

CARACTERIZACION DEL PROCESO DE INCORPORACION DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE DE DIVERSIDAD E INCLUSION EN LAS MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS DEL MUNICIPIO DE PASTO.

CHARACTERIZATION OF THE PROCESS OF INCORPORATION OF HUMAN TALENT WITH A FOCUS ON DIVERSITY AND INCLUSION IN MEDIUM AND LARGE COMPANIES IN THE MUNICIPALITY OF PASTO.

Autores (Autor): ROSERO ESCOBEDO Juan Camilo, OVIEDO JARAMILLO Juan Sebastián, ARMSTRONG CHAZATAR Laura María

Programa (Program): Administración de Negocios Internacionales

Asesor (Support): Mg. Nelson Armando Mora Gómez

Fecha de terminación del estudio (End of the research): agosto de 2024

Modalidad de Investigación (Kind of research): Trabajo de grado

PALABRAS CLAVE

Diversidad

Inclusión

Gestión de talento humano

Empresas medianas y grandes

Municipio de Pasto

KEY WORDS

Diversity,

Inclusion,

Human Talent Management,

Medium and Large Companies,

Municipality of Pasto

RESUMEN: El presente trabajo de grado tiene como propósito caracterizar el proceso de incorporación del talento humano con enfoque de diversidad e inclusión en las medianas y grandes empresas del municipio de Pasto. Utilizando un enfoque empírico-analítico y un diseño de investigación cuantitativo, se realizaron encuestas dirigidas a gestores de talento humano y colaboradores de 73 empresas locales.

El estudio aborda las prácticas actuales, identificando barreras como la falta de formación en diversidad y un compromiso insuficiente de la alta dirección. A partir de los resultados, se propone una ruta para optimizar estos procesos, incluyendo políticas inclusivas, programas de capacitación y estrategias de reclutamiento equitativas. Además, se evalúa el impacto positivo de estas medidas en el desempeño organizacional y la reputación empresarial.

El estudio concluye que la implementación de prácticas inclusivas no solo mejora el clima organizacional, sino que también aumenta la competitividad de las empresas al atraer y retener talento diverso.

ABSTRACT: This degree work aims to characterize the process of incorporating human talent with a diversity and inclusion approach in medium and large companies in the municipality of Pasto. Using an empirical-analytical approach and a quantitative research design, surveys were conducted with human talent managers and employees from 73 local companies.

The study addresses current practices, identifying barriers such as a lack of diversity training and insufficient commitment from top management. Based on the results, a pathway is proposed to optimize these processes, including inclusive policies, training programs, and equitable recruitment strategies. Additionally, the positive impact of these measures on organizational performance and corporate reputation is assessed.

The study concludes that implementing inclusive practices not only improves the organizational climate but also increases the competitiveness of companies by attracting and retaining diverse talent.

CONCLUSIONES: El estudio analizó la incorporación del talento humano con enfoque de diversidad e inclusión en 73 empresas medianas y grandes del municipio de Pasto, mostrando diferencias en la formalización y efectividad de estas prácticas. Las grandes empresas han demostrado un mayor grado de implementación, con políticas inclusivas más robustas y un uso efectivo de recursos, lo que mejora su clima organizacional y competitividad. Por otro lado, las medianas empresas aún enfrentan desafíos significativos, principalmente en la documentación y actualización de sus procesos, lo que las deja rezagadas en comparación. La correlación entre el tamaño de la empresa y la implementación de prácticas inclusivas resalta la necesidad de un enfoque más proactivo en las medianas empresas, para que puedan aprovechar los beneficios estratégicos de la diversidad y la inclusión

CONCLUSIONS: The study analyzed the incorporation of human talent with a focus on diversity and inclusion in 73 medium and large companies in the municipality of Pasto, revealing differences in the formalization and effectiveness of these practices. Large companies have demonstrated a higher degree of implementation, with more robust inclusive policies and effective resource utilization, enhancing their organizational climate and competitiveness. On the other hand, medium-sized companies still face significant challenges, mainly in documenting and updating their processes, leaving them lagging behind. The correlation between company size and the implementation of inclusive practices highlights the need for a more proactive approach among medium-sized companies to leverage the strategic benefits of diversity and inclusion.

RECOMENDACIONES: Es fundamental implementar programas de formación continua en diversidad e inclusión, destinados a todos los niveles jerárquicos, para garantizar un cambio cultural sostenible dentro de las organizaciones. Las empresas medianas deben priorizar la formalización y documentación de sus políticas inclusivas, a través de manuales y guías que sean accesibles y actualizables según las necesidades del entorno laboral. Asimismo, se recomienda el desarrollo de mecanismos de monitoreo, como indicadores específicos, para evaluar la efectividad y los resultados de estas políticas, permitiendo su mejora constante.

Adicionalmente, se debe promover activamente la integración de equipos diversos, fomentando la representación equitativa de género, edad, orientación sexual y otros factores. Finalmente, es crucial que la alta dirección adopte un rol de liderazgo visible en la implementación de la diversidad e inclusión, asegurando que estos valores permeen todas las áreas y decisiones estratégicas de la empresa.

RECOMMENDATIONS: It is essential to implement ongoing training programs on diversity and inclusion, targeting all organizational levels, to ensure a sustainable cultural change within companies. Medium-sized enterprises should prioritize the formalization and documentation of their inclusive policies through accessible and regularly updated manuals and guidelines. Additionally, the development of monitoring mechanisms, such as specific indicators, is recommended to evaluate the effectiveness and outcomes of these policies, allowing for continuous improvement.

Furthermore, the active promotion of diverse teams should be encouraged, fostering equitable representation in terms of gender, age, sexual orientation, and other factors. Lastly, it is crucial for senior management to adopt a visible leadership role in implementing diversity and inclusion, ensuring these values are reflected across all organizational areas and strategic decisions.