

**ESTRATEGIAS DE CAPITAL HUMANO E INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DIAGNÓSTICOS DE TRASTORNOS MENTALES EN
SECTOR EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN**

Human Capital Strategies and Job Insertion of People with Diagnoses of Mental Disorders in the Business Sector of the Municipality Of Medellín

YULIETH VANESSA OSORIO GIRALDO

Tesis de Investigación

Asesora

Dra. Norcelly Yaritza Carruyo Duran – Unisinú

Directora

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

MAESTRÍA EN GERENCIA DE EMPRESAS SOCIALES PARA LA INNOVACIÓN
SOCIAL Y EL DESARROLLO LOCAL

MEDELLÍN

2024

CONTENIDO

LISTA DE TABLA.....	3
LISTA DE FIGURA	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
JUSTIFICACIÓN.....	13
OBJETIVOS.....	15
GENERAL	16
ESPECÍFICOS	16
MARCO TEÓRICO	17
ESTADO DEL ARTE	17
BASES TEÓRICA	24
CAPITAL HUMANO.....	24
INSERCIÓN LABORAL	35
MARCO LEGAL	45
DISEÑO METODOLÓGICO	47
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	48
RESULTADOS.....	56
ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	56
VALOR INCLUSIVO.....	57
VENTAJAS COMPETITIVAS	62
ADHERENCIA LABORAL	66
SATISFACCIÓN LABORAL	62
LINEAMIENTOS ESTRÁTEGICOS	72
CONCLUSIONES	73

REFERENCIAS75

LISTA DE TABLA

Tabla 1. Matriz Variables44
Tabla 2. Informante Claves56
Tabla 3. Recursos Necesarios53
Tabla 4. Cronograma de Actividades - Diagrama de Avance54
Tabla 5. Capital Human56
Tabla 6. Inserción Laboral65
Tabla 7. Lineamientos Estratégicos72

LISTA DE FIGURA

Figura 1. Diseño de Investigación.....	48
Figura 2. Elementos Emergen de Valor Inclusivo	61
Figura 3. Elementos Emergen de Ventajas Competitiva.....	65
Figura 4. Elementos Emergen de Adherencia laboral seño de Investigación	68
Figura 5. Elementos Emergen de Satisfacción Laboral	71

RESUMEN

La integración laboral de personas con trastornos mentales es un desafío y una responsabilidad social para las organizaciones. Para lograr una inclusión exitosa y fomentar un entorno diverso, inclusivo y enriquecedor, son necesarios programas de inserción laboral y estrategias de gestión humana. En vista de lo anterior, esta investigación tiene como objetivo analizar las estrategias de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín. Metodológicamente se basa en cualitativa con un diseño sistémico emergente donde se abordarán las siguientes empresas y un sujeto de cada una Corporación La Gran Colombia (1), PAN Corporación Social (1), Alimentos Carnicos S.A.S Zenú (1), Emvarias Grupo EPM (1) y ASUINFANCIA (1). De la misma manera se utilizó una entrevista semiestructurada con nueve preguntas. Entre los resultados se evidencio que los líderes que seleccionan personas con trastornos mentales están abiertos a la sensibilidad y a crear una cultura de apoyo e inclusión. Asimismo, con la gestión y el apoyo adecuados de los empleados, el ausentismo puede ser flexible, temporal y comprometido, lo que puede reducir la productividad.

Palabras clave: Estrategias, Capital Humano, Inserción Laboral, Trastornos Mentales, Sector Empresarial

ABSTRACT

The labor integration of people with mental disorders is a challenge and a social responsibility for organizations. To achieve successful inclusion and foster a diverse, inclusive and enriching environment, job placement programs and human management strategies are necessary. In view of the above, this research aims to analyze the human capital and labor insertion strategies of people with diagnoses of mental disorders in the business sector of the municipality of Medellín. Methodologically, it is based on qualitative with an emerging systemic design where the following companies and one subject from each will be addressed: Corporación La Gran Colombia (1), PAN Corporación Social (1), Productos Carnicos S.A.S Zenú (1), Emvarias Grupo EPM (1) and ASUINFANCIA (1). In the same way, a semi-structured interview with nine questions was used. Among the results, it was evident that leaders who select people with mental disorders are open to sensitivity and creating a culture of support and inclusion. Likewise, with proper management and employee support, absenteeism can be flexible, temporary, and compromised, which can reduce productivity.

Keywords: Strategies, Human Capital, Labor Insertion, Mental Disorders, Business Sector

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la integración laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales ha emergido como un desafío significativo y una imperiosa responsabilidad social para las organizaciones. Según Phillips (2006), el capital humano se erige en un pilar fundamental para el éxito empresarial, reconociendo que cada individuo atesora habilidades y potencialidades únicas capaces de impulsar el crecimiento y desarrollo de una empresa. En este contexto, la exploración detallada de estrategias de gestión del capital humano y programas de inserción laboral emerge como un medio esencial para facilitar la inclusión efectiva de personas con trastornos mentales en el entorno empresarial, promoviendo así un ambiente de trabajo más diverso, inclusivo y enriquecedor para todos los colaboradores.

Aunado a lo anterior, los desafíos que las personas con trastornos mentales enfrentan a menudo complican su inserción laboral. Como señalan Mingote y Núñez (2011), el estigma social vinculado a estos trastornos puede acarrear un impacto perjudicial en la vida de quienes los padecen, alimentando la discriminación y los prejuicios en el ámbito laboral. Este estigma puede manifestarse de maneras diversas y perjudiciales. Desde la negación directa de oportunidades laborales hasta la discriminación abierta en el lugar de trabajo, las personas con diagnósticos de trastornos mentales enfrentan barreras significativas que limitan su inclusión y su desarrollo profesional. Este tipo de estigmatización no solo afecta la autoestima y la confianza de los individuos, sino que también crea un ambiente laboral tenso y poco colaborativo. La falta de reconocimiento y apoyo hacia estas personas no solo es injusta, sino que también perjudica a la organización al desaprovechar el potencial y las habilidades valiosas que pueden aportar.

Por su parte, los síntomas de los trastornos mentales, como la ansiedad, la depresión o la paranoia, pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral de las personas que los experimentan. Estos síntomas pueden manifestarse de diversas maneras, desde dificultades para concentrarse y tomar decisiones hasta una disminución en la motivación y la productividad. En algunos casos, puede ser necesario adaptar el puesto de trabajo o el entorno laboral para que la persona con trastorno mental pueda desempeñar sus funciones de forma adecuada.

Esto puede incluir ajustes razonables, como cambios en los horarios de trabajo, la asignación de tareas específicas o la provisión de apoyo emocional y psicológico en el lugar de trabajo. Al proporcionar un ambiente laboral comprensivo y flexible, las empresas pueden ayudar a garantizar que las personas con trastornos mentales puedan contribuir de manera efectiva y satisfactoria a la organización, a la vez que promueven su bienestar y desarrollo profesional.

En el mismo sentido, es importante reconocer que las personas con trastornos mentales pueden requerir apoyo adicional para desarrollar y fortalecer sus habilidades y competencias laborales. Este respaldo puede provenir de diversas fuentes, incluyendo organizaciones especializadas como asociaciones de personas con trastornos mentales o servicios de empleo. Al brindar este tipo de apoyo, se les ofrece la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al entorno laboral.

Además, la inclusión de personas con trastornos mentales en el ámbito laboral no solo es una responsabilidad social, sino también una estrategia inteligente para las organizaciones. Esta inclusión aporta una valiosa diversidad de pensamiento, creatividad y habilidades, enriqueciendo así el tejido empresarial y promoviendo un entorno de trabajo más dinámico y comprensivo. Estas estrategias pueden incluir medidas tales como:

a) Promover la sensibilización y la comprensión sobre los trastornos mentales. Esto puede ayudar a reducir el estigma social y a crear un entorno laboral más inclusivo.

b) Adaptar sus procesos de selección y contratación para que sean más inclusivos. Esto puede incluir la eliminación de preguntas discriminatorias en los procesos de selección o la implementación de programas de empleo con apoyo.

c) Ofrecer formación y apoyo a las personas con trastornos mentales para que puedan desarrollar sus habilidades y competencias laborales. Esto puede incluir formación específica sobre el trastorno mental, formación en habilidades sociales o apoyo en el desarrollo de un plan de carrera.

d) Crear un entorno laboral inclusivo en el que todas las personas sean respetadas y valoradas, independientemente de sus diferencias. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la diversidad.

e) Colaborar entre sí para compartir recursos y experiencias sobre la inserción laboral de personas con trastornos mentales. Esto puede ayudar a desarrollar mejores prácticas y a promover la difusión de información sobre este tema.

Según Rodríguez, Rodríguez y García (2004), la integración laboral de personas con trastornos mentales representa un desafío que requiere el compromiso tanto de las organizaciones como de la sociedad en su conjunto. La inclusión de estos grupos no solo puede ser beneficiosa para las personas involucradas, sino también para las organizaciones, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa. En este contexto, el valor del capital humano emerge como un concepto central, comprendiendo el conjunto de habilidades,

conocimientos, capacidades y potencialidades que pueden ser aprovechados en el entorno laboral.

Además, un entorno laboral inclusivo no solo fomenta la integración de personas con trastornos mentales, sino que también promueve la adherencia y la satisfacción laboral. Estos elementos son cruciales para el éxito y la estabilidad a largo plazo de la empresa. Al proporcionar un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y apoyados, las organizaciones pueden cultivar una cultura de inclusión que no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece el tejido empresarial y la sociedad en general.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empleabilidad de personas con trastornos mentales es un problema importante en la sociedad actual. En el contexto laboral, es crucial entender los factores que afectan su capacidad para encontrar y mantener un trabajo. La empleabilidad no sólo es de acercar un puesto de trabajo, sino de garantizar oportunidades significativas y sostenibles para desarrollarse en el ámbito profesional y personal (Ramírez, 2022).

Los factores que influyen en la empleabilidad de personas con trastornos mentales son el estigma y discriminación, la falta de comprensión y sensibilización sobre los trastornos mentales, el acceso a servicios de salud mental y apoyo, la capacitación y el desarrollo de habilidades, el acceso a programas de capacitación que permiten adquirir habilidades relevantes para el empleo. Además, el desarrollo de habilidades es esenciales para la eficiencia de personas con trastornos mentales en el mundo laboral .

Ahora bien, los trastornos mentales pueden plantear desafíos importantes para las personas que buscan y mantienen un empleo estable. Estos desafíos pueden ser variados y complejos, y su resolución requiere un enfoque integral y cuidadosamente diseñado. Los factores que influyen en la empleabilidad de una persona incluyen el tipo y la gravedad del diagnóstico, el acceso a tratamientos y apoyo adecuados, la presencia de estigma y discriminación, y la capacitación laboral y de habilidades (Murillo, 2020).

Por su parte, la gravedad del diagnóstico juega un papel central en la empleabilidad de un individuo, ya que cada diagnóstico tiene sus propias características y efectos en el funcionamiento diario. Algunos trastornos mentales pueden afectar la concentración, la motivación y las habilidades sociales, lo que puede influir en las elecciones profesionales y el desempeño laboral. El acceso a

tratamientos adecuados y apoyo continuo es crucial para las personas con trastornos mentales. El estigma y la discriminación son barreras persistentes que pueden provocar exclusión laboral, crecimiento profesional y pérdida de autoestima. Es fundamental trabajar para reducir el estigma y promover entornos inclusivos y comprensivos.

De la misma manera, la capacitación manual y laboral también es crucial para la empleabilidad. La adopción de habilidades específicas y la participación en programas de capacitación pueden aumentar las posibilidades de empleo y mantener el empleo. Al abordar estos desafíos de manera integral, podemos crear un entorno laboral más inclusivo y solidario que permita a las personas con trastornos mentales prosperar y contribuir plenamente al mundo laboral y a la sociedad.

Comprender la interacción y la relación entre los factores que afectan el empleo de personas con trastornos mentales es crucial para desarrollar estrategias efectivas para promover la inclusión laboral y mejorar la calidad de vida de esta población. Factores como el tipo y la gravedad del diagnóstico de trastorno mental, las habilidades cognitivas, emocionales y sociales afectan las elecciones profesionales, la adaptabilidad al entorno laboral y la interacción con colegas y superiores (Moyano, 2017). Cada trastorno mental presenta desafíos únicos, desde ansiedad hasta depresión, que pueden afectar la motivación y la energía.

En consecuencia, el acceso a tratamientos y apoyo es esencial para mitigar los efectos negativos de los trastornos mentales en el empleo. Una combinación de tratamientos, que incluyen terapia y medicación, puede ayudar a controlar los síntomas y mejorar el funcionamiento diario. permitir que las personas con trastornos mentales se desempeñen eficazmente en el lugar de trabajo. Además, contar con una red de apoyo que comprenda necesidades específicas y ofrezca asesoramiento y orientación es vital para mantener la estabilidad laboral. Las

habilidades y la formación profesional son respuestas eficaces a estos desafíos, ya que fortalecen la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas con trastornos mentales.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las estrategias de capital humano e inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en el sector empresarial del municipio de Medellín se centran en la implementación de medidas y programas destinados a facilitar su inclusión efectiva en el ámbito laboral. Estas estrategias pueden incluir la sensibilización y capacitación de los empleados y directivos sobre los trastornos mentales, la creación de entornos laborales comprensivos y libres de estigma, la adaptación de los puestos de trabajo para satisfacer las necesidades individuales, el acceso a programas de apoyo emocional y psicológico en el lugar de trabajo, y la colaboración con organizaciones especializadas en la inserción laboral de personas con trastornos mentales. En vista de lo planteado surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles serían las estrategias de capital humano e inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín?

JUSTIFICACIÓN

Las estrategias de capital humano e inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en el sector empresarial del municipio de Medellín pueden implicar la promoción de políticas de diversidad e inclusión dentro de la empresa, el establecimiento de programas de mentoría y apoyo entre compañeros, y la evaluación regular del clima laboral para identificar posibles áreas de mejora. Estas estrategias buscan no solo proporcionar oportunidades laborales a las personas con diagnósticos de trastornos mentales, sino también crear un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo que fomente su desarrollo

profesional y bienestar personal. Este estudio destaca el impacto significativo de los trastornos mentales en varios niveles de la sociedad y el lugar de trabajo. Explorará las estrategias de empleo para personas con diagnóstico mental, revelando cómo el acceso al empleo afecta su calidad de vida, autoestima y desarrollo personal. desde esta perspectiva se justifica a través de:

Desde el aspecto personal, explorar las estrategias de inserción laboral para personas con diagnósticos de trastornos mentales permite comprender las experiencias individuales y cómo el acceso al empleo influye en su calidad de vida, autoestima y desarrollo personal. Este análisis puede brindar información valiosa sobre cómo adaptar las políticas de inclusión y los programas de apoyo para garantizar una integración laboral efectiva que respete la dignidad y los derechos de estas personas.

Por su parte, desde lo social, la investigación en la temática de la inserción laboral de personas con trastornos mentales fomenta una sociedad más inclusiva y justa, eliminando barreras y estigmas sociales que limitan la participación activa en el ámbito laboral. Esto beneficia a los involucrados, enriquece la diversidad y fortalece la cohesión social en el municipio de Medellín. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 10 busca reducir la desigualdad en los países y entre ellos, y la inclusión laboral de personas con trastornos mentales busca un enfoque inclusivo y equitativo, contribuyendo a una sociedad más justa y construida en un futuro equitativo.

Ahora bien, desde lo institucional y disciplinar, este estudio puede tener un impacto significativo en la formulación de políticas y programas laborales inclusivos en el sector empresarial de Medellín. El estudio proporcionará una comprensión más profunda de las necesidades y capacidades de las personas con trastornos mentales, lo que permitirá a los responsables de la formulación de políticas desarrollar estrategias apropiadas para su integración. Además, el

estudio ayudará a crear un ambiente de trabajo más inclusivo, lo que hará que las personas con trastornos mentales se sientan más bienvenidas y apoyadas en el lugar de trabajo. está en sintonía con El ODS número 3 "Salud y bienestar" se centra en promover estrategias para la inserción laboral de personas con trastornos mentales, buscando mejorar la salud mental y el bienestar, fomentando un entorno laboral que valora y cuida la salud mental de sus empleados.

Este estudio contribuye al conocimiento científico en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. El estudio explora un tema relevante y complejo, que es el impacto de los trastornos mentales en el ámbito laboral. El estudio proporciona una oportunidad para aplicar marcos teóricos y metodológicos a personas con trastornos mentales en el lugar de trabajo. Esto contribuye a la construcción de conocimiento y fortalece futuras investigaciones. Vinculándose con el ODS número 8 de la ODS "Trabajo decente y crecimiento económico", relaciona estrategias de capital humano que favorecen la inserción laboral de personas con trastornos mentales, contribuyendo al crecimiento económico inclusivo y sostenible, ya la promoción de ambientes saludables y equitativos.

OBJETIVOS

Los objetivos de investigación son esenciales ya que representan las metas específicas que se establecen para dirigir y estructurar el proceso investigativo hacia un propósito definido. Estos objetivos no solo delimitan con precisión lo que se pretende lograr con el estudio, sino que también guían la elección de métodos de investigación, la recopilación de datos y el análisis de resultados (Cohen & Gómez Rojas, 2019). Es fundamental que los objetivos sean claros, específicos, medibles, alcanzables, pertinentes y definidos temporalmente, ya que esto garantiza una dirección clara y la evaluación efectiva del progreso durante la investigación. Los objetivos bien definidos actúan como un faro que orienta cada

etapa del proceso investigativo, permitiendo que el investigador mantenga el enfoque y la coherencia en su trabajo. A continuación, se muestran los objetivos de esta investigación para la investigación sobre Estrategias De Capital humano e inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín:

OBJETIVO GENERAL

Analizar las estrategias de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el valor inclusivo de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

Determinar las ventajas competitivas de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

Establecer la adherencia laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

Caracterizar la satisfacción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

Proponer los lineamientos estratégicos de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín.

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es una parte fundamental de cualquier investigación, ya que proporciona el contexto conceptual y teórico en el que se desarrolla el estudio. Es una estructura que integra y organiza las teorías, conceptos, modelos y estudios previos relevantes para el tema de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). El marco teórico sirve como base sólida para fundamentar la investigación, ayudando a definir conceptos clave, establecer relaciones entre variables, formular hipótesis y comprender el fenómeno estudiado de manera más profunda (Cohen & Gómez Rojas, 2019).

ESTADO DEL ARTE

El estado del arte, también conocido como revisión bibliográfica o revisión de la literatura, se refiere a la recopilación y análisis exhaustivo de los estudios, investigaciones y desarrollos más relevantes y actuales sobre un tema específico. Este proceso implica revisar y sintetizar la literatura académica, científica y técnica disponible relacionada con el área de estudio en cuestión (Hernández & Mendoza, 2018). En otras palabras, el estado del arte es una herramienta fundamental en la investigación científica y académica, ya que proporciona una base sólida para el desarrollo de nuevas investigaciones, identifica áreas de interés y contribuye al avance del conocimiento en un campo específico (Cohen & Gómez Rojas, 2019).

A nivel internacional se encuentra España Carmona, Fernández y Homet (2021), en su artículo titulado “Calidad de Vida e Inserción Laboral de Personas con Trastorno Mental Grave”, cuyo objetivo del estudio fue explorar cómo se relaciona el proceso de inserción laboral de personas con trastorno mental grave con la percepción de su calidad de vida. Para ello se analizaron los testimonios y experiencias que, sobre la calidad de vida, se derivan del proceso de inserción laboral en tiendas de ropa outlet, en el contexto de la Fundación Molí d'en Puigvert

en el municipio de Palafolls (Barcelona), sobre el modelo de calidad de vida propuesto por Verdugo y Schalock (2013). Considerando el objeto de estudio, se ha optado por un diseño de investigación de tipo cualitativo. Participaron 50 personas que ocupaban 7 roles – posiciones relevantes en el proceso de inserción. Para la recolección de datos se desarrolló 7 grupos focales y 5 entrevistas semi-estructuradas. El análisis de los datos cualitativos fue de tipo temático. Los criterios de validez interna considerados fueron la triangulación de investigadores y posiciones discursivas respecto a la muestra teórica. Entre los principales resultados, se observó una mayor tendencia a compartir testimonios y experiencias positivas sobre la calidad de vida cuanto más cerca se vive el proceso de inserción.

Por su parte, de España Allande, García, Fagundo, Navarro, Climent y Gómez (2021), en su artículo titulado “Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo”, donde se señala que principales factores determinantes que puede influir en la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente relacionados con las condiciones estructurales y organizativas a las que está sometida la persona trabajadora. Este entorno laboral proporciona efectos positivos cuando el trabajo aporta satisfacción y contribuye a la autorrealización personal, o negativos, por situaciones de estrés, por ritmos y horarios de trabajo inadecuados, por posibles situaciones de abuso y/o acoso, etc., pudiendo contribuir en la aparición de alteraciones en la salud mental de la persona trabajadora. A este respecto, es de vital importancia que las organizaciones recurran a estrategias de promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad en los lugares de trabajo, de hecho, los problemas de salud mental derivados del trabajo representan una importante carga de enfermedad para la sociedad y la economía de un país. El estrés puede ser considerado uno de los factores capitales capaces de perturbar la salud mental de una persona, y determinar el desarrollo de un trastorno mental, pero, existen otros factores individuales, factores socioculturales y organizativos, biológicos y ambientales que

también influyen en mayor o en menor medida. Una situación laboral negativa puede desencadenar el desarrollo de trastornos mentales graves como pueden ser trastornos psicóticos, trastornos neuróticos, trastornos cognitivos, trastornos derivados del estrés laboral, trastornos por abuso de sustancias psicoactivas y trastornos autolíticos. Para su detección precoz, tratamiento, reinserción y/o rehabilitación se hace necesaria la coordinación entre el sistema de salud público y los servicios de salud laboral o de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, de Guatemala en su tesis de maestría de Murillo (2020), titulado “Estrategias para asegurar la integración del capital humano en la empresa”, donde se señala que la internacionalización, la globalización y la agudización de la competencia, constituye elementos de vital importancia en el mundo empresarial de estos días. Para efectos de este trabajo se desarrollan las estrategias para asegurar la integración del capital humano en la empresa. Su desarrollo metodológico es aplicable ya que no solo se diseña las estrategias, sino que se ponen en práctica. Una estrategia de recursos humanos debe proporcionar la adaptación sistémica proactiva y flexible a los cambios del entorno y tener una visión de futuro integrada al planteamiento estratégico global de la empresa. La estrategia de recursos humanos debe satisfacer los nuevos planteamientos y desarrollar respuestas efectivas a los nuevos requerimientos para aportar a la empresa ventajas competitivas.

De la misma manera, de Argentina Gutiérrez y Gonzalo (2019), en su artículo “Estrategias de inserción laboral y capital social. Un estudio sobre jóvenes de clases populares en Córdoba, Argentina”, cuyo objetivo fue analizar la configuración del capital social en las estrategias laborales de jóvenes de clases populares, tomando como base dos estudios realizados en Córdoba, Argentina, y combinando abordajes cuantitativos y cualitativos. Explicitamos primero nuestra manera de considerar el «capital social» y su funcionamiento en el mundo popular, luego caracterizamos las «clases populares» en el espacio social cordobés, para

explicitar diferentes formas de capital social vinculados a las estrategias laborales: endógeno, en redes entre pares y hacia el interior de un barrio; exógeno, en redes construidas con agentes de otras posiciones de clase y hacia afuera del barrio; y capital social negativo, asociado a la inclusión en ciertos círculos de sociabilidad.

En otro sentido, de Ecuador se encuentra el artículo de Heras (2018), titulado “Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes Perspectiva Ecuatoriana”, el cual señala que la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es una realidad que hoy en día se vive de manera positiva en el Ecuador al respetar los derechos humanos a los que todos tenemos derecho sin distinción alguna, no obstante todavía falta reforzar, impulsar y cumplir con las políticas de Estado por lo que al ser considerados como grupo de atención prioritaria esta inserción laboral permite mejorar sus condiciones vida, mantener sus hogares a ser agentes activos y productivos para el desarrollo pleno de la sociedad ecuatoriana. La inclusión laboral para personas con capacidades diferentes sin duda siempre fue un tema pendiente para el país sin embargo en los últimos años se ha notado un incremento de puestos de trabajo, aunque no en su totalidad para este grupo de la población, por lo que es indispensable valorar lo diferente, lo diverso lo cual se ha impulsado con las distintas políticas del país para lograr la igualdad y la equidad.

A nivel nacional se encuentra López, Hernández, Pedroza y Saavedra (2020), en su investigación de maestría titulada “Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020”, cuyo objetivo fue Comprender los procesos de inclusión labora en personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020. En esta investigación de tipo cualitativo, se busca describir por medio de un enfoque descriptivo, basado en las percepciones de expertos, la política pública y estudios relacionados. El estado de

la literatura ha identificado la importancia del empleo para el desarrollo de la salud mental del trabajador, más allá de los asuntos concernientes a la vinculación y remuneración. El adecuado desempeño laboral y la experiencia en el trabajo son claves para que las personas con trastorno mental tengan una mejor adaptación a su entorno, reforzamiento del carácter ocupacional y rehabilitación (Schreuer & Dorot, 2017). Los procesos inclusivos de personas con discapacidad buscan obtener beneficios para los empresarios y los stakeholders de las organizaciones empresariales, que persiguen conseguir un ambiente laboral inclusivo. Produciendo así nuevas experiencias, resultantes de los procesos inclusivos; identificando patrones significativos y estrategias organizacionales, que bien vale la pena, explorar en este tipo de investigaciones, que aporten en el asunto problemático que este estudio plantea,

De la misma manera, Jiménez y Gamboa (2018), en su artículo titulado “El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional”, el cual tiene por objetivo esbozar una opinión desde el punto de vista de la gestión actual de la organización, en cuanto a su estrecho vínculo con el activo máspreciado que posee, formado este por la sumatoria de todos y cada uno de sus colaboradores. Reconociendo eso sí, que gran parte de sus usuarios internos, están sumidos en una necesidad y verdad única, formada esta por el recurso monetario, siendo casi siempre la primicia fundamental para el buen actuar dentro de las organizaciones, y muchas otras veces desconociendo, desacatando u omitiendo el deber ser de su relación con la organización. El carácter del ensayo es documental, con contenido de vivencias personales y aspectos de casos reales. Debo, aclarar entonces, que muchas veces el manejo y control del recurso humano se hace complejo, esto dado, por nuestras costumbres banales y lo difícil de la situación ética y moral de la actualidad. Indudablemente el factor moral y ético es fundamental, para que la persona con su actitud y compromiso permita que la organización cumpla su objetivo de ser socialmente responsable y que provea los medios para que la cultura organizacional, permita el cambio de paradigma social y sus colaboradores

sean factores claves del éxito. Entender que el capital intelectual se comporta y ha sido considerado como un intangible, el cual a la luz de la gerencia moderna le traslada valor a la organización. Como acápite final concluiremos que quienes ejercen la administración en las organizaciones que, aunque conocen del proceso administrativo moderno, en muchas ocasiones no infieren sobre las consecuencias de tener el recurso humano aislado, sabiendo de su papel preponderante, y aceptando que su actuación en la realidad es otra.

Por su parte, Delgado, Vargas, Rodríguez y Montes (2018), en su artículo titulado “Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes”, donde se señala que la capacidad de innovación es la habilidad de absorber, combinar y transformar determinados recursos organizacionales para generar valor por encima del promedio del mercado; tales como la estructura, las personas y las relaciones. Por tal motivo, el objetivo del artículo es analizar la estructura organizacional, el capital humano y las redes de colaboración como determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes de Playa del Carmen, un destino turístico del Caribe Mexicano. Se siguió una metodología cuantitativa, utilizando el coeficiente de Pearson y la modelación de ecuaciones estructurales (SEM) para la comprobación de hipótesis. Los resultados confirman que las redes de colaboración con universidades, dependencias de gobierno y otras empresas turísticas, potencian la estructura organizacional y el capital humano. Se concluye que los restaurantes deben replantear sus estrategias para mejorar su capacidad de innovación desde la estructura organizacional y redes de colaboración al ser excelentes predictores del capital humano para la generación y desarrollo de ideas.

A nivel regional se encuentra la tesis de Ciro (2022), titulada “Revalencia de Trastornos Mentales y Aspectos Sociodemográficos Asociados, en Aprendices del Centro de Servicios y Gestión Empresarial del SENA Regional Antioquia Durante el 2021”, cuyo objetivo fue establecer la prevalencia de los trastornos mentales y

factores psicosociales asociados, en los aprendices del Centro de Servicios y Gestión Empresarial del SENA Regional Antioquia durante el 2021. Se utilizó investigación cuantitativa, transversal, descriptiva y de asociación. La muestra estuvo conformada por 327 aprendices seleccionados al azar, con edades de 18 años en adelante con mayor participación de mujeres que de hombres. Se aplicó el instrumento CIDI-OMS que evalúa depresión, ansiedad, trastorno por uso de sustancias, trastorno por uso de drogas y otros trastornos. De la población el 22% presentaron depresión y el 17% ansiedad en los últimos 12 meses; en abuso de alcohol la tendencia en el último año fue de 2,1% y para el abuso de drogas la prevalencia fue del 3,7%; en conducta suicida se encontró que el 26,6% presentaron ideación y el 22% planeación suicida y para cualquier trastorno mental se evidenció una tasa del 28,1%. Mas del 50 % presentaron algún grado de disfunción familiar la cual está asociada con algunos trastornos mentales tales como la depresión, ansiedad y conducta suicida principalmente. Los trastornos mentales son frecuentes, especialmente la depresión y la ansiedad, así mismo la conducta suicida que afecta a un gran porcentaje de la población independientemente de su nivel socioeconómico, estado civil o edad; además a mayor disfunción familiar, mayor es el riesgo de presentar alguno de los trastornos mencionados. Estos hallazgos pueden impactar de un modo u otro la economía, la sociedad y la familia.

Ahora bien, Gómez y González (2018), en su artículo titulado “Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿Un proceso exiguo o en construcción?”, donde se realizó una revisión teórica acerca del desarrollo de los procesos de gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia. Sin embargo, pese a que es poca la documentación existente en relación al tema, se encontraron estudios similares en algunas pequeñas y medianas empresas, pymes, a nivel nacional. La metodología empleada consistió en revisar, por un lado, antecedentes de campo para rastrear el estado de la problemática a investigar en el contexto colombiano, y por otro, antecedentes teóricos para

sustentar la importancia de los procesos de gestión humana dentro de las organizaciones. Se incluyeron también datos recabados dentro del estudio realizado por el grupo de investigación Psiqué y Sociedad de la Fundación Universitaria María Cano, para describir un caso específico de una de las plazas de mercado de la ciudad de Medellín. Se concluyó que en las plazas de mercado junto con algunas pymes en Colombia los procesos de gestión humana que se desarrollan tienen un carácter funcional y obedecen a actividades aisladas que no guardan interrelación entre ellas. De esta manera, la gestión del talento humano en las plazas de mercado y las pymes del país no logra alcanzar una perspectiva estratégica dentro de las organizaciones y aunque en teoría el ser humano ha dejado de ser considerado un recurso, este paradigma aún no se materializa en las prácticas de las organizaciones en Colombia.

BASES TEÓRICAS

Las bases teóricas, también conocidas como fundamentos teóricos, constituyen el conjunto de teorías, conceptos, principios y marcos de referencia que sirven de sustento conceptual para una investigación o trabajo académico. Estas bases teóricas proporcionan el marco conceptual necesario para comprender el fenómeno estudiado y para formular hipótesis o preguntas de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Las bases teóricas son fundamentales en la investigación científica ya que proporcionan el contexto conceptual necesario para diseñar, llevar a cabo y analizar un estudio de manera rigurosa y fundamentada (Cohen & Gómez Rojas, 2019).

CAPITAL HUMANO

En el contexto organizacional, el concepto de capital humano abarca el conjunto de empleados que aportan diversas habilidades y destrezas para llevar a cabo las funciones asignadas dentro de la empresa. Desde esta perspectiva, el capital

humano comprende todas las competencias y conocimientos que poseen los individuos que forman parte de la organización, lo cual juega un papel fundamental en su capacidad para mantenerse competitiva en el mercado. Es decir, el capital humano no solo se limita al personal empleado, sino que representa el conjunto de talentos, capacidades y experiencia acumulada que impulsa el crecimiento y desarrollo de la organización, permitiéndole adaptarse y destacar en un entorno empresarial cada vez más dinámico y desafiante.

Por su parte el capital humano necesita de una serie de estrategias para poder desarrollar cada una de sus actividades y de esa manera reforzar las metas de esta. Ahora bien, para Vázquez y Castañeda (2004, como se citó en Jiménez & Gamboa, 2018), el capital humano es “los conocimientos, hábitos y capacidades del hombre, que contribuyen al aumento de la fuerza productiva de su trabajo” (p. 87). Las habilidades y capacidades mencionadas anteriormente se reflejan en la operatividad diaria de la organización, contribuyendo a mantener un ambiente laboral óptimo que facilita el logro de los objetivos y metas establecidos. Es decir, estas habilidades no solo son valoradas individualmente, sino que se integran de manera colectiva para impulsar la eficiencia y la productividad en todas las áreas de la empresa.

De esta manera, el aprovechamiento adecuado del capital humano no solo garantiza el cumplimiento de las metas organizacionales, sino que también promueve un clima laboral positivo y favorable para el desarrollo personal y profesional de los empleados. En consecuencia, el capital humano se desarrolla a través de la puesta en prácticas de competencias claras y que ayuda en el logro de los objetivos, además de mejorar la calidad, y mantener a las organizaciones en los mercados competitivos. Desde el ámbito psicológico el capital humano es aquellas donde se pueden desarrollar competencias claras para mejorar la calidad y desempeño de un ambiente laboral. Aunado a lo anterior, el capital humano es “las competencias, las habilidades y los conocimientos de la fuerza de trabajo

acumulados como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia” (Cameron & Neal, 2005, como se citó en Membiela et al., 2019).

Ahora bien, Delgado et al., (2018), señala que el capital humano “integra las competencias intelectuales y las destrezas que las personas poseen y que generan valor a las organizaciones a través de la capacidad de innovación y creación de nuevos productos o servicios” (p. 3). En otras palabras, se toma en cuenta las actitudes y aptitudes de los individuos lo que hace que se entiendan cada una de sus destrezas y cualidades para generar estrategias y herramientas que ayuden en logro efectivo y eficiente de los objetivos organizacionales.

Teniendo en cuenta las definiciones y conceptos previamente expuestos sobre el capital humano, es posible identificar similitudes significativas entre ellas. Inicialmente, se destaca que los autores mencionados concuerdan en que el capital humano se refiere a los conocimientos, competencias, hábitos y capacidades que los individuos desarrollan con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones. Además, resaltan la importancia de la capacidad de innovación y creatividad como elementos fundamentales impulsados por el capital humano para generar valor y contribuir al éxito empresarial. Es decir, tanto las definiciones como las conceptualizaciones previas subrayan la centralidad de los recursos humanos en el logro de los objetivos organizacionales mediante la generación de nuevas ideas y soluciones.

Basado en lo anterior, la investigadora cree pertinente fijar posición con lo expresado por Delgado et al., (2018), donde se destaca la importancia crucial de integrar estas competencias y habilidades en el desarrollo del valor organizacional, así como en las capacidades individuales para la creación innovadora de productos y servicios. Esta integración no solo enriquece el potencial de la organización, sino que también potencia la capacidad de las personas con diagnósticos de trastornos mentales para contribuir de manera significativa al

proceso de innovación en la generación de productos y servicios. Es decir, al valorar y aprovechar las habilidades y competencias de este grupo de personas, se fortalece la capacidad de la organización para adaptarse, diferenciarse y prosperar en un entorno empresarial en constante cambio.

En resumen, la investigadora puede definir que el capital humano es las capacidades, destrezas y competencias que tienen los individuos para el desarrollo de diferentes actividades para poder lograr los objetivos y principios fundamentales de esta. Para efecto de la investigación el capital humano, conlleva a mejorar la manera en que ese capital humano puede realizar la inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín. Ahora bien, para el entendimiento de la variable capital humano se desarrollará dos dimensiones que son: Valor inclusivo y Ventajas competitivas.

Valor Inclusivo. En la era moderna, la inclusión y valoración equitativa del capital humano en el entorno laboral no solo constituyen un imperativo ético, sino también una estrategia empresarial fundamental. El valor inclusivo del capital humano se define por la capacidad de una organización para reconocer, respetar y aprovechar plenamente la diversidad de habilidades, experiencias y perspectivas de cada empleado. Es necesario señalar que el enfoque inclusivo puede propiciar la creación de un entorno de trabajo dinámico, innovador y respetuoso, donde todos los individuos puedan contribuir de manera significativa y satisfactoria al éxito organizacional.

Aunado a lo anterior, el valor inclusivo del capital humano se refiere a la capacidad de una organización para reconocer, valorar y aprovechar plenamente la diversidad de habilidades, experiencias y perspectivas de cada empleado. La inclusión activa ayuda a crear un lugar de trabajo justo donde todos se sienten valorados, respetados y con la capacidad de contribuir al éxito de la empresa

(Huanca Ñope, 2020). En otras palabras, la promoción de la inclusión activa en una organización es fundamental para crear un entorno laboral justo, donde todos se sientan valorados, respetados y preparados para contribuir significativamente al éxito de la empresa.

De la misma manera, se puede señalar que el valor inclusivo del capital humano se define como el conjunto de prácticas y políticas implementadas por una organización para promover la participación equitativa de todos los empleados en los procesos de toma de decisiones, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un entorno laboral que celebra y respeta la diversidad en todas sus formas (Silva Payró et al., 2020). Este enfoque inclusivo fomenta la cohesión y la colaboración en el equipo y fomenta la innovación y la creatividad al tomar en cuenta las perspectivas distintas de cada persona.

Por su parte, Delgado et al., (2018), señalan que el valor inclusivo del capital humano se define como el compromiso activo de una organización para garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo, independientemente de sus circunstancias personales. Esto implica la implementación de políticas y programas de diversidad e inclusión que aborden los obstáculos y prejuicios que pueden impedir que los empleados participen y contribuyan de manera completa. Las empresas pueden aprovechar al máximo el potencial de su capital humano al crear un entorno de trabajo inclusivo donde todos los trabajadores puedan alcanzar su máximo rendimiento y desarrollo.

De la misma manera, expresan Sotomayor et al., (2020) la gestión inclusiva en un contexto organizacional implica más que simplemente incorporar la inclusión como valor o sello. Representa un cambio paradigmático y cultural más allá de la diversidad superficial, que requiere una participación comunitaria y genuinas prácticas inclusivas. Implica una transformación profunda en la forma en que las

organizaciones se relacionan con su entorno y con aquellos afectados por sus operaciones y decisiones. EL valor inclusivo crea un entorno donde todos los individuos pueden contribuir y beneficiarse de la participación comunitaria, es crucial para adoptar un enfoque que involucre no solo a los empleados sino también a una amplia gama de partes interesadas, incluidos clientes, proveedores, organizaciones locales y la sociedad.

Comprender las diversas necesidades y perspectivas de estos permite a las organizaciones ajustar sus estrategias y políticas para reflejar mejor las demandas y expectativas de la comunidad. Implementar prácticas inclusivas, desde políticas de contratación inclusivas hasta promover un ambiente de trabajo que promueva la equidad y las oportunidades, requiere una transformación profunda en la forma en que las organizaciones se relacionan con su entorno y con aquellos afectados directa o indirectamente por sus operaciones.

Teniendo en cuenta las definiciones y conceptos previamente expuestos sobre el valor inclusivo del capital humano es la capacidad de una organización a reconocer y aprovechar la diversidad de habilidades, experiencias y perspectivas de cada empleado. Esto se refiere a la implementación de prácticas y políticas que promueven la participación equitativa de todos los empleados en decisiones, acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crear un entorno laboral que celebra y respeta la diversidad en todas sus formas, aprovechando el potencial de su capital humano y ayudando al éxito de la empresa.

Basado en lo anterior, se fija posición con Delgado et al., (2018), cuando señala que el valor de inclusión dentro del capital humano se radica en el compromiso activo de una organización por asegurar la igualdad de oportunidades y un trato respetuoso para todos sus empleados, sin importar sus circunstancias personales. Esto va más allá de simplemente cumplir con requisitos legales; representa un enfoque ético y estratégico para la gestión del talento. Al implementar políticas y

programas de diversidad e inclusión, las empresas pueden superar las barreras que limitan la participación plena de ciertos grupos y fomentar un entorno laboral donde todos los empleados se sientan valorados y empoderados para contribuir al máximo de su potencial.

Para la investigadora el valor de inclusión dentro del capital humano conlleva a una práctica y esta no solo promueve la equidad y la justicia social, sino que también maximiza el rendimiento y la productividad del capital humano al aprovechar plenamente la diversidad de talentos, perspectivas y experiencias presentes en la organización. En última instancia, el valor de inclusión en el capital humano se traduce en beneficios tangibles para la empresa, como la mejora del clima laboral, la retención del talento y la innovación. Dentro del valor inclusivo del capital humano se encuentran los siguientes atributos:

a) Liderazgo: Se define como la capacidad de los líderes y gerentes de una organización para promover y fomentar un entorno de trabajo inclusivo, donde se reconoce, valora y aprovecha la diversidad de habilidades, experiencias y perspectivas de todos los empleados. Para Delgado et al., (2018), el liderazgo como valor inclusivo del capital humano implica no solo establecer políticas y programas de diversidad e inclusión, sino también promover una cultura organizacional que celebre y aproveche la diversidad, lo que conduce a un ambiente de trabajo más equitativo, colaborativo y productivo para todos los empleados. Para, Cárdenas et al., (2020) en la era actual, los gerentes enfrentan un desafío único: un estilo de liderazgo revolucionario que desafía y cuestiona los viejos paradigmas empresariales. Este estilo requiere transformación e innovación constantes, centrándose en explorar nuevas estrategias, tecnologías y enfoques para abordar los desafíos empresariales emergentes. La adaptabilidad y la apertura a nuevas ideas son habilidades cruciales.

b) Aceptación: Los líderes y colaboradores que practican la aceptación como valor inclusivo del capital humano son aquellos que están dispuestos a escuchar y comprender diferentes puntos de vista, valoran la diversidad como un activo y trabajan activamente para crear un entorno donde todos se sientan seguros, respetados y valorados. Esto significa que todas las personas, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, religión, habilidades u otras características personales, son tratadas con igual respeto y consideración (Delgado et al., 2018). Desde lo postulado de Calle (2011) el capital humano es un recurso estratégico fundamental para el desarrollo organizacional en la gestión moderna. En un entorno rico y profundo, marcado por avances tecnológicos, transformaciones socioeconómicas y dinámicas de mercado volátil, el capital humano es el eje central para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

c) Diversidad: La diversidad como valor inclusivo del capital humano se define como el reconocimiento y la valoración de las diferencias individuales entre los miembros de una organización. Esto incluye una amplia gama de características personales y experiencias, como el género, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, el nivel educativo, entre otras. En un entorno donde la diversidad es un valor central, se reconoce que cada persona aporta perspectivas únicas, habilidades y conocimientos que enriquecen el conjunto. Se promueve activamente la inclusión de individuos de diversos orígenes y se fomenta un ambiente donde se respetan y valoran las diferencias (Delgado et al., 2018). En palabras de García (2021) diversidad en la organización es una oportunidad para crecimiento e innovar, impulsando la generación de ideas y soluciones para desafíos empresariales. Integrar la diversidad en el equipo de trabajo enriquece la cultura organizacional y el desempeño empresarial. La interacción con diversas experiencias culturales y educativas puede generar debates enriquecedores y estimular la creatividad.

Ventajas Competitivas. El éxito y la competitividad de cualquier organización en el mercado actual dependen de una gestión efectiva del capital humano. Las ventajas competitivas en el capital humano se refieren a las características, habilidades y recursos distintivos que poseen los empleados de una empresa, lo que les permite destacar en su industria. Estas ventajas pueden incluir tanto las características personales de los empleados como el conjunto de talentos, conocimientos y habilidades que conforman la fuerza laboral de la empresa.

Basado en lo anterior, las ventajas competitivas en el capital humano se fundamentan en el talento especializado de los empleados, el cual abarca habilidades técnicas, conocimientos específicos de la industria o una experiencia única que no se puede replicar fácilmente por la competencia. Este talento especializado actúa como un activo invaluable que distingue a la empresa en el mercado. Al tener empleados altamente calificados y expertos en sus respectivos campos, la organización puede sobresalir en áreas clave y ofrecer productos o servicios de una calidad superior o con niveles de innovación que superan las expectativas del cliente (Silva Payró et al., 2020).

Para, García (2021) la diversidad e inclusión son ventajas competitivas para las empresas y la sociedad; la diversidad en equipos de trabajo es fundamental para mejorar la productividad y eficacia en el entorno empresarial. Equipos con distintas experiencias, habilidades, perspectivas y orígenes culturales ofrecen un abanico más amplio de ideas y enfoques para abordar desafíos y resolver problemas. En este sentido, la diversidad de pensamiento fomenta la innovación y la creatividad. Equipos diversos demuestran proactividad en la identificación y capitalización de oportunidades de mercado al abordar los problemas desde diferentes perspectivas y utilizar ideas de la complejidad. Las empresas deben implementar estrategias inclusivas y atractivas para atraer el mejor talento, garantizar la igualdad de acceso a puestos y roles, eliminar la discriminación y promover una cultura de inclusión como de equidad. Al promover la convivencia de culturas dentro de

equipos y organizaciones es crucial para crear un entorno donde cada individuo se sienta valorado y libre de expresar su autenticidad.

De la misma manera, para Delgado et al., (2018), señalan que la ventaja competitiva se arraiga en una cultura organizacional sólida y resiliente, que va más allá de simplemente operar como una empresa, convirtiéndose en un entorno donde los valores compartidos, la cohesión del equipo y el compromiso con la excelencia son los pilares fundamentales de su identidad. Esta cultura no solo define la forma en que se llevan a cabo las operaciones diarias, sino que también impulsa la visión y la misión de la empresa hacia adelante. Cuando los valores compartidos se arraigan en la cultura de la empresa, se crea un sentido de propósito y dirección común entre los empleados, lo que fortalece la cohesión del equipo y fomenta la colaboración.

En el mismo sentido, la adaptabilidad se vuelve una característica intrínseca de la organización, ya que la cultura sólida y resiliente permite a los empleados enfrentar los cambios del mercado con confianza y flexibilidad, adaptándose rápidamente a nuevas circunstancias y aprovechando las oportunidades emergentes. En última instancia, esta cultura organizacional robusta capacita a la empresa para sobresalir en tiempos de cambio y desafíos del mercado, posicionándola como líder en su industria y asegurando su éxito a largo plazo (Cameron & Neal, 2005, como se citó en Membiela et al., 2019). Dentro de las ventajas competitivas del capital humano se encuentran los siguientes atributos:

a) Toma de Decisión: La toma de decisiones como ventaja competitiva del capital humano se refiere a la habilidad de los empleados y líderes de una organización para evaluar opciones, seleccionar la mejor alternativa y actuar en consecuencia en diversos contextos empresariales. Esta capacidad se basa en la combinación de experiencia, conocimiento, juicio y habilidades analíticas de los individuos dentro de la empresa. Expresan González et al., (2019) es un proceso altamente

deliberado e intencional que implica recopilar, analizar, evaluar y seleccionar la mejor opción disponible. Comienza identificando el problema o situación, recopilando información relevante y analizándola críticamente. La toma de decisiones es un proceso estructurado y coherente con el contexto específico, basado en datos de calidad y la recopilación de información precisa y relevante (Silva Payró et al., 2020). Utilizar métodos sistemáticos permite redescubrir opciones y caminos consistentes con la naturaleza de la decisión, aprovechar la experiencia y la práctica para fundar las elecciones y considerar todas las variables y factores importantes.

b) know how (saber Hacer): Se refiere al conocimiento y las habilidades prácticas necesarios para realizar una tarea o actividad específica de manera efectiva. Este término engloba tanto la experiencia práctica acumulada en un campo específico como el conocimiento sobre procedimientos y técnicas particulares. Manifiestan Pérez et al., (2019) que es un proceso fundamental en el desarrollo y mejora continua en el ámbito profesional, en el que los individuos examinan científicamente sus habilidades, conocimientos y actitudes, identificando sus fortalezas y áreas de mejora, permitiendo una comprensión profunda de las competencias. Las competencias de actuación profesional esenciales, incluyendo las técnicas (saber), que engloban el conocimiento teórico y especializado relacionado con la profesión, esencial para desenvolverse en el laboral. Las habilidades participativas enfatizan la importancia de las habilidades sociales y emocionales en un entorno laboral. La autoevaluación permite evaluar las habilidades de comunicación, colaboración y adaptación, esenciales para una interacción exitosa en el lugar de trabajo (Silva Payró et al., 2020).

c) Sostenibilidad: Estratégicamente, las empresas sostenibles están mejor posicionadas para enfrentar desafíos futuros, mitigar riesgos, capitalizar oportunidades emergentes y construir relaciones duraderas con las partes interesadas. Asimismo, Manifiesta Vergara et al., (2021) es más que una

necesidad o responsabilidad para futuras generaciones, es un factor clave para el éxito económico y la viabilidad de las empresas. Adoptar prácticas sostenibles es una estrategia ética para mantener la competitividad y relevancia en un mundo constante. Esto implica integrar consideraciones económicas, sociales y ambientales en decisiones y operaciones cotidianas. Las empresas demuestran un compromiso genuino con la sostenibilidad no sólo atraen a los consumidores, sino que también fortalecen la lealtad a la marca y obtienen una ventaja competitiva en el mercado. La sostenibilidad puede generar eficiencia operativa y ahorros financieros a largo plazo a través de la eficiencia, la optimización de recursos y la inversión en tecnologías sostenibles (Silva Payró et al., 2020).

INSERCIÓN LABORAL

La inclusión es un principio fundamental que enfatiza la capacidad de integrar a individuos en diversos ámbitos, independientemente de su raza, religión, afiliación política o condición psicosocial. Este enfoque busca destacar que todas las personas tienen la capacidad de contribuir y participar activamente en las actividades de una organización. Además, promueve la creación de un entorno laboral inclusivo que se adapte a las realidades individuales de cada empleado, fomentando así un ambiente armonioso y propicio para el logro de los objetivos organizacionales.

Basado en lo anterior, para Carmona, et al., (2021), la inserción laboral es “un proceso con características particulares, vinculadas a lo que desde el ámbito de la psicología comunitaria se ha denominado rehabilitación psicosocial” (p. 345). En otras palabras, se puede señalar que la inclusión es la forma en que coloca en un ambiente laboral donde las personas puedan desarrollar sus capacidades y habilidades de manera eficiente pero dentro de ambientes laborales acordes a sus condiciones, es decir que no tengan que sobrepasar sus límites mentales, emocional, físicos, entre otros. La inclusión es mucho más que simplemente ubicar

a las personas en un entorno laboral; es un proceso que busca crear un ambiente donde cada individuo pueda desplegar sus capacidades y habilidades de manera eficiente y efectiva. Esto implica proporcionar condiciones laborales que se ajusten a las necesidades individuales de cada empleado, de manera que no se vean obligados a superar barreras mentales, emocionales o físicas.

Ahora bien, la inserción laboral es un tema de gran amplitud en las organizaciones, instituciones o empresas ya permite que se coloque a las personas en puestos, cargos o entornos laborales donde se sientan a gusto con su proceso psicosocial, ya que pueden rendir de manera asertiva a cada una de las actividades o tareas asignadas para el cumplimiento de objetivos y metas que mantengan a estas en el mercado competitivo. Bisquerra (1992, como se citó en Zegarra, 2018), refiere que la inserción laboral “es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde características, oportunidades laborales originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y ocupabilidad” (p. 28).

Por su parte, la inserción laboral para personas con diagnósticos de trastornos mentales no solo les brinda la oportunidad de integrarse en cualquier nivel dentro de una organización, sino que también les permite contribuir de manera significativa al funcionamiento y la diversidad de esta. Al ser partícipes en diferentes áreas y roles, estas personas pueden desarrollar tanto habilidades profesionales como personales, fortaleciendo su autoestima, confianza y sentido de pertenencia. De la misma manera, la inclusión laboral para Heras (2018), es el “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna” (p. 105).

En consecuencia, entre los conceptos y definiciones antes planteado tienen similitud cuando los tres autores señala que es un proceso con características

particulares, pero donde intervienen distintos factores para su realización que muestran la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. En otras palabras, que la inclusión permite la colación de las personas en diferentes ámbitos y entornos de la organización, pero que se les permita desarrollarse profesional y personal sin esfuerzo fuera de sus capacidades.

Tomando en cuenta lo antes planteado, para la investigadora el concepto que más se ajusta al estudio de las estrategias de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, es la de Carmona, et al. (2021), ya que señala que es un proceso con características particulares, vinculadas a lo que desde el ámbito de la psicología comunitaria se ha denominado rehabilitación psicosocial. Es un proceso con características particulares que se entrelazan con lo que se conoce en el ámbito de la psicología comunitaria como rehabilitación psicosocial. Este enfoque no se limita simplemente a la atención clínica individual, sino que busca promover la integración social y la autonomía de las personas con trastornos mentales a través de intervenciones comunitarias. La rehabilitación psicosocial se centra en fortalecer las habilidades sociales, laborales y emocionales de los individuos, así como en crear entornos inclusivos que faciliten su participación en la sociedad.

En resumen, la inserción laboral es un proceso que va más allá de simplemente ubicar a una persona en diferentes entornos laborales. Implica un compromiso genuino de inclusión y adaptación, sin importar las condiciones físicas, emocionales, mentales, psicológicas, sociales, educativas, culturales u otras características individuales. En el contexto de la investigación sobre la inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en el sector empresarial del municipio de Medellín, se trata de facilitar oportunidades laborales que no solo satisfagan las necesidades del individuo, sino que también promuevan su pleno desarrollo y participación en la vida laboral y comunitaria. Para efecto de

esta investigación esta variable se desarrolla a través de dos dimensiones tales como: Adherencia laboral y Satisfacción Laboral.

Adherencia laboral. Se refiere al grado en que un empleado cumple con las políticas, normas, procedimientos y expectativas de su empleador en el lugar de trabajo. Es necesario comprometerse y cumplir con las responsabilidades laborales y las normas de comportamiento y expectativas de desempeño establecidas por la empresa. Una alta adherencia laboral generalmente se asocia con empleados confiables, cumplidores y comprometidos con su trabajo, mientras que una baja adherencia puede resultar en problemas de desempeño y conflicto en el lugar de trabajo. Para, Mejía (2011) la adherencia laboral ha sido analizada y conceptualizada, dando lugar a una amplia gama de perspectivas, un punto clave es la relación entre la lealtad organizacional y la utilidad esperada del empleado.

Es un equilibrio subjetivo que realiza un individuo al evaluar los beneficios y desventajas de su trabajo actual en comparación con alternativas, considerando factores como la satisfacción laboral, el ambiente laboral y las oportunidades de crecimiento. Cuando un empleado percibe la utilidad de permanecer en su trabajo actual en lugar de explorar otras oportunidades, forma una conexión más fuerte con la organización, lo que lleva a un mayor compromiso organizacional. Por el contrario, si la utilidad de explorar otras opciones laborales excede la actual, su compromiso disminuye y pueden considerar cambiar de trabajo (Domínguez Pérez, 2019). La relación entre el compromiso organizacional y el compromiso es fuerte y significativa, y un mayor compromiso impulsa la conexión emocional y el deseo de contribuir al éxito de la organización.

En este contexto, la adherencia laboral se refiere a la disposición de un empleado a seguir y cumplir con tratamientos, protocolos o procedimientos específicos relacionados con su trabajo. El cumplimiento de horarios, la asistencia regular y el seguimiento de políticas de seguridad en el trabajo pueden ser parte de esto

(Domínguez, 2012). La adherencia laboral se refiere a la identificación de un empleado con los valores, objetivos y cultura de la organización, comprometiéndose a contribuir a su éxito a través de la lealtad, el esfuerzo y la actitud positiva hacia el trabajo y la empresa.

Tomando en cuenta lo anterior, los conceptos de adherencia laboral comparten similitudes significativas. Ambos subrayan la importancia de la disposición de un empleado para cumplir con tratamientos, protocolos o procedimientos específicos relacionados con su trabajo, como mantener horarios, asistir regularmente y seguir las políticas de seguridad. La adherencia laboral, en este sentido, establece una base fundamental para la confiabilidad y eficiencia en el desempeño laboral. El grado en que un empleado se identifica con la empresa y muestra lealtad hacia ella también está relacionado con la adherencia laboral. Esto se refleja en una actitud positiva hacia el trabajo, el equipo y la empresa en general, así como en la disposición a hacer todo lo posible para que la empresa prospere y tenga éxito.

Por su parte se fija posición con Domínguez Pérez (2019), quien señala que el grado en que un empleado sigue las políticas, procedimientos y normas establecidas por su empleador en su lugar de trabajo se conoce como adherencia laboral. Esto incluye cumplir con las tareas asignadas, cumplir con las reglas de seguridad y ser puntual. La adherencia laboral también puede significar que un empleado está comprometido y dedicado a los objetivos y valores de la organización para la que trabaja. Se refiere a una disposición para ayudar al éxito de la empresa mediante el desempeño constante y efectivo de sus responsabilidades laborales.

Basado en lo anterior, la investigadora señala que la adherencia organizacional se centra en una dimensión más amplia: el compromiso y la conexión emocional del empleado con la organización. Más allá de simplemente seguir reglas y procedimientos, implica una identificación profunda con los valores, objetivos y

cultura de la empresa. Este compromiso más profundo no solo promueve la lealtad y la retención de talento, sino que también puede impulsar la productividad y la innovación al crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir al éxito de la organización. Mientras que la adherencia laboral garantiza la consistencia en la ejecución de tareas y responsabilidades, la adherencia organizacional busca cultivar una conexión más sólida y significativa entre el empleado y la empresa. Ahora bien, Adherencia laboral se basa en:

a) Ausentismo: Se refiere a cuando un empleado no llega al trabajo en el horario acordado sin una razón válida. Esto puede incluir ausencias debido a una enfermedad, una licencia médica, un permiso autorizado o cualquier otra razón no planificada. Desde lo planteado por Atamuez et al., (2019), el ausentismo laboral es un fenómeno complejo e interconectado por diversos factores. Adoptar una perspectiva de etiología multifactorial significa que no se origina de una única causa, sino de la interacción de variables individuales, ocupacionales y relacionadas con la organización. Las variables individuales juegan un papel crucial en la comprensión del ausentismo laboral. Las variables ocupacionales se relacionan con el contexto laboral y la organización, incluyendo el tipo de empresa, actividades, jornada laboral, métodos de producción y planta laboral. Es una medida que se utiliza para evaluar la frecuencia y la duración de las ausencias de los empleados en comparación con el tiempo de trabajo total (Mosquera Tavera, 2017).

b) Productividad: Se refiere a cómo se utilizan los recursos para producir bienes o servicios de manera eficiente. La productividad en el trabajo se mide generalmente como la cantidad de producción (bienes o servicios) producidos por unidad de tiempo, mano de obra o recursos utilizados. Por su parte, Salazar et al., (2019), manifiestan que es una medida fundamental que evalúa la eficiencia y competitividad de un sistema de operaciones en una organización. Es el indicador

de la eficiencia y competitividad de la organización, enfocándose en la eficacia de los recursos utilizados para generar bienes, servicios o resultados, optimizando el uso de ellas. Una organización altamente productiva puede generar una mayor producción con los mismos recursos o menos, lo que genera importantes ventajas competitivas en el mercado. La productividad es un indicador clave de la capacidad de una organización para producir eficientemente bienes o servicios de alta calidad (Ramírez Méndez et al., 2022).

Satisfacción Laboral. Es un factor multifacético que puede tener un impacto significativo en diversas áreas de la vida de los empleados. En primer lugar, influye en su motivación para realizar sus tareas diarias y alcanzar sus metas profesionales. Los empleados que experimentan altos niveles de satisfacción laboral suelen estar más comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un desempeño laboral más positivo y eficiente. Además, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el compromiso que los empleados sienten hacia la organización para la que trabajan.

Desde la perspectiva de Romero y Rosado (2019) el concepto de satisfacción laboral es amplio y complejo, abarca la evaluación subjetiva del trabajo y el entorno laboral de un individuo. Está determinado por las expectativas del individuo, de su empleador y la organización. Estas se basan en valores, necesidades y experiencias previas, mientras que las percepciones están vinculadas a cómo el individuo interpreta y evalúa su entorno laboral, relaciones, oportunidades de desarrollo y reconocimiento. Impacta directamente en la motivación. Una relación equilibrada entre las expectativas de un empleado, su realidad laboral y la cultura de la organización puede conducir a una mayor satisfacción. Una percepción positiva al respecto de las oportunidades de crecimiento profesional y un ambiente de trabajo influye en la satisfacción.

Asimismo, la satisfacción laboral puede afectar la decisión de los empleados de permanecer en su empleo actual o buscar nuevas oportunidades. Los empleados que están satisfechos con su trabajo y tienen buenas relaciones con sus compañeros tienden a permanecer más leales a la organización y tienen menos probabilidades de buscar trabajo en otro lugar. Por el contrario, aquellos que están muy insatisfechos con su trabajo pueden sentirse tentados a buscar trabajos que cumplan con sus necesidades y expectativas (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

La gestión eficaz de la satisfacción laboral requiere comprender las expectativas como las percepciones, con el objetivo de crear un entorno que refleje la satisfacción y la motivación de los actores organizacionales. Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral es una parte importante de las organizaciones para mejorar el bienestar de sus empleados y promover un entorno laboral positivo y productivo. Por lo tanto, muchas empresas adoptan programas de bienestar, políticas de conciliación laboral, incentivos y otras iniciativas para aumentar la satisfacción laboral de los empleados (Domínguez Pérez, 2019). Aquellos que se sienten valorados y respetados en su trabajo tienden a sentir un mayor sentido de pertenencia y dedicación hacia la empresa, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

Basado en los conceptos anteriores se puede señalar que existe similitudes, específicamente cuando se trata de la satisfacción laboral es un concepto complejo que se ve influenciado por múltiples factores, incluidas las expectativas tanto de los empleados como del empleador, así como por la cultura organizacional. Este concepto no solo refleja la percepción del empleado sobre su trabajo, sino que también puede tener un impacto significativo en su motivación y compromiso con la organización. Cuando la satisfacción laboral se alinea con la cultura y valores de la empresa, así como con las oportunidades de crecimiento profesional, puede aumentar la retención de empleados y reducir la rotación laboral.

Por consiguiente, se fijará postura con Domínguez Pérez (2019), específicamente porque tiene que ver con que los empleados que se sienten satisfechos en su trabajo y mantienen relaciones positivas con sus colegas son menos propensos a buscar nuevas oportunidades de empleo. Por lo tanto, la satisfacción laboral juega un papel crucial en la retención del talento dentro de una organización. Reconociendo esta importancia, muchas empresas implementan programas de bienestar, políticas de conciliación laboral, incentivos y otras iniciativas para aumentar la satisfacción laboral de su personal. Estas acciones no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también pueden contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo en general.

Para la investigadora la satisfacción laboral en las empresas de Medellín es la medida de que los trabajadores están satisfechos con su trabajo y entorno laboral, incluyendo aspectos como condiciones laborales, entorno, relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento profesional. La satisfacción laboral en Medellín puede verse afectada por factores como la cultura empresarial, las prácticas de gestión humana, las condiciones económicas y sociales, y la dinámica del mercado laboral en la ciudad. Ahora bien, Satisfacción Laboral se basa en:

a) Motivación: La motivación es un conjunto de factores y procesos que inician, guían y mantienen comportamientos orientados hacia un objetivo, impulsando alguien a actuar específicamente y mantener esfuerzo y persistencia para lograr sus objetivos, ayudando a crear estrategias efectivas en diferentes campos. Para Puma (2020) la motivación laboral es una fuerza crucial que impulsa a los empleados a unirse a una organización y seguir siendo miembros activos. Va más allá de las tareas diarias, permitiendo a las personas identificarse profundamente con la organización. Se basa en la satisfacción y el valor percibido en el trabajo y la organización. Este sentido de pertenencia fortalece la conexión emocional y psicológica con la empresa. Fomentan un ambiente donde los empleados se

convierten en embajadores de la organización, sintiéndose satisfechos y orgullosos de sus contribuciones. Esta actitud positiva influye en la reputación y la percepción externa de la empresa.

b) Expectativas: La expectativa es una creencia o suposición anticipada sobre el futuro. Es una proyección mental que las personas hacen basándose en la información actual, las experiencias pasadas y los deseos o aspiraciones. Las expectativas afectan cómo las personas ven y reaccionan a los eventos y situaciones. Enuncia, Boquin (2020) la expectativa, derivada del latín "exspectātum", significa una esperanza, sueño o ilusión relacionada con el cumplimiento de un propósito específico, sin una certeza absoluta. Esta mirada antes genera un anhelo y preparación psicológica para lo que está por venir. Estas expectativas son intrínsecamente relacionadas con la incertidumbre. La evaluación de probabilidad puede depender de factores como experiencia, evidencia empírica, opinión de expertos o intuición. Estas expectativas pueden variar en realismo, dependiendo de la información y el contexto. En psicológico y social, estas expectativas juegan un papel importante en la percepción del éxito, satisfacción y felicidad.

Tabla 1. Matriz Variables

Área de Estudio	Acción indagada	Descriptor
Capital Humano	Valor inclusivo	Liderazgo Aceptación Diversidad
	Ventajas competitivas	Toma de decisión know how (saber Hacer) Sostenibilidad
Inserción Laboral	Adherencia laboral	Ausentismo Productividad
	Satisfacción Laboral	Motivación Expectativas

Nota: Elaboración propia, 2024

MARCO LEGAL

El marco legal se refiere al conjunto de leyes, reglas, reglamentos y pautas que regulan y organizan una actividad, sector o área específica dentro de una sociedad. Este conjunto de disposiciones legales proporciona un contexto legal dentro del cual se deben desarrollar las actividades correspondientes, así como establece las normas y procedimientos que deben seguirse. En vista de lo anterior, se toma en cuenta las siguientes normativas:

a) Decreto 2404 DE 2019 Batería de Instrumento para la Evaluación de Factores de a riesgo Psicosocial: establece una serie de instrumentos y protocolos específicos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Este decreto se enmarca en la Ley 1616 de 2013, que promueve la salud mental y previene los trastornos mentales en el ámbito laboral. Aquí se adoptan la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de dichos factores.

b) Decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: También conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en Colombia, establece las directrices para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema es de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores, tanto públicos como privados, con el objetivo de garantizar condiciones laborales seguras y saludables. El SG-SST es un proceso cíclico y sistemático basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), que busca mejorar continuamente las condiciones de trabajo y prevenir riesgos laborales. Los componentes clave de este sistema incluyen la planificación de medidas de prevención, la implementación de acciones correctivas, la evaluación continua de los riesgos, la auditoría interna y las acciones de mejora.

c) Resolución 2646 de 2008 Riesgo Psicosocial: Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Su objetivo es proteger la salud mental y física de los trabajadores frente a riesgos psicosociales que pueden derivarse de la organización laboral y del entorno de trabajo.

d) Ley 1010 de 2006 ley de acoso laboral: Tiene como objetivo principal prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley establece un marco normativo para proteger la dignidad, la vida, la integridad física y la salud mental de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral saludable y respetuoso. Esta ley representa un esfuerzo significativo por parte del gobierno colombiano para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.

DISEÑO METODOLÓGICO

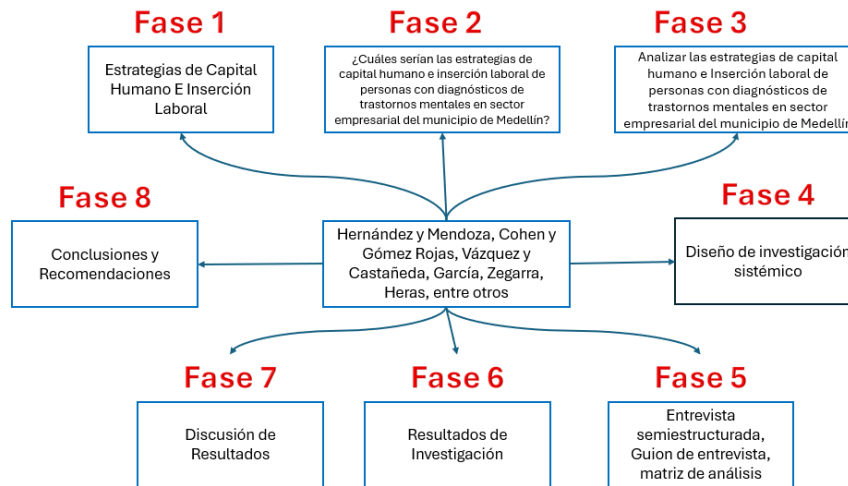
El diseño metodológico se refiere a un plan estructurado y detallado que guía el proceso de investigación, asegurando que los métodos empleados sean adecuados para responder las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Este diseño incluye la selección de métodos de recolección y análisis de datos, la definición de la muestra y la planificación de cómo se llevará a cabo el estudio (Hernández & Mendoza 2018).

Es necesario señalar que esta investigación es cualitativa, donde Hernández y Mendoza (2018), señala que la investigación cualitativa se erige como un robusto método metodológico destinado a sumergirse en la rica complejidad de los fenómenos sociales y humanos. Su enfoque meticuloso busca capturar las percepciones, experiencias y significados que las personas otorgan a su realidad, desentrañando así los matices más profundos y sutiles que definen la interacción humana y la construcción social. Al situarse en el corazón de la subjetividad y la diversidad de perspectivas, la investigación cualitativa se convierte en una herramienta invaluable para revelar las múltiples capas de la experiencia humana, ofreciendo una comprensión holística y enriquecedora de los contextos socioculturales en los que se vive y desenvuelve.

De la misma manera, la investigación cualitativa utiliza datos no numéricos, como observaciones, entrevistas y análisis de textos, mientras que la investigación cuantitativa se centra en la medición y el análisis estadístico de datos numéricos. Desde esta perspectiva para el desarrollo de lo cualitativo el diseño es sistémico emergente que se distingue por su flexibilidad y adaptabilidad, lo que permite que el diseño del estudio cambie a medida que avanzan los procesos de investigación y análisis de datos. Este método reconoce que una comprensión completa de un fenómeno complejo no siempre puede ser anticipada y que el investigador debe estar dispuesto a aceptar nuevas perspectivas y

descubrimientos que surjan durante el estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En base a lo anterior, se muestra el diseño metodológico como lo señala Hernández, et al., (2014), pero ajustado a la investigación:

Figura 1. Diseño de Investigación



Nota: Elaboración propia, 2024

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque flexible y adaptable de la investigación cualitativa basada en un diseño sistémico emergente permite que el proceso de investigación evolucione de manera orgánica a medida que se recopilan y analizan los datos. Este tipo de diseño es particularmente útil para investigar fenómenos complejos y dinámicos en los que las interacciones y relaciones entre los elementos del sistema son esenciales. Basado en lo anterior, se puede señalar que se utilizaron escenarios de investigación que “es el contexto en el que se realiza una investigación, esencial para la planificación y ejecución del estudio, ya que comprende, así como describe el escenario permitirá colocar los resultados en un contexto adecuado y relevante” (Hernández & Mendoza 2018).

Entre los escenarios utilizados para la aplicación y recolección de información de esta investigación se encuentran: Corporación La Gran Colombia, PAN Corporación Social, Alimentos Carnicos S.A.S Zenú, Emvarias Grupo EPM y ASUINFANCIA, las cuales forman parte de las organizaciones públicas y privadas del Municipio de Medellín y a las cuales se darán a conocer a continuación:

a) Corporación La Gran Colombia: Tiene como objetivo fomentar el progreso económico, social y cultural en la zona que lleva su nombre, que incluye áreas de Colombia, Venezuela, Ecuador, Panamá y parte de Perú. Esta organización fomenta el comercio, la inversión y el intercambio cultural para fortalecer la integración y cooperación entre estas naciones. Es una entidad en Colombia que busca mejorar la calidad de vida de habitantes de estas naciones mediante infraestructura, educación e iniciativas rurales, a través de convenios, alianzas públicas y colaboraciones con entidades internacionales.

b) PAN Corporación Social: Es una organización sin fines de lucro que se dedica a fomentar el crecimiento social y económico de las comunidades en América Latina que se encuentran en situación de vulnerabilidad. La educación, la salud, el empleo y la inclusión social son los temas principales en los que se concentra. PAN aborda una variedad de necesidades sociales y económicas para mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo sostenible en las comunidades más necesitadas.

c) Alimentos Carnicos S.A.S Zenú: Zenú, una empresa colombiana con una trayectoria desde su fundación en 1959, se ha destacado como líder en el mercado por su compromiso con la excelencia en la producción y distribución de pollo y una amplia gama de productos derivados del mismo. Es reconocida por su dedicación a ofrecer productos de alta calidad que satisfacen las necesidades y exigencias de sus clientes. Desde embutidos hasta productos congelados y procesados como hamburguesas y nuggets de pollo, cada artículo lleva consigo el

sello distintivo de Zenú, garantizando no solo un sabor excepcional, sino también los más altos estándares de calidad y seguridad alimentaria. Con un enfoque inquebrantable en la innovación y la mejora continua, Zenú se ha convertido en sinónimo de confianza y satisfacción para los consumidores en Colombia y más allá.

d) Emvarias Grupo EPM: Es una compañía con sede en Colombia que pertenece al Grupo Empresas Públicas de Medellín (EPM). Emvarias ofrece servicios integrales de gestión de residuos sólidos en Medellín y otros municipios de la región metropolitana. La función principal de Emvarias es la recolección, transporte, tratamiento y disposición final de los desechos sólidos producidos por la población y las actividades comerciales e industriales en su área de operación. Esto incluye la recolección de basura en casa, el relleno sanitario, el reciclaje y la disposición final adecuada de desechos peligrosos.

e) Asociación Unidos Por La Infancia (ASUINFANCIA): Es una organización sin fines de lucro que se dedica a proteger y ayudar a los niños. Su trabajo principal es trabajar en una variedad de áreas para garantizar un entorno seguro y favorable para el desarrollo integral de los niños, promoviendo la educación, la salud, la nutrición y la protección. A través de una variedad de programas y acciones orientados a su desarrollo integral, la Asociación Unidos Por La Infancia trabaja para mejorar la calidad de vida de los niños, garantizando su bienestar y protegiendo sus derechos.

Una vez visualizado los escenarios de estudios es indispensable trabajar con los informantes claves, quienes darán los datos necesarios. Es indispensable señalar que los informantes claves son personas que tienen un amplio conocimiento o experiencia sobre el tema que se está estudiando. Estas personas suelen ser elegidas porque tienen información específica que puede ayudar mucho al estudio o investigación actual. Su participación ofrece perspectivas, así como detalles

valiosos que pueden no estar disponibles de otra manera. Tomando en cuenta lo anterior, los informantes claves que permitirán obtener datos sobre estrategias de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín y se encuentra distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2. Informante Claves

Escenarios	Sector	Informantes	Códigos
Corporación La Gran Colombia	Privado	1	IC1
PAN Corporación Social	Privado	1	IC2
Alimentos Carnicos S.A.S Zenú	Privado	1	IC3
Emvarias Grupo EPM	Publico	1	IC4
ASUINFANCIA	Privado	1	IC5

Nota: Elaboración propia, 2024

Basado en lo anterior, se utilizó metodologías apropiadas y rigurosas para el contexto del estudio, lo que permitió la recolección y análisis de datos precisos y confiables. Además, se tomó en cuenta las limitaciones además de los recursos disponibles para optimizar su uso para lograr resultados relevantes y significativos. Para fundamentar teóricamente el trabajo y contextualizar los hallazgos dentro del panorama actual del campo de estudio, el método también incluirá una revisión exhaustiva de la literatura existente. En otras palabras, Este estudio pretende centrar y orientar la investigación hacia aspectos específicos, asegurando su factibilidad y eficacia. Esta investigación se delimita:

a) Ámbito Geográfico: Se centrará en Medellín, Colombia, asegurando una comprensión precisa del empleo de personas con trastornos mentales en este entorno específico debido a su contexto geográfico y sociocultural.

b) Sector Empresarial: El estudio se centrará en empresas del sector privado en Medellín, examinando varias organizaciones y sectores de la economía local para obtener una muestra representativa para la generalización.

c) Personas con Diagnósticos de Trastornos Mentales: se centrará en personas con trastornos mentales reconocidos, asegurando la importancia de las estrategias de capital humano para su inclusión laboral.

d) Dimensiones del Capital Humano: El capital humano en el ámbito laboral se considera como una de las dimensiones fundamentales.

e) Temporal: investigación se desarrollará en un lapso comprendido septiembre de 2023 hasta junio de 2024.

f) Espacial: Desarrollará el sector empresarial del municipio de Medellín.

Por otra parte, el proceso de recolección de información se elabora por medio de un conjunto de instrumentos que permitieron visualizar la forma en que se captaba la información en el contexto estudiado, para este caso, en el sector empresarial del municipio de Medellín. Para Hernández y Mendoza (2018) la elección de los instrumentos desde el enfoque cualitativa depende de cómo se haya planteado la investigación y el tipo de datos que se necesiten, se posibilita el uso de técnica tanto cualitativas como cuantitativas, pues se busca la comparativa y/o complementación de resultados de distinta naturaleza.

Para lo anterior, se define técnica como procedimiento o conjunto de estos, que permiten obtener información, son concretas para cada disciplina y complementan el método científico. De esta manera, la aplicación particular y concreta, se denomina instrumento de recolección de datos, definido por Arias (2012) como medio en papel o digital para el registro y almacenamiento de información. La técnica que se empleó desde el enfoque cualitativo fue la entrevista, la cual se define en términos simples como una conversación para el intercambio de información entre un entrevistador y uno o varios entrevistados (Hernández & Mendoza, 2018).

Lo cual es congruente con lo que se buscó en la presente investigación, se obtuvieron los datos que podían resultar de la flexibilidad de la entrevista mediante la narrativa de la conversación. Aunado a lo anterior, Hernández y Mendoza (2018), señalan que las entrevistas tienen una guía de pregunta establecidas, no obstante, el entrevistador está en la libertad de introducir nuevas preguntas con el objetivo de especificar conceptos y recolectar más información.

Ahora bien, en la presente investigación, se utilizó la formulación semiestructurada la cual está basada en preguntas iniciales (9) que permitieron tener una conversación con el entrevistado a modo de completar los ítems para recolectar la información necesaria. Con base a lo desarrollado, se expone que las técnicas e instrumentos usados, fueron aplicados con base al enfoque de investigación mixto, con la cual se buscó dar respuesta a los objetivos, comparando y complementando los resultados, pues se necesitaba identificar los puntos donde difieren o coinciden los participantes.

Tabla 3. Recursos Necesarios

Recursos	Descripción
Humano	Investigadora
	Tutor
	Asesor
	Validadores
	Docentes y estudiantes de la institución educativa
Material	Resma de hojas blanca tipo carta
	Lápices
	Copias
	Tinta de impresora
	Libros, revistas y periódicos
Instruccionales	Computador e impresora
	Salón)
	Instrumentos (cuestionario y entrevistas)
	Visitas a la institución para la aplicación del instrumento

Nota: Elaboración propia, 2024

Tabla 4. Cronograma de Actividades - Diagrama de Avance (Diagrama de Grantt)

Diagrama de Avance		Año 2023																Año 2020																			
		Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Revisión bibliográfica	■	■	■	■																																
2	Planteamiento del problema			■	■	■	■	■	■																												
3	Revisión de investigaciones previas								■	■	■																										
4	Diseño de la investigación									■	■	■																									
5	Presentación del proyecto de investigación												■	■	■																						
6	Análisis e interpretación de resultados													■	■	■	■																				
7	Etapas finales del procedimiento de la información																	■	■	■	■																
8	Presentación del proyecto de investigación (Avance)																					■	■	■													

Nota: Elaboración propia, 2024

Continuación Cronograma de Actividades - Diagrama de Avance (Diagrama de Grantt)

Diagrama de Avance		Año 2023																Año 2020																			
		Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9	Transcripción y entrega del trabajo final																																				
10	Presentación del trabajo final de grado																																				
11	Publicación del trabajo final de grado																																				

Nota: Elaboración propia, 2024

RESULTADO

Los resultados de investigación se refieren a los descubrimientos que se han obtenido durante el proceso de investigación científica o académica. Estos hallazgos son el resultado de los datos recopilados, analizados e interpretados durante el estudio, que respondieron a las preguntas o hipótesis iniciales. Los hallazgos se analizan en relación con la literatura previa y se llegan a conclusiones sobre su significado e implicaciones (Hadi et al., 2023). Además, se pueden identificar las limitaciones del estudio y proponer nuevas áreas de investigación. A continuación, se muestran los resultados de la siguiente manera:

ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

El proceso sistemático de examinar, interpretar y valorar los datos recopilados durante una investigación se conoce como análisis de los hallazgos. Este análisis tiene como objetivo identificar patrones, relaciones y significados que puedan proporcionar respuestas a las preguntas de investigación y respaldar o contradecir las hipótesis planteadas (Barraza Macías, 2023). Consiste en dar significado a los datos analizados y describir su significado en el contexto de la investigación. Esto incluye relacionar los resultados con las preguntas e hipótesis de investigación (Arias, 2012). A continuación, se muestran las matrices de análisis de resultados:

Tabla 5. Capital Humano

Subcategoría	Análisis	Emergentes/Repitencia
Valor inclusivo	Los líderes que seleccionan personas con trastornos mentales están abiertos a la sensibilidad y a crear una cultura de apoyo e inclusión. Esto es crucial para identificar sus mejores capacidades y potencial para lograr sus objetivos. Sin embargo, el diagnóstico es el más común y el liderazgo es complejo. El primer paso es aumentar la conciencia de los empleados sobre la salud mental, aprender a colaborar, implementar planes de trabajo, estar abiertos a la comunicación y brindarles apoyo para fortalecerse, reconocer y conectarse con	Procesos (4) Selección (3) Colaboradores (5) Salud Mental (4) Conciencia Empresarial (3)

	organizaciones que brindan atención a la salud mental y participar en mecanismos de tratamiento.	
Ventajas competitivas	<p>Los trastornos mentales impactan significativamente los procesos de entrega de productos, lo que requiere un enfoque amplio que incluya la gestión emocional, la comprensión del talento humano y la cultura organizacional, promoviendo la empatía, la productividad y la toma de decisiones estratégicas.</p> <p>Una empresa que atiende a dos personas con ansiedad sigue recibiendo tratamiento psiquiátrico, mejorando sus habilidades de liderazgo social y reconocimiento de riesgos, lo que contribuye a los objetivos de la organización y promueve el desarrollo social y económico.</p>	<p>Empatía (2) Empresa Positivas (5) Competencia (2) Gestión (2) Programa (2) Acompañamiento (2)</p>

Nota: Elaboración propia, 2024

VALOR INCLUSIVO

En cuanto al análisis de los hallazgos de la categoría Capital Humano, se puede señalar que los entrevistados señalan que en el valor inclusivo los líderes que seleccionan personas con trastornos mentales están abiertos a la sensibilidad y a crear una cultura de apoyo e inclusión. Esto es crucial para identificar sus mejores capacidades y potencial para lograr sus objetivos. Sin embargo, el diagnóstico es el más común y el liderazgo es complejo. Desde esta perspectiva, se muestran las respuestas a la interrogante ¿Cómo evalúas el papel del liderazgo en la promoción de la aceptación y la diversidad, especialmente en lo que respecta a la inclusión de personas con diagnósticos de trastornos mentales, dentro del sector empresarial de Medellín?

Donde IC1 indica que “los acompañados en los procesos de selección tienen poco conocimiento sobre las implicaciones de trastornos mentales en la ejecución de las labores, lo que puede llevar decisiones pre-establecidos y subjetivos”. En otras palabras, existe una preocupación sobre la falta de comprensión y sensibilidad hacia los trastornos mentales en el contexto de los procesos de selección de personal. Los que participan en los procesos de selección, pero no trabajan en

recursos humanos, con frecuencia no entienden cómo los trastornos mentales afectan el desempeño laboral.

Esto indica una brecha de conocimiento que podría conducir a decisiones erróneas. Por su parte, IC2 afirma que “los líderes deben poseer capacidad abierta para crear una cultura de apoyo, trabajo en equipo e inclusión, al tiempo que identifican y maximizan las capacidades de sus empleados para lograr objetivos colectivos”. Aunado a lo anterior, los líderes deben tener una actitud abierta que les permita informar a los demás y establecer una cultura de cooperación y apoyo. Por lo tanto, descubra las mejores habilidades de cada miembro de su equipo y use estas habilidades para lograr metas y logros colectivos. Ahora bien, para IC3: “es bajo, dado que son muy pocas las empresas que tienen mapeada esta población y más aún la infraestructura y la cultura para tenerlos operando en los procesos productivos”.

Se identifica un problema específico: la baja inclusión en el mercado laboral de una población específica. Además, se indica que una parte del problema radica en que las empresas no mapean a esta población. Esto indica que las empresas no tienen una comprensión clara de quiénes son los empleados, cuáles son sus necesidades y cómo podrían mejorar el entorno laboral. Asimismo, IC4 considera que “la mayoría de los líderes desconocen su papel en el tratamiento de personas con trastornos debido a una preparación e información inadecuadas, centrándose en indicadores y funciones técnicas, que pueden exacerbar situaciones complejas”.

Se observa que muchos líderes no están preparados para interactuar adecuadamente con personas con trastornos mentales. Esto puede ser el resultado de una falta de capacitación o información sobre cómo tratar de manera diferente a estas personas en el lugar de trabajo. La solución es que los líderes aprendan más sobre los diversos tipos de trastornos mentales, aprendan a reconocerlos y sepan cómo abordarlos. Los líderes deben estar preparados y

sensibles al manejar las necesidades específicas de las personas con trastornos mentales en el entorno laboral. En cuanto a IC5 señala que “el comprometimiento de las empresas en garantizar y protección de derechos de personas con condiciones especiales y diagnósticos mentales es especial, permitiendo a todas las personas a enseñar sus habilidades”.

Basado en lo anterior, se destaca que esta actitud positiva y proactiva permite que todas las personas, independientemente de sus condiciones, tengan la oportunidad de demostrar sus habilidades y contribuir al entorno laboral. La frase no que sean tachadas de incompetencia a causa de un diagnóstico resalta la importancia de evitar estigmatizar a las personas debido a su condición, reconociendo que todos tienen capacidades y talentos que pueden aportar al trabajo.

Se puede señalar que los entrevistados afirman que el primer paso es aumentar la conciencia de los empleados sobre la salud mental, aprender a colaborar, implementar planes de trabajo, estar abiertos a la comunicación y brindarles apoyo para fortalecerse, reconocer y conectarse con organizaciones que brindan atención a la salud mental y participar en mecanismos de tratamiento. Ahora bien, para la interrogante ¿Qué acciones crees que pueden llevarse a cabo en las empresas de Medellín para fomentar un entorno laboral más inclusivo y que valore la diversidad, particularmente en relación con las personas que tienen diagnósticos de trastornos mentales?, se puede señalar que para IC1 “es crucial generar conciencia y habilidades colaborativas entre los equipos e implementar planes de trabajo en términos de salud mental de las personas con diagnóstico”.

Según lo anterior, se sugiere que los equipos deben tomar conciencia de los diversos diagnósticos de salud mental. Esto implica brindar a los miembros del equipo información sobre la situación y promover un entorno de apoyo y comprensión mutua. Además, se destaca la importancia de desarrollar habilidades colaborativas, lo que implica que trabajar juntos y apoyarse mutuamente es

esencial para el bienestar de todos. Por su parte, IC2 afirma que “acompañamiento a los colaboradores en temas de fortalecimiento de la salud mental”. En el mismo sentido, IC3 señala que “elegir conciencia y aceptar la existencia de la población, vincularse con entidades custodiadas y ayudadas, para comprender la dinámica de perder una ubicación laboral en algunos puestos de la compañía”.

Se busca brindar oportunidades laborales dentro de la organización una vez que se haya comprendido mejor la situación y las necesidades de la población con problemas de salud mental. Esto podría incluir la implementación de programas de apoyo específicos o la creación de puestos de trabajo adaptados a las capacidades y necesidades de estas personas. En el mismo sentido, IC4 señala que “el texto recomienda que los líderes aprenderán a identificar trastornos, actuar frente a ellos, promover una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión, y participar en los mecanismos de tratar la salud mental de los colaboradores”.

En otras palabras, se destaca que los líderes deben estar familiarizados con los diversos tipos de trastornos mentales y las señales que pueden indicar su existencia. Esto les permitirá reconocerlos y abordarlos adecuadamente. La importancia de que los líderes participen activamente en los procedimientos establecidos para abordar la salud mental de los empleados de la organización también se destaca. Esto implica no solo estar al tanto de estos mecanismos, sino también involucrarse y liderar su efectiva implementación. Ahora bien, IC5 afirma que “capacitación en acompañamiento para personas con discapacidad y diagnóstico particulares, ayudando a todos los colaboradores a estar preparados y mejorar en situaciones presentes en toda organización”.

En el apoyo a personas con discapacidades y diagnósticos específicos para garantizar que todos los empleados estén preparados para lidiar con las diversas situaciones que puedan surgir en cualquier entorno laboral. Además, se destaca la

importancia de brindar retroalimentación continua a los equipos para identificar áreas de mejora y brindarles herramientas para mejorar las habilidades que no se están desarrollando al nivel deseado.

Basado en lo anterior la discusión comenzaría con la categoría Capital Humano específicamente con la subcategoría valor inclusivo donde se señala que los entrevistados afirman que se cree que los líderes que contratan a personas con trastornos mentales están conscientes de las necesidades y dificultades que pueden encontrar en el entorno laboral. En el proceso de selección liderado por aquellos en posiciones de autoridad, se resalta la importancia de la sensibilidad, el compromiso con la inclusión y la capacidad de reconocer los valores distintivos de cada individuo, independientemente de sus circunstancias. Desde esta perspectiva, de la entrevista emergieron los siguientes elementos:

Figura 2. Elementos Emergen de Valor Inclusivo



Nota: Elaboración propia, 2024

Dentro de los elementos que emergieron se encuentra 5 elementos que hacen entender que el valor inclusivo debido que procesos el cual se encontró 4 veces se refiere a un conjunto organizado de tareas o acciones que se realizan para lograr un objetivo específico. En el mismo sentido, la selección de personas con trastornos de salud mental en las empresas requiere un enfoque cuidadoso y sensible para asegurarse de que todos tengan las mismas oportunidades y que se fomente un entorno de trabajo inclusivo.

Por su parte, los colaboradores son las personas que ayudan en el desarrollo de la selección de un personal, específicamente cuando se trata de incluir a las personas con trastornos de salud mental, el cual tienen cargos y desarrollan actividades importantes dentro de las organizaciones. Asimismo,

esto se lleva a la consciencia empresarial nota beneficios a los empleados y también a la organización, creando un entorno de prosperidad juntos.

Esto sugiere que el valor inclusivo del capital humano requiere un entorno laboral donde todos se sientan recibidos, respetados y valorados, promoviendo una cultura organizacional que valore la diversidad y la colaboración. Esto tiene que relación con lo señalado por Delgado et al., (2018), cuando afirman que se refiere al compromiso activo de una organización para asegurarse de que todos tengan las mismas oportunidades y sean tratados con dignidad y respeto en el lugar de trabajo, independientemente de sus circunstancias personales, esto sugiere que se resalta los atributos de Liderazgo, Aceptación y Diversidad.

VENTAJAS COMPETITIVAS

En la subcategoría ventajas competitivas los entrevistados señalan que los procesos de entrega de productos están significativamente afectados por los trastornos mentales, lo que requiere un enfoque integral que incluya la gestión emocional, la comprensión del talento humano y la cultura organizacional, promoviendo la empatía, la productividad y la toma de decisiones estratégicas. Basado en lo anterior, los entrevistados respondieron a la interrogante ¿Cómo percibes la capacidad de las personas con diagnósticos de trastornos mentales para tomar decisiones estratégicas y cómo crees que esto puede representar una ventaja competitiva para las empresas?, para IC1 “los trastornos mentales impactan significativamente los procesos de entrega de productos, requiriendo un diagnóstico detallado y un manejo emocional. Abordar el talento humano y la cultura organizacional puede conducir al éxito externo”.

Tomando en cuenta lo anterior, los trastornos mentales tienen un impacto significativo en los procesos de entrega de productos, lo que requiere un diagnóstico exhaustivo y tratamiento emocional. A través de prácticas de inclusión y diversidad, abordar el talento humano y la cultura organizacional puede conducir

al éxito externo. De la misma manera, IC2 afirma que “las personas empáticas poseen numerosas capacidades y necesidades, lo que les permite tener una conexión más profunda con lo cotidiano y conectarse con oportunidades que otros tal vez no reconozcan”.

Las personas con trastornos mentales pueden volverse más empáticas debido a sus experiencias y desafíos, lo que permite una mejor comprensión y conexión con los demás, creando un ambiente de trabajo más cohesivo e identificando oportunidades para mejorar procesos, innovación de productos y descubrimiento de mercados. Ahora bien, para IC3 “aquellos con fuertes habilidades de diagnóstico son tomadores de decisiones productivos y estratégicos, fomentando la conciencia, la empatía, el respeto y el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo en las organizaciones”.

Debido a su tendencia a ser muy conductuales y a establecer rutinas para tareas que requieren atención y constancia, las personas con diagnósticos específicos pueden ser productivas en actividades repetitivas. Su presencia puede aumentar la conciencia y la empatía y promover un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso. En el mismo sentido, IC4 señala que “en las empresas, se crean entornos seguros para expresar sensaciones y relajarse, además de campañas de educación y sensibilización normalizadas, y regulares evaluaciones para medir el clima laboral y las iniciativas de inclusión”. De la misma manera, IC5 afirma que “la preparación de cada persona para asumir decisiones frente a mejora desde la estrategia y el acompañamiento del equipo es fundamental para adoptar estrategias estratégicas, y la ventaja puede representar decisiones basadas en experiencia y empatía”.

Por consiguiente, una empresa que proporciona tratamiento de la ansiedad mejora las habilidades de liderazgo social y reconocimiento de riesgos, contribuyendo a los objetivos de la organización y promoviendo el desarrollo social y económico. En cuanto a la interrogante ¿Podrías compartir ejemplos o casos en los que hayas

observado cómo el "saber hacer" y la sostenibilidad de las personas con diagnósticos de trastornos mentales han contribuido a la competitividad de las empresas en el contexto empresarial de Medellín?, los entrevistados dieron sus respuestas comenzando por IC1 quien señala "dos personas con ansiedad forman parte del equipo de liderazgo social de una empresa y ambos reciben tratamiento psiquiátrico. Su experiencia incluye reconocer situaciones de riesgo y gestionar acciones, haciéndolos más cautelosos y enfocados en los objetivos laborales".

Aunado a lo anterior, las empresas cuentan con un equipo de liderazgo social con dos personas diagnosticadas de ansiedad que continúan su tratamiento psiquiátrico, especializándose en el reconocimiento de riesgos, la gestión efectiva de riesgos y la planificación de acciones. Para IC2 "un programa de fortalecimiento empresarial implicó el diagnóstico de MT en la calle, con el objetivo de potenciar las habilidades manuales y demostrar continuidad en los proyectos de vida, promoviendo el desarrollo del tejido social y del entorno económico":

Aunado a lo anterior, al demostrar que la inversión en el desarrollo humano y social puede generar beneficios tangibles tanto para las personas como para la organización, la iniciativa también tuvo un impacto positivo en la comunidad empresarial más amplia. En cuanto a IC3 señala que "no tengo un caso en particular así de concreto", en el mismo sentido, IC4 afirma que "la empresa aprovecha iniciativas de inclusión, como el comité de convivencia, el programa de mentoría, la coaching y bienestar, y la flexibilidad para adaptar roles y condiciones laborales a las necesidades de personas con trastornos mentales".

Estas iniciativas innovadoras no solo benefician a los empleados, sino que también pueden posicionar a la empresa como un líder en diversidad e inclusión. Al implementar políticas que fomentan el bienestar y la integración de todos los empleados, la empresa mejora su reputación externa y se convierte en un lugar de trabajo atractivo para una fuerza laboral diversa. De la misma manera, IC5 señala que "personas que tienen diagnósticos como TOC permiten y hacen que los

procesos sobre todo desde lo operativo sean minuciosos, detallados y con alta gestión”. Desde esta perspectiva, de la entrevista emergieron los siguientes elementos:

Figura 3. Elementos Emergen de Ventajas Competitiva



Nota: Elaboración propia, 2024

En este aspecto de las entrevistas emergieron 6 elementos que permiten señalar que, en el contexto de una empresa positiva, la empatía es el hilo conductor que une todos estos términos. Una organización puede desarrollar las competencias de sus empleados, fomentando un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo a través de la gestión y la implementación eficientes de programas de acompañamiento. Este método mejora el bienestar de los empleados y ayuda al éxito y la sostenibilidad de la empresa.

Desde esta perspectiva se puede afirmar que el capital humano tiene beneficios competitivos para una empresa, incluyendo talento retención, productividad, innovación y lealtad, impulsando el éxito y sostenibilidad de la empresa en el mercado. Este resultado es muy similar a lo que señala Delgado et al., (2018), donde se indica que la empresa se arraiga en una cultura organizacional sólida y resistente, convirtiéndose en un entorno con valores compartidos, equipo cohesión y compromiso con excelencia, esto significa que se toman decisiones claras, se maneja estrategias know how (saber Hacer) y sostenibilidad.

Tabla 6. Inserción Laboral

Subcategoría	Análisis	Emergentes/Repitencia
Adherencia laboral	Con la gestión y el apoyo adecuados de los empleados, el ausentismo puede ser flexible, temporal y comprometido, lo que puede reducir la productividad. Estrategias como un día por mí, un día por nosotros, flexible-viernes, y semillero de	Trabajo (3) Empresa (4)

	<p>pensionados promover la salud física y mental de los colaboradores, incluyendo grupos de apoyo y formación especial en inteligencia emocional.</p>	
Satisfacción Laboral	<p>Estas personas se consideran satisfactorias por oportunidades de aprender, acompañamiento, remuneración y ajustes, en un entorno inclusivo y emocionarlo, adecuado a su salarial y carga laboral, y se enfoca en el desarrollo profesional.</p> <p>En la empresa, se enfoca en abordar temas de salud mental en programas de bienestar, como el Amigo del Alma y las personitas con trastornos, evaluando su carrera y normalizar la situación.</p>	<p>Laboral (6) Programas (4) Bienestar (4)</p>

Nota: Elaboración propia, 2024

ADHERENCIA LABORAL

La adherencia laboral se refiere al grado en que los empleados siguen y se adhieren a los horarios de trabajo y las políticas organizacionales, especialmente en ambientes de trabajo puntuales y consistentes. Ahora bien, en la entrevista realizada en las organizaciones objeto de estudio se dio respuesta a la interrogante: ¿Cómo percibes el impacto del ausentismo y la productividad en relación con las personas que tienen diagnósticos de trastornos mentales en el entorno laboral? ¿Qué factores crees que influyen en su adherencia laboral?, donde IC1 señala que “el ausentismo impacto ha sido reducido mediante el trabajo colaborativo y los acuerdos de equipo, enfocando en el alcance de metas y el mejoramiento de los resultados”.

El impacto negativo del ausentismo puede ser reducido mediante el trabajo colaborativo y los acuerdos dentro del equipo. Se influye positivamente en las relaciones interpersonales y la gestión del ausentismo. Los equipos de trabajo deben consolidarse como una red de apoyo, especialmente en momentos críticos, y se centra en la calidad del trabajo y la colaboración. En el mismo sentido, IC2 señala que “una persona con TM vive en un mundo paralelo difícil, y el impacto del

ausentismo es mayor en medidas y pequeñas empresas, afectando la cadena de valor y generando pérdidas económicas”.

En el mismo sentido, una persona con trastorno mental (TM) enfrenta su ausentismo tiene un impacto especialmente grande en pequeñas y medianas empresas, afectando negativamente la cadena de valor y causando pérdidas económicas. Asimismo, IC3 señala que “el ausentismo debe ser normal dado que requieren de revisiones periódicas como cualquier persona que tiene algún cuadro crónico de alguna enfermedad, si creo que la productividad aumenta dado que ellos son muy orientados a hacer”. Esto quiere decir que el ausentismo de empleados con enfermedades crónicas es normal y puede aumentar la productividad, ya que necesitan periódicas revisiones médicas.

Por su parte, IC4 señala que “el entorno laboral puede afectar la productividad, pero el entendimiento de la entidad, gestión adecuada y respaldo de los empleados puede facilitar un proceso flexible, temporal y resiliente”, mientras que IC5 afirma que “una buena gestión en las empresas en que he estado no ha tenido la contingencia, ya que están preparando planes de contingencia y medidas para abordar las crisis de salud y depresión”. En una entidad flexible, la gestión adecuada y el respaldo de los empleados ayudan a un proceso resiliente, pero el entorno laboral puede afectar la productividad y provocar crisis de salud.

En cuanto a la interrogante ¿Podrías compartir alguna estrategia o iniciativa que hayas observado en empresas de Medellín que haya contribuido a mejorar la adherencia laboral de las personas con diagnósticos de trastornos mentales y, al mismo tiempo, haya fomentado la productividad en el lugar de trabajo?, IC1 señala que “estrategias incluyen un día por mí para la salud física y mental de los colaboradores, un día por nosotros para el trabajo presencial, flexi-viernes para evaluar mediodía del viernes, y semillero de pensionados para personas de 5 años”. En el mismo sentido, IC2 señala que “No cuento con información”.

En consecuencia, IC3 afirma que “amigo del alma es un proyecto incorporado para ayudar a personas con discapacidades a convivir en la organización, es productivo y útil”. Asimismo, el proyecto se centra en integrar a las personas con discapacidad en la organización, creando un ambiente de trabajo diverso e inclusivo que valore las diferencias individuales y promueva la igualdad de oportunidades. Amigo del Alma ayuda a fomentar su integración, promover la productividad y demostrar sus valiosos y valiosos roles.

Por su parte, IC4 señala que “en la empresa se han implementado los grupos de apoyo y formación específica en inteligencia emocional con varias sesiones donde se puede realizar un trabajo colaborativo”, mientras que para IC5 “el trabajo remoto es una muy buena acción ya que permite a los colaboradores manejar sus tiempos sobre todo en momentos de crisis, así mismo como el permitir manejar la entrega de productos o metas en tiempo determinados”. En otras palabras, la compañía es comprometida con el desarrollo personal y emocional de sus empleados, y el trabajo remoto facilita la entrega de productos y objetivos. Desde esta perspectiva, de la entrevista emergieron los siguientes elementos:

Figura 4. Elementos Emergen de Adherencia laboral



Nota: Elaboración propia, 2024

En vista de la figura anterior, se puede señalar que de la entrevista emergieron 2 elementos que ayudan a entender que las empresas que valoran la adherencia laboral ofrecen apoyo y flexibilidad para ayudar a los empleados a cumplir con sus horarios de trabajo, incluyendo políticas de trabajo remoto, horarios flexibles y programas de bienestar, que están estrechamente relacionados con la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente y la cultura organizacional.

Asimismo, la baja retención de empleados puede provocar ausencias inesperadas y rotación de personal, lo que aumenta los costos de contratación y capacitación. Mantener una alta retención de empleados reduce estos costos y mejora la estabilidad del personal, especialmente en los sectores de servicio al cliente donde la experiencia y la satisfacción del cliente son cruciales. En consecuencia, estos resultados se encuentran dentro del desarrollo teórico de Domínguez (2012), cuando señala que el cumplimiento de las políticas laborales se refiere al compromiso de un empleado de seguir y cumplir con procedimientos específicos, incluido el horario regular, la asistencia regular y las políticas de seguridad.

SATISFACCIÓN LABORAL

Los entrevistados consideran que las personas con TM se consideran satisfactorias por oportunidades de aprender, acompañamiento, remuneración y ajustes, en un entorno inclusivo, emocionándose y enfocado en el desarrollo profesional. Aunado a lo anterior, los entrevistados respondieron a la siguiente interrogante: ¿Cómo percibes la motivación y las expectativas laborales de las personas con diagnósticos de trastornos mentales? ¿Qué aspectos crees que influyen en su satisfacción en el trabajo?, donde IC1 afirma que “Estas personas se consideran satisfactorias por oportunidades, aportes, logros y habilidades desarrolladas, acompañamiento cercano, y distribución de tareas favorecen a la salud mental. Adecuada remuneración es indispensable para satisfacer estas personas y en general”.

Es necesario brindar a las personas oportunidades para crecer, reconocimiento por sus contribuciones, apoyo y retroalimentación, una carga de trabajo equilibrada y una remuneración justa para que se sientan satisfechos en su trabajo y mantengan una buena salud mental. Estos elementos trabajan juntos para crear un entorno laboral saludable y feliz para los empleados. Ahora bien, IC2 señala que “siento que la mayor expectativa es ser parte, sentirse incluido y contar con

bienestar”, mientras que para IC3 “ellos son felices al sentirse útiles, valorados, visibilizados, tienen alto grado de compromiso y creatividad”.

Se necesita garantizar la satisfacción de los empleados y la estabilidad financiera requiere una compensación justa y adecuada. El apoyo de colegas y superiores es crucial, ya que fomenta un ambiente de trabajo solidario y fomenta la colaboración. En cuanto a IC4 este afirma “la compañía ha establecido grupos específicos de formación en inteligencia emocional para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, el desarrollo profesional y un plan de carrera bien definido para normalizar y evaluar sus aportaciones”, mientras que para IC5 “en decisiones corporativas, acompañamiento en crisis, distribución equitativa y justa del trabajo, y consideración de las necesidades particulares motivan los colaboradores y son importantes para la empresa”.

La empresa está implementando grupos de apoyo y formación en inteligencia emocional para crear un entorno inclusivo, normalizar las circunstancias, valorar las contribuciones, fomentar la toma de decisiones corporativas y asegurar un trabajo justo. Continuando con el análisis los entrevistados respondieron a la interrogante: ¿Podrías compartir ejemplos o situaciones en las que hayas observado cómo las empresas en Medellín han abordado las necesidades de motivación y las expectativas laborales de las personas con diagnósticos de trastornos mentales, contribuyendo así a su satisfacción en el lugar de trabajo?

Para responder a la interrogante IC1 señala que “construir acuerdos, empatizar las expectativas, promover el trabajo colaborativo y reconocer el trabajo desde lo individual”, mientras que para IC2 “La salud mental se está abordando en programas de asistencia social, pero no conozco organizaciones que incluyan personas con diagnóstico de TM”. En otras palabras, se debe establecer compromisos y consensos entre los miembros del equipo es crucial para comprender las expectativas de los demás, considerando sus necesidades, deseos y metas para un trabajo eficaz y armonioso.

Para IC3 “en mi empresa ofrecemos el programa Amigo del Alma y contratamos personas con trastornos para fines operativos. Brindamos apoyo y conexión emocional a la familia”, mientras que para IC4 señala que “evaluar continuamente planes de carrera, promover programas de bienestar y capacitación, participar en campañas internas para resaltar historias de vida y normalizar situaciones, mientras implementamos procesos de trabajo flexibles”. Esto quiere decir que se están dando los primeros pasos en los programas de bienestar para abordar los problemas de salud mental, pero no hay conocimiento de organizaciones que se enfoquen específicamente en la inclusión de personas con trastorno mental (TM).

Esto sugiere que la salud mental es importante en el trabajo, pero también sugiere que no hay suficiente información sobre prácticas específicas de inclusión en este campo. Por último, IC5 señala que “con salarios emocionales, más que con compensación económica, brindando flexibilidad ante las situaciones de crisis, ante los tiempos para consultas, brindando espacios para el buen manejo y trámite de dichas ocasiones donde hay un desborde de emociones”. Desde esta perspectiva, de la entrevista emergieron los siguientes elementos:

Figura 5. Elementos Emergen de Satisfacción Laboral



Nota: Elaboración propia, 2024

Basado en lo anterior, la empresa brinda flexibilidad en horarios y tareas de trabajo para ayudar a los empleados a manejar crisis personales o familiares, demostrando sensibilidad y apoyo ante las dificultades personales. Permite a los empleados tomarse un tiempo para consultas personales o de salud, priorizando su bienestar. La empresa también ofrece recursos para la expresión emocional saludable, como programas de apoyo psicológico y ambientes laborales abiertos.

Estos resultados tienen coherencia con lo establecido por Domínguez Pérez (2019), cuando señala que tiene que ver con que los empleados que se sienten satisfechos en su trabajo y mantienen relaciones positivas con sus colegas son menos propensos a buscar nuevas oportunidades de empleo.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Los lineamientos estratégicos son lineamientos o principios que guían el desarrollo e implementación de estrategias en una organización, con base en la visión, misión y objetivos de la entidad (Hadi et al., 2023). Abarcan diversos aspectos como asignación de recursos, gestión del talento humano, innovación, sostenibilidad y responsabilidad social, asegurando el alineamiento con los objetivos estratégicos establecidos (Barraza Macías, 2023). Tomando en consideración lo antes expuesto se proponen los siguientes lineamientos estratégicos de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín:

Tabla 7. Lineamientos Estratégicos

Lineamiento	Descripción	Estrategias
Políticas de Inclusión y Diversidad	Implementar políticas claras de inclusión y diversidad que promuevan la contratación y retención de personas con diagnósticos de trastornos mentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de manuales donde se resalte la política institucionalmente. • Comunicación a todos los niveles de la organización sobre las políticas donde se incluyan en los planes estratégicos y operativos
Sensibilización y Capacitación	Ofrecer programas de sensibilización y capacitación para todos los empleados, con el objetivo de eliminar estigmas y prejuicios asociados a los trastornos mentales.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación específica para gerentes y supervisores sobre cómo apoyar y gestionar efectivamente a empleados con trastornos mentales
Ambiente Laboral Saludable	Promueve y protege el bienestar físico, mental y social de todos los empleados, garantizando condiciones de trabajo seguras, respeto y apoyo para manejar el estrés y los problemas de salud relacionados.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un ambiente de trabajo que sea seguro y favorable para la salud mental, incluyendo la implementación de espacios tranquilos y programas de bienestar. • Establecer canales de comunicación abiertos y confidenciales para que los empleados puedan expresar sus necesidades relacionadas con la salud mental.

Nota: Elaboración propia, 2024

CONCLUSIONES

Las conclusiones son la lógica conclusión de un trabajo, ensayo, investigación o cualquier texto, que presentan la reflexión final sobre el tema, destacar los clave puntos y resumir los relevantes, incluyendo comentarios, sugerencias para investigaciones futuras o recomendaciones (Hadi et al., 2023). Las conclusiones proporcionan una visión general y significativa de los resultados obtenidos y su impacto en el área de estudio relevante. A continuación, se muestran las conclusiones por cada uno de los objetivos específicos:

En cuanto al primero objetivo específico se identificó el valor inclusivo de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, donde se concluyó que, en el ámbito empresarial de Medellín, es innegable el valor de incluir a las personas con trastornos mentales y su participación en el ámbito laboral es deseable y fundamental para construir organizaciones más diversas, inclusivas y resilientes. Asimismo, la inclusión de personas con trastornos mentales en el equipo no solo es posible, sino que también es ventajosa para los empleados y las empresas. Al fomentar un entorno de trabajo inclusivo, se fomenta la diversidad de ideas, se mejora la cultura organizacional y se fortalecen los lazos de comunidad dentro de la empresa.

Por su parte, el segundo objetivo específicamente se determinaron las ventajas competitivas de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, donde se concluyó que las empresas de Medellín pueden beneficiarse de las ventajas competitivas que ofrecen las personas con trastornos mentales. La variedad de puntos de vista y experiencias que brindan las personas con trastornos mentales puede fomentar la innovación, la creatividad y la resolución de problemas en las empresas. Además, se ha demostrado que estas personas tienen una gran capacidad de adaptación, resiliencia y capacidad para enfrentar desafíos, lo que les permite sobresalir en entornos laborales dinámicos y cambiantes.

Ahora bien, en el tercer objetivo específico se logró establecer la adherencia laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, donde se concluyó que se requiere un enfoque holístico y colaborativo que reconozca y respete la diversidad de experiencias y necesidades individuales para establecer una adherencia laboral sólida para las personas con diagnósticos de trastornos mentales en el sector empresarial de Medellín. Asimismo, se enfatizó la importancia de implementar políticas inclusivas y programas de apoyo que reconozcan y valoren las necesidades únicas de los empleados con trastornos mentales, destacando el papel de la flexibilidad, el acceso a recursos y la conciencia sobre la salud mental en el aumento de su empleo.

En cuanto al cuarto objetivo específico se logró caracterizar la satisfacción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, concluyendo que las personas con trastornos de salud mental en el sector empresarial de Medellín experimentan una satisfacción laboral significativa cuando se les brinda un entorno laboral de apoyo, apoyo emocional y oportunidades de crecimiento profesional. Esta satisfacción está estrechamente ligada a la inclusión, el reconocimiento de habilidades y la flexibilidad en la realización de tareas. El estudio enfatiza la importancia de abordar estos aspectos para la satisfacción de los empleados y el éxito empresarial a largo plazo.

De la misma manera, para el objetivo específico sobre proponer los lineamientos estratégicos de capital humano e Inserción laboral de personas con diagnósticos de trastornos mentales en sector empresarial del municipio de Medellín, se concluyó que los lineamientos estratégicos buscan la inclusión y el apoyo integral a las personas con trastornos mentales, enfatizando la importancia de las políticas de diversidad, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y ofreciendo una flexibilidad razonable. La implementación de estas estrategias permite a las empresas cumplir con su responsabilidad social y utilizar el potencial único de las personas con trastornos mentales, mejorando la innovación y la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allande Cussó, R.; García Iglesias, J.J; Fagundo Rivera, J; Navarro Abal, Y; Climent Rodríguez, J.A; y Gómez Salgado, J; (2021). Salud Mental y Trastornos Mentales en los Lugares de Trabajo. *Revista Especializada de Salud Pública*. 2022; Vol. 96: 21 de enero e1-11. <https://n9.cl/h8lh5t>
- Arias F., (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Editorial Episteme. <https://bit.ly/2o3HUQf>
- Barraza Macías, A. (2023). Metodología de la investigación cualitativa. Una perspectiva interpretativa. Primera Edición. ISBN: 978-607-99980-4-2. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/MetodologiaInvestigacion.pdf>
- Aguilera, Y., Plasencia, J. A. y Marrero, F. (2021). Procedimiento para determinar el impacto de la gestión de riesgos en la sostenibilidad de las organizaciones. *Dirección y Organización*, 73(2021), 39-49. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i73.591>
- Carmona, M., Fernández, R. D. y Homet, G. (2021). Calidad de Vida e Inserción Laboral de Personas con Trastorno Mental Grave. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 31(2), 342-355. <https://cutt.ly/LwcMwCEb>
- Ciro Arroyave, G.L. (2022). Prevalencia de Trastornos Mentales y Aspectos Sociodemográficos Asociados, en Aprendices del Centro de Servicios y Gestión Empresarial del SENA Regional Antioquia Durante el 2021. Tesis de maestría en Salud Mental de la Niñez y la Adolescencia de la Universidad CES. <https://n9.cl/vut4n>
- Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo. Buenos Aires, Argentina. <https://n9.cl/bqvbv>
- Delgado, A., Vargas, E. E., Rodríguez, F. y Montes, J. M. (2018). Estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración: determinantes de la capacidad de innovación en restaurantes. *AD-minister*, (32), 5-28. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.32.1>

- Domínguez, C. (2012). Construcción de la Adherencia. Estrategias de intervención desde el Trabajo Social con personas en tratamiento para tuberculosis. Margen N° 67. <https://www.margen.org/suscri/margen67/dominguez.pdf>
- Domínguez Pérez, M. (2019). Percepción de Autoeficacia y Adherencia a Programas de Fomento de la Empleabilidad. Master en Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral. Universitat Oberta de Catalunya. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100508/6/mdominguezpereTFM0619memoria.pdf>
- García, L. (2021). Diversidad, inclusión y equidad en las organizaciones: gestionar el presente para liderar el futuro. *Economía industrial*, (419), 13-18. <https://cutt.ly/LwcVZaSI>
- Gómez Cardona, N; y González Marín, E.M. (2018). Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? Aletheia. Revista de Desarrollo Humano, Educativo y Social Contemporáneo, vol.10 no.2 Bogotá. <https://n9.cl/w7vi5>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *TeloS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267. <https://cutt.ly/awcBul63>
- Gutiérrez, A.B., y Gonzalo, A. (2019). Estrategias de inserción laboral y capital social. Un estudio sobre jóvenes de clases populares en Córdoba, Argentina. *Ultima Década*. vol.27 no.51 Santiago. <https://n9.cl/eiizu>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., Arias, J. (2023). Metodología de la Investigación: Guía Para El Proyecto de Tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. 73- Metodología+de+la+investigación (studylib.es)
- Heras, V. (2018). Inclusión Laboral de Personas con Capacidades Diferentes Perspectiva Ecuatoriana. *Palermo Business Review*, (18), 101-109. <https://cutt.ly/mwcMryeN>

- Hernández-Sampieri R., y Mendoza T. C. P. (2018), *Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (1ª ed). Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Huanca Ñope, G.R. (2020). Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019. Maestra en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/msofi>
- Jiménez, L. y Gamboa, R (2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Revista Mundo Fesc*, 15(1), 83-89. <https://cutt.ly/HwcMrm4g>
- López, M. J., Hernández, J., Pedroza, L. X. y Saavedra, M. P. (2020). *Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020* [Tesis de maestría, Universidad El Bosque]. <https://cutt.ly/cwcBwWdJ>
- Membiela-Pollán, M., Pena-López, J. A., & Sánchez-Amboage, E. (2019). La interrelación entre el " capital humano" y el " capital social": Una aproximación al caso español. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2). <https://cutt.ly/QwcMtHa7>
- Mingote Adán, J. C. y Núñez López, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 239-262. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500015>
- Mosquera Tavera, N. (2017). Factores Que Influyen En El Ausentismo Laboral Y Su Impacto En El Clima Organizacional. Especialización En Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. <https://n9.cl/h541k>
- Moyano, M. V. (2017). *El empleo en las personas con trastorno mental grave* [Tesis de maestría, Universitat Jaume]. <https://cutt.ly/mwcVXH6R>
- Murillo, P. (2020). Estrategias para asegurar la integración del capital humano en la empresa. Maestria Gestión del Talento HUmano. de la Universidad Panamericana de Guatemala. <https://n9.cl/fgw6u>

- Pérez, B. y Lobo-Guerrero, C. (2021). Diversidad y liderazgo, un binomio clave que hay que reforzar. *Economía industrial*, (419), 19-27. <https://cutt.ly/pwcVKMxY>
- Pujol-Cols, L.J., y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1). <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.
- Ramírez Méndez, G.G; Magaña Medina, D.E., y Ojeda López, R.N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*. Vol. 7, Núm. 20. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Rodríguez, F., Rodríguez, M. N. y García, M. C. (2004). La integración laboral de las personas con trastorno mental grave. Una cuestión pendiente. *Psiquis*, 25(6), 264-281. <https://cutt.ly/ywcVM8WX>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. <https://cutt.ly/jwcBrxJN>
- Silva Payró, M.P; García Martínez, V., y Santiago, P.R. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento* Vol. 11 Núm. 2. Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/395>
- Soledad, M. (2019). *¿Y ahora qué sigue? Las expectativas de inserción laboral y/o educativa de las juventud(es) próximas a egresar de escuelas secundarias*

- comunes de gestión estatal de bahía blanca* [Tesis de maestría, Universidad del Sur]. <https://cutt.ly/TwcVSgYM>
- Sotomayor, P., Muñoz, J., Martínez, P. y Araya, A. (2020). Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada de equipos directivos de establecimientos educativos. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 5-15. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.375>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M. y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Teijeiro, M. M., García, M. T. y Mariz, R. M. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores. *Economía industrial*, (378), 45-57. <https://cutt.ly/lwcv02GO>
- Tito, J. V., Ogosi, J. A., Franco, J. L. y Vértiz, J. J. (2020). Comportamiento del gerente como líder: una visión estratégica en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1234-1245. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33199>
- Zegarra, R. M. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/rwcMr5pa>