

LA RUTA DE EMPLEABILIDAD INCLUSIVA

Valle del Cauca

¿Qué es la Ruta de Empleabilidad inclusiva?

Una estrategia creada en alianza entre la **Fundación Corona**, **Comfandi** y **Compromiso Valle**, orientada a acompañar empresas en la **incorporación del enfoque DEI** (Diversidad, Equidad e Inclusión) en sus procesos de talento humano.

Hasta ahora, ha desarrollado tres versiones (2022-2023-2024) llegando a 141 empresas. Durante el 2025 se realizó un estudio que sistematiza los aprendizajes de implementación e identifica cuáles han sido los principales cambios logrados al interior de las empresas participantes.



Fundación corona



¿Cómo funciona la Ruta?

Teoría de cambio

Condiciones iniciales de las empresas

- Bajo nivel de reflexión sobre la calidad del empleo y visión poco estratégica del talento humano.
- Visiones organizativas tradicionales y rígidas.
- Poca presencia de estrategias DEI / iniciativas aisladas sin articulación.
- Dificultades para atraer y retener talento.
- Bajo conocimiento del enfoque DEI y del marco jurídico que lo respalda.
- Presencia de sesgos en los procesos de atracción, selección y permanencia.
- Débil preparación para recibir y acompañar a personas diversas.
- Bajo conocimiento de la oferta institucional de empleabilidad y programas existentes.

Ruta de inclusión laboral



Cambios a corto y mediano plazo

- Transformación en los procesos de atracción, selección y permanencia.
- Mayor formalización de estrategias y procesos DEI dentro de las empresas.
- Sensibilización interna en DEI.

Cambios a largo plazo

- Empresas con estrategias DEI sólidas y sostenibles.
- Ecosistema empresarial más consciente y comprometido con la calidad del empleo.
- Empresas creando soluciones inclusivas adaptadas al contexto.
- Inclusión vista como oportunidad colectiva de competitividad.
- Poblaciones diversas incluidas de forma integral y con proyección.

¿Qué se ha logrado en estos tres años?



Ajustes en los procesos de selección y vinculación

- Flexibilización en los perfiles
- Cambios en la publicación de las vacantes
- Ajustes en entrevistas y proceso de selección
- Ajuste del contrato
- Ajuste en proceso de inducción / formación
- Procesos de acompañamiento post vinculación



Formalización del proceso DEI

- Mayor conciencia y posicionamiento organizacional del tema DEI
- Ajustes razonables en procesos y planta física
- Estrategia / programa de inclusión



Sensibilización interna

- Comunicación 1 a 1 con líderes de área
- Sensibilización y procesos de formación

Casos particulares de inclusión

- Población con discapacidad
- Mujeres en cargos masculinizados
- Flexibilidad de horarios con madres
- Segundas oportunidades (post penados)
- Jóvenes y primer empleo

¿Qué motivó a las empresas a participar?

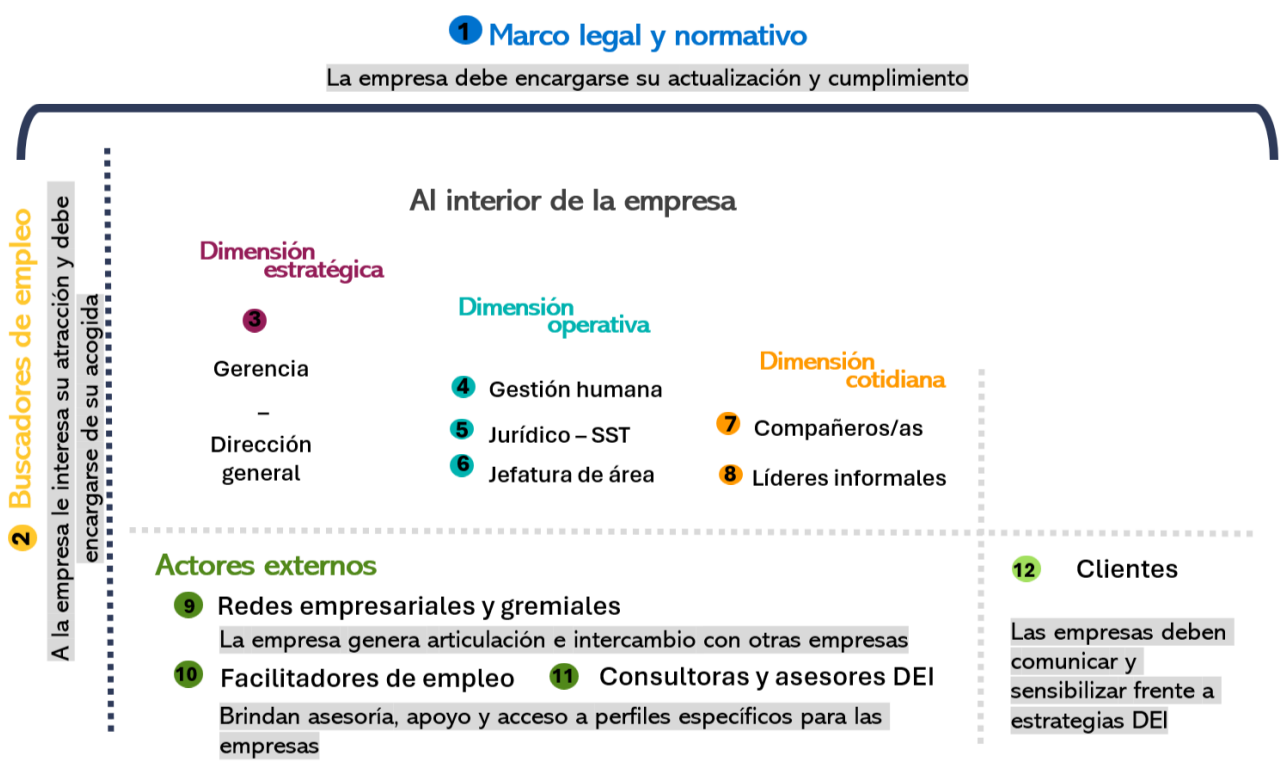
- **Voluntad de gerencias o líderes de gestión humana**, que promovieron la participación desde una convicción personal o una visión institucional de cambio.
- **Necesidad operativa de cubrir vacantes difíciles de llenar o de alta rotación**, lo que impulsó la apertura hacia nuevos perfiles y poblaciones tradicionalmente excluidas.
- **Disposición al aprendizaje y curiosidad institucional**, en algunos casos con exploraciones previas sobre DEI o interés en fortalecer su cultura organizacional.
- **Atracción por el acceso a acompañamiento técnico** junto con la invitación directa de aliados como Comfandi o la posibilidad de vincularse a iniciativas como Compromiso Valle.
- **Interés en fortalecer prácticas de inclusión laboral**, motivado por retos de contratación o el deseo de gestionar mejor la diversidad interna

LA RUTA DE INCLUSIÓN LABORAL

Valle del Cauca

¿Qué actores son importantes para la transformación empresarial en clave DEI?

La transformación empresarial con enfoque DEI puede activarse de múltiples maneras, impulsada por distintas motivaciones y actores. No responde a un orden fijo ni jerárquico, sino que depende de las dinámicas propias de cada empresa. Sin embargo, en la medida en que unos actores movilizan a otros, se activa una dinámica sistémica que fortalece la sostenibilidad de las estrategias DEI y potencia las iniciativas en marcha. Por ello, resulta fundamental involucrar de forma creciente a distintos actores, entendiendo su relación con la empresa y el aporte que pueden hacer en el proceso de inclusión laboral.



Algunos aprendizajes sobre la inclusión en empresas

- **La inclusión no es solo responsabilidad social, es ventaja competitiva:** Al integrar in enfoque DEI las empresas impulsan la innovación, mejoran la gestión del talento y fortalecen su capacidad de adaptación en mercados cambiantes. Equipos diversos generan soluciones más creativas, identifican mejores oportunidades de negocio y aumentan la retención de sus colaboradores. Apostar por DEI es una inversión que rinde frutos reales: mayor productividad, mejor reputación y ventaja frente a quienes aún lo ven como un extra.
- **La inclusión se construye paso a paso, desde múltiples frentes:** Los cambios significativos no responden a una única acción, sino a una combinación de ajustes operativos, culturales y estratégicos. La transformación ocurre cuando los procesos de selección, formación, acompañamiento y comunicación se articulan entre sí bajo una visión compartida.
- **El compromiso directivo es necesario, pero no suficiente:** El liderazgo de la alta dirección facilita el cambio, pero su sostenibilidad depende de la apropiación transversal en todos los niveles: gestión humana, jurídico, SST, mandos medios y equipos de base, a quienes hay que saber llegar con estrategias y mensajes diferenciados.
- **Las prácticas concretas son el motor del cambio organizacional:** Casos puntuales de inclusión (por ejemplo, de mujeres en cargos tradicionalmente masculinizados, personas trans o jóvenes sin experiencia) han sido catalizadores de reflexión, ajuste y aprendizaje. Estos casos abren la puerta a cambios más amplios, institucionales y sostenibles.
- **El acompañamiento es clave para la permanencia y el bienestar:** Los procesos de inclusión no terminan con la contratación. El seguimiento personalizado en los primeros meses, la mentoría operativa y el trabajo cercano con jefes directos son determinantes para garantizar la adaptación y la permanencia de las personas vinculadas.

¿Qué papel está jugando hoy tu empresa en la construcción de entornos laborales más diversos, equitativos e inclusivos?

¿Ya cuentan con acciones en marcha o creen que es momento de dar el siguiente paso ?