

INNOVACIÓN SOCIAL EN LAS CÁRCELES DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO GENERADORA DE COMPETENCIAS EN LOS RECLUSOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL

Nombre del estudiante

WILFRIDO RAFAEL FERNÁNDEZ BARRAZA

Trabajo de investigación como requisito para optar el título de
Magister en Administración de Empresas e Innovación

Tutor

PhD (c). VIVIANA CERVANTES ATIA

Co-tutor

PhD (c). ROSA MARIA RINCON ORNELAS

RESUMEN

Las competencias laborales son un factor clave para lograr la inserción en el mercado laboral, por lo tanto, los empleadores establecen los requisitos de competencias que sus potenciales empleados deben tener para lograr su vinculación. En la sociedad se encuentran poblaciones en situaciones vulnerables, para las cuales el desarrollo de competencias o la inserción laboral resulta difícil, tal es el caso de las personas que han estado privadas de la libertad. Dado lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo el planteamiento de una estrategia de innovación social que permita el desarrollo de competencias laborales en reclusos del Departamento del Atlántico, a cargo del INPEC, para lograr su futura inserción laboral.

La investigación tuvo un alcance descriptivo – correlacional - propositivo con enfoque cuantitativo, que permitió la aplicación de una encuesta a 30 empresas que apoyan o han apoyado los programas de trabajo, estudio o enseñanza adoptados por el INPEC a fin de conocer sus requisitos de inserción laboral, incluyendo las competencias, en aras de dar cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación; adicionalmente, se aplicó una encuesta a 263 reclusos de las cárceles del INPEC en el Departamento del Atlántico, número establecido a través de un muestreo aleatorio estratificado, con el propósito de conocer las competencias laborales con las cuales cuentan los reclusos de los tres establecimientos carcelarios en el Atlántico, lo cual obedece al segundo objetivo específico. Para el estudio se definieron tres tipos de competencias laborales, las básicas, genéricas y específicas, estas últimas fueron desagregadas en los cargos directivos, tácticos y operativos. Para alcanzar el tercer objetivo específico, se llevó a cabo la correlación de ambas variables, es decir los requerimientos en competencias por parte de las empresas en comparación con las competencias laborales de los reclusos,

utilizando la prueba estadística de Chi Cuadrado, la cual arrojó relación entre las variables, por lo que se procedió a emplear el coeficiente de correlación de Pearson para conocer el grado de relación, el cual tuvo un resultado bajo dado que el nivel de competencias que tienen los reclusos no es el esperado por las empresas, principalmente en lo que respecta a las competencias específicas directivas y las tácticas. Las competencias donde más coincidieron los reclusos con las empresas fueron en las competencias básica, genéricas y específicas del nivel operativo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se planteó la estrategia de innovación social, la cual consiste en fortalecer las competencias que les hacen falta a los reclusos para suplir las necesidades del mercado, implementando un programa que integre la academia, el sector público y el privado, desarrollado en tres etapas: formación académica, práctica y vinculación laboral.

Antecedentes: Conejero y Redondo (2016), conciben la innovación social como un liderazgo público encaminado a la satisfacción de necesidades sociales a través de la generación de soluciones novedosas que pueden ser servicios, productos, proceso y/o modelos. En este sentido se observa que la participación del Estado es importante, por eso el artículo desarrollado por estos autores se enfoca en la definición de la innovación social desde lo público, como un concepto interesante y emergente, sin olvidar la interrelación que debe existir entre el Estado, el mercado y la sociedad civil.

Se señalan tres enfoques para abordar el concepto de innovación social, el primero es el económico gerencial, en el cual se concibe que el emprendimiento es el motor del cambio social. Posteriormente se trata el enfoque social compuesto por lo cultural y ecológico, donde (Biggs et al, 2010, citados en Conejero y Redondo, 2016) “se refieren a nuevos conceptos, estrategias, iniciativas, productos, procesos y organizaciones que satisfacen las apremiantes necesidades sociales y cambian profundamente las rutinas básicas, redefiniendo los flujos de autoridad o las creencias del sistema social en el que surjan” (p.29). Como tercer enfoque, se tiene el politológico el cual se aferra a la innovación social como esa búsqueda de bienestar de la población, para lo cual es indispensable la participación de la política para la conformación de iniciativas y programas, ejerciendo un liderazgo desde la administración pública.

Salom et al. (2017), consideran que la administración pública es fuente de innovación social, pero siguen dando respuestas estandarizadas a problemas complejos y multidimensionales, lo cual inhibe las iniciativas de innovación social que puedan surgir, no significando esto que no se impulse desde lo público, sino que está reducida a determinados contextos y limitada por su estructura económica y organizativa.

Por otro lado, también está la innovación social partiendo desde las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), tales como Organizaciones No Gubernamentales (ONG), asociaciones de ciudadanos, grupos de vecinos, juntas de vecinos, entre

muchas otras, las cuales son actores fundamentales dentro del concepto, toda vez que son los representantes de la sociedad y los portavoces de sus necesidades. Por su parte, Rivera et al. (2019), analizan la evolución de la aplicación de la innovación social de las OSC del Ecuador y encuentran que dentro de los principales desafíos que tienen estas organizaciones está el de profundizar en los procesos que desarrollan y realizar actividades novedosas, las cuales les permita competir en el mercado, al mismo tiempo que aportan a la sostenibilidad de los proyectos que desarrollan, esto quiere decir que sean autosuficientes financieramente y que los excedentes que se generen, sean invertidos en nuevas acciones sociales.

Según lo anterior, se puede anotar que es pertinente aprovechar el concepto de innovación social en América Latina, ya que existen muchos problemas sociales relacionados con la pobreza y la desigualdad, lo anterior entendiendo que la innovación social es “un mecanismo para buscar y desarrollar soluciones novedosas a los problemas sociales” (Villa & Melo, 2015, p. 4). Adicionalmente, es importante mencionar que la sinergia entre las Organizaciones sin ánimo de lucro y el Estado es vital para que las primeras contribuyan al planteamiento de políticas públicas y al desarrollo de programas, para solucionar problemáticas sociales con el apoyo del Gobierno.

Se encontraron algunas investigaciones que desarrollan y analizan iniciativas en el Sistema Penitenciario, llevadas a cabo bajo el concepto de innovación social, las cuales se expondrán a continuación:

En el ámbito carcelario en Perú se desarrolla el programa “Promoción e Implementación de Cárceles Productivas”, establecido en el Decreto Legislativo 1343 de 2017 y reglamentado mediante Decreto Supremo 025-2017-JUS, el cual tiene como uno de sus principios fundamentales incrementar las competencias en los reclusos mediante la capacitación en ocupaciones u oficios que representen una mayor posibilidad de inserción laboral, este programa ha permitido el desarrollo de iniciativas de innovación social dentro de las cárceles Peruanas.

Cueva et al. (2020), realizan un diagnóstico del programa “Cárceles productivas” en Perú y proponen un plan estratégico para su implementación exitosa. La investigación es de tipo exploratorio, se revisó información de fuentes secundarias y se efectuaron entrevistas a cuatro funcionarios y ex funcionarios del INPE (Instituto Nacional Penitenciario) y a cuatro personas que laboran en empresas que participan en el programa. El diagnóstico determinó que hay inexistencia de normas que incentiven la participación de las empresas privadas principalmente en materia tributaria, existen problemas en infraestructura, escasez de personal en el INPE para el desarrollo y supervisión de los programas y también deficiencias en la norma que regula el programa cárceles productivas. Sin embargo, el plan estratégico planteado por el INPE consiste en establecer mecanismos para una correcta selección de los internos participantes, así como de las empresas que ofrecerán los

empleos, igualmente definir el procedimiento para el pago de salarios y el otorgamiento de exenciones tributarias a las empresas.

En Colombia, Vanwambeke y Álvarez (2018), desarrollaron un proyecto denominado “Diseño popular, cadenas productivas y construcción de paz” con treinta mujeres de la cárcel de San Diego, Cartagena, consistente en la elaboración de artesanías para promover el “empoderamiento, la autonomía, la autogestión, el rescate de su identidad y un nuevo y alentador proyecto de vida para estas mujeres” (p.77). Se llevaron a cabo talleres de confección de muñecas de trapo, de joyería en plata y tejidos, con lo cual se pretendió ofrecer oportunidades económicas reales para las reclusas durante y después de su tiempo en reclusión.

Por otro lado, Muñoz y Medina (2019) estudian el caso de emprendimiento desarrollado por la Fundación Acción interna, cuya fundadora es Johana Bahamón, la cual ha enfatizado en el trabajo con reclusos a fin de aportar en su proceso de resocialización. Esta Fundación es un gran referente de innovación social en Colombia para el sector penitenciario, puesto que cuenta con tres líneas de participación para los reclusos, tales como teatro, crecimiento y trabajo interno y desarrolla alianzas estratégicas con el sector público, privado y organizaciones nacionales e internacionales. El trabajo interno es una línea de gran impacto dentro del campo de acción de la Fundación, puesto que busca potencializar las opciones de acceso al trabajo para los internos, partiendo de la existencia de precarias condiciones dentro de las cárceles, consistentes en falta de infraestructura propicia para la ocupación laboral, así como programas no tan efectivos. Se destaca el Restaurante “Interno”, en la Cárcel de San Diego en Cartagena, como un ejemplo mundial de Resocialización.

Hasta este punto ya queda evidenciada la importancia de la aplicación de la innovación social en las cárceles, principalmente en Latinoamérica, región en la que se presentan fuertes desigualdades sociales. En este sentido, se puede observar que la literatura académica ha considerado en la innovación social una manera de suplir las necesidades que aquejan a las comunidades, la cual en la mayoría de los casos ha sido liderada por Entidades sin ánimo de lucro; sin embargo es preciso considerar que la innovación social puede lograr la integración de muchos más actores, siendo el sector público un importante gestor en este campo, el cual en articulación con los demás sectores podría generar poderosas alianzas capaces de atender y superar las necesidades de los reclusos, en aras de entregarles las competencias necesarias para hacerlos productivos para la sociedad.

Objetivos:

Objetivo general

Formular estrategias de Innovación social en las cárceles del departamento del Atlántico, dirigidas a generar competencias en los reclusos que permitan su inserción laboral.

Objetivos específicos

- Determinar los requerimientos de inserción laboral que demanda el sector empresarial para cubrir sus perfiles ocupacionales.
- Identificar las competencias laborales con las que cuentan los reclusos en las cárceles del departamento del Atlántico para determinar el nivel en que se encuentran.
- Establecer la relación de las competencias laborales con que cuentan los reclusos y las requeridas por el sector empresarial para identificar las competencias que deben ser fortalecidas en los reclusos.
- Proponer iniciativas de innovación social que generen competencias laborales en los reclusos de las cárceles del departamento Atlántico para su inserción laboral.

Materiales y Métodos:

El tipo de investigación se puede determinar que es descriptivo - correlacional - propositivo, es descriptivo debido a que se busca estudiar la problemática que afrontan los reclusos de las cárceles del Departamento del Atlántico en cuanto a las competencias laborales adquiridas o reforzadas durante su estancia en prisión y su posterior inserción al mercado laboral, lo anterior teniendo en cuenta el concepto de Hernández (2010), quien define que la investigación descriptiva como la búsqueda de propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno, analizando y describiendo tendencias de un determinado grupo poblacional.

Es correlacional debido a que se busca determinar la relación existente entre las competencias laborales requeridas por el sector empresarial y las competencias con que cuentan los reclusos para su futura inserción laboral, lo anterior teniendo en cuenta el concepto de Carmona (1994), quien afirma que en los estudios correlacionales se pretende saber cómo es el comportamiento de una variable de acuerdo con el comportamiento de otra. En cuanto al carácter propositivo se presenta debido a que se pretende plantear estrategias de Innovación Social que permitan dar respuestas a las necesidades detectadas a nivel de competencias laborales en los reclusos, ya que según Estela (2020), la investigación propositiva es el estudio donde se formula una solución ante un problema, previamente diagnosticado e implica generalmente el último eslabón del nivel descriptivo.

El diseño de estudio para la presente investigación es no experimental de campo – transversal, no experimental debido a que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, no siendo provocados por el investigador, para posteriormente ser analizados; además es transversal debido a que los datos se recolectan en un solo momento. La presente investigación se guía bajo un enfoque cuantitativo que ayuda a generalizar los resultados y da control de los fenómenos al poder cuantificar y obtener magnitudes, también da la oportunidad de réplica y la comparación con otros estudios (Hernández, 2010), y se fundamenta en el método

lógico deductivo al aplicar los principios descubiertos al caso particularmente investigado a partir de la vinculación de juicios (Behar, 2008).

Resultados:

Resultado 1: Determinar los requerimientos de inserción laboral que demanda el sector empresarial para cubrir sus perfiles ocupacionales. Dentro de los aspectos más relevantes se rescata que las empresas requieren personal profesional o técnico y niveles de competencias muy altas en todos los cargos: directivos, tácticos y operativos.

Resultado 2: Identificación de las competencias laborales con que cuentan los reclusos para determinar el nivel en que se encuentran. El nivel académico de la mayoría de los reclusos es primaria y bachillerato, las competencias específicas en cargos directivos y tácticos son muy bajas, así como las competencias en TICS, las cuales son bajas en todos los niveles de cargos.

Resultado 3: En cuanto a este resultado se plantea que existe una baja relación entre las competencias laborales con que cuentan los reclusos y las requeridas por el sector empresarial, ya que éstos no suplen las necesidades de las empresas en cuanto a formación académica y niveles de competencias.

Resultado 4: Se propone una iniciativa de innovación social en las cárceles del Departamento del Atlántico para promover las competencias en los reclusos para su inserción laboral, la cual incluye un esquema donde participen diversos actores tales como el INPEC, los Entes Territoriales, el sector privado, el SENA, las universidades, las corporaciones técnicas, entre otros para fortalecer las competencias a través de formaciones acorde con los requisitos del mercado, llevando a cabo mejoras en la infraestructura de las cárceles e implementación de aulas virtuales. Se enfatizará en formación en TICS. La iniciativa contará con tres etapas: Formación académica, etapa práctica, vinculación laboral.

Conclusiones: De esta investigación se concluye que la innovación social es un proceso transformador, disruptivo en lo social que propende por el beneficio de un grupo representativo de personas en aras de mejorar su calidad de vida, contando con la generación de un capital social y económico para poder impulsar las iniciativas, logrado a través de la integración de diversos agentes, los cuales, de manera articulada, ponen en marcha las diferentes actividades o estrategias de innovación. También es pertinente resaltar que cuando se trata de enfrentar problemáticas sociales, es absolutamente necesaria la participación del sector público, así como el apoyo del sector privado, la academia y del tercer sector compuesto por organizaciones sociales, cuya razón de ser es lograr el bienestar de un colectivo.

El objetivo de este estudio fue encontrar solución a una problemática considerada social, la cual afecta directamente a la población privada de la libertad, representada

por un gran grupo de personas consideradas vulnerables donde las situaciones que les afectan también repercuten en su entorno más cercano, es decir en su grupo familiar. Específicamente se encontró que, para la población de reclusos condenados de las cárceles a cargo del INPEC en el Departamento del Atlántico, existen necesidades no satisfechas, las cuales traen consecuencias negativas al momento de salir en libertad, tales situaciones se representan en la escasa formación académica con la que cuentan y con ello, las pocas opciones de acceder a un trabajo digno, con el cual puedan cambiar su vida una vez se reintegren a la sociedad y que les permita aportar de manera positiva a la misma.

Se infiere, que para poder atacar la problemática anteriormente descrita es absolutamente necesaria la vinculación de las empresas, ya que son éstas las que dinamizan la economía de un sector geográfico y las que cuentan con la plataforma suficiente para conceder un trabajo digno, formal, estable y con el goce de las garantías propias que se esperan del talento humano de una organización, consistentes en el crecimiento personal y profesional del mismo. Las empresas no deben estar alejadas de los propósitos sociales de un país, por el contrario, cada vez más, en este nuevo entorno, van dirigiendo sus políticas y buenas prácticas hacia la consecución de los objetivos mundiales.

Ahora bien, el aspecto interesante en este proceso y estrategia de innovación planteada es que las empresas no simplemente van a optar por un papel de receptores de un talento humano capacitado, si no que serán partícipes del cambio y la transformación de estas personas, lo cual les permitirá el acercamiento a la Responsabilidad Social y al establecimiento de prácticas o políticas de inclusión que les permita dar un paso a la contribución en el alcance de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, específicamente en el ODS 1 “Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”; ODS 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, y ODS 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países”.

Se logró determinar con las encuestas aplicadas a las empresas y a los reclusos que éstos no cuentan con la formación académica exigida por el sector empresarial, la cual va orientada a formación profesional y técnica, encontrando que un gran número de la población de los reclusos sólo cuentan con estudios de primaria y bachillerato, muy pocos han accedido a formaciones técnicas, tecnológicas y profesionales; de la misma manera, en cuanto a las competencias laborales que deben tener los reclusos para satisfacer las necesidades de las empresas, las cuales van muy alineadas con la era tecnológica y cambios del entorno, los reclusos presentan niveles bajos y muy bajos en el manejo de las TICs, así como en las competencias específicas para los cargos directivos y tácticos. De todas formas, sí existe una fortaleza en cuanto a las competencias laborales en cargos operativos por parte de los reclusos, las cuales van perfectamente alineadas con los requerimientos de las empresas, es decir, que se podría suplir esta demanda; sin embargo, debido al entorno cambiante y a la inclusión de la tecnología y la inteligencia artificial en las organizaciones, el trabajo operativo es cada vez menos

requerido, por lo que el sector empresarial se está orientado al requerimiento de perfiles más integrales, con capacidades cognitivas, comportamentales y habilidades necesarias para responder a las necesidades del entorno, donde la industria 4.0 o era tecnológica tiene una mayor significancia.

También se puede concluir de la investigación efectuada, la cual se dirigió a las empresas que apoyan o han apoyado los programas de trabajo, estudio y/o enseñanza al interior de los Establecimiento de reclusión del INPEC, que éstas se encuentran desarrollando prácticas o políticas de inclusión laboral a poblaciones vulnerables, contando dentro de ellas con un porcentaje de inclusión a exreclusos, que si bien no es superior, se puede tomar como una ventaja para forjar estrategias que impulsen esta inclusión a un mayor número de exreclusos, especialmente porque se cuenta con un porcentaje significativo de empresas que si bien no están implementando políticas actualmente o las tienen enfocadas hacia otros grupos poblacionales, sí contemplan la posibilidad de incluir a las personas que han estado privadas de la libertad.

Ahora bien, pese a que dentro de las limitaciones del estudio se encontró que las empresas que apoyan los programas del INPEC son en su mayoría las pequeñas y medianas, lo anterior se convierte en una oportunidad para llegar a grandes empresas, que con mayor capacidad organizativa, recursos económicos y alineamiento con las políticas que aporten a su imagen socialmente responsable, puedan unirse a la estrategia de innovación que se planteó desarrollar y que persigue la integración de los demás actores claves en el proceso, tales como el INPEC, las universidades, el SENA, las Corporaciones Técnicas, la Alcaldía de Barranquilla, La Gobernación del Atlántico, entre otros, que puedan aportar desde su gestión para la consecución de esta importante transformación en las prácticas empresariales de inclusión laboral en las empresas del Departamento del Atlántico.

Palabras clave: Innovación social, competencias laborales, inserción laboral.

ABSTRACT

Labor competencies are a key factor to achieve insertion in the labor market, therefore, employers establish the competency requirements that their potential employees must have to achieve their connection. In society there are populations in vulnerable situations, for which the development of skills or job placement is difficult, such is the case of people who have been deprived of liberty. Given the above, the present work aims to propose a social innovation strategy that allows the development of labor competencies in inmates of the Department of Atlántico, in charge of the INPEC, to achieve their future labor insertion.

The research had a descriptive - correlational - purposeful scope with a quantitative approach, which allowed the application of a survey to 30 companies that support or have supported the work, study or teaching programs adopted by the INPEC in order

to know their labor insertion requirements. , including competences, in order to fulfill the first specific objective of the investigation; In addition, a survey was applied to 263 inmates of the INPEC prisons in the Department of Atlántico, a number established through a stratified random sampling, in order to know the job competencies that the inmates of the three prisons have at their disposal. the Atlantic, which obeys the second specific objective. For the study, three types of job competencies were defined: basic, generic and specific, the latter were disaggregated into managerial, tactical and operational positions. To achieve the third specific objective, the correlation of both variables was carried out, that is, the competency requirements by the companies in comparison with the labor competencies of the inmates, using the Chi-square statistical test, which showed a relationship between the variables, so we proceeded to use the Pearson correlation coefficient to determine the degree of relationship, which had a low result given that the level of competencies that inmates have is not as expected by the companies, mainly in with regard to specific managerial skills and tactics. The competences where the inmates most coincided with the companies were in the basic, generic and specific competences of the operational level.

According to the results obtained in the research, the strategy of social innovation was proposed, which consists of strengthening the skills that inmates need to meet the needs of the market, implementing a program that integrates the academy, the public sector and the private one, developed in three stages: academic training, practice and employment.

Background: Conejero and Redondo (2016), conceive social innovation as public leadership aimed at satisfying social needs through the generation of novel solutions that can be services, products, processes and / or models. In this sense, it is observed that the participation of the State is important, that is why the article developed by these authors focuses on the definition of social innovation from the public perspective, as an interesting and emerging concept, without forgetting the interrelation that must exist between the State, the market and civil society.

Three approaches are indicated to address the concept of social innovation, the first is managerial economic, in which it is conceived that entrepreneurship is the engine of social change. Subsequently, the social approach composed of the cultural and ecological is discussed, where (Biggs et al, 2010, cited in Conejero and Redondo, 2016) “refer to new concepts, strategies, initiatives, products, processes and organizations that satisfy the pressing needs social and profoundly change the basic routines, redefining the flows of authority or the beliefs of the social system in which they arise ”(p.29). As a third approach, there is the political science which clings to social innovation as that search for the well-being of the population, for which the participation of politics is essential for the formation of initiatives and programs, exercising leadership from the public administration .

Salom et al. (2017), consider that public administration is a source of social innovation, but they continue to provide standardized responses to complex and

multidimensional problems, which inhibits the social innovation initiatives that may arise, this does not mean that it is not promoted from the public, but which is reduced to certain contexts and limited by its economic and organizational structure.

On the other hand, there is also social innovation starting from Civil Society Organizations (CSOs), such as Non-Governmental Organizations (NGOs), citizens' associations, neighborhood groups, neighborhood associations, among many others, which are actors fundamental within the concept, since they are the representatives of society and the spokesmen for its needs. For their part, Rivera et al. (2019), analyze the evolution of the application of social innovation of CSOs in Ecuador and find that among the main challenges these organizations have is to deepen the processes they develop and carry out novel activities, which allow them to compete in the market, at the same time that they contribute to the sustainability of the projects they develop, this means that they are financially self-sufficient and that the surpluses generated are invested in new social actions.

According to the above, it can be noted that it is pertinent to take advantage of the concept of social innovation in Latin America, since there are many social problems related to poverty and inequality, the above understanding that social innovation is "a mechanism to seek and develop solutions novel to social problems" (Villa & Melo, 2015, p. 4). Additionally, it is important to mention that the synergy between non-profit organizations and the State is vital for the former to contribute to the planning of public policies and the development of programs, to solve social problems with the support of the Government.

Some investigations were found that develop and analyze initiatives in the Penitentiary System, carried out under the concept of social innovation, which will be exposed below:

In the prison environment in Peru, the program "Promotion and Implementation of Productive Prisons" is developed, established in Legislative Decree 1343 of 2017 and regulated by Supreme Decree 025-2017-JUS, which has as one of its fundamental principles increasing competencies in inmates through training in occupations or trades that represent a greater possibility of labor insertion, this program has allowed the development of social innovation initiatives within Peruvian prisons.

Cueva et al. (2020), carry out a diagnosis of the "Productive Prisons" program in Peru and propose a strategic plan for its successful implementation. The investigation is exploratory, information from secondary sources was reviewed and interviews were conducted with four officials and former officials of the INPE (National Penitentiary Institute) and four people who work in companies that participate in the program. The diagnosis determined that there is a lack of norms that encourage the participation of private companies, mainly in tax matters, there are problems in infrastructure, a shortage of personnel in the INPE for the development and supervision of the programs and also deficiencies in the norm that

regulates the program. productive prisons. However, the strategic plan proposed by the INPE consists of establishing mechanisms for a correct selection of the participating inmates, as well as the companies that will offer the jobs, also defining the procedure for the payment of salaries and the granting of tax exemptions to the Business.

In Colombia, Vanwambeke and Álvarez (2018), developed a project called “Popular design, productive chains and peace building” with thirty women from the San Diego prison, Cartagena, consisting of the elaboration of handicrafts to promote “empowerment, autonomy, self-management, the rescue of their identity and a new and encouraging life project for these women ”(p.77). Rag doll making, silver jewelry and weaving workshops were held, which were intended to provide real economic opportunities for inmates during and after their time in prison.

On the other hand, Muñoz and Medina (2019) study the case of entrepreneurship developed by the Internal Action Foundation, whose founder is Johana Bahamón, which has emphasized working with inmates in order to contribute to their resocialization process. This Foundation is a great benchmark for social innovation in Colombia for the prison sector, since it has three lines of participation for inmates, such as theater, growth and internal work, and develops strategic alliances with the public, private and national organizations and international Internal work is a line of great impact within the scope of the Foundation, since it seeks to enhance the options of access to work for inmates, based on the existence of precarious conditions within prisons, consisting of a lack of adequate infrastructure for work occupation, as well as not so effective programs. The “Internal” Restaurant, in the San Diego Prison in Cartagena, stands out as a worldwide example of Resocialization.

Up to this point, the importance of the application of social innovation in prisons is already evident, mainly in Latin America, a region in which there are strong social inequalities. In this sense, it can be seen that the academic literature has considered social innovation as a way to meet the needs that afflict communities, which in most cases has been led by non-profit entities; However, it is necessary to consider that social innovation can achieve the integration of many more actors, with the public sector being an important manager in this field, which in coordination with other sectors could generate powerful alliances capable of meeting and exceeding the needs of the inmates, in order to give them the necessary skills to make them productive for society.

Objective:

General objective

Formulate strategies for social innovation in the prisons of the department of Atlántico, aimed at generating skills in inmates that allow their labor insertion.

Specific objectives

- Determine the job placement requirements demanded by the business sector to cover their occupational profiles.
- Identify the labor competencies available to inmates in the prisons of the Atlantic department to determine the level at which they are.
- Establishing the relationship between the labor competencies that the inmates have and those required by the business sector to identify the competencies that should be strengthened in the inmates.
- Propose social innovation initiatives that generate job skills in the inmates of the prisons of the Atlántico department for their labor insertion .

Materials and Methods: The type of research can be determined that it is descriptive - correlational - propositional, it is descriptive because it seeks to study the problems faced by inmates in the prisons of the Department of Atlántico in terms of job skills acquired or reinforced during their stay in prison and its subsequent insertion into the labor market, the above taking into account the concept of Hernández (2010), who defines that descriptive research as the search for properties, characteristics and important features of a phenomenon, analyzing and describing trends of a certain population group .

It is correlational because it seeks to determine the relationship between the labor competencies required by the business sector and the competences that inmates have for their future labor insertion, the foregoing taking into account the concept of Carmona (1994), who affirms that in correlational studies, the aim is to know how the behavior of one variable is in accordance with the behavior of another. Regarding the propositional nature, it is presented because it is intended to propose Social Innovation strategies that allow responding to the needs detected at the level of labor competencies in inmates, since according to Estela (2020), the propositional research is the study where formulates a solution to a previously diagnosed problem and generally involves the last link on the descriptive level.

The study design for the present investigation is non-experimental, cross-sectional, non-experimental because the phenomena are observed as they occur in their natural context, not being provoked by the researcher, to be subsequently analyzed; It is also cross-sectional because the data is collected in a single moment. This research is guided under a quantitative approach that helps to generalize the results and gives control of the phenomena by being able to quantify and obtain magnitudes, it also gives the opportunity for replication and comparison with other studies (Hernández, 2010), and is based on the logical deductive method when applying the principles discovered to the case particularly investigated from the linking of trials (Behar, 2008).

Results:

Result 1: Determine the job placement requirements demanded by the business sector to cover their occupational profiles. Among the most relevant aspects, it is rescued that companies require professional or technical personnel and very high levels of competencies in all positions: managerial, tactical and operational.

Result 2: Identification of the labor competencies that inmates have to determine their level. The academic level of most of the inmates is elementary and high school, the specific competencies in managerial and tactical positions are very low, as well as the competencies in ICT, which are low at all levels of positions.

Result 3: Regarding this result, it is suggested that there is a low relationship between the labor competencies that inmates have and those required by the business sector, since these do not meet the needs of companies in terms of academic training and levels of education. competencies.

Result 4: A social innovation initiative is proposed in the prisons of the Department of Atlántico to promote competencies in inmates for their labor insertion, which includes a scheme involving various actors such as INPEC, Territorial Entities, the private sector, SENA, universities, technical corporations, among others, to strengthen skills through training in accordance with market requirements, carrying out improvements in the infrastructure of prisons and implementation of virtual classrooms. ICT training will be emphasized. The initiative will have three stages: academic training, practical stage, employment relationship.

Conclusions: From this research it is concluded that social innovation is a transformative, disruptive process in the social that tends for the benefit of a representative group of people in order to improve their quality of life, counting on the generation of social and economic capital to be able to promote initiatives, achieved through the integration of various agents, which, in an articulated manner, launch the different activities or innovation strategies. It is also pertinent to highlight that when it comes to facing social problems, the participation of the public sector is absolutely necessary, as well as the support of the private sector, academia and the third sector made up of social organizations, whose *raison d'être* is to achieve the well-being of A collective.

The objective of this study was to find a solution to a problem considered social, which directly affects the population deprived of liberty, represented by a large group of people considered vulnerable where the situations that affect them also have repercussions in their closest environment, that is say in your family group. Specifically, it was found that, for the population of convicted inmates of the prisons in charge of the INPEC in the Department of Atlántico, there are unmet needs, which bring negative consequences at the time of release, such situations are represented in the scarce academic training with which they have and with it, the

few options of accessing a decent job, with which they can change their life once they are reintegrated into society and that allows them to contribute positively to it.

It is inferred that in order to attack the problem described above, it is absolutely necessary to link the companies, since they are the ones that boost the economy of a geographic sector and those that have the sufficient platform to grant a dignified, formal, stable job and with the enjoyment of the guarantees that are expected from the human talent of an organization, consisting of its personal and professional growth. Companies should not be far from the social purposes of a country, on the contrary, increasingly, in this new environment, they are directing their policies and good practices towards the achievement of global objectives.

Now, the interesting aspect in this process and proposed innovation strategy is that companies will not simply opt for a role as recipients of trained human talent, but will be participants in the change and transformation of these people, which It will allow them to approach Social Responsibility and the establishment of inclusion practices or policies that allow them to take a step towards contributing to the achievement of the Sustainable Development Goals, specifically in SDG 1 “Put an end to poverty in all its shapes all over the world ”; SDG 8 “Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all”, and SDG 10 “Reduce inequality within and between countries”.

It was possible to determine with the surveys applied to companies and inmates that they do not have the academic training required by the business sector, which is aimed at professional and technical training, finding that a large number of the population of inmates only have With primary and high school studies, very few have accessed technical, technological and professional training; In the same way, regarding the labor competencies that inmates must have to satisfy the needs of companies, which are closely aligned with the technological era and changes in the environment, inmates present low and very low levels in the management of ICTs, as well as specific competencies for managerial and tactical positions. In any case, there is a strength in terms of labor competencies in operational positions by inmates, which are perfectly aligned with the requirements of the companies, that is, this demand could be met; However, due to the changing environment and the inclusion of technology and artificial intelligence in organizations, operational work is less and less required, so the business sector is geared towards the requirement of more comprehensive profiles, with cognitive capabilities, behavioral and skills necessary to respond to the needs of the environment, where Industry 4.0 or the technological era has a greater significance.

It can also be concluded from the investigation carried out, which was directed at the companies that support or have supported the work, study and / or teaching programs within the INPEC prison establishments, that they are developing practices or policies of labor inclusion for vulnerable populations, counting within them a percentage of inclusion of ex-inmates, which, although not higher, can be taken as an advantage to forge strategies that promote this inclusion to a greater number of

ex-inmates, especially since there are a significant percentage of companies that, although they are not currently implementing policies or have them focused on other population groups, do consider the possibility of including people who have been deprived of liberty.

However, despite the fact that within the limitations of the study it was found that the companies that support INPEC programs are mostly small and medium-sized, the above becomes an opportunity to reach large companies, which with greater organizational capacity, economic resources and alignment with the policies that contribute to its socially responsible image, can join the innovation strategy that was proposed to develop and that seeks the integration of the other key actors in the process, such as INPEC, universities, the SENA, the Technical Corporations, the Mayor's Office of Barranquilla, the Government of Atlántico, among others, that can contribute from their management to the achievement of this important transformation in business practices of labor inclusion in the companies of the Department of Atlántico.

Keywords: Social innovation, labor competencies, labor insertion.

REFERENCIAS

1. Abreu-Quintero, J. L. (2011). Innovación Social: Conceptos y Etapas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 6(2), 134–148. [http://www.spentamexico.org/v6-n2/6\(2\)134-148.pdf](http://www.spentamexico.org/v6-n2/6(2)134-148.pdf)
2. Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. ed. Buenos Aires: Granica. Argentina. https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo_del_Talento_Humano_Basado_en_Competicencias_de_Alles_Martha
3. Alonso, A., & Echeverría, J. (2016). ¿Qué es la innovación social? El cambio de paradigma y su relación con el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 29–2, 163–171. <http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.51752>
4. Alzate, J. eduardo. (2021). *Los objetivos de desarrollo sostenible y las organizaciones gubernamentales: metodología de gestión de la innovación con elementos transformativos para el logro de los ODS en Corantioquia [tesis de maestría, Instituto tecnológico metropolitano, Colombia]*. <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/5158>
5. Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2008). *Estadística Para Administración y Economía*. Editorial, Cengage.
6. Arenilla-Sáez, M. (2017). Innovación social y capacidad institucional en Latinoamérica. *Reforma y Democracia*, 67, 33–68.
7. Arenilla, M., & Garcia, R. (2013). *Innovacion social. La integracion social en la Administracion Publica*. Netbiblo. <https://doi.org/10.4272/978-84-15562-40-5>
8. Ariza, L., & Iturralde, M. (2011). *Muros de la infamia. Las prisiones en Colombia y América Latina*. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho.

- <https://grupodeprisiones.uniandes.edu.co/images/stories/relatorias/pdfs/prisiones/Libros/infamia.pdf%0A>
9. Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos— Reglas Nelson Mandela. *Organización de Las Naciones Unidas*, 1–40. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf
 10. Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Ediciones Shalom. http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro_metodologia_investigacion_este.pdf
 11. Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea Formación Profesional*, 1, 8–14. <https://www.cedefop.europa.eu/files/1-es.pdf>
 12. Cajaiba-Santana, G. (2014). Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 82, 42–51. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.05.008>
 13. Caldera, M. (2015). *Planeación Estratégica De Recursos Humanos*. Nicaragua: Ed. Consultoría S.A.
 14. Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de magisterio de educación física de la Universidad de Sevilla*. [Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla de España]. Repositorio Institucional Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/15063>
 15. Cárdenas, E. (2017). *Inserción laboral de los graduados en la carrera de contabilidad y auditoría, del área administrativa de la universidad técnica particular de Loja. periodo 2006-2010* [Tesis de doctorado, UNED de España]. Repositorio Institucional UNED. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157404>
 16. Christensen, C. M., Baumann, H. R., & Sadtler, T. M. (2006). *Disruptive innovation for social change*. *Harvard Business review*, 84(12), pp. 94-101.
 17. Conejero, E., & Redondo, J. C. (2016). La innovación social desde el ámbito público: Conceptos, experiencias y obstáculos. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 15, 23–42. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i15.10310>
 18. Congreso de la República de Colombia. (1993, 19 de agosto). Ley 65. Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario. Diario Oficial No. 40.999. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0065_1993.html
 19. Cortez, N. (2020). *COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CETRAEMELESA*. Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano Autora : Ing. Nadia Cortez Cevallos Asesora : Tahimi Achille Valenc. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2374>
 20. Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & Garcia, C. (2017). Competencias laborales en el Banco Occidental de Descuento. *Revista Orbis*, 12(36), 45–64. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/1911616793/C816D25C7DE44D8DPQ/2?accountid=45648>

21. Departamento Nacional de Planeación. (2015). CONPES 3828: Política Penitenciaria y Carcelaria en Colombia. [http://www.politicacriminal.gov.co/Portals/0/documento/CONPES Política penitenciaria y carcelaria 2015.pdf](http://www.politicacriminal.gov.co/Portals/0/documento/CONPES_Política_penitenciaria_y_carcelaria_2015.pdf)
22. Drucker, P. (1986). *La innovación y el empresario innovador*, Editorial Norma, Bogotá.
23. Edwards-Schachter, M. E., Matti, C. E., & Alcántara, E. (2012). Fostering Quality of Life through Social Innovation: A Living Lab Methodology Study Case. *Review of Policy Research*, 29(6), 672–692. <https://doi.org/10.1111/j.1541-1338.2012.00588.x>
24. Espinach, M. (2018). Competencias laborales y tecnológicas requeridas en distintas carreras de administración de empresas. *Innovaciones Educativas*, 20(28), 66–80. <https://doi.org/10.22458/ie.v20i28.2132>
25. Estela Paredes, R. (2020). *Investigación aplicada IV. Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamérica*.
26. Freeman, C. (1997). *The Economics of Industrial Innovation, 3rd Edition*, The MIT Press.
27. Galdeano Bienzobas, C., & Valiente Barderas, A. (2010). *Competencias profesionales* (Vol. 21, Issue 1). <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>
28. García-Flores, V., & Martos, L. P. (2019). Innovación social: Factores claves para su desarrollo en los territorios. *CIRIEC-España*, 97, 245–278. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.97.14148>
29. Gonzci, A., & Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. *Competencia Laboral y Educación Basada En Normas de Competencia*, México, Limusa.
30. Grupo Q-ePeA. (2009). *Barreras y oportunidades de innovación en el sector público vasco. Guipúzcoa: Fundación Q-ePeA*.
31. Harayama, Y., & Nitta, Y. (2011). Introduction: Transforming innovation to address social challenges. In *Oecd, Fostering Innovation to Address Social Challenges*. <http://www.oecd.org/science/inno/47861327.pdf>
32. Heiskala, R. (2007). Social Innovations: Structural and Power Perspectives. In *Social Innovations, Institutional Change and Economic Performance*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847206992.00009>
33. Hernández-Ascanio, J., & Rich-Ruiz, M. (2020). Caracterización de organizaciones del Tercer Sector desde el enfoque de la innovación social. Discusión a partir de un caso etnográfico. *Innovar*, 30(75), 71–86. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83258>
34. Hernández-Ascanio, J., Tirado-Valencia, P., & Ariza-Montes, A. (2016). El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos. *CIRIEC-España*, 88, 165–199. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.88.8849>
35. Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

36. Howaldt, J., & Schwarz, M. (2010). *Innovation: Concepts, research fields and international trends*. En línea. [https://www.asprea.org/imagenes/IMO_Trendstudie_Howaldt_englisch_Final ds.pdf](https://www.asprea.org/imagenes/IMO_Trendstudie_Howaldt_englisch_Final_ds.pdf)
37. Le Boterf, G. (1998). *La ingeniería de las competencias*. París, D'organisation.
38. ManpowerGroup. (2016). *Revolución de Habilidades*. <https://www.manpowergroup.com.mx/estudios-e-investigaciones/revolucion-de-habilidades>
39. Comisión Europea. (2012). "Barriers to Social Innovation, FP7-project:TEPSIE". Brusells. https://www.researchgate.net/publication/299706323_Barriers_to_Social_Innovation_A_deliverable_of_the_project_The_theoretical_empirical_and_policy_foundations_for_building_social_innovation_in_Europe_TEPSIE
40. Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. *Organizacion Internacion del Trabajo (OIT)*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
41. Miranda, M. (2003). "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria*, (Cristian Cox, editor).
42. Mulgan, G. (2006). The Process of Social Innovation. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 1(2), 145–162. <https://doi.org/10.1162/itgg.2006.1.2.145>
43. Mulgan, G., Tucker, S., Rushanara, A., & Sanders, B. (2007). *Innovación social: qué es, por qué es importante y cómo se puede acelerar*. In *Skoll centre for social entrepreneurship*. Saïd Business School. University of Oxford. <https://wayback.archive-it.org/org-467/20200807181239/http://eureka.sbs.ox.ac.uk/761/>
44. Mumford, M. D. (2002). Social Innovation: Ten Cases from Benjamin Franklin. *Creativity Research Journal*, 14(2), 253–266.
45. Muñoz, L., & Medina, H. (2019). *Innovación social en Colombia "caso de emprendimiento" fundación acción interna*. 1–33. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=3164&context=administracion_de_empresas
46. Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). *Social innovator series: ways to design, develop and grow social innovation*. *The open book of social innovation*. www.socialinnovator.info
47. Murray, R., Mulgan, G., & Caulier-Grice, J. (2011). *How to Innovate: The tools for social innovation*. *The Young Foundation and Nesta*. <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/How-to-innovate-the-tools-for-social-innovation.pdf>
48. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2017). *Hoja de ruta para la elaboración para programas de rehabilitación en las cárceles*. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/17-07441_eBook.pdf

49. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2018). *Manual de Oslo, 4ta edición*. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
50. Pol, E., & Ville, S. (2009). Social innovation: Buzz word or enduring term? *The Journal of Socio-Economics*, 38(6), 878–885. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.02.011>
51. Rodríguez, A., & Alvarado, H. (2008). *Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe* (Publicación de las Naciones Unidas (ed.); 101st ed.). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2536>
52. Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel. (n.d.).
53. Santamaria-Ramos, J., & Madariaga-Orozco, C. A. (2019). Determinantes de la innovación social en las fundaciones de cuarta generación de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(73), 113–132. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78026>.
54. Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social*. Editorial, Paraninfo.
55. Simmel, G. (1986). Sociología: “Estudios sobre las formas de socialización.” *Alianza, Madrid*.
56. Tolbert, M. (2012). *U.S. Department of Education: A Reentry Education Model. Supporting Education and Career Advancement for Low-Skill Individuals In Corrections*. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/AdultEd/reentry-model.pdf>
57. Tracey, P., & Stott, N. (2016). Social innovation: a window on alternative ways of organizing and innovating. *Innovation*, 19(1), 51–60. <https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1268924>
58. Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. <https://www.oitcinterfor.org/node/6161>
59. Verdier, É., & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología, Universidad Nacional de La Plata*, 19(67). <https://doi.org/10.24215/23468904e067>
60. Wheatley, M., & Frieze, D. (2011). *Using Emergence to Take Social Innovation to Scale*. *The Berkana Institute*. <https://www.walkoutwalkon.net/wp-content/uploads/2011/03/using-emergence.pdf>