significa para una organización como esta, tener un equipo DEI ubicado en su dimensión estratégica con incidencia en todos los públicos de interés, y a partir de ello, trazar lineamientos sobre cómo podría ser la reestructuración del equipo, sus formas de actuar, sus horizontes de sentido y sus principales apuestas. Lo anterior, a partir de una revisión documental que da cuenta del escenario nacional, regional y local en los avances y formas de la implementación de este enfoque, y de grupos focales en donde mancomunadamente se construye la visión del equipo, sus apuestas, prioridades y límites de acción.

En ese sentido, me propongo realizar un ejercicio diagnóstico que me permita delimitar el objeto de intervención profesional para la consolidación de una propuesta que apunte a las intencionalidades del equipo DEI de cara a los retos que este enfoque plantea y de sus apuestas políticas por el cierre de brechas y la búsqueda de la equidad, y así, construir lineamientos que orienten el ejercicio del equipo y fortalezcan la oferta de valor e incidencia con sus grupos de interés y permita el posicionamiento en el ecosistema interno y externo.

4.1. Construccinismo social como referente teórico para la investigación diagnóstica

Para la realización del presente diagnóstico se hace necesario partir desde las posibilidades teóricas del construccionismo social, puesto que permite comprender la interdependencia entre el sujeto y su contexto, entendiendo que “la relación entre estructuras y sujetos -en cuanto a las prácticas y formas de dar sentido- no es de determinación. Las estructuras acondicionan, presionan, canalizan, pero no determinan, el sujeto tiene un margen de libertad para la acción” (Acevedo Alemán, et. al. 2018, p.2), en ese sentido, según Gerden (2006), estas significaciones que se le otorgan a la realidad parten de la generación de significados, comprensiones, conocimientos y valores colectivos que surgen a partir de la conversación e interacción con otros y otras, y, en esa lógica, para el caso de DEI desde la perspectiva de cierre de brechas, la apuesta por la transformación de las desigualdades desde un horizonte político y a

partir del relacionamiento con los grupos de interés, podría permitir el movimiento en las concepciones de barreras para la diversidad, equidad e inclusión.

Asimismo, desde la comprensión del mundo como una construcción, posibilita la el abordaje de la lucha de poder, la desigualdad de género, y los mandatos heteropatriarcales como un asunto cultural y no natural, es decir, como ha venido diciendo el feminismo desde hace décadas, las relaciones de género y poder son una construcción social que le otorga características a los sujetos que se validan en la cultura hasta parecer naturales, pero al no serlo, está expuesto a transformarse, y en la comprensión del construccionismo, podría ser posible desde el lenguaje, que más allá de ser un facilitador en la comunicación, es un productor de significados y de hechos sociales que se genera en la relación con otros, otras y el entorno, y se trasmite generacionalmente, en ese sentido:

El construccionismo social parte del principio de que no existe una sola realidad, por lo que, en las interacciones humanas, cada persona aporta la suya propia y, en el sistema relacional, se debe construir una realidad nueva y alterna con la que iniciaron la transacción. De esta manera, el conocimiento se construye y reconstruye en adaptación a las experiencias y las vivencias cotidianas. Se plantea como eje central que el conocimiento -entendido como el repertorio con el que es manejado el mundo- se construye a través de la acción; cada conocimiento nuevo está integrado al conocimiento. (Kisnerman, 1998, en Acevedo Alemán, et. al. 2018, p. 9).

De esta manera, con el diagnóstico se busca entender las percepciones que los sujetos de interés perciben el mundo en torno al enfoque DEI, la forma en que interpretan estas apuestas y las llevan a cabo en sus organizaciones, y como el lenguaje es posibilitador de la transformación social para el cambio en una realidad que históricamente ha oprimido a una población minoritaria debido a su clase, género, sexo, raza, corporalidad y edad, de manera que, según Gergen (2006), la acción social y las descripciones textuales de las situaciones corresponden a la realización misma de un acto, y a estas se les otorga un significado en virtud del lugar que ocupan en el ámbito de la interacción humana, mediado por las creencias culturales y sistemáticas por las que atraviesan los sujetos que están interactuando.

4.2. Ruta metodológica de la investigación diagnóstica

De acuerdo con lo nombrado anteriormente, este diagnóstico parte desde la orientación del construccionismo social en la que, según Luckmann, “a partir de la experiencia individual del sujeto, se describe la estratificación de su mundo de la vida con el foco puesto en la cotidianidad. La realidad cotidiana se encuentra dominada, entonces, por la acción y la Comunicación” (en Rizo, M. 2015, p.21), de manera que se considera la realidad como una construcción intersubjetiva que se construye en la interacción social y se instala en la vida cotidiana, a través del aprendizaje de un continuo de tipificaciones que en el camino se convierten en mandatos anónimos, es decir, instalados en la cultura si necesidad de aprenderlos en la interacción directa con el emisor. Estas construcciones que nacen de la interacción y la interpretación intersubjetiva son dinámicas y cambiantes, pueden ser negociados, transformados o mantenidos en la sociedad, a partir de los códigos que se sigan instalando en el cotidiano:

El núcleo de La construcción social de la realidad se encuentra en la afirmación de que los sujetos crean la sociedad y ésta se convierte en una realidad objetiva que, a la vez, crea a los sujetos: “La sociedad es un producto humano. La sociedad es una realidad objetiva, el hombre es un producto social” (Rizo, M. 2015, p.61).

En el caso de la presente investigación, se toma como referente la propuesta del diagnóstico social como herramienta que permite el conocer para actuar como principio propio del método, y que además, corresponde a un fase de suma importancia en el método de intervención social del Trabajo Social, ya que permite una mirada amplia de la situación problema y de las posibles soluciones que pueda tener. Este proceso de re-conocimiento situacional para la toma de decisiones en el quehacer, responde además a un proceso que no está acabado, porque va fluctuando junto con los escenarios que investiga, y, especialmente para el caso de este estudio que se instala en una realidad dinámica y en construcción, de acuerdo con Aguilar Idañez y Ezequiel Ander-Egg (1999):

Un diagnóstico debe estar abierto a incorporar nuevos datos e información, nuevos ajustes derivados de nuevas relaciones e interdependencias que se establecen a partir de los datos

disponibles o de nuevos datos que se van obteniendo. Desde esta perspectiva, el diagnóstico constituye una fase o momento del proceso metodológico -y a la vez un instrumento operativo- que se va completando y enriqueciendo de manera permanente. Toda intervención en la realidad genera una dinámica que va planteando nuevos interrogantes, va reformulando problemas y va haciendo luz sobre cuestiones que no se habían considerado suficientemente, o simplemente eran lagunas del diagnóstico. (p.24)

En ese sentido, el diagnóstico sigue los momentos de la investigación propuestos por Aguilar y Ander-Egg (1999), con el fin de comprender las dinámicas relacionales y del lenguaje que rodean la puesta en marcha del enfoque DEI en las empresas de cara a sus públicos de interés, y especialmente lo que eso significa para una caja de compensación familiar que tiene incidencia en Antioquia, un territorio lleno de complejidades y multiplicidades contextuales, sus posibilidades y posibles rutas de acción. Así pues, para el caso puntual de este diagnóstico, se siguen las siguientes fases:

1. Identificación de las necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora que presenta una situación determinada: Este momento del método permite, a través de herramientas metodológicas, intensificar la escucha, la búsqueda documental y las preguntas a los actores claves para develar el contexto en el que nace la pregunta por la conformación de un equipo DEI en Comfama de cara a su frente de Sostenibilidad y Estrategia, cuáles son las necesidades que se identifican, las posibilidades, las acciones con las que se cuenta en la organización, y la comprensión de todo el ecosistema que rodea este escenario tanto desde lo material como desde lo político, para empezar a aterrizar la situación y vislumbrar sus posibilidades de acción.

2. Identificación de los factores causales o determinantes, factores, condicionantes y factores de riesgo: Este momento permite profundizar en el árbol de problemas que determina las relaciones multicausales de la situación a intervenir, en este caso, se abordan las discusiones mundiales, regionales y nacionales que impulsan a las organizaciones a tener una postura clara frente a los temas de diversidad, equidad e inclusión, así como los factores que pueden interferir de manera positiva o negativa en

esta búsqueda, y que podrían convertirse en un condicionante o en un factor de riesgo para el plan de intervención.

3. Pronóstico de la situación, en el futuro mediano e inmediato: En este momento se pretende identificar la realidad de la situación a través de la proyección de esta en el corto plazo, para intentar comprender su comportamiento y las formas más adecuadas de intervenirla, así como también, evitar acciones con daño que puedan entorpecer la búsqueda que el equipo emprende.

4. Identificación de los recursos y medios de acción existentes y potenciales: Se basa en plantear los grupos de actores y de medios que pueden ser de ayuda en el proceso de mejora de la situación a intervenir, en cuanto a cómo estos son vistos y se relacionan para que el ecosistema DEI funcione de manera adecuada y rodeada de recursos y medios que lo sostengan.

5. Determinación de prioridades, en relación con las necesidades y problemas detectados: Después de pasar por los momentos anteriores y tener suficiente información que permita ampliar la comprensión de la situación problema, se realiza un ejercicio de priorización para encontrar un camino de intervención que dé cuenta de las necesidades más urgentes y viables a abordar, a partir de un enfoque socioeconómico pero también desde la capacidad humana y material de quienes integran el equipo, ya que son los sujetos más importantes para sostener la transformación por la que están pasando y la puesta en marcha de las estrategias que están soñando.

6. Establecimiento de las estrategias de acción, necesarias para enfrentar con éxito los problemas que se presentan en cada coyuntura: Posterior al ejercicio de priorización, se realiza una lluvia de ideas y de selección de estrategias que puedan orientar los mecanismos más pertinentes para la acción en torno a la consolidación del equipo DEI en Comfama, así como los posibles aliados, las responsabilidades directas y las necesidades a fortalecer para que esto pueda desarrollarse.

7. Análisis de contingencias, para el establecimiento del grado de viabilidad y factibilidad de la intervención: Finalmente, se debe realizar un ejercicio de visibilización de contingencias o posibles escenarios adversos que dificulten la puesta en marcha del plan de intervención, estos son factores internos o externos que pueden poner barreras, o incluso volver inviable, la propuesta presentada para el abordaje de la situación. Esto con

el fin de diseñar estrategias que tengan en cuenta estas realidades y logren sortearlas de la mejor manera, y así, disminuir las posibilidades de que el proyecto se convierta en un inviable.

4.2.1. Dimensión técnico-instrumental

Para el desarrollo de estos momentos, se pondrán en marcha las siguientes técnicas para la generación de información:

Rastreo bibliográfico: En un primero momento se realiza el acercamiento a la situación problema a través de un estado del arte en donde se consultan artículos académicos, páginas web de empresas, páginas web de consultoras especializadas en temas DEI, y bibliografía que permita nutrir el referente teórico y metodológico, para tener una comprensión amplia del fenómeno con relación a una mirada global y regional de la misma, entender la forma de comunicación, las apuestas éticopolíticas, las diferencias y similitudes que puedan tener con el objeto de intervención. Y, además, se construye un referente teórico-metodológico para tener enfoque en la comprensión y análisis del proceso.

Grupos focales: Se realizan diversos grupos focales, llamados “encerronas”, que consisten en espacios de trabajo colaborativos y creativos, en donde todas las integrantes del equipo DEI han construido de manera colectiva los lineamientos de su accionar y sus intencionalidades, estas conversaciones se han nutrido con la presentación de información de interés, como la contextualización del problema en cuestión, los enfoques que tiene la empresa frente al fortalecimiento de la clase media y la mentalidad activa, que son la base para las acciones que tienen los diferentes equipos. Estos grupos focales han estado intencionados para la recolección de la información a través de los conocimientos de cada integrante del equipo, las discusiones emergentes y los acuerdos que se van pactando, ya que este proceso es fluctuante y por medio de la conversación se van vislumbrando caminos a tomar, evaluar, definir y rediseñar.

Ejercicio de registro y análisis de la información: A partir de la recolección de la información mencionada anteriormente, se realiza un ejercicio de sistematización en

doble vía, en principio, en la plataforma MIRO que es un tablero colaborativo en donde todas estamos construyendo y visibilizando el panorama del equipo, y en un documento de análisis, en donde se da una primera orientación de ruta para la consolidación del equipo. Con este ejercicio se logra cada vez más delimitar la situación problema, en cuanto a que se priorizan las acciones necesarias a realizar por parte del equipo y se ha logrado poner límites con ejercicios que ya no corresponden a esta nueva

5. Informe diagnóstico: Contextualización, problematización y delimitación del objeto de intervención

A partir de las transformaciones estratégicas realizadas dentro de la organización, es necesario apostarle a la construcción de una mirada estratégica de la sostenibilidad, con énfasis en el significado del ser una empresa social, como lo es Comfama, y a partir de ello, definir los horizontes de acción que se consolidan en la apuesta DEI, ya que entiende que lo social se compone de un universo amplio y complejo que debe ser abordado desde la multidimensionalidad y la interseccionalidad, esto es, lo que en efecto, consolidó el objeto de intervención de la presente propuesta de intervención social, a partir de los elementos que están por mencionarse:

5.1. Acercamiento diagnóstico sobre la Diversidad, Equidad e Inclusión en las empresas

El abordaje de la Diversidad, Equidad e Inclusión es entendido como un desafío de las empresas, y especialmente de las empresas sociales como Comfama, frente a los contextos actuales, los cuales invitan a tener apertura y decisiones conscientes frente a la intervención que hacen con sus públicos, dentro y fuera de ella, para instaurar acciones sin daño. En ese sentido, DEI es un enfoque crítico frente a las apuestas en el proceso productivo, de relacionamiento interno y externo, siendo un pilar clave en el marco de las políticas de Environmental, Social, Governance (ESG), en clave de la sostenibilidad, lo que lo ha convertido en una exigencia de los marcos de medición global de buenas prácticas y responsabilidad social.

Así pues, la apuesta social de la agenda ESG se enfoca con fuerza en atender el cierre de brechas asociadas a la Diversidad, Equidad e Inclusión, trabajando en torno al capital humano, la responsabilidad del producto, la oposición de los stakeholders, y las oportunidades sociales (Morgan Stanley Capital Internacional, s.f.), en todos los grupos de interés, en este caso, los grupos priorizados desde el área de sostenibilidad de Comfama son: Academia, empresas afiliadas, empresas no afiliadas, familias y personas, comunidad, ONG y organismos multilaterales, entidades de financiamiento, asociaciones y agremiaciones, gobierno corporativo, comunidad de idealistas, proveedores, Gobierno, entidades reguladoras y de control, líderes de impacto público, medios de comunicación y la naturaleza.

A partir de esta lógica, se definen los conceptos de DEI de la siguiente manera:

Figura 4

Definición de Diversidad, Equidad e Inclusión

DIVERSIDAD	EQUIDAD	INCLUSIÓN
<p>Proporciona un mayor acceso a una amplia gama de talentos, lo que a su vez proporciona información sobre las necesidades y motivaciones de una base de clientes más amplia. Raza, etnia, orientación sexual, género, edad, discapacidad, antecedentes socioeconómicos.</p>	<p>Reconocer que no todos empiezan en un campo de juego uniforme, por lo que se debe trabajar para compensarlo. significa justicia e imparcialidad</p>	<p>Posibilitar el acceso y garantizar la permanencia. Cada persona representa un conjunto único de experiencia, habilidades, capacidades, aspiraciones y más, por eso, todas deben estar incentivadas y capacitadas para compartir sus conocimientos y contribuir plenamente al éxito de la organización</p>

Nota: Elaboración propia

De esta manera, el enfoque DEI permite instaurar una lógica en la que la multiplicidad de identidades tiene representación y las ideas y pensamientos de todas las personas tienen cabida y relevancia en la organización, además, intenciona un acceso a justo y equitativo a las oportunidades, generando un entorno de pertenencia (Iseasy. s.f.), esto es, en otras palabras, una apuesta por la justicia social, que, desde la mirada de Nancy Fraser, propone partir desde la mirada de la redistribución, el reconocimiento y la representación, para cerrar las brechas, mitigar las desigualdades, generar valor social y reconocimiento a los sujetos a partir de siete claves: Autonomía económica, Autonomía relacional, Igualdad de renta, Igualdad en el tiempo de ocio, Igualdad de respeto, Paridad participativa, perspectiva de cuidado.

En ese sentido, según Mercer (s.f), cada vez existen más organizaciones que están incorporando medidas de DEI en sus estrategias y creando objetivos comerciales medibles a su alrededor, esto significa integrar sus consideraciones en:

- El compromiso, la responsabilidad y el liderazgo.
- El diseño y la gobernanza de la organización.
- Los compromisos y análisis de equidad salarial.
- Las prácticas de talento y el desarrollo profesional.
- El bienestar financiero, la salud y el cuidado.
- La flexibilidad organizacional.
- Las políticas y los programas.

Además, adoptar el enfoque en su estado más amplio e integral, implica también pensar a la organización desde la interdependencia, esto es, según Maria Emilia Correa (2019), “la construcción de relaciones de confianza y pertenencia y afecto, entre la empresa y los sistemas sociales y ambientales donde están insertas (...) lo que contribuye a lograr visiones, valores, información y recursos compartidos entre los diversos sistemas” (p.27), esta mirada ecosistémica es de suma importancia para las intenciones de Comfama, ya que comprende a la naturaleza como uno de sus grupos de interés, de manera que es necesaria una perspectiva socioambiental clara en su política y estrategia.

En ese sentido, una política DEI abre caminos para el capitalismo consciente, como propósito superior de Comfama, puesto que apunta a construir economías inclusivas, a partir de la creación de oportunidades para personas de todos los orígenes y experiencias de vivir con dignidad, mantenerse a ellos mismos y a sus familias, y contribuir a la comunidad (Correa, 2019):

No todas las utilidades son iguales. Las utilidades obtenidas al resolver un problema social son una forma superior del capitalismo que permite a la sociedad avanzar más rápidamente al tiempo que las empresas crecen también. El resultado es un ciclo positivo de prosperidad empresas-comunidad que lleva utilidades que se mantienen en el largo plazo. (Porter & Kramer en Correa, 2019, p.12).

También, la adopción de políticas DEI se suma a los esfuerzos para abonar a los acuerdos internacionales en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, en cuanto a sus principios: enfoque de derechos, no dejar a nadie atrás, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, puesto que promueve la igualdad, la justicia social, el

crecimiento económico sostenible y una sociedad más inclusiva y equitativa. Este propósito contribuye con mayor fuerza a los siguientes Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados por Comfama:

- **ODS 3: Salud y Bienestar:** Un ambiente de trabajo inclusivo y no discriminatorio permite mejorar la salud y el bienestar de los y las empleadas al reducir el estrés o presión debido a su subjetividad y construcción personal, social, racial, étnica, religiosa, política y económica, lo que se traduce en una fuerza laboral más saludable y comprometida.
- **ODS 4: Educación de calidad:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- **ODS 5: Igualdad de Género:** El DEI en las empresas promueve la igualdad de género al garantizar igualdad de oportunidades, remuneración equitativa, libertad de expresión y un ambiente de trabajo libre de discriminación por razones género.
- **ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico:** Promueve la consolidación de empleo decente y un crecimiento económico sostenible al aprovechar el talento de todas las personas, independientemente de su origen o identidad, dando cabida especialmente a personas que han sido excluidas de escenarios de trabajo digno.
- **ODS 10: Reducción de las Desigualdades:** El DEI, como un enfoque de justicia social, busca reducir las desigualdades al abordar la discriminación y garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades, recursos y beneficios.

En el caso de América Latina, un caso exitoso de empresas DEI puede observarse en el programa de Empresas B, un ecosistema que es iniciativa de Sistema B, organización global creada en 2012 en América Latina para lograr que el éxito económico se mida por el bienestar de las personas, las sociedades y la naturaleza, en ese sentido, se enfoca en que el impacto de sus decisiones tengan lugar en todos sus grupos de interés: sus trabajadores, sus comunidades, el medio ambiente, proveedores y no solo sus accionistas. Estas empresas han trazado su camino de inclusión de acuerdo con los siguientes elementos:

- **Negocios diseñados para generar inclusión:** Son empresas con propósito y un modelo de negocio de impacto, en donde las actividades de inclusión van más allá de las exigencias legales y hacen parte integral del negocio, adicionalmente, tienen horizonte de largo plazo, comprometen recursos y hacen parte de los sistemas, rutinas y estructuras de la empresa
- **Inclusión de personas en condición de vulnerabilidad a lo largo de toda su cadena de valor:** Comprenden esfuerzos intencionales para la inclusión en la contratación, la capacitación, la relación con proveedores, el diseño de productos y marketing, en la propiedad y gobernanza de la empresa.
- **Empresarios que participan activamente para construir políticas públicas y promover la inclusión en el mercado:** El impacto colectivo es la idea de que, para crear soluciones duraderas a los problemas sociales a gran escala, los actores de los sectores privado, público y social deben coordinar sus esfuerzos y trabajar juntos en torno a una misión claramente definida. Esto puede ser en mesas y espacios amplios de diálogo e incidencia local, nacional e internacional.

En cuanto al escenario nacional y local, según el análisis del Ranking PAR 2021 desarrollado por Aequales, a partir del análisis de variables sujetas a la Gestión de Objetivos, Cultura y Estructura Organizacional y Gestión de Talento, se obtiene que, de más de 860 empresas participantes en 18 países de Latinoamérica, 6 de las empresas del top 10 de las más fuertes en política de inclusión son colombianas. Además, existen apuestas como el Sello Empresa Incluyente de la Fundación ANDI que instan a las empresas colombianas a medir sus acciones en términos de sostenibilidad, impacto, pertinencia y replicabilidad, de manera que puedan ser merecedoras de esta distinción y elevar sus estándares de responsabilidad social y empresarial.

Aequales (2021) resalta la adopción de acciones afirmativas para el cierre de brechas, la reducción de la desigualdad salarial y la flexibilización como mecanismo de inclusión, sin embargo, señala que existe un déficit en la información respecto a las condiciones y experiencias de los grupos subrepresentados, por ejemplo, el menos común de ellos es la medición de pertenencia étnica, develando la poca o nula importancia que las organizaciones dan a esta condición. Esto tiene fuertes implicaciones en la capacidad de acción de las organizaciones, en

monitoreo, realización de predicciones y eliminación de sesgos, además, puede generar “una cultura organizacional que incentiva la homogeneización. Grupos con formas de hablar, vestimenta y preparación diferente a la tradicional, en procesos como contratación y ascensos, puede llevar a discriminación” (p.15). Esto indica que no sólo es necesario adoptar medidas de diversidad, sino tener estrategias de inclusión para la permanencia, y una perspectiva de equidad, adicionalmente, enuncia la importancia de tener un enfoque interseccional para este análisis, puesto que:

Resulta evidente que, desde los indicadores y métricas más básicas, hasta acciones afirmativas complejas, existe aún una gran ausencia, no solo de grupos tradicionalmente excluidos, sino de consideraciones en la manera en la que la pertenencia identitaria a dos o más de estos grupos determina las experiencias laborales de las personas. Aún se sigue apostando por soluciones generalizadas con resultados limitados. (Aequales,2021, p. 24).

Con lo anterior, es posible afirmar en esta búsqueda de referentes que no se le ha dado mayor relevancia al enfoque de equidad como apuesta ética y política en el entendimiento general de DEI, ya que fuentes como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) la promueven desde la comprensión de Diversidad e Inclusión (D&I), igual que los rankings mencionados valoran las prácticas positivas de Diversidad e Inclusión, adicionalmente, la mayoría de los esfuerzos en materia DEI están orientados al interior de las empresas. Frente a estos esfuerzos globales, Comfama no ha sido ajena y ha implementado diversas estrategias que le han permitido tener hoy el sello Friendly Biz, Empresa Joven y el reconocimiento Ruta Inclusiva, ya que, la organización apuesta a su propio ecosistema como un escenario propicio para la experimentación de las iniciativas que visualiza para la transformación social.

En consecuencia, para el caso de Comfama, desde la conformación del equipo DEI desde el área de sostenibilidad, se plantean acciones estratégicas que involucran a todos sus grupos de interés, dentro y fuera de la organización, por lo que es relevante tener en su horizonte de sentido una visión clara de la Equidad como instrumento para la justicia social, en donde, de acuerdo con el propósito superior de la organización de consolidar y expandir una clase media trabajadora antioqueña consciente, libre, productiva y feliz, se reconoce que todos los territorios y ecosistemas no han tenido las mismas oportunidades, condiciones y metodologías para su

cuidado y progreso, por eso, las apuestas del equipo permitirán tener acciones claras para el diseño de entornos, procesos y prácticas inclusivas que favorezcan este propósito. Así pues, se entiende al enfoque DEI como una apuesta para el cierre de brechas y como un escenario de imaginación política, esto es, una identidad transformadora en donde es posible crear y diseñar un mundo que merezca ser vivido para todas las personas.

5.2. El camino de acciones de Diversidad, Equidad e Inclusión recorrido por Comfama

Comfama ha declarado abiertamente su apuesta ser una empresa joven, diversa e inclusiva, por lo que ha adelantado múltiples esfuerzos por hacer de la organización, un espacio donde todas y todos tengan cabida, y, en ese sentido, poder extender este mensaje en los espacios donde hace parte en la ciudad y la región, es por esto que ha lanzado múltiples propuestas para fortalecer el liderazgo y proponer conversaciones que consoliden la democracia y permitan el cierre de brechas, especialmente con la población juvenil, las mujeres y las masculinidades. En ese sentido, la principal apuesta de Comfama es promover “la diversidad, la equidad y la inclusión como una conversación amplia y profunda; y a su vez, como una acción sentida y consciente. Un hecho cotidiano.” (Comfama, 2023).

A raíz de este propósito, se han desarrollado estrategias de DEI desde el área de Talento Humano, para dar lineamiento interno y garantizar la transversalización de este enfoque en el relacionamiento entre trabajadores y la organización, dándole a este un lugar prioritario que se sigue fortaleciendo. Para esto, fue necesario adelantar un proceso de diagnóstico, que diera cuenta de los vacíos y necesidades de la organización, y a partir de ello, se empezaron a estructurar estrategias para mantener la conversación abierta sobre la diversidad, la intergeneracionalidad, y sobre las violencias basadas en género. Esto da cuenta de una empresa en movimiento, que, a pesar de ser creada en otras épocas y otros valores, se mueve a través de las transformaciones sociales y culturales, y logra involucrar las causas progresistas en su quehacer y sus equipos de trabajo, lo que ha requerido, sin duda, un ejercicio constante de aprendizaje, acompañamiento y permanencia en el tiempo.

Adicionalmente, desde el área de Estrategia y Proyectos, desde el antiguo equipo de Causas, que realizó múltiples alianzas con otros equipos y Negocios Capacidad para desarrollar las propuestas al público que llevaron estas conversaciones a flote, muchas veces, también, estos

caminos se abrieron desde el activismo y las intencionalidades de quienes integraron el equipo, pues al ser un tema nuevo y que necesariamente causaba ruido, rupturas y deconstrucciones culturales y estructurales, no siempre fue fácil encontrar puertas abiertas, por lo que a veces, era necesario hacer rendijas y empezar a ganarse los lugares desde múltiples frentes. A hoy, el alcance de las acciones del equipo, ahora DEI, giran en torno a la ejecución de asesorías, la oferta de productos y servicios, la construcción de proyectos y productos para ser escalados a un nivel más macro dentro y/o fuera de La Caja, y la realización de convenios y alianzas.

Así pues, las acciones centrales que han adelantado los equipos de DEI en Comfama se centran en:

5.2.1. Atracción y selección

- Experimentos desde ciencias del comportamiento para diseñar convocatorias no sexistas, sin fotografías, bajo la estrategia de perfil ciego. De manera que no pueda existir ningún sesgo debido a la apariencia para elegir un empleado, además de acondicionar las preguntas para que no incurran en hechos sexistas.
- Inclusión de personas con discapacidad en la planta de empleados, a partir de un proceso de sensibilización a los equipos en los que van a estar inmersos, el acondicionamiento de espacios para que puedan habitarlos sin impedimentos, y la garantía de la flexibilidad necesario para que puedan cumplir sus funciones sin alterar sus procesos.
- Hacer de Comfama una empresa joven, disponiendo las posibilidades para que personas jóvenes ingresen a la organización con poca o sin experiencia laboral, ampliando las vacantes de prácticas académicas, y adicionalmente, disponiendo el escenario para tener una mentalidad joven, esto es, más allá de la edad, proporcionar espacios que no estén encasillados en normativas conservadoras que limiten el libre desarrollo de la personalidad e imponga miedo a las juventudes.

5.2.2. Cultura organizacional

- Laboratorio de masculinidades: El laboratorio se ha convertido en la estrategia estrella para la deconstrucción de las masculinidades hegemónicas que no representan los valores

de la organización ni los caminos del cambio, con estos espacios de formación y conversación, se impulsan masculinidades sensibles, que permitan liderazgos distintos y formas de relacionamiento más sanas y menos violentas.

- Pedagogía, conversaciones y comportamientos para movilizar sesgos y favorecer entornos que acogen la diversidad. Tal como se ha nombrado, los ejercicios que ha desarrollado Talento Humano van acompañados de esfuerzos pedagógicos para que las transformaciones calen en la cultura organizacional para las apuestas no se queden solamente en acciones afirmativas.

5.2.3. Relaciones laborales

- Protocolo de Violencias Basadas en Género-VBG: La construcción y puesta en marcha del protocolo ha sido una declaración tangente sobre el compromiso de la organización de ser un espacio seguro para todas las personas, especialmente para las mujeres, niñas, adolescentes y disidencias sexuales. Con este protocolo, se pretende garantizar un territorio libre de VBG en los escenarios donde Comfama tiene incidencia, esto es, sedes, parques, colegios, Centros Integrados de Salud (CIS), gimnasios, escenarios itinerantes, y todos los espacios que por organización o convenio tengan presencia de La Caja, de manera que el protocolo cubre a sus empleados, practicantes, contratistas, y de manera indirecta a sus proveedores.
- Pedagogía y prevención sobre las VBG: La puesta en marcha del protocolo ha ido de la mano de un ejercicio intencionado de pedagogía, que busca llegar al 100% de sus empleados con la formación sobre las VBG, para que a través de la sensibilización disminuyan las posibles violencias en la organización, y se tengan mayores insumos para el acompañamiento y la activación del protocolo en caso de requerirlo. Adicionalmente, la intención de las acciones pedagógicas, apuntan a ensanchar una cultura de la no violencia, en donde los empleados llevan estas conversaciones a sus hogares y círculos cercanos, y repliquen las acciones transformadoras fuera de su trabajo.

5.2.4. Equilibrio

- Licencias de maternidad y paternidad: A partir de la apuesta por la consolidación de masculinidades no hegemónicas, y el reconocimiento de la economía del cuidado, se han desarrollado lineamientos para ampliar las licencias de maternidad y paternidad para que ambas personas puedan estar más presentes en su ejercicio de madres y padres sin miedo a tener repercusiones laborales, y con unas flexibilidades que les dan mayor tranquilidad en el primer ciclo vital de sus hijos e hijas.
- Beneficios sin discriminación para parejas de cualquier orientación: Esta apuesta surge de la necesidad de romper con la idea de la familia tradicional para los beneficios de ley otorgados a las parejas que incurren en el matrimonio o para las licencias por calamidad doméstica y/o enfermedad, entendiendo que asumir la diversidad como apuesta, parte también de dar garantías para que la vida transcurra en igualdad.

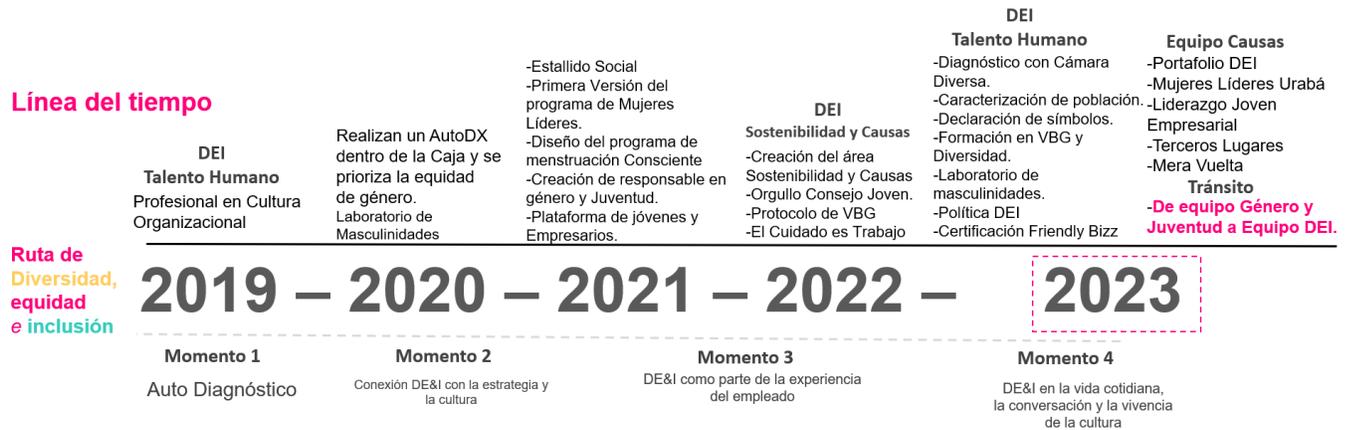
5.2.5. Promoción y desarrollo

A través de los programas intencionados para el cierre de brechas y expandir las conversaciones en lo macro, con los públicos de interés y en espacios de la ciudad y la región, estos son:

- Programa de Mujeres Líderes Medellín y Urabá: Alianza para promover el liderazgo de las mujeres.
- Economía del cuidado: con estrategias como El Cuidado es Trabajo y la escuela de Trabajadoras Remuneradas Del Hogar.
- Derechos Sexuales, menstruales y reproductivos: con estrategias como Menstruación consciente y el Festival de Luna.
- Hombres que cuidan: Laboratorio de masculinidades y conversaciones.
- Liderazgo juvenil: con la Plataforma de jóvenes y empresarios, el consejo joven, Feministas Rodantes, y Liderazgo joven empresarial.
- Salud mental: Aborda el liderazgo en todos los ámbitos y la productividad, y las formas de cuidado con estrategias como Mera Vuelta.

Figura 5

Línea del tiempo de acciones DEI dentro de Comfama



Nota: Adaptación de documento Comfama

En este proceso, se ha impactado los siguientes públicos:

- 11 negocios capacidad: Empresas, Regiones, Empleo, Agencia de Viajes, Hábitat, Cuidado Familiar, Cesde, Parques, Cosmo, Preescolares y Cultura. Y TH – Secretaría General – Comunicaciones.
- 5 grupos de interés y comunidades: 2.600 jóvenes.
- 21 organizaciones de mujeres.
- 24.649 mujeres con Mujeres Líderes.
- 300 hombres con la Tribu de masculinidades.
- 96 trabajadoras Remuneradas Del Hogar.
- 20 empresas y organizaciones: Argos, Haceb, TCC, Puerto Antioquia, Silviotecnia, Bios, Alcaldías Municipales, Confiar, Sura, Cartama, Frudelca, Persian, Llano, Norte, La fontana, Santa Maria, Greenland, Banaexport
- 9 alianzas: Mesa de Economía del Cuidado, Gobernación de Antioquia, Corporación Región, Proantioquia y Fundación Mi Sangre, Derecho a no Obedecer, Corporación Otra Parte, EAFIT, UDEA, UNAL, Voces que la rompen, She is.

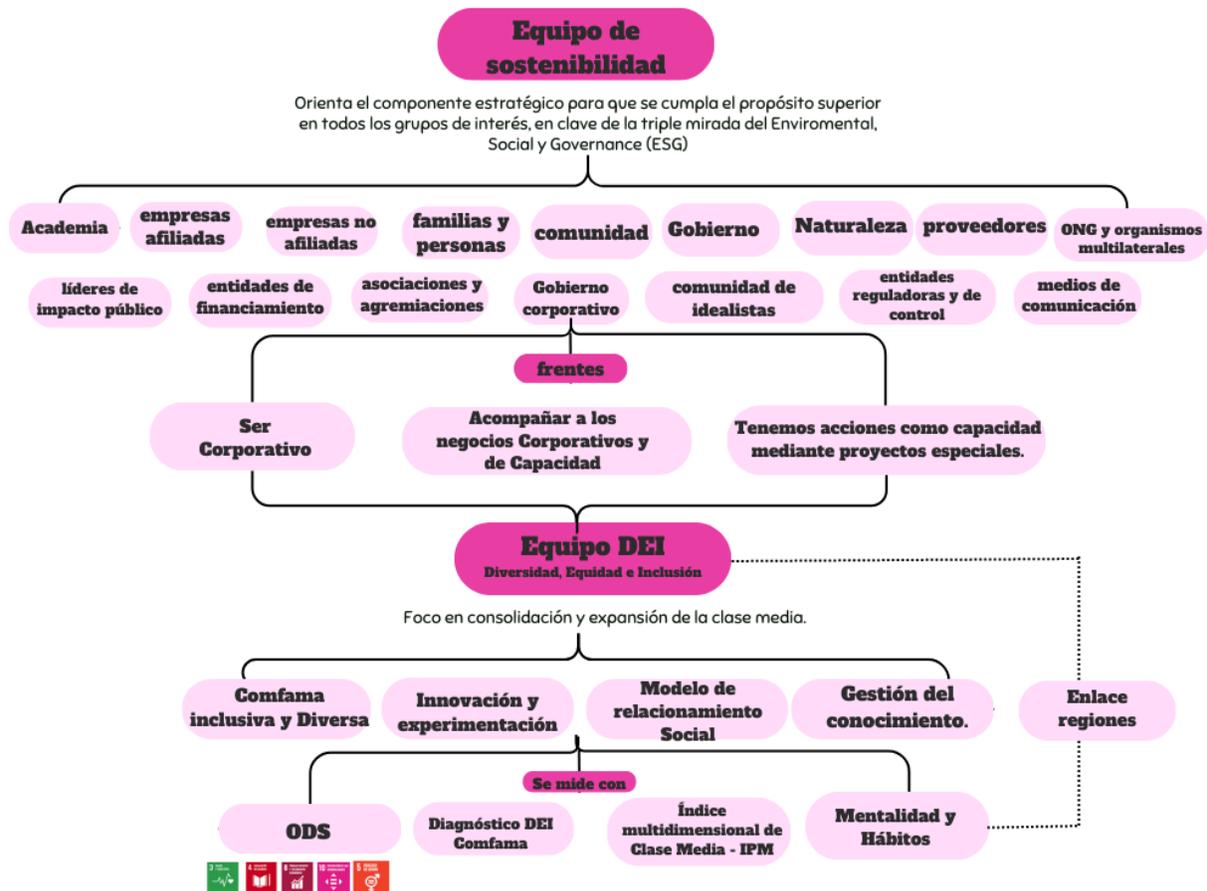
6. Orientaciones para la construcción de un equipo DEI en Comfama desde el área de Sostenibilidad

En consecuencia con el apartado anterior, la mutación del equipo de Causas surge de la premisa de proyectar con mayor fuerza el trabajo por la diversidad, equidad e inclusión, que ya se estaba haciendo desde la Causa de Género y Juventud, pero de manera que pudiera expandirse a más públicos y que estuviera en horizontalidad a las formas de las demás empresas y organizaciones a nivel local, nacional e internacional, ya que el nombre de “Causas” podría ser confuso y no aportar la misma relevancia que hablar de las apuestas DEI de una caja de compensación como Comfama, en donde, además, el área de la sostenibilidad iba a ser su eje transversal, lo que responde a las discusiones globales por las apuestas progresistas en la gerencia social y los compromisos socioambientales que tienen las empresas a nivel mundial.

Por lo anterior, para el caso de Comfama, es relevante tener como horizonte de sentido una visión clara de la Equidad como instrumento para la justicia social, en donde, además, se pretende llegar con el enfoque a todos sus grupos de interés, partiendo de la premisa de que el enfoque DEI no debe entenderse solamente como la posibilidad del cierre de brechas, sino como un escenario de imaginación política. En este sentido, se propone como estructura organizativa el siguiente esquema:

Figura 6

Estructura organizativa equipo DEI del área de sostenibilidad de Comfama



6.1. Líneas de trabajo del equipo DEI

6.1.1. Empresa inclusiva y diversa

Objetivos:

- Concretar la política DEI.
- Diseñar el plan de trabajo para los próximos años.
- Determinar los focos de cierre de brechas.
- Diseñar manuales y protocolos de actuación para las Violencias Basadas en Género (VBG) y Niños, Niñas y Adolescentes (NNA).

Grupos de interés:

- Colaboradores
- Comunidad de idealistas
- Proveedores

Focos:

- Manual y política DEI para Todo Comfama (lenguaje, infraestructura, comunicaciones, etc.)
- Movilizar los símbolos declarados por la Caja.
- Sensibilización y fortalecimiento de los colaboradores.
- Cierre de brechas en los colaboradores.
- Protocolos VBG y NNA.

Resultados esperados:

- Comfama diseña con mirada DEI
- Comfama sabe comunicar desde la mirada DEI
- Comfama prioriza que brechas internas necesita cerrar.

6.1.2. Innovación y experimentación para la expansión y consolidación de la clase media**Objetivos:**

- Acompañar a los Negocios Capacidad y Negocios Corporativos.
- Apoyar a las células y los procesos de innovación en búsqueda de cierre de brechas.
- Movilizar los enfoques en clave de diseño.
- Ayudar a que los negocios lleguen mejor a sus clientes y usuarios.
- Promover la expansión y consolidación de la clase media trabajadora para el cierre de brechas.

- Movilizar los proyectos especiales DEI

Grupos de interés:

- Negocios Capacidad: Acompaña a definir la ruta de acompañamiento hasta evaluar el mínimo producto viable (MPV).
- Personas Usuarias
- Empresas

Focos:

- Concretar experimentos y generar insumos para los proyectos especiales.
- Definir con cuáles Negocios Capacidad se abordarán los experimentos.
- Movilizar el índice de clase Media.

Resultados esperados:

- Comfama Tiene productos y servicios con enfoque por cada Negocio Capacidad.
- DEI tiene proyectos especiales que acompaña.

6.1.3. Modelo de relacionamiento social**Objetivos:**

- Hacer que Comfama recupere su sentido social.
- Aportar en la construcción de Confianza con los vecinos y las entidades.
- Diseñar los habilitadores y los riesgos del relacionamiento social.
- Cuidar la mirada territorial.
- Promover una sola Comfama en el territorio.

Grupos de interés:

- Comunidades.
- Aliados.
- Medios de comunicación
- Entes Gubernamentales.

Resultados esperados:

- Modelo socioambiental de proyectos
- Instalación de las Mesas regionales y territoriales para Una sola Comfama
- Proyectos especiales territoriales (Bosques: Humedal la Samaria, Lote San Luis, Biosuroeste).

6.1.4. Gestión del saber-conocimiento:

Esta línea es transversal y acompaña la gestión del conocimiento resultado de las actividades de las 3 líneas anteriores, de manera que vela por el enfoque y su implementación para el alcance del propósito superior de Comfama.

Para dar cumplimiento a las líneas de trabajo de la gráfica anterior, el equipo DEI debe garantizar tres funciones centrales para la búsqueda de cierre de brechas, estas son:

Lineamiento: El equipo da lineamiento teórico, conceptual y metodológico a la organización para materializar el enfoque DEI con declaraciones, protocolos políticas, manuales y metodologías.

Innovación: A través de la formación y herramientas para el diseño, que contemplan la conceptualización y la visión con enfoque DEI, así como el acompañamiento para la construcción de programas, proyectos, servicios con foco DEI, curaduría técnica y metodológica para el acercamiento al público, esto quiere decir que el alcance no está en la ejecución.

Incidencia: El equipo es un vocero de la organización en el adentro y el afuera con los diversos grupos de interés.

6.2. Referente metodológico para el desarrollo de la propuesta de intervención

6.2.1 Enfoque de trabajo en red

El enfoque de Trabajo en Red se basa en la idea de que las interacciones y relaciones entre individuos, organizaciones o sistemas son fundamentales para lograr objetivos y resolver problemas de manera eficaz. Según autores como Valdis Krebs y June Holley (2006), quienes han contribuido significativamente a este campo, el trabajo en red se centra en identificar y aprovechar las conexiones y vínculos existentes entre diversos actores, con el fin de potenciar la colaboración y el intercambio de recursos, conocimientos y habilidades. En su libro "Building Smart Communities through Network Weaving", exploran estrategias para fortalecer y expandir redes, destacando la importancia de los "tejedores de redes" que facilitan la conexión entre personas y organizaciones.

Por otro lado, Manuel Castells (1997), ha desarrollado un trabajo en la sociología de la comunicación y la sociedad en red, entendido desde la influencia en la comprensión de cómo las tecnologías de la información y la comunicación afectan la formación y dinámica de redes. En ese sentido, Castells (1997) argumenta que vivimos en una nueva forma de sociedad caracterizada por la centralidad de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todos los aspectos de la vida social, económica y política, y, destaca también, la importancia de las redes de comunicación en la formación y transformación de la sociedad. Sostiene que las TIC no son simplemente herramientas o medios de comunicación, sino que configuran la estructura y dinámica de las relaciones sociales, económicas y políticas.

En ese sentido, estas redes no solo conectan individuos, sino que también conectan nodos de poder, influencia y conocimiento en una escala global, en ese sentido, las formas de comunicación median profundamente los posibilitadores de trabajo en red de diversos actores para la consecución de transformaciones sociales y culturales, ya que es imposible pensar a la sociedad de una manera desarticulada y sin el tejido que las redes implican. Frente a esto, Ronald Burt (1992) en su libro *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, señala que existen

unos "huecos estructurales" en las redes, resaltando cómo la posición de un individuo o una organización en la red puede influir en su acceso a información y recursos.

Las posturas de Valdis Krebs, June Holley (2006) y Manuel Castells (1997) proporcionan una base sólida para comprender y aplicar el trabajo en red, ya que promueven un enfoque en la interconexión y las relaciones, de manera que permiten la lectura de la importancia de las conexiones y relaciones entre individuos, organizaciones y sistemas, y entender que las redes sociales son fundamentales para la colaboración efectiva y el intercambio de recursos y conocimientos. Asimismo, reconoce que la centralidad de las tecnologías de la información y la comunicación en la sociedad actual es fundamental para el trabajo en red, ya que la comunicación efectiva y el intercambio de información son esenciales para el funcionamiento y la eficacia de las redes.

Adicionalmente, propone una comprensión de la estructura y dinámica de las redes, a partir del concepto de "huecos estructurales" aporta una perspectiva valiosa sobre cómo la posición y la estructura de una red pueden influir en el acceso a recursos y oportunidades, lo que permite comprender que la dinámica de las redes es esencial para maximizar su potencial en el trabajo en red. También, tiene una visión amplia frente al análisis de los efectos de la globalización y la tecnología, al comprender que la globalidad y la revolución digital están transformando la sociedad y las formas en que nos relacionamos y colaboramos, esto es crucial para adaptar y aprovechar las oportunidades que estas tendencias ofrecen en el trabajo en red.

Finalmente, en conjunto, estos enfoques teóricos ofrecen una comprensión profunda de las dinámicas de red, la importancia de las conexiones y la influencia de la tecnología en la formación y el funcionamiento de las redes. Al aplicar estos conceptos en la práctica, se puede desarrollar estrategias más efectivas para construir y aprovechar redes en diversos contextos, ya sea en el ámbito profesional, comunitario o en cualquier otra esfera de interacción social.

6.2.2. Enfoque participativo para la intervención social

Tener un enfoque participativo se hace indispensable, toda vez que sería imposible apostar por la Diversidad, Equidad e Inclusión, sin garantizar un escenario en donde todas las voces tengan cabida y sean escuchadas, esto es, no sólo facilitar la apertura de espacios u oportunidades, sino la apuesta para que se conviertan en lugares donde las diferencias dialoguen

y conversen sin tener acciones de rechazo o exclusión, esto es, finalmente, una forma de materialización de la Justicia Social según Nancy Frazer (1997) en sus tres dimensiones: Redistribución, reconocimiento y representación. Para ello, entender el enfoque participativo para la intervención social, como un eje transversal de las acciones del equipo DEI, es un posibilitador de la coherencia e incidencia con los grupos de interés.

En ese sentido, según Jara (1987), podemos entender al proceso metodológico participativo a través de la integración de cuatro dimensiones que están interrelacionadas:

La dimensión comunicativa, la dimensión pedagógica, la dimensión investigativa y la dimensión creadora o la producción teórica. Estas cuatro dimensiones están presentes en cualquier acción de intervención que realicemos y va a depender de las particularidades de las personas participantes, el contexto en que actúan, los objetivos que perseguimos, el proceso que se quiere potenciar, que intencionamos o priorizamos una, varias o todas sus dimensiones. (p.45).

La dimensión comunicativa posibilita el diálogo y el intercambio de saberes para la acción creativa, se orienta por medio de una actitud de apertura y de escucha, porque parte de la premisa de que el comunicar, permite un interaprendizaje importante y una conexión necesaria con los y las otras, esta dimensión, según Flor Abarca Alpizar (2016), fortalece los procesos realizados colectivamente en función de acciones con carácter colectivo y de impacto social. Por otro lado, la dimensión pedagógica promueve la articulación de nuevos conocimientos, con saberes ya obtenidos, a través de la visión comunicativa considerada anteriormente, y parte de la premisa, de que la vida misma, y el intercambio colectivo, es un proceso de aprendizaje activo y continuo.

Por lo anterior, la dimensión investigativa posibilita una comprensión crítica y la revisión permanente de la realidad social en todas sus dimensiones, para tener un contexto amplio que permita la toma de decisiones y la proyección de soluciones colectivas. Esta debe apostar por la recuperación colectiva de la historia, la lectura hermenéutica de la realidad, y la interrelación entre quien modera la investigación y quien aporta la información, es decir, no entenderla como un proceso rígido, sino comprenderlo como un ejercicio intencionado de aprendizaje y comunicación participativa, para el fortalecimiento de los saberes.

Finalmente, es importante abordar la dimensión creadora, toda vez que integra las mociones abordadas anteriormente para poner todo el potencial de la comunicación, investigación y del saber, en escenarios de imaginación para la acción, en ese sentido:

La expresión creadora se considera como algo concomitante al proceso y no como el producto final. Esta concomitancia se manifiesta por actitudes y capacidades que se potencian por medio de acciones variadas y permanentes. Se da en el momento mismo en que las personas logran generar acciones creadoras que dinamizan y retroalimentan el proceso. (Alpízar, F. 2016, p.6).

Esta posibilita la construcción de sujetos políticos a través de la potencia creadora que está en movimiento, y que parte desde un interés particular para buscar recrear la realidad, y verse plasmado en esta, otorgando a las acciones concretas resultantes de este proceso, un sello personal, y a la vez colectivo, que le permite sentirse parte.

6.2.3. Fases del método integrado de Trabajo Social en la intervención particular

Esta propuesta de intervención es de tipo promocional, ya que como lo nombra Olga Lucía Vélez (2003), está orientada a potenciar las capacidades y recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales, haciendo énfasis, en este caso, en las particularidades de la organización a la vez que se le da prioridad a una propuesta dialógica con las exigencias de sus grupos de interés, y, a partir de ello, la propuesta parte de la capacidad de respuesta que tiene el equipo de trabajo para asumir la reconfiguración de su quehacer, y aportar colectivamente a la definición del mismo. Y, en ese sentido, se enmarca en un nivel directo, ya que la intervención se ha desarrollado en una integración, tanto contractual como relacional, de la practicante con el equipo que está atravesando el proceso de cambio.

Asimismo, el desarrollo del proceso de práctica profesional está sostenido por el método integrado de Trabajo Social, a partir de los momentos de inserción, como primer momento de acercamiento, reconocimiento e introducción a la realidad social, la intervención, como escenario de acción desde el ejercicio de la praxis, en donde se involucran la puesta en marcha de las intencionalidades ético políticas y las propuestas para la solución del objeto de intervención, y la

sistematización, que es un momento transversal y da paso a la reflexión, seguimiento, análisis y evaluación de la intervención misma, con miras a las acciones de mejora, sostenibilidad y replicabilidad. De la siguiente manera:

Figura 7

Momentos del método integrado de Trabajo Social



Nota: Elaboración propia

Sin embargo, a partir de las necesidades propias del contexto en el que se desarrolla la propuesta de intervención, es necesario nombrar estas fases, que sin duda contemplan las exigencias y fundamentos del método integrado de Trabajo Social, de manera que puedan ser comprendidas y desarrolladas por el equipo que está compuesto de manera interdisciplinaria, esto con el fin de que el proceso no se limite a una visión de la profesión, sino que se comprenda de una manera amplia y flexible, así pues, se desarrollan los siguientes momentos:

Figura 8*Fases del método de intervención*

Nota: Elaboración propia

En ese sentido, la presente propuesta pasó por un momento de acercamiento diagnóstico, en donde la intención central fue el conocer, indagar y comprender las realidades adscritas al campo de práctica y al escenario institucional mismo, y así, se posibilitó la interpretación y análisis de la situación en cuestión desde su escenario maso, meso y micro, y en su relacionamiento con otros actores y su contexto social, cultural, económico y político, para tener unas bases claras que permitan la delimitación del objeto de intervención, una mirada multicausal y unas posibles rutas de acción para la solución del problema.

Posteriormente, se propone un ejercicio de planeación, bajo el concepto de *¿cómo nos soñamos?*, para la proyección de acciones orientadas a la recolección de información, sistematización y análisis en correspondencia con el objeto de intervención definido, y se traza una ruta de implementación, para la *puesta en marcha*, en correspondencia con el enfoque teórico y metodológico plasmado en el presente documento, con la intención de llevar a cabo ejercicios que permitan la solución del problema. Finalmente, se condensa el ejercicio de sistematización, en donde queda plasmada la propuesta y sus resultados en un documento de lineamiento que sirve a la organización para la reconfiguración de su equipo, y, adicionalmente se realiza *seguimiento* al proceso de transversalización que intencionó el equipo y un ejercicio de *evaluación* para indagar sobre la pertinencia del proyecto, los avances, posibilidades de mejora, hallazgos y resultados del proceso.

6.2.4. Dimensión técnico-instrumental

Para el desarrollo de estos momentos, se pondrán en marcha las siguientes técnicas para la generación de información:

6.2.4.1. Rastreo bibliográfico

En un primero momento se realiza el acercamiento a la situación problema a través de un estado del arte en donde se consultan artículos académicos, páginas web de empresas, páginas web de consultoras especializadas en temas DEI, y bibliografía que permita nutrir el referente teórico y metodológico, para tener una comprensión amplia del fenómeno con relación a una mirada global y regional de la misma, entender la forma de comunicación, las apuestas éticopolíticas, las diferencias y similitudes que puedan tener con el objeto de intervención. Y, además, se construye un referente teórico-metodológico para tener enfoque en la comprensión y análisis del proceso.

6.2.4.2. Grupos focales

Se realizan diversos grupos focales, llamados “encerronas”, que consisten en espacios de trabajo colaborativos y creativos, en donde todas las integrantes del equipo DEI han construido de manera colectiva los lineamientos de su accionar y sus intencionalidades, estas conversaciones se han nutrido con la presentación de información de interés, como la contextualización del problema en cuestión, los enfoques que tiene la empresa frente al fortalecimiento de la clase media y la mentalidad activa, que son la base para las acciones que tienen los diferentes equipos. Estos grupos focales han estado intencionados para la recolección de la información a través de los conocimientos de cada integrante del equipo, las discusiones emergentes y los acuerdos que se van pactando, ya que este proceso es fluctuante y por medio de la conversación se van vislumbrando caminos a tomar, evaluar, definir y rediseñar, en ese sentido, a la vez que se toma información, se realiza un ejercicio formativo sobre el enfoque, y con él, los cimientos para la acción del equipo con miras a la transversalización de DEI, es decir, un ejercicio de la *práxis*.

6.2.4.3. Participación y sistematización en los foros del equipo de Sostenibilidad y Diversidad, y los foros de DEI

De manera que pudiera ser posible la recuperación de saberes de los equipos, se facilitara la discusión en torno a los enfoques que iban a orientar los equipos para que todos estuvieran alineados a un mismo objetivo macro, y pudiera sistematizarse esta información para su posterior análisis.

6.2.4.4. Ejercicio de registro y análisis de la información

A partir de la recolección de la información mencionada anteriormente, se realiza un ejercicio de sistematización en doble vía, en principio, en la plataforma MIRO que es un tablero colaborativo en donde todas estamos construyendo y visibilizando el panorama del equipo, y en un documento de análisis, en donde se da una primera orientación de ruta para la consolidación del equipo. Con este ejercicio se logra cada vez más delimitar la situación problema, en cuanto a que se priorizan las acciones necesarias a realizar y se ha logrado poner límites con ejercicios que ya no corresponden a esta nueva estructura, y orientar el lineamiento del equipo.

6.2.4.5. Construcción de la caja de herramientas

Se consolida una caja de herramientas con el ajuste de instrumentos que ya existían en el equipo y necesitaban de una nueva orientación, además se construyen los que identificamos necesarios para iniciar con el propósito de la transversalización de DEI con los grupos de interés, adicionalmente, se proponen instrumentos evaluativos para comprender qué tanto se están instaurando las acciones DEI dentro de Comfama y dentro de los otros grupos de interés. Así, los instrumentos que componen la caja de herramienta son:

6.2.4.5.1. Portafolio DEI para empresas en Regiones

Consiste en un conglomerado de fichas técnicas de los proyectos priorizados para proyectar las acciones DEI en los municipios de Antioquia, éstas contienen el desarrollo

metodológico, las intencionalidades, pertinencia, justificación, cronograma de actividades, requerimientos, elementos técnicos y presupuestales para el desarrollo de cada programa o proyecto que quiere impactar a los grupos de interés que se han venido acercando con sus propias necesidades, y para los que no existía un lineamiento de activación para la oferta.

6.2.4.5.2. Instrumento DEI

Es una herramienta que traduce el documento de lineamiento del equipo, en un formato visual claro, que permite el entendimiento de los enfoques, conceptos bases, intencionalidades, sustento teórico, apuestas y proyecciones del equipo DEI, para que otros equipos dentro de la caja, y empresas, comprendan qué significa la transversalización de esta propuesta con miras al cierre de brechas y a la justicia social.

6.2.4.5.3. ¿Qué tan DEI somos?

Es un instrumento que permite hacer un diagnóstico rápido participativo a equipos, empresas y grupos de interés, para construir una línea base y establecer el punto de partida de la conversación para la sensibilización e intervención en estos grupos, además alimenta la reflexión en torno a su importancia, y da pistas para las formas de abordar el enfoque.

6.2.4.5.4. Manual de comunicaciones

Este instrumento orienta las formas en las que los equipos desarrollan una comunicación sin sesgos y no sexista, de manera que la mirada DEI llegue de manera transversal al lenguaje interno y externo de Comfama, posicionando su transversalización en el cotidiano, y proponiendo una transformación de perspectiva frente a cómo se nombra, qué debe ser nombrado, y cuándo debe ser nombrado, para evitar acciones victimizantes y de violencia simbólica.

6.2.4.5.5. Referenciación con empresas líderes en temas DEI

El instrumento permite el acercamiento a empresas y cajas de compensación familiar que se destacan por sus apuestas en DEI, de manera que se puedan conocer sus experiencias, ampliar nuestra perspectiva en torno al trabajo que implica el enfoque, y consolidar alianzas con ellas.

6.2.4.5.6. Manual de gestión social para proyectos

Este manual genera una guía para involucrar a los actores pertinentes en las fases y tiempos oportunos de la gestión de proyectos en Comfama, que permita potenciar y/o mitigar el impacto generado, para obtener una serie de beneficios, entre los que se encuentran favorecer la agregación de valor y el aporte al desarrollo del entorno, mejorar la aceptación y apropiación de los proyectos por parte del territorio, disminuir los conflictos y resistencias al cambio y favorecer la sostenibilidad, tanto del proyecto como la de la presencia de la organización en las regiones.

Cabe aclarar que todas estas técnicas están contempladas a manera de proyección, porque hacen parte de la propuesta de intervención, pero que se están desarrollando a la par, por lo que están sufriendo modificaciones leves, nuevas orientaciones, retroalimentación, nuevas ideas para su desarrollo, y sin duda, avances que posibilitan la multiplicidad de miradas para la comprensión y abordaje del problema.

6.2.4.5.7. Lineamiento para la medición de DEI para Comfama

El documento propone la construcción de lineamientos estratégicos para aterrizar las herramientas de mediciones de DEI que Comfama tomó como referencia: Objetivos del desarrollo sostenible (ODS), el Pacto Global de las Naciones Unidas, el Índice de pobreza multidimensional (IPM), One Health (Una sola salud) y el Índice de clase Media (IMCLAM) de Comfama, y a partir de ello, se proyectan unos indicadores específicos de cada referente, para determinar el análisis de las apuestas DEI en Comfama y en sus grupos de interés. Este documento podrá ser revisado en los anexos.

6.2.5. Sujetos participantes

Si bien entendemos que en la comprensión general del enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión en el mundo se abordan miradas en torno a la raza, etnia, orientación sexual y de género, edad, discapacidades, clase social, nacionalidad, religión, migración, entre otras. Para el caso de Comfama, en el hoy, se ha determinado focalizar los esfuerzos institucionales a partir de una declaración de símbolos, en ella, se establece que el trabajo con las mujeres, masculinidades, juventudes, discapacidades, y plenarios (población adulta mayor), tiene la prioridad e interés, por lo tanto, la consolidación de la propuesta está focalizada en estas cinco poblaciones de manera directa, y de manera indirecta, a los círculos que les rodean.

En ese sentido, uno de los objetivos centrales del equipo DEI Comfama es la identificación de las brechas que atraviesan estos símbolos, para la generación de lineamientos que permitan cerrarlas, y para la creación de programas de sostenibilidad que contribuyan al progreso, a la calidad de vida y al cuidado de ellas. Frente a esto, actualmente se identifican brechas frente al liderazgo de las mujeres, el liderazgo juvenil y su productividad, el acceso al empleo de personas cuidadoras, adultos mayores, mujeres y jóvenes, integración intergeneracional en el sector agro, la desconfianza institucional y la salud mental. Así pues, el cierre de brechas y el trabajo con estas poblaciones, no se limita a los afiliados directos de la Caja de Compensación, sino que integra a todos los grupos de interés: Empresas, empleados, negocios capacidad, poder público, la naturaleza, los vecinos en territorio, familias y afiliados, proveedores, gobierno corporativo, medios de comunicación y comunidad en general de conecta con este propósito.

6.2.6. Planeación operativa: objetivo 2 del plan de trabajo de la práctica profesional para la reconfiguración del equipo DEI en Comfama

Tabla 1

Planeación operativa: objetivo 2 del plan de trabajo de la práctica profesional para la reconfiguración del equipo DEI en Comfama

OBJETIVO 2 DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	FASES	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RECURSOS: humanos, materiales, técnicos y financieros	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Participar en la construcción de la política interna de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de cara a los nuevos lineamientos propuestos para la operación del equipo	Construcción del plan de trabajo	Construcción del plan de trabajo para identificar los objetivos de la práctica, las actividades concretas, y tener un panorama amplio de las acciones del Trabajo Social en el campo	Construido al mes de agosto, un plan de trabajo	Número de plan de trabajo construido.	Humanos, logísticos (, internet, computador)	Documento realizado
	Diagnóstico sobre qué es DEI para develar la delimitación de la situación y trazar la línea de acción de equipo	Rastrear cómo se ha abordado el DEI en las instituciones en Antioquia	Realizado al mes de noviembre, 1 documento de diagnóstico	número de documento de diagnóstico realizado	Lógicos (materiales para el taller, internet, computador), Humanos (equipo de trabajo), Locativos (salón)	Documentos realizados, listados de asistencia, fotos
Participar en la construcción de la política interna de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de	Diagnóstico sobre qué es DEI para develar la delimitación de	Realizar referente conceptual sobre Diversidad, equidad e inclusión	Construido al mes de octubre, 1 documento de referente conceptual	número de documento de referente conceptual construido	Lógicos (materiales para el taller, internet, computador),	Documentos realizados, listados de asistencia, fotos Documentos realizados

OBJETIVO 2 DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	FASES	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RECURSOS: humanos, materiales, técnicos y financieros	FUENTES DE VERIFICACIÓN
cara a los nuevos lineamientos propuestos para la operación del equipo	la situación y trazar la línea de acción de equipo	Aplicación de metodología para definir como equipo cómo vamos y qué vamos a entender por DEI	Implementado al mes de noviembre 2 talleres sobre DEI	número de talleres implementados	Humanos (equipo de trabajo), Locativos (salón) Humanos, logísticos (herramientas de diseño, internet, computador)	
	Generación de batería de herramientas	Recolección de información documental y por medio de grupos focales sobre cómo se han aplicado los enfoques de DEI en la caja	Diseñada al mes de octubre, 1 infografía	número de infografías diseñadas		
	para fortalecer los saberes del equipo y la aplicación del enfoque DEI	Construcción de la propuesta de intervención e informe diagnóstico en el marco de la práctica profesional	Diseñada al mes de noviembre un documento que contenga el informe diagnóstico y la propuesta de intervención	Número de documentos contruídos		
		Revisión y análisis documental sobre estrategias para la implementación y medición de DEI en empresas	Realizado al mes de noviembre, 1 documento que de línea a la implementación y medición del DEI en empresas	número de documentos realizadas		

OBJETIVO 2 DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	FASES	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RECURSOS: humanos, materiales, técnicos y financieros	FUENTES DE VERIFICACIÓN
	Generación de batería de herramientas para fortalecer los saberes del equipo y la aplicación del enfoque DEI	Construcción de batería de herramientas propia que tenga dispositivos que permitan formar, fortalecer y evaluar el enfoque en el equipo y en la Caja.	Realizado al mes de diciembre, 1 documento compilado que tenga infografías, formularios evaluativos, textos.	número de herramientas para evaluar realizadas	Humanos, logísticos (herramientas de diseño, internet, computador)	Documentos realizados
		seguimiento e implementación de la propuesta	Realizado al mes de diciembre, 1 documento compilado que tenga infografías, formularios evaluativos, textos.	número de herramientas para evaluar realizadas		

6.2.8. Resultados Esperados

- Para 2024 el equipo DEI de Comfama tendrá un lineamiento claro que oriente las acciones e intencionalidades de su trabajo.
- Para 2024 el equipo DEI de Comfama contará con una caja de herramientas que le permita transversalizar el enfoque dentro de la organización, acercarse con su propuesta a los grupos de interés, y hacer seguimiento y evaluación a sus acciones con miras al cierre de brechas y la justicia social.
- Comfama será reconocido por sus apuestas de DEI para el cierre de brechas y la justicia social en Medellín y Antioquia, y podrá llevar su experiencia a otras instancias nacionales y regionales.

6.2.9. Presupuesto

6.2.9.1. Presupuesto detallado

Tabla 3

Presupuesto detallado

DESCRIPCIÓN:	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Humanos: Reconocimiento económico practicante de Trabajo Social	6	1.100.000	6.600.000
Materiales: Post-itcs, marcadores, hojas, cinta, lapiceros.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 paquete de post-itcs • 12 marcadores • 30 hojas, • 1 cinta • 10 lapiceros. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3.000 • 10.000 • 10.000 • 3.000 • 5.000 	31.000
Técnicos:	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • 1 Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 150.000 • 1.000.000 	1.150.000
Logísticos:	<ul style="list-style-type: none"> • Salón de reuniones • 14 refrigerios 	<ul style="list-style-type: none"> • 300.000 • 98.000 	398.000
TOTAL			7.820.800

6.2.9.2. Presupuesto resumen y fuentes de financiación posibles

Tabla 4

Presupuesto resumen y fuentes de financiación posibles

Rubros	Fuentes de financiación		
	Recursos propios	Aportes Comfama	Aportes externo
Recursos humanos:	\$	\$6.600.000	\$0
Recursos materiales:	\$0	\$31.000	\$0
Recursos técnicos:	\$0	\$1.150.000	\$0
Recursos logísticos (Equipos)	\$0	\$398.000	\$0
Otros (especifique cual)			
TOTAL	\$0	\$7.820.800	\$0

7. Balance final del proceso de práctica académica

A continuación, se enuncian las actividades generales que engloban las acciones más importantes en el desarrollo de la práctica académica en los diferentes focos de acción co-construidos con la organización, con el fin de cumplir con el objetivo de la intervención profesional en el campo.

Tabla 5
Balance final del proceso de la práctica académica

Objetivo	Desarrollo de actividades	Valoración	Aprendizajes
<p>Objetivo 1.</p> <p>Participar activamente en las reuniones y espacios de formación e incidencia programados por la Caja y sus aliados</p>	<p>Participación Encuentro de proveedores sobre Diversidad, Equidad e Inclusión de Argos: El encuentro fue un espacio para la visibilización de las acciones DEI en tres organizaciones (Sura, Cámara Diversa y Comfama), y de emprendimientos, al tiempo que se desarrollaba una jornada de sensibilización y formación. En ese sentido, mostramos los procesos de Mujeres Líderes y Menstruación Consciente.</p>	<p>En el encuentro se logró conversar con la mayoría de asistentes a través de folletos como una herramienta de socialización, sin embargo, para tener mayor visibilidad e incidencia, sería importante pedir un espacio donde se puedan exponer las reflexiones y apuestas de La Caja de manera permanente y a profundidad, y no sólo como un ejercicio de “volateo”, que no va alineado a las pretensiones de acción que está construyendo el equipo. Si bien los espacios como ferias, congresos, eventos, y demás, son valiosos para la visibilidad, de cara a nuestras intenciones, es pertinente garantizar una disposición distinta de la información y de la forma de intervención con los participantes.</p>	<p>Se notó mucha curiosidad por el programa de Menstruación Consciente, se acercaron varias personas sorprendidas por la iniciativa del subsidio menstrual, algunas de ellas mencionando que nunca lo habían cuestionado como una necesidad, otras interesadas en el proceso pedagógico por la naturalización de la menstruación reconociendo la importancia de cerrar estas brechas y destruir los tabú en torno a la menstruación. Algunas otras personas reconociendo por primera vez que existían las opciones amigables con el medioambiente para la gestión menstrual, y que podían acceder al subsidio. En términos generales, creo que es un espacio que evidencia que Comfama se reconoce en el escenario como un pionero y referente en las apuestas de Diversidad, Equidad e Inclusión, especialmente por el trabajo con mujeres, masculinidades y juventudes, por lo que considero que finalmente fue un ejercicio para posicionar la marca y fortalecer el relacionamiento.</p>
<p>Objetivo 2</p> <p>Participar en la reorganización del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión</p>	<p>Reorganización equipo DEI: Logramos consolidar una propuesta de organización del equipo por medio de los diversos espacios de conversación y construcción en donde hemos logrado consolidar claridades en el lineamiento</p>	<p>La construcción colectiva ha permitido proyectar claridades de las intenciones y funciones el equipo como una apuesta transformadora que nutrirá la visión de la sostenibilidad de Comfama. De este ejercicio se despliega un documento base en</p>	<p>Uno de los hallazgos principales, gira en torno a la priorización de una ruta de fortalecimiento interno, puesto que es notable que los Negocios Capacidad no tienen las herramientas para acompañar a las empresas y comunidades en clave DEI. Además, la necesidad de consolidar una agenda paralela y transversal de lo social y ambiental, es decir, no es sólo enunciar</p>

<p>(DEI) del área de sostenibilidad, para el cierre de brechas, la justicia social y la consolidación de la clase media.</p>	<p>del equipo, sus líneas de trabajo y funciones con miras a la proyección del área de sostenibilidad.</p>	<p>donde se proyecta la estructura conceptual, de enfoques y de referentes del equipo.</p>	<p>los focos ambientales, es nombrarlos e integrarlos. Esto de cara a que los enfoques de Mentalidad, momentos de vida y el índice de clase media no contemplan a la naturaleza como un grupo de interés y no tienen una mirada interseccional fortalecida.</p> <p>La reorganización del equipo fue el reto central de la práctica, estuvo nutrido de múltiples diálogos dentro de La Caja y de las apuestas nacionales, internacionales y globales, lo que permite que esta nueva proyección posibilite acciones transformadoras en el departamento, y que Comfama se convierta en un referente en el manejo del DEI con sus pares y otras organizaciones, aquí, es fundamental la mirada del Trabajo Social frente a las apuestas políticas el cierre de brechas, garantía de derechos y equidad social que aborda la propuesta.</p>
<p>Objetivo 3. Apoyar el desarrollo de grupos focales y orientar el desarrollo de un diagnóstico de las barreras que se encuentran las mujeres para el acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo en los Centros Integrales de Salud (CIS) de Comfama, para posteriormente construir un producto para las mujeres que estén interesadas en acceder a una IVE de manera segura y libre de señalamientos</p>	<p>Célula Derechos Sexuales y Reproductivos: La célula se activó con el equipo de salud, jurídica, talento humano y DEI, con el equipo se desarrollaron 8 grupos focales en el área metropolitana, Oriente y Urabá. Con ella se busca resolver las barreras y la comprensión sobre los derechos sexuales y reproductivos de manera profunda, liberal y amplia, pues nos da pie a solucionar la urgencia del acceso de forma segura y libre de juzgamientos a la interrupción voluntaria del embarazo en nuestros CIS y entidades aliadas</p> <p>Para ello, se propone una hoja de ruta de tres momentos claves: Comunicación pública, Formación personal salud-Comfama y Procedimiento Seguro, de manera que se pueda abordar de forma integral los dolores que identificamos en los grupos</p>	<p>De la célula se desprende la intención de iniciar un proceso en alianza con Profamilia, en donde se proyecta realizar acciones para dar respuesta a los hallazgos centrales que encontramos: Información parcial o nula frente a los DSDR, además de estrategias de educación sexual integral débiles que no cobijan a las y los adolescentes y jóvenes; la existencia de sesgos por parte del personal de salud que inciden en las decisiones de las usuarias e impiden la autonomía, y la necesidad de construir una experiencia de acceso más amigable. Esto deberá tener un claro enfoque desde la acción sin daño y mantener su enfoque interdisciplinario, para fortalecer el abordaje de la problemática desde lo social, lo comunicativo, lo educativo, y no sólo desde lo hospitalario.</p> <p>Con el trabajo de la célula, comprendemos la necesidad de mantener una conversación profunda que nos debemos como sociedad sobre la sexualidad, por ello, proponemos diseñar acciones que, desde la promoción y</p>	<p>El proceso de la célula requirió un trabajo de largo alcance, con la realización de diversos grupos focales en las subregiones para tener una información amplia. Este proceso ha sido necesario toda vez que hemos descubierto que es un escenario marcado por muchos miedos y tabús, y empezar a actuar sin tener este diagnóstico claro, juicioso y cuidadoso pudiera haber resultado en acciones desarticuladas que abrieran más brechas en el relacionamiento entre la institución y las sujetas.</p> <p>Los hallazgos de la encerrona creativa de la célula nos refuerzan la necesidad de activar un proceso formativo para la gestión del cambio con el personal de la salud de Comfama, y un proceso integral en la forma en la que activamos las conversaciones sobre la autonomía, los DSDR, y la maternidad como un momento vital que tiene todo que ver con la consolidación y expansión de la clase media. Así que, por medio de este propósito, seguiremos fortaleciendo esta hoja de ruta. Además, queda la pregunta sobre la necesidad de diseñar sobre la pregunta por la maternidad en el portafolio de familia y educación.</p> <p>Desde el trabajo social se puede apoyar a consolidar esta construcción desde una postura crítica que integre las reflexiones halladas en el diagnóstico y en la teoría, es decir, un ejercicio de la praxis que posibilite que efectivamente las voces</p>

	<p>focales.</p>	<p>la prevención educativa y cultural, puedan resolver las barreras y la comprensión sobre los derechos sexuales y reproductivos de manera profunda, liberal y amplia, posibilitando la penalización social de la autonomía de las mujeres. Además, queremos ser un espacio seguro, donde las mujeres acudan sin temor a sentirse juzgadas, y encuentren en nuestros CIS un personal sin sesgos, una atención cuidadora y un proceso seguro.</p>	<p>de las mujeres y del personal de la salud estén incluidas allí.</p>
<p>Objetivo 4. Acompañar el proceso formativo y de incidencia en el marco del proyecto Feministas Rodantes, en donde se realizan talleres formativos en escritura creativa, subjetividades feministas y derecho a la ciudad; tomas barriales y participación en otros espacios de ciudad como la Fiesta del libro.</p>	<p>Tomas Callejeras: Se realizaron las dos tomas que teníamos proyectadas.</p> <p>-Fiesta comunitaria del libro, la montaña es mágica: Esta toma la estábamos apoyando con una multiplicidad de actores sociales e institucionales. El espacio se desarrolló de acuerdo con lo planeado y es evidente la incidencia que tuvo en el territorio. Uno de los logros del espacio, es que logramos facilitar los vínculos entre colectivas desde Feministas rodantes haciendo un puente entre Sueños de papel y Quimera, quienes facilitaron un espacio formativo con niñas.</p> <p>-Toma Barrial Santo Domingo Savio en contra del acoso callejero: Las colectivas asistieron al territorio con una activación donde estuvieron trabajando con niños y niñas sobre el acoso callejero y fortaleciendo la convocatoria para el día de la Toma. Posteriormente se realizó la Toma, allí</p>	<p>Este ejercicio tuvo varias dificultades y retos en la construcción que se tomó un año. En este tiempo el proceso se puso en pausa en diversas ocasiones, se vincularon y desvincularon colectivas, se hicieron ajustes en el marco de la destinación presupuestal, alcance, enfoque, lo cual causó confusiones entre las jóvenes que persistieron en el proceso.</p> <p>posterior a la de Santo Domingo, logramos habilitar un espacio de conversación en horizontalidad para la valoración de la experiencia, en donde salieron muchos puntos positivos en cuanto a los aprendizajes de conocer y aprender de la experiencia de otras, de la estructura, de sus formas de pensar y de organización. Sin duda hubo un llamado a la necesidad seguir habilitando un ejercicio de mediación permanente desde Comfama. Adicionalmente, habilitamos un espacio de confianza para poner todas estas percepciones, valoración de lo recorrido, y poner en la palabra las sensaciones resultantes del proceso, fue un espacio en donde se colocaron los dolores que seguían</p>	<p>Es necesario que, para una próxima oportunidad, se brinde un acompañamiento en profundidad para la construcción de los proyectos, ya que para las colectivas no es fácil ceder autonomía en un proceso colectivo donde existen diferentes posturas políticas y se presentan brechas en las experiencias de negociación.</p> <p>Parte de los aprendizajes, es la posibilidad de vislumbrar las Tomas como aporte al fortalecimiento de la agenda que ya tienen las colectivas en territorio, por eso, es preferible fortalecer las alianzas que ya tienen las colectivas activas, y no iniciar procesos nuevos sin la capacidad de sostenerlos en el tiempo.</p> <p>Otro aprendizaje, es que este espacio debe ser transversalizado por enfoques colaborativos desde las acciones pensadas, desde las propuestas presentadas, pero además, desde la vinculación operativa que implica el proceso. El sentido de corresponsabilidad entre las colectivas, entre Comfama y ellas, entre todo el proceso y el territorio no se logró hacer muy explícito, faltó poner en el centro la comunicación y lo importante para cada colectiva desde su diferencia.</p>

	<p>la población que participó se notó a gusto con la propuesta, es evidente que existieron varios problemas de tipo logístico, de cohesión y comunicación entre las colectivas (Remart, Telarañas Violetas y Malas Compañías), y se valora un acompañamiento parcial de La Caja que, para futuras intervenciones, debe ser más fuerte. Por ello, se realiza una evaluación colectiva del espacio para entender la naturaleza de lo acontecido y generar un espacio de conversación que permita cerrar el relacionamiento y no generar acciones con daño entre las colectivas.</p>	<p>marcando a colectivas y que solo hasta este momento sintieron la confianza para ponerlo.</p> <p>En la experiencia particular de la Fiesta del Libro de La Montaña Mágica, fue una toma que nos permitió concretar y materializar la intencionalidad con las que habíamos pensado este componente, logró aportar al fortalecimiento de la agenda territorial de las colectivas, a sus alianzas con otras colectivas incluso en el marco de feministas rodantes. Allí también logramos realizar un ejercicio de corresponsabilidad, conectamos a sueños de papel con un espacio de fiesta del libro y también hubo un proceso de retribución en el fortalecimiento de sus agendas y el impacto a otros espacios de ciudad.</p>	
	<p>Participación en la Fiesta del libro:</p> <p>Las colectivas realizaron 5 talleres en el marco de la Fiesta del Libro, fueron apuestas reconocidas por su pertinencia e importancia, teniendo muy buena acogida. Sin embargo, hay algunos dolores de las colectivas especialmente frente a los asuntos logísticos que no permitieron en ocasiones que ellas y las participantes se sintieron cuidadas. Por ello realizamos un ejercicio de retroalimentación donde las chicas nos pudieron contar sus incomodidades y también resaltar las potencialidades y puntos a favor del ejercicio, y así, esta información se va a escalar en cultura sobre lo que significa acompañar a</p>	<p>La participación de las colectivas en espacios de ciudad es una apuesta que realmente nutre la incidencia de ellas, fueron unos escenarios de mucha potencia y criticidad, que posibilitaron la conversación feminista. En mi rol particular, la contención acompañamiento y evaluación del espacio permitió que tengamos insumos de mejora sobre el cómo trabajar de la mano de procesos feministas, respetando sus libertades y ofreciendo espacios de cuidado colectivo.</p>	<p>El mayor aprendizaje de esta apuesta, es la potencialidad de la colaboración entre colectivas y organizaciones como Comfama para extender los debates y propuestas que se están tejiendo entre las mujeres y en los territorios, esto nos permite materializar la incidencia soñada desde el proceso de Feministas Rodantes.</p> <p>Adicionalmente, es necesario que estos ejercicios de vinculación estén mediados por estrategias de cuidado, entendiendo que las propuestas que presentan las colectivas necesitan de un acompañamiento particular para que la conversación no genere espacios de exposición negativa.</p>

	colectivas de este tipo.		
	<p>Convenio Comfama -Mesa del Cuidado de Antioquia: Se avanzó en un convenio que permite a Comfama fortalecer las acciones de la Mesa de Economía del Cuidado de Antioquia, y así, seguir participando en las apuestas regionales por la visibilización del tema y la puesta en marcha e la política nacional de economía el cuidado.</p>	Con el documento, se posibilita que las acciones de la Mesa puedan tener el alcance que sus integrantes han planeado para el 2024.	Si bien es necesario tener un documento que de parte de tranquilidad legal a Comfama, es imperante respetar los tiempos, decisiones y formas de operar de la Mesa como un organismo autónomo y autogestionado de la sociedad civil, es por ello, que el proceso ha sido lento en su co-construcción.
	<p>Festival Luna: -Medellín: Se realizó el festival en torno a la conversación de la ciclicidad y el cuidado, abriendo espacios de encuentro en torno a la sostenibilidad, el enfoque DEI, la regeneración y las apuestas colectivas para sostener la vida. En el festival se articularon algunas colectivas de Feministas Rodantes activando diversos espacios de formación y ritualización en torno a la propuesta de los derechos de las mujeres, el cuidado y la colectividad. -Urabá- Bajo Cauca: Para la realización del festival en regiones, me vinculé a través de la realización de mapas de actores para la convocatoria a los dos festivales, teniendo como prioridad a los colectivos y organizaciones de mujeres. Ambos festivales se unieron fuertemente a otras alianzas territoriales, por lo que la conversación se trasladó especialmente a la responsable de regiones y nosotras estamos como sus apoyos.</p>	Los espacios de los festivales permiten movilizar de manera amplia las apuestas que tiene el equipo frente a la salud holística, la regeneración el cuidado y la sostenibilidad. Adicional a ello, permite la vinculación de un público importante que le apuesta en su cotidianidad a acciones que pretenden el cierre de brechas de género y la construcción de espacios libres de violencias.	Es necesario seguir insistiendo en la diferenciación que tienen ambos festivales, porque la postura metodológica, simbólica y conceptual de Medellín no se adapta a los municipios. Esta mirada territorial y diferenciada la hemos impulsado especialmente desde el equipo para que las acciones tengan un impacto positivo y sea una conversación horizontal y descentralizada. El mapa de actores permitió además de la realización de la convocatoria, un fortalecimiento de vínculos de la responsable de DEI en regiones con las mujeres organizadas, lo que le da un panorama más amplio para próximas apuestas en los municipios.
Objetivo 6. Apoyar las apuestas de	Célula liderazgo de las mujeres líderes comunitarias:	La célula da cuenta de una apuesta de relacionamiento importante, se consolida a	Es necesario insistir en que permanezca una visión popular en la toma de decisiones orientada a los líderes, y a consolidar la idea

<p>Comfama en el marco de su relacionamiento con las empresas aliadas, comunidades, equipos internos y Negocios Capacidad, en los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión, especialmente desde el enfoque de género</p>	<p>La intención inicial de la célula era el activar un proyecto de relacionamiento entre Comfama y sus comunidades vecinas, por medio de un programa con las mujeres líderes de las comunidades para fortalecer el capital social, apostando así a fortalecer el relacionamiento en clave de promover la visión del liderazgo Comfama y la construcción de confianza, y promoviendo las relaciones del cuidado y teje legitimidad en los territorios.</p>	<p>partir de un diagnóstico que posibilita una comprensión amplia de las necesidades y exigencias de las mujeres, y lo que queda de camino, tendrá que dar cuenta de este trabajo para que el programa tome fuerza y se instaure como una gran acción para la Diversidad, Equidad e Inclusión.</p> <p>La creación del programa de mujeres líderes barriales tiene una apuesta clara por construir confianza y una relación horizontal con las comunidades alrededor de las sedes y espacios de impacto, en clave de generar valor compartido para el desarrollo territorial y acercamiento a una oferta más pertinente. Así, tiene un foco en el cuidado físico, emocional, espiritual, energético, mental, entendiendo que las mujeres líderes tienen un desgaste por el cuidado y su incidencia territorial, y del progreso, entendido como apuesta por el desarrollo territorial con acceso a oferta.</p>	<p>de la alianza con la Corporación Mujeres que Crean para que lideren el componente metodológico a partir de sus saberes y la puesta en marcha de su programa Siempre Vivas, que aborda el cuidado de las mujeres en el ámbito sociocomunitario, ya que esto permitiría tener una cercanía especial con las mujeres en el territorio, y a la vez le ensañaría otras formas de accionar a la organización.</p> <p>El hallazgo central de la célula es que aún no es el momento de activar el proceso que habíamos proyectado en la célula, ya que primero se debe concentrar la energía en la construcción del modelo de relacionamiento para regiones, y una vez esta capacidad esté instalada y clara, podrá pensarse en este proceso formativo y de relacionamiento micro como una posibilidad de abordaje.</p>
	<p>Construcción del Manual de Gestión Social para proyectos de Comfama.</p> <p>Este manual, genera una guía para involucrar a los actores pertinentes en las fases y tiempos oportunos de la gestión de proyectos en Comfama, que permita potenciar y/o mitigar el impacto generado, para obtener una serie de beneficios, entre los que se encuentran favorecer la agregación de valor y el aporte al desarrollo del entorno, mejorar la aceptación y apropiación de los proyectos por parte del territorio, disminuir los conflictos y</p>	<p>El Manual tiene un alcance de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión social que tienen los proyectos de Comfama en sus fases de estructuración y ejecución, hasta la entrega de este a él o los negocios capacidad responsables de operarlo y, por tanto, de continuar con el relacionamiento, de acuerdo con el modelo de relacionamiento de Comfama.</p> <p>Con este, se logra comprender a los proyectos como propuestas para el cuidado y/o el progreso, siendo un medio para lograr el desarrollo y la consolidación de las personas, de tal manera que la transparencia</p>	<p>La construcción del Manual ha sido un ejercicio muy valioso, pues es la posibilidad de alinear el propósito mayor de Comfama con una hoja de ruta que establece un enfoque social basado en el relacionamiento y confianza con los grupos de interés, de manera que sean actores activos en la visión de desarrollo y en la construcción de los territorios.</p> <p>En este ejercicio, contar con la mirada de Trabajo Social ha sido menester ya que ha posibilitado darle al manual un enfoque de derechos, valorando los ejercicios participativos y de construcción colectiva con los grupos de interés, de diagnóstico y proyección en doble vía para que el relacionamiento pueda entenderse de una manera horizontal y no genere, o mitigue, las acciones con daño.</p>

	<p>resistencias al cambio y favorecer la sostenibilidad, tanto del proyecto como la de la presencia de la organización en las regiones.</p> <p>Este se ancla con el modelo de relacionamiento social de Comfama, el cual busca materializar el propósito de la organización desde una perspectiva territorial y Regional que expanda y consolide la clase media Antioqueña.</p>	<p>y la confianza sean bases del relacionamiento con los grupos de interés. Y de esta manera, se espera que los proyectos se alineen con la estrategia de Comfama, en sus apuestas de sostenibilidad y Diversidad, como parte de una empresa social.</p>	
	<p>Ruta para el acompañamiento a empresas con foco en género: Se definió el portafolio para empresas en regiones, la forma de operar, como se orienta la oferta comercial, la forma de medición y seguimiento. Con esta, se hace posible que las responsables e territorio puedan movilizar los lineamientos del equipo a través e los proyectos priorizados para la activación de la agenda DEI.</p>	<p>Se logró dar el lugar que requería este proceso, ya que había una brecha importante en el relacionamiento que estaba teniendo Comfama con las empresas que se acercaban a trazar puentes para tener acompañamiento en la agenda DEI. Con esto, inicia la puesta en marcha de los lineamientos que se definieron por el equipo en su nueva forma de operación.</p>	<p>Es evidente que los equipos que conforman la construcción de estas rutas tienen maneras muy diferentes de trabajo, por lo que no fue fácil encontrar una ruta que facilite el aterrizaje de esta propuesta y que alinee a toda la organización en una misma visión.</p> <p>La ejecución del portafolio tiene un gran reto en términos teóricos y metodológicos, ya no todos los equipos tienen una formación clara en temas de género, por lo que es permitiente fortalecer las intenciones políticas plasmadas en la ruta, para que el discurso y la oferta sí apunten al cierre de brechas y la justicia social. En esta creación tiene todo que ver el trabajo social, puesto que es la profesión que le ha dado esta ruta a la construcción, alimentando el portafolio no sólo en lo operativo, sino en su horizonte de sentido.</p>

8. Valoración final del ejercicio de práctica académica

Considero que el proceso de práctica académica de Trabajo Social en el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión del área de sostenibilidad trajo consigo unas ganancias y logros invaluable tanto para el proceso de aprendizaje como para la organización, ya que el ejercicio se desarrolló en un contexto de transformación interna, en donde el escenario exigía adaptabilidad, creatividad y proyección, y esto permitió que desde la intervención profesional se pudiera aportar al lineamiento DEI desde una perspectiva crítica, co-construida, feminista, e interseccional en una organización de alta importancia para la región, lo cual es una gran ganancia para las visiones alternativas del desarrollo y para el cierre de brechas en los diferentes territorios que impacta Comfama.

También, la posibilidad de alimentar conversaciones en torno a los derechos sexuales y derechos reproductivos, el cuidado, y el liderazgo de las mujeres populares, desde los saberes propios del pregrado, desde las discusiones que se tejen en la Universidad pública, y mi propio recorrido comunitario, me permiten vislumbrar el ejercicio de incidencia en escenarios de impacto que se pueden posicionar desde este rol, y por supuesto, aprender estrategias y herramientas para continuar elevando las necesidades y formas de intervención críticas en cualquier campo de acción profesional.

Otro logro que se desprende del ejercicio ha sido la posibilidad de idear la forma en que Comfama debería relacionarse y comunicarse con las comunidades y grupos de interés para generar acciones sin daño y sin sesgos. Esto, sin duda, es una potencialidad que se tiene desde la disciplina, y en donde pude poner en conversación los elementos propios del método integrado de Trabajo Social, y sus estrategias de intervención con grupos, comunidades y familias. Adicionalmente, es importante valorar que a partir de este ejercicio se posiciona de otra manera la discusión frente a lo social en La Caja, volviendo al centro de su propósito y alineando mucho más a los equipos para su cuidado y ejecución.

Por otro lado, uno de los grandes retos de la práctica profesional, giró en torno al poco tiempo destinado para el reconocimiento e inserción en la organización debido a sus propias dinámicas, por lo que el cambio constante y la reorganización del equipo impidieron tener suficientes espacios de acompañamiento y entendimiento, y por el contrario, implicaron un aprender en la marcha que en ocasiones significó perder el lineamiento del objetivo de la

práctica, actuar desde el desconocimiento, y no poderle dar la suficiente fuerza a algunos procesos por no contar con una mirada amplia del manejo corporativo.

Asimismo, el ejercicio requirió una dinámica de adaptabilidad fuerte, ya que el cambio fue transversal en el proceso, de esta manera, el reto consistía en tomar la información y saber proyectar las acciones con un marco de flexibilidad que le permitieran posteriormente incluir las nuevas determinaciones del área sin que esto afectara completamente los procesos. Esto, además, es un escenario en donde el ritmo de trabajo es bastante acelerado y en muchas ocasiones no permite actuar a través de las planeaciones y proyecciones.

Adicionalmente, considero que el lenguaje empresarial, sus dinámicas, tendencias, metodologías y acciones estratégicas componen un escenario casi desconocido para el pregrado de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, lo que complejiza el ejercicio de la práctica académica, toda vez que, si bien es un ejercicio de aprendizaje, la mayoría de las organizaciones no cuentan con el tiempo y la disponibilidad de generar una curva del saber que parta desde un abordaje mínimo de los temas. En ese sentido, se hace evidente una brecha en el saber-hacer con otras ramas de las ciencias sociales y de profesionales de Trabajo Social con enfoques más gerenciales, esto debería posibilitar ahondar con mayor fuerza en la enseñanza de este campo de acción, ya que es un espacio que permite una incidencia poderosa para la transformación social y en la cual se pueden poner el juego todas las apuestas de la profesión desde un sentido crítico.

En ese sentido, uno de los grandes aprendizajes del campo de prácticas frente al rol profesional del Trabajo Social, gira en torno a las herramientas y mecanismos para movilizar en escenarios de lógica e venta, aquellos productos y proyectos sociales defendiendo el sentido político de nuestro trabajo, haciendo pedagogía de su importancia y potencializando el trabajo en red, de manera que puedan proyectarse ejercicios sociales innovadores, que apuestan al cierre de brechas y a la justicia social, a través de portafolios que se le ofrecen a diferentes equipos, entidades afiliadas, no afiliadas y aliadas para fortalecer los procesos y tener mayor impacto e incidencia dentro y fuera de la organización.

Además, la posibilidad de actuar a través de las apuestas por la sostenibilidad, como una tendencia global, y abrir la pregunta por la Diversidad, Equidad e Inclusión desde una mirada estratégica y de lineamiento para una empresa social, me acercó a toda una multiplicidad de posibilidades, retos y lugares de enunciación distintos a los conocidos, que tienen todo que ver por las preguntas por los derechos universales, la dignidad y la ciclicidad de la vida que sostienen

el qué hacer del Trabajo Social, y permiten un análisis glocal de las realidades sociales, y potencializar las acciones que se están haciendo de manera contextualizada en el territorio.

Finalmente, el escenario de práctica profesional de Trabajo Social en este campo de orden organizacional, en una empresa social como lo son las cajas de compensación familiar, nutre toda la estructura disciplinar aprendida en el pregrado, y proyecta la praxis profesional en equipos interdisciplinarios, lo que posibilita la construcción colectiva desde las múltiples miradas del entramado social y las propias interseccionalidades que habitan a cada sujeto. En consecuencia, fue la oportunidad de aportar a diversos frentes enfocados en la visión económica, e progreso, de la salud integral, de la calidad de vida, de la educación, la cultura y la construcción de confianza de una manera transformadora.

Referencias

- Acevedo, Alemán; Bruno, Fernando; Castro, Laura; Garza, & Rosa Isabel. (2018) El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”. *Revista Margen*, 91. <http://www.margen.org/suscri/margen91/castro-91.pdf>
- Aequales. (2021) *Ranking PAR 2021: Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión*. https://www.aequales.com/wp-content/uploads/2022/08/Informe_RankingPar-2021.pdf
- Afectos especiales (s.f.) *Interseccionalidad*. <https://afectosespeciales.com/blog/interseccionalidad-2/>
- Aguilar Idáñez, María J & Ander-egg, Ezequiel. (1999) *Diagnóstico social, conceptos y metodología*. Lumen Humanitas. <https://core.ac.uk/download/pdf/46751536.pdf>
- Alpizar, Flor F. (2016) La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1). ISSN: 1659-0104.
- Burt, Ronald S. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Castells, Manuel. (1997) *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Comfama (2022) *La estrategia evoluciona*. [Documento interno].
- Comfama (2023) *Ppt Diversidad, equidad e inclusión en Comfama*. [Documento interno].
- Comfama (2023) *Plan de acción y seguimiento DEI 2023*
- Comfama (2023) *Ppt Sostenibilidad y diversidad*. [Documento interno].
- Comfama (s.f.) *Conoce Comfama*. <https://www.comfama.com/conoce-comfama/>
- Comfama (s.f.) *Gerencia social*. <https://www.comfama.com/gerencia-social/>
- Comfama (s.f.) *Nuestra organización. Un recorrido por nuestra historia*. <https://bit.ly/3QJW8SJ>
- Colombia. Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1622 de 2013: Estatuto de ciudadanía juvenil, Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Correa, M. (2019) *Mejores prácticas de diversidad e inclusión en las empresas b de América Latina*. <https://bit.ly/3TcXFnj>

- Ferrante, Carolina (2014) Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones, Universidad de los Lagos*. <https://bit.ly/3OTkSZe>
- Frazer, Nancy. (1997) Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de justicia del género. *Revista Internacional de Filosofía Política*.
- Gergen, K. (2006). *Construir la realidad: el futuro de la psicoterapia*. Paidós Ibérica.
- Iseazy. (s.f.) *Diversidad, equidad e inclusión: 6 beneficios de incluir políticas DEI en tu empresa*. <https://www.iseazy.com/es/blog/diversidad-equidad-e-inclusion/>
- Jablonka, I. (2020) *Hombres Justos*. Editorial Anagrama.
- Jara, Oscar. (1987). *Las dimensiones de la educación popular*. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Krebs, Valdis & Holley, June. (2006). *Building smart communities through network weaving*. *Appalachian Center for Economic Networks*. <https://acortar.link/PvjJ0z>
- Lagarde, Marcela. (s.f.) *Perspectiva de género*. <https://core.ac.uk/download/pdf/85144115.pdf>
- Mercer. (s.f.) *Un enfoque estratégico hacia la diversidad, la equidad y la inclusión puede ayudar a las personas y sociedades a prosperar*. Marsh McLennan <https://bit.ly/3TgNIFy>
- Morgan Stanley Capital Internacional. (s.f.) *Diversidad, Equidad e Inclusión: Escuchar cada voz en la mesa*. <https://www.msci.com/who-we-are/diversity-equity-and-inclusion>
- Nussbaum, Martha C. (2012) *Crear Capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Editorial Ediciones Paidós.
- Organización de Naciones Unidas. (s.f.) *Valores Universales*. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/valores-universales>
- Rizo García, Marta (2015), *Construcción de la realidad, Comunicación y vida cotidiana – Una aproximación a la obra de Thomas Luckmann*. Universidad Autónoma de México. Posgrado de Estudios sobre la Ciudad. <https://bit.ly/42VUyDf>
- Sen, Amartya, (1999), *Del libro Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta.
- Vélez, Olga Lucia. (2003). *Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y Tendencias Contemporáneas*. Espacio.
- Viveros, Mara (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Editorial Debate Feminista.

Anexos

Anexo 1. Lineamientos para las mediciones de DEI.

A continuación, se abordan los indicadores claves para la medición del enfoque DEI dentro de la caja a partir de los Objetivos del desarrollo sostenible (ODS), el Pacto Global de las Naciones Unidas, el Índice de pobreza multidimensional (IPM), One Health (Una sola salud) y el Índice de clase Media (IMCLAM) de Comfama.

Tabla 6

Lineamientos para la medición de los objetivos del desarrollo sostenible-ODS:

Como se ha mencionado anteriormente, Comfama priorizó 5 ODS para movilizar su propósito general. Así, podemos medir esta agenda del desarrollo desde el enfoque DEI mediante indicadores específicos que movilizan la estrategia del equipo.

ODS	Indicadores específicos	Tipo de análisis
ODS 3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso equitativo a los servicios de salud integral. - Cobertura de servicios de salud. - Acceso a información de salud - Capacitación para profesionales de la salud para garantizar una atención sin sesgos. -Inclusión de la perspectiva de género en políticas de salud. - Acceso a servicios de salud mental 	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar las brechas en el acceso a servicios de salud integral en razón del género, raza, etnia, edad, orientación sexual, etc. - Analizar la cobertura de servicios de salud integral y evaluar si su cobertura llega a toda la población sin discriminación y con un enfoque interseccional o situado. - Revisar si hay equidad en el acceso a información de salud, asegurando que esté disponible en formatos accesibles. - Asegurar que los profesionales de la salud reciban capacitación para abordar las necesidades diversas de los pacientes sin generar dolores y caer en sesgos. - Asegurar que las políticas de salud aborden las necesidades específicas en clave de género y promuevan la equidad en la atención médica.

		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la equidad en el acceso a los servicios de salud mental, estrategia de terceros lugares y programas alternativos para el bienestar emocional, y garantizar que se aborden las necesidades de diferentes grupos
<p>ODS 4 garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso equitativo a la educación. - Participación y permanencia estudiantil - Acceso a materiales y recursos educativos. -Inclusión de la educación para la diversidad. - Formación y desarrollo profesional inclusivo para docentes. -Acompañamiento a las familias y acudientes para la inserción del enfoque DEI en las aulas. -Diseño universal. - Inclusión de la perspectiva de género en los currículo y propuestas pedagógicas. - Prevención del acoso y discriminación en entornos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar si todas las personas, independientemente de su género, raza, etnia, discapacidad u otras características, tienen acceso a oportunidades educativas de calidad. - Analizar la participación y permanencia de estudiantes y participantes de los procesos de educación y cultura, para identificar posibles barreras y promover la igualdad de oportunidades. - Revisar la disponibilidad equitativa de materiales educativos, recursos y tecnologías, asegurando que estén adaptados a diversas necesidades y estilos de aprendizaje. - Implementar programas educativos que promuevan la inclusión y celebren la diversidad, incorporando perspectivas culturales, de género, discapacidad y otras. - Asegurar que los y las docentes reciban formación y desarrollo profesional que promueva la comprensión y gestión de la diversidad en el aula. -Acompañar a las familias que no cuentan con las herramientas suficientes para afrontar la inserción del enfoque DEI en la educación de sus hijos e hijas. - Evaluar y mejorar la accesibilidad física y pedagógica de los entornos educativos para personas con discapacidad. - Garantizar que el currículo educativo y las propuestas pedagógicas reflejen la equidad de género y aborde estereotipos de género, promoviendo la diversidad - Desarrollar y fortalecer políticas y programas para prevenir el acoso y la discriminación, creando entornos educativos seguros e inclusivos.
<p>ODS 5</p>	<p>-Incidencia de las mujeres y diversidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la presencia e incidencia de las mujeres y diversidades

<p>lograr la igualdad de género</p>	<p>sexuales en la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial de género y Participación en la fuerza laboral en cargos no convencionales y de liderazgo. - Acceso a la educación y formación. - Equidad en oportunidades de ascenso - Economía del cuidado: Políticas y prácticas de conciliación laboral y familiar. -Prevención de la violencia de género. -Participación en programas de mentoría y desarrollo profesional. -Sensibilización y capacitación. - Inclusión de la perspectiva de género en políticas y proyectos. -Participación en iniciativas de igualdad de género 	<p>sexuales en roles de liderazgo y toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcular la diferencia salarial entre hombres y mujeres para identificar posibles desigualdades, así como analizar la proporción de hombres y mujeres en diferentes niveles y cargos laborales. - Evaluar el acceso equitativo de hombres y mujeres a oportunidades de educación y formación que ofrece Comfama. - Examinar las barreras de género para el avance profesional y las oportunidades de ascenso. - Revisar la existencia de políticas y prácticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y la economía del cuidado, promoviendo la igualdad de género y la redistribución de las labores. - Evaluar y fortalecer las medidas para prevenir y abordar la violencia de género en el ecosistema de Comfama. - Evaluar la participación equitativa de hombres, mujeres y diversidades sexuales en programas de mentoría y desarrollo profesional, por ejemplo, en los programas de empleo. - Implementar programas de sensibilización y capacitación en equidad de género y justicia de género para fomentar comprensión y generar herramientas para integrarlas en las apuestas de Comfama y en sus grupos de interés. - Cuidar que las políticas y proyectos de La Caja consideren y aborden una perspectiva de género de manera transversal. - Fomentar la participación activa en iniciativas y actividades que promuevan la igualdad de género y permitan develar los sesgos existentes.
<p>ODS 8 promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de empleo por género, raza, etnia, discapacidad, etc. - Brecha salarial por género y otras categorías. - Inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar las brechas en la tasa de empleo para los diferentes grupos demográficos y poblacionales, para trabajar hacia una representación equitativa, con iniciativas de inclusión y permanencia. - Analizar las diferencias salariales entre diferentes grupos poblacionales y proyectar acciones para reducir las brechas salariales injustas.

<p>decente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversidad en cargos directivos y de liderazgo. - Equidad en oportunidades de ascenso. - Acceso a empleo digno para todas las edades 	<ul style="list-style-type: none"> - Medir la inclusión y permanencia de personas con discapacidad en el entorno laboral, asegurando accesibilidad y oportunidades de desarrollo, así como identificar las potencialidades de los centros de empleo para ampliar sus horizontes de empleabilidad. - Analizar la diversidad en puestos de liderazgo para garantizar que haya representación de diferentes grupos en roles y conversaciones claves para el desarrollo. - Evaluar si existen barreras para el avance profesional y las oportunidades de ascenso, así como sesgos sexistas, techos de cristal y brechas simbólicas. - analizar que las oportunidades de empleo sean accesibles y dignas para todas las edades, evitando discriminación basada en el edadismo.
<p>ODS 10 reducir las desigualdades dentro y entre los países, abordando aspectos como la igualdad de ingresos, la inclusión social y la participación en la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la toma de decisiones. - Igualdad de oportunidades en el acceso a servicios básicos. - Acceso equitativo a recursos y oportunidades. - Igualdad de acceso a la justicia. - Movilidad social y oportunidades de ascenso. - Participación de las comunidades discriminadas y excluidas en el desarrollo local 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la representación de los diversos grupos poblacionales en la toma de decisiones a nivel organizativo, comunitario o gubernamental. - Analizar las brechas que existen en el acceso a servicios básicos como educación, salud, vivienda, etc. - Evaluar las brechas en el acceso equitativo a recursos, oportunidades económicas y servicios esenciales. - Evaluar si todos los grupos poblacionales tienen igualdad de acceso a la justicia, a los mecanismos de exigibilidad y protocolos, y si los sistemas legales son imparciales y/o tienen enfoque de género. - Analizar las oportunidades o brechas de movilidad social y la igualdad de oportunidades de ascenso en el ámbito educativo, cultural y laboral. - Analizar las formas de relacionamiento con los actores que históricamente han sido excluidos y discriminados, para fomentar la participación activa de las comunidades en los procesos de desarrollo local y decisiones que afecten sus vidas.

Tabla 7

Lineamientos para la medición del Pacto Global de las Naciones Unidas.

A través del Pacto Global podemos analizar la sostenibilidad corporativa a través de las alianzas y formas de movilización entre el sector privado y a la sociedad civil para adoptar prácticas sostenibles en áreas como derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que son los principios de los ODS mencionados anteriormente. Podemos medirlo teniendo en cuenta los siguientes indicadores específicos:

Indicadores específicos	Tipo de análisis
Políticas de diversidad e inclusión	-Evaluar la existencia e implementación de políticas que promuevan la diversidad y la inclusión como parte de la sostenibilidad corporativa. -Evaluar la existencia e implementación de políticas que promuevan espacios libres de violencias parte de la sostenibilidad corporativa. Evaluar la existencia e implementación de políticas que promuevan el cuidado del medio ambiente, los ecosistemas y biodiversidad, como parte de la sostenibilidad corporativa.
Representación paritaria y diversa en la toma de decisiones	-Analizar la diversidad, representatividad e incidencia en la composición de la alta dirección y en los órganos de toma de decisiones, asegurando la paridad y la multiplicidad de visiones para las orientaciones corporativas.
Evaluación de brechas salariales	-Evaluar las acciones para el cierre de brechas salariales en razón del sexo, por condiciones de discapacidad, edad, clase, etc. Como un escenario positivo de la sostenibilidad corporativa.
Acceso a oportunidades de desarrollo	-Evaluar las estrategias para garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo y capacitación para todos los empleados, independientemente de su origen, género, raza, orientación sexual, etc. Esto implica, analizar la sobrecarga de funciones, tiempos, y relación con la economía del cuidado, para identificar las posibilidades reales de acceso a estas oportunidades.
Inclusión en cadenas de suministro	-Evaluar los mecanismos de inclusión en las cadenas de suministro de proveedores que fomenten la diversidad, el cuidado del medio ambiente, buenas prácticas de transparencia, y la sostenibilidad, fomentando prácticas equitativas en todas las etapas de la cadena. -Analizar las formas de relacionamiento con proveedores frente a la sensibilización del enfoque DEI para la promoción de la diversidad en toda la cadena de suministro.

Prevención de la discriminación en el trabajo	Implementar acciones específicas para promover la igualdad de género, abordando brechas y desigualdades que puedan existir.
Acceso a oportunidades de empleo	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar las medidas para la inclusión y permanencia de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y en las políticas organizativas. -Evaluar las medidas para la inclusión y permanencia de las mujeres y diversidades sexuales en las organizaciones y políticas corporativas. -Evaluar las medidas de inclusión y permanencia de las juventudes en las organizaciones y políticas corporativas. -Analizar las acciones, protocolos, o rutas para prevenir y abordar la discriminación en las organizaciones y equipos, incluyendo acciones concretas y acompañamiento en los procesos de denuncia.
Evaluación del impacto social	-Medir y evaluar el impacto social de las actividades de la organización, asegurándose de considerar los beneficios y desafíos que presupone el enfoque DEI desde la sostenibilidad.
Transparencia y divulgación	-Implementar acciones de transparencia y divulgación de información sobre las prácticas DEI, permitiendo una rendición de cuentas y un monitoreo externo.

Tabla 8

Lineamientos para la medición del Índice de pobreza multidimensional (IPM)

Este índice nos permite medir la pobreza tomando en cuenta áreas sociales y económicos, reflejando las múltiples necesidades que enfrentan las personas al tiempo en las dimensiones de la salud, la educación y la calidad de vida, denotando que las ventajas de las personas en condiciones de pobreza tienen diversas desventajas entrelazadas. Para medir el enfoque DEI en Comfama a través de este índice, debe tenerse en cuenta los siguientes indicadores específicos:

Indicador específico	Tipo de análisis
Acceso a servicios de salud	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar el acceso equitativo a servicios de salud básicos, incluyendo la atención materna, infantil y servicios preventivos. -Evaluar la inclusión del enfoque de género en la atención y orientación de los servicios de salud.

	-Evaluar las acciones para la atención descentralizada de los servicios de salud.
Acceso a la educación- niveles de educación	-Analizar las brechas para el acceso, la accesibilidad y la calidad de la educación, considerando factores como la asistencia escolar, la deserción, progreso y la finalización de niveles educativos. -Analizar la inclinación en el acceso de cursos, estudios y escenarios pedagógicos con roles de género. -Evaluar la posibilidad de escalar en los niveles de educación en razón del género, la clase, la edad, las discapacidades, etc.
Vivienda digna	-Evaluar la disponibilidad de vivienda digna y con diseño universal. -Analizar las brechas en el acceso a la vivienda para los diversos grupos a partir del enfoque de justicia social. -Determinar las brechas en la posesión de títulos y apropiación del espacio habitacional.
Acceso a servicios básicos de agua y saneamiento	-Examinar la disponibilidad y acceso equitativo a servicios básicos de agua potable y saneamiento. -Evaluar el acceso a herramientas para la gestión menstrual.
Nutrición y seguridad alimentaria	-Analizar las brechas en la seguridad alimentaria y el estado nutricional, considerando las diferentes barreras desde la interseccional para el acceso a alimentos nutritivos.
Diseño universal: Inclusión de personas con discapacidades	-Evaluar la inclusión y participación de personas con discapacidad en todas las dimensiones económicas, sociales, culturales, educativas, políticas y de salubridad.
Equidad de género	-Analizar las brechas de género en todas las dimensiones del IPM, considerando la equidad en salud, educación y nivel de vida.
Participación en el empleo y oportunidades económicas	-Evaluar las brechas en el acceso al empleo formal y las oportunidades económicas desde una mirada interseccional. -Analizar las brechas en la distribución de la economía del cuidado. -Evaluar las oportunidades de acceso a empleo con relación a los niveles de educación.
Acceso a servicios sociales (seguridad social, sistema de salud, pensión, compensación familiar, etc)	- Evaluar las brechas en el acceso a los servicios sociales, como la seguridad social, sistema de salud, pensión, compensación familiar, etc, que promueven el bienestar.

Tabla 9

Lineamientos para la medición del Índice de clase Media (IMCLAM).

Este índice tiene el propósito de entender la vulnerabilidad y la clase media multidimensional y, luego, especificar la clase social compuesta de los hogares, teniendo en cuenta el resultado de la medición multidimensional y sus niveles de ingreso. Éste tiene una comprensión de la clase media como una clase social que, además de tener ciertos niveles de ingresos que le permitan acceder a los bienes y servicios que necesita, cuenta con unas condiciones de vida favorables y una mentalidad proactiva, posibilista y de superación.

En ese sentido, adiciona 15 indicadores al Índice propuesto por el IPM en Colombia, para llegar a una especificación de 30 indicadores agrupados en siete dimensiones, con enfoque de género y de juventud, entendiendo que los resultados permiten movilizar a la sociedad antioqueña hacia principios que Comfama considera primordiales: equidad de género y oportunidades para los jóvenes.

Dimensión	Indicador	Tipo de análisis
Salud	-Barreras en el acceso a los servicios de salud -Seguridad alimentaria -Salud sexual y reproductiva -Salud mental	-Identificar las brechas en el acceso a los servicios de salud y tratamientos especiales, teniendo en cuenta las barreras territoriales, culturales, el acceso a servicios de prevención temprana, atención gestacional y materna, a la primera infancia, personas en condición de discapacidad, personas cuidadoras y adultos mayores. -Analizar las estrategias para la promoción de la seguridad alimentaria, de calidad y consciente. -Evaluar los sesgos en la atención integral y sin señalamientos frente a la salud sexual y reproductiva. Identificar las estrategias de pedagogía para hacer de la atención médica, un espacio seguro. -Evaluar las estrategias que posibilitan el acceso amplio a la atención de la salud mental a través de la atención psicológica y otras estrategias de bienestar, sin que esta sea considerada un privilegio.
Hábitat	-Hacinamiento crítico -Proximidad y urbanismo	-Analizar las brechas sociales que se desprenden de la imposibilidad de tener espacios propios en el hogar.

		<ul style="list-style-type: none"> -Identificar las acciones para el cierre de brechas frente al mejoramiento de vivienda con perspectiva de género. -Evaluar las acciones positivas de diseño universal para la inclusión. -Analizar las brechas que se desprenden ante la ausencia de espacios públicos seguros.
Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> - Desempleo larga duración - Empleo formal - Jóvenes que no estudian ni trabajan -Mujeres EA que no trabajan y no estudian por realizar TCdH no remunerado 	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar las barreras y sesgos para el proceso de empleabilidad de los distintos grupos poblacionales. -Analizar las condiciones de empleo informal de los diferentes grupos poblacionales y la imposibilidad de acceder al empleo formal. -Evaluar las condiciones de empleo formal en las subregiones. -Identificar las brechas de empleabilidad para las juventudes: oferta, calidad de la oferta, condiciones de empleabilidad, posibilidad de movilidad social, posibilidad de emplearse según rango escolar. -Evaluar las estrategias de flexibilidad laboral para mujeres que realizan TCdH no remunerado. -identificar redes de apoyo cercanas para el cuidado -Evaluar incentivos para la redistribución de la economía del cuidado.
Niñez y juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Rezago escolar -Inasistencia escolar -Servicios de cuidado a la primera infancia -Trabajo infantil 	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar brechas frente al rezago, inasistencia y abandono escolar por causa de la clase, género, discapacidad, edad, lugar de procedencia, cultura, contexto, violencias, otras causas externas. -Evaluar el acceso a servicios de cuidado a la primera infancia en centros especializados. -Analizar las condiciones de trabajo infantil en los territorios desde una mirada interseccional.
Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Analfabetismo -Logro educativo de las madres -Acceso a internet 	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar las acciones afirmativas para el cierre de brechas del analfabetismo, acceso a la educación formal y no formal. -Evaluar los mecanismos de incentivos para el acceso y movilidad académica de las mujeres en sus proyectos de vida. -Identificar las brechas en el acceso a la información.
Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> -Ahorro del hogar -Activos del hogar -Acceso a crédito de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar la autonomía económica de los diversos grupos poblacionales. -Identificar los mecanismos de orientación y educación financiera a los grupos poblacionales excluidos o en condición de vulnerabilidad. Analizar las estrategias positivas de acceso a créditos acompañados para las mujeres. -Identificar mecanismos de ahorro cooperativo, comunitario y solidario.
Capital	<ul style="list-style-type: none"> -Red de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> -Analizar el ejercicio pleno de la ciudadanía y de los derechos de los diversos grupos

social	<ul style="list-style-type: none"> -Participación cívica y electoral -Ocio y cultura -Confianza 	<ul style="list-style-type: none"> poblacionales. -Evaluar el cierre de brechas en el acceso a escenarios de ocio, cultura y recreación. -Identificar los ejercicios comunitarios para la promoción de la cultura y el bienestar. -Analizar las formas de solidaridad, colaboración y apoyo comunitarias, sociales, locales y aquellas que tienen mediación institucional que se convierten en las redes de apoyo de los grupos poblacionales.
--------	--	--

Tabla 10

Lineamientos para la medición de One Health (Una sola salud).

Este mecanismo de medición, parte de la pregunta sobre cómo lograr una sola salud en la interconexión entre la salud humana, animal y ambiental, y su interdependencia con los ecosistemas en los que coexisten, promoviendo así la colaboración integral para abordar problemas de salud. En ese sentido, es necesario tener en cuenta los siguientes indicadores específicos para medir el enfoque DEI en clave de su aporte a esta visión integral de la salud:

Participación equitativa e interdisciplinaria de expertos y de los saberes situados o no convencionales.	<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar la diversidad en la participación de profesionales en equipos y comités relacionados con la salud humana, animal y ambiental. -Analizar las formas de inclusión de perspectivas interculturales. -Analizar las estrategias para la inclusión de saberes situados o no convencionales, para la instalación de la conversación con los actores del territorio con el saber institucional o académico.
Acceso equitativo a recursos y financiamiento.	-Analizar las brechas para el acceso a recursos de financiamiento para proyectos relacionados con One Health, considerando diferentes grupos poblacionales y diversidad de territorios.
Inclusión de las comunidades locales y liderazgos de los territorios.	<ul style="list-style-type: none"> -Medir los mecanismos de inclusión y participación de comunidades locales en iniciativas de One Health, asegurando que sus perspectivas y conocimientos sean valorados para la construcción de la vida que desean y el desarrollo local. -Analizar los mecanismos de inclusión de la diversidad cultural y étnica en la planificación e implementación de estrategias de One Health, respetando y valorando los conocimientos locales y culturales.

Equidad en el acceso a servicios de salud hospitalaria y veterinaria	-Evaluar las brechas en el acceso a servicios de salud hospitalaria y veterinaria a partir de factores socioeconómicos o demográficos.
Equidad en la gestión de desastres y emergencias sanitarias	-Evaluar si las respuestas a desastres y emergencias sanitarias tienen una mirada interseccional, son consultivas y consideran las necesidades de diferentes comunidades y especies. -Analizar si existe un enfoque de género en el análisis de riesgos para la gestión de desastres y emergencias sanitarias.
Equidad en el acceso a alimentos seguros	-Evaluar las brechas de acceso a alimentos seguros, considerando aspectos de seguridad alimentaria en diferentes comunidades y contextos.
Inclusión de enfoques de género	-Analizar las estrategias de inclusión de enfoques de género en las intervenciones que le apuestan a la noción de una sola salud, considerando los roles y responsabilidades diferenciados de mujeres y hombres en las comunidades.