



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**LA RETENCIÓN INCLUSIVA DE TALENTOS Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN LAS MYPES DE LA
CIUDAD DE ICA, 2023**

Presentado por:

HUERTAS MENESES MARTHA PAMELA Del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **NEGOCIOS INTERNACIONALES**. El resultado obtenido es **11%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 17 de enero del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Dr. JORGE LUIS HERNANDEZ NAPA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES



Titulo.

LA RETENCIÓN INCLUSIVA DE TALENTOS Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN LAS MYPES DE LA
CIUDAD DE ICA, 2023.

Trabajo de investigación por modalidad de.

Presentación de tesis.

Para optar el título profesional de.

Licenciado en Negocios Internacionales.

Línea de investigación.

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

Autor.

Bach. HUERTAS MENESES Martha Pamela.

Asesor.

Mag. NEYRA FARFAN, Rafael Gustavo.

Ica, Perú

2023

DEDICATORIA

Dedicado a mi Padre Celestial por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida universitaria, sin él nada sería posible,

Dedicado también a mis Maestros por sus enseñanzas y sobre todo paciencia que nos tuvieron en estos 5 años.

Dedicado también a toda mi familia, por haberme apoyado de principio a fin, todo se los debo a mi amada Familia.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, sin él nada sería posible.
mis maestros en general, a mis compañeros
por hacer esta experiencia más amena
Y un agradecimiento especial a Mi mamá que
me apoyó incondicionalmente, todo se lo
debo a ella.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	15
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
VIII. ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable (X): La retención inclusiva.	13
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable (Y): Desarrollo de personas discapacitadas.	14
Tabla 3.	¿Usted cree que las personas con discapacidad cuentan con los mismos objetivos que deben a cumplir en el trabajo en comparación con los demás?	18
Tabla 4.	¿Usted cree que las personas con discapacidad se miden de la misma forma al trabajar?	19
Tabla 5.	¿Cree que las organizaciones hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad?	20
Tabla 6.	¿Cree que las organizaciones aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad?	21
Tabla 7.	¿Cree que las organizaciones brindar mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad?	22
Tabla 8.	¿Cree que la imagen que transmite la empresa en relación con la retención de talentos es positiva?	23
Tabla 9.	¿Cree que necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos? ..	24
Tabla 10.	¿Cree que están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa?	25
Tabla 11.	¿Hubo una barrera al contratarlos?.....	26
Tabla 12.	¿Ha generado algún beneficio contratarlos?	27
Tabla 13.	¿Cree usted que las personas discapacitadas tienen las mismas habilidades que las demás personas?.....	28
Tabla 14.	¿Usted cree que las capacitaciones se dan para todas las personas?	29
Tabla 15.	¿Usted cree que las personas con discapacidad se pueden adaptar nuevos entornos?	30
Tabla 16.	¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo?.....	31
Tabla 17.	¿Cree usted que las personas discapacitadas cuentan con la misma participación en su centro de trabajo?.....	32
Tabla 18.	¿Tiene conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación de personas con discapacidad?	33
Tabla 19.	¿Hubo algún momento donde han felicitado la atención de la persona con discapacidad?.....	34
Tabla 20.	¿Hubo algún caso donde han felicitado la atención de la persona discapacitada?..	35
Tabla 21.	¿Realizan algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas?...	36

Tabla 22.	¿Se utilizó alguna técnica de adaptación en particular?	37
Tabla 23.	Comprobación de hipótesis general	38
Tabla 24.	Comprobación de hipótesis específica 1.....	39
Tabla 25.	Comprobación de hipótesis específica 2.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Usted cree que las personas con discapacidad cuentan con los mismos objetivos que deben a cumplir en el trabajo en comparación con los demás?	18
Figura 2	¿Usted cree que las personas con discapacidad se miden de la misma forma al trabajar?	19
Figura 3	¿Cree que las organizaciones hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad?	20
Figura 4	¿Cree que las organizaciones aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad?	21
Figura 5	¿Cree que las organizaciones brindar mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad?	22
Figura 6	¿Cree que la imagen que transmite la empresa en relación con la retención de talentos es positiva?	23
Figura 7	¿Cree que necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos?	24
Figura 8	¿Cree que están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa?	25
Figura 9	¿Hubo una barrera al contratarlos?.....	26
Figura 10	¿Ha generado algún beneficio contratarlos?	27
Figura 11	¿Cree usted que las personas discapacitadas tienen las mismas habilidades que las demás personas?.....	28
Figura 12	¿Usted cree que las capacitaciones se dan para todas las personas?	29
Figura 13	¿Usted cree que las personas con discapacidad se pueden adaptar nuevos entornos?	30
Figura 14	¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo?.....	31
Figura 15	¿Cree usted que las personas discapacitadas cuentan con la misma participación en su centro de trabajo?.....	32
Figura 16	¿Tiene conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación de personas con discapacidad?	33
Figura 17	¿Hubo algún momento donde han felicitado la atención de la persona con discapacidad?.....	34
Figura 18	¿Hubo algún caso donde han felicitado la atención de la persona discapacitada? ..	35
Figura 19	¿Realizan algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas? ...	36
Figura 20	¿Se utilizó alguna técnica de adaptación en particular?	37

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar cómo la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. Las variables usadas fueron Retención inclusiva de talentos y Desarrollo de personas discapacitadas. La metodología fue de tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño no experimental. Las unidades muestrales con la que se trabajaron fueron 364 trabajadores con discapacidad de las mypes en la ciudad de Ica. La encuesta fue utilizada con técnica y el cuestionario como instrumento de medición. Además, se trabajó con el programa SPSS, de donde se determinó que, la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. En donde se obtuvo un valor de Pearson es de 0.649 indicando una correlación buena y además una significancia de $p=0.00$. Así también se obtuvo que las dimensiones de la variable independiente se relacionan con la variable dependiente.

Palabras clave: Retención inclusiva de talento, desarrollo de personas discapacitadas.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how inclusive talent retention is related to the development of disabled people in MSEs in the city of Ica, 2023. The variables used were Inclusive talent retention and Development of disabled people. The methodology was descriptive, correlational level and non-experimental design. The sample units we worked with were 364 workers with disabilities from mypes in the city of Ica. The survey was used with technique and the questionnaire as a measurement instrument. In addition, we worked with the SPSS program, from which it was determined that the inclusive retention of talents is related to the development of disabled people in the mypes of the city of Ica, 2023. Where a Pearson value of 0.649 was obtained. indicating a good correlation and also a significance of $p=0.00$. Thus, it was also obtained that the dimensions of the independent variable are related to the dependent variable.

Keywords: Inclusive talent retention, development of disabled people.

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

Actualmente, muchas empresas en Perú no siguen la política de inclusión de personas con discapacidad física. Esto ha sido demostrado en estudios realizados por Velarde et al. (2018) realizaron una encuesta representativa a 188 gerentes y gerentes de RRHH de diferentes empresas del Perú, y los resultados mostraron que estas personas no siguen el marco inclusivo que establece la legislación peruana vigente. De igual forma, la Oficina Internacional del Trabajo [OIT] de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) encuestó a 73 empresas y encontró que al menos 58 de ellas (80%) con una fuerza laboral que promueva políticas de diversidad e inclusión. Además, faltan medidas de acceso físico para empresas con discapacidad, como la adecuación de habitaciones para minusválidos y la adecuación de áreas de servicio, rampas o equipamientos en las entradas de los edificios. Oficinas, puertas más anchas para el acceso de sillas de ruedas, baños sin barreras, áreas de servicio en la primera planta del edificio, material informativo impreso en Braille para personas con discapacidad visual, etc. Por otro lado, la falta de planificación urbana crea dificultades de transporte para las personas con problemas de movilidad.

Otro punto importante es que cuando se emplea a personas con discapacidades, a menudo se subestiman sus habilidades, por lo que las empresas suelen ofrecer puestos de trabajo donde no existe una ley nacional que exija títulos para demostrar las calificaciones en la industria. Tareas relacionadas con la limpieza y el hogar. Esto está relacionado con la situación laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, en general, es más difícil para las personas con discapacidad encontrar y encontrar trabajo en el mercado laboral actual, ya que a menudo no son considerados para el empleo incluso si están calificados para el puesto. Desarrollar funciones afines a los puestos antes mencionados (Alcover & Pérez, 2011).

Esto último ocurre en relación con el incumplimiento de las normas existentes, en particular, la Ley núm. 29973 Artículo 50, inciso 1, que establece que “las personas con discapacidad tienen derecho a cambios razonables en el lugar de trabajo”. Lo cierto es que el cumplimiento de este estándar a veces es imposible porque las comunidades y organizaciones carecen de una visión inclusiva.

Estas barreras del mercado laboral, especialmente para las personas con discapacidad en el sector privado, incluyen una menor distribución de puestos de trabajo en los lugares de trabajo donde trabajan estas personas, sin tener en cuenta la cobertura laboral que necesitan las empresas. Por lo tanto, las vacantes se crean solo en los niveles básicos: servicios generales, servicios de limpieza, etc. (Forcada, 2015).

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. **Zea. (2021).** *“La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito”*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el proceso de contratación de personas con discapacidad para operadores de contact center y otros puestos en la Empresa de Servicios Omnicall Omnservice S.A. de Quito. El estudio utilizó un enfoque no experimental porque el estudio se llevó a cabo en lugares de trabajo con discapacidades, examinó cómo se reclutaron y seleccionaron a estas personas y, por supuesto, no se manipularon las variables. Por otro lado, el tipo de investigación es descriptivo ya que estudia las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción precisa de actividades, objetos, procesos y personas. Además, determinar el grado de asociación - la posible similitud entre dos o más variables (es decir, entre características o conceptos). Los métodos utilizados son de tipo mixto cuantitativo y cualitativo, ya que no se pretende criticar y evaluar determinadas teorías, sino captar números que apunten a demostrar las causas del comportamiento fijo de la población y esclarecer la cuestión. el proceso de interpretación. Entre los hallazgos clave del estudio, encontramos que las empresas desarrollaron procesos de reclutamiento y selección que ignoran a priori las adaptaciones de los empleados (APP). Además, se concluyó que se necesitan nuevas evaluaciones de capacidades para observar que cuando aumenta repentinamente el número de actividades laborales también aumentó el nivel de discapacidad de estas personas. También encontramos que las empresas no ven la discapacidad (causa y efecto) como una cuestión de preparación y orientación. Finalmente, uno de los principales problemas identificados en este estudio es la adaptación de este grupo al medio; la integración social de este particular grupo adolece de una muy débil comunicación de los valores, principios, hábitos y buenas costumbres establecidos en la organización.
2. **Altamirano. (2018).** *“Propuesta de un programa de inducción inclusiva para personas con discapacidad, en el Distrito de Salud 17D10 Cayambe-Pedro Moncayo, en el segundo semestre del 2016”*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador. Karl Marx (1818-1883) trató de explicar estas actividades a las personas: los beneficios del "trabajo decente", ayudar a las personas a integrarse en la sociedad, proyectar una imagen positiva y mejorar la autoestima. Muchas veces la falta de trabajo genera sentimientos

de inseguridad, aislamiento, depresión, ansiedad y en algunos casos hasta depresión. El propósito de este estudio es resaltar la importancia de la orientación durante la inducción de nuevos empleados en la Zona de Salud 17D10 Cayambe-Pedro Moncayo, la cual es importante porque el establecimiento atiende a cientos de personas. Los buenos beneficios introductorios también son excelentes y deben ser iguales para todos los empleados: profesionales, técnicos y de cualquier tipo de servicio, independientemente de que tengan una discapacidad. Para ello se deberán utilizar herramientas de inducción adecuadas de acuerdo a las características o capacidades de la persona, donde se utilizará braille, lengua de señas, sistemas informáticos, etc. y se debe tener en cuenta el estilo de aprendizaje del individuo. El documento también habla de la diferencia entre discapacidad, define y discapacidad para aclarar qué es cada uno y mostrar que no son sinónimos y que cada uno tiene un significado diferente.

3. **Siavichay. (2018).** *“Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar”*. Universidad de Cuenca. Cuenca - Ecuador. Las personas con discapacidad en el Ecuador siempre han sido participantes activos en el desarrollo de la sociedad, y se han dado muchas luchas para lograr este resultado, por lo que se les considera sujetos de derechos, no objetos de derechos, y diferentes personas tienen diferentes derechos. en la historia global y local Visión el cambio social continuo establece la perspectiva para que las personas con discapacidad logren un desarrollo social integral e inclusivo. Reconociendo esta realidad, este trabajo temático examina la historia de las personas con discapacidad y cómo han sido reconocidas a lo largo del tiempo, y este trabajo debe describir el concepto de discapacidad que se utiliza actualmente y las clasificaciones básicas consideradas en el Ecuador. Para llevar a cabo este estudio, además de trazar el camino recorrido por las personas con discapacidad, representadas por la Federación de Personas con Discapacidad del Ecuador, primero es necesario incluir la terminología adecuada para referirse a las personas con discapacidad y las formas correctas de ayudarlas.

b. Antecedentes nacionales

1. **Concha. (2022).** *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022”*. Universidad César Vallejo. Lima - Perú. El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral ejecutivo en el distrito de Huayllabamba del Cusco – 2022, el estudio es un

estudio transversal correlacional de tipos básicos, alcance descriptivo, métodos cuantitativos y diseño no experimental. 45 personas que trabajan en el territorio administrativo participaron en el censo de la ciudad y se les entregó un cuestionario con 42 puntos. Los resultados obtenidos al final de la encuesta: el 57,78% de los encuestados calificó la gestión del talento como regular y el 66,67% de los encuestados calificó el desempeño laboral como regular. es la correlación entre la variable gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, según la prueba estadística rho de Spearman = 0,545**, este valor indica que existe una correlación significativa, directa y moderada entre ambas variables, con. Bilateral = 0,000 < 0,05, aceptar el valor de la hipótesis propuesta.

2. **Gonzales. (2022).** *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo social del Gobierno regional del Callao, 2022”*. Universidad César Vallejo. Lima - Perú. El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre la gestión del personal de gobierno y el desempeño de los empleados de GDS en la región Callao en el año 2022. El estudio incluyó a 30 empleados de GDS en el Gobierno Regional del Callao en 2022. El desarrollo social es un indicador cuantitativo. Métodos utilizados, tipos de estudios y niveles de relevancia. Nuevamente, este es un diseño transversal no experimental. El método utilizado es la encuesta y el cuestionario como instrumentos. La confiabilidad α de Cronbach para la variable HRM y la variable desempeño laboral es 0.786, mientras que la variable desempeño laboral es 0.829. Los resultados muestran que existe una correlación moderada entre las variables con un Rho de Spearman de 0,426 y una significación bilateral de 0,019. En cuanto a los métodos de investigación se utilizan métodos cuantitativos, por lo que se concluye que el grado de correlación es moderadamente positivo, lo que significa que a un nivel alto gerencial a mayor nivel de talento mayor es el desempeño laboral del colaborador.
3. **Espinoza. Montalvo (2021).** *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID”*. Universidad Continental. Lima - Perú. El presente estudio tiene como finalidad analizar la gestión del talento y el desempeño laboral de los directivos de la sede Huancayo del Distrito de Registro VIII. Nuestra propuesta de investigación es de tipo fundamental, diseño no experimental, descriptivo, relacional y cuantitativo. En este estudio se utilizó una muestra de 24 unidades administrativas. Para la recolección de

datos se utilizó una herramienta denominada cuestionario, la cual constó de 19 preguntas que fueron las mismas que se utilizan para recolectar información y opiniones de los empleados sobre la gestión del talento y su impacto en el desempeño laboral.

4. **Peña (2021).** *“La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento”*. Universidad de Lima. Lima -Perú. Desde aproximadamente 2012, varios minoristas han implementado varios programas de empleo para personas con discapacidades. Además, esta práctica ha sido fortalecida y reforzada por la Ley núm. 29973, que entró en vigor en diciembre de 2012. Por tanto, el objetivo de este estudio es conocer en qué medida la inserción laboral afecta a la imagen corporativa de los almacenes. Mediante métodos mixtos se realizaron 300 encuestas, además de entrevistas a expertos en temas de imagen corporativa y entrevistas al gerente de RRHH de las tiendas Saga Falabella. La investigación muestra que el reclutamiento tiene un efecto positivo en la imagen de la empresa en aproximadamente el 65% de los grandes almacenes.

c. Antecedentes locales

En base al título “La retención inclusiva de talentos y su relación con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023” se realizó una extensa búsqueda de antecedentes locales y se pudo concluir que no hay antecedentes locales.

C. Bases teóricas

a. Retención inclusiva de talentos.

Consiste en una serie de procesos encaminados a desarrollar el capital humano de la organización, ya que es parte esencial del capital intelectual y la clave del éxito de la organización. Esto significa que es una estrategia que tiene como objetivo fortalecer a los empleados y promover su crecimiento en la organización (Paredes, 2019). Según Ramírez et al. (2020) La gestión inclusiva del talento apuesta por desarrollar y adquirir capital humano con diversas competencias para mejorar las competencias de los colaboradores de cada empresa y asegurar su comunicación con la organización, brindando así un equipo que enriquezca la personalidad de cada colaborador y un colaborador de desarrollo motivado.

Por su parte, Rhodes et al. (2022) definen que la retención inclusiva del talento en una empresa depende de su cultura, estructura, áreas de negocio, procesos y entorno que promuevan cambios de paradigma en las concepciones de los empleados. En este sentido, los empleados no solo obtienen incentivos económicos, sino que también buscan su crecimiento personal y mejoran la

calidad de vida, de modo que los empleados estén más motivados a la hora de realizar su trabajo en la empresa, mejorando así la eficiencia laboral, calidad, productividad y apego a las metas organizacionales.

Importancia de la retención inclusiva de talentos

Las empresas que realmente entienden la importancia de la retención del talento saben que es necesario invertir tiempo y recursos en identificar, reclutar y retener talento.

Algunos empleados son realmente valiosos para la empresa y pueden agregar valor a la empresa, lo que es una ventaja sobre los competidores. Si estas personas quieren permanecer en la organización, hay muchos beneficios, como una mayor productividad debido a la capacidad de identificar mejor las debilidades y fortalezas y ponerlas en práctica, mejorando así el desempeño laboral, ya que estarán más motivados para alcanzar las metas y alcanzar un mayor rendimiento. objetivos, los empleados están más satisfechos de ver fructificar su esfuerzo, su trabajo y por supuesto su talento.

Liderazgo Inclusivo

En el marco del modelo de gestión del talento, los líderes de la organización desempeñan un papel fundamental, ya que a través de su gestión se busca lograr todos los objetivos de desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad. En relación con este aspecto, es pertinente citar las definiciones de dos autores que abordaron la noción de liderazgo inclusivo en sus respectivos estudios, las cuales resultan relevantes para este análisis.

Un punto de referencia en este contexto son Sweeney y Bothwick (2016), quienes definieron el liderazgo inclusivo al señalar que las organizaciones más exitosas son aquellas que cuentan con una fuerza laboral diversa y comprometida. Estudios y estadísticas indican un notable aumento del 80 % en aquellas organizaciones con niveles elevados de diversidad. Esto se debe a que cuando las personas se sienten incluidas en el entorno laboral, tienden a estar más comprometidas, siendo en ocasiones más productivas y creativas. En este sentido, el liderazgo inclusivo se percibe como capaz de liderar un cambio cultural mediante la aplicación de los principios fundamentales de la organización. En términos generales, esta definición resalta los beneficios de contar y gestionar una fuerza laboral diversa. El liderazgo inclusivo reconoce la diversidad en el equipo de trabajo y sabe cómo gestionarla eficientemente para lograr la productividad, la creatividad y un alto nivel de compromiso por parte de los colaboradores con discapacidad.

Dimensiones de la retención inclusiva de talentos

Gestión de desempeño del reclutado: Los reclutadores son más que el vínculo entre la propia empresa y los candidatos a un puesto. Esta profesión es la base para obtener buenos resultados a largo plazo, ya que la productividad de la empresa depende en gran medida de cómo un determinado empleado realiza las actividades laborales.

Los reclutadores pueden trabajar en la empresa, formar parte del equipo de RRHH y ver todo el proceso de reclutamiento y selección desde adentro.

Gestión organizacional: Es el proceso de organizar, planificar y controlar de manera efectiva los recursos y el personal de una empresa u organización para lograr objetivos predeterminados.

b. Desarrollo de personas discapacitadas.

Promover la comprensión y teorización de la discapacidad no es un proceso que pueda ocurrir aislado de la realidad, es decir, no es algo que suceda solo a nivel ideológico o teórico (Romero, 2017). Está interconectado e impulsado por los acontecimientos sociopolíticos, culturales y económicos que tuvieron lugar en cada período histórico. Así, a partir de las décadas de 1960 y 1970, comenzaron a formarse diversos movimientos sociales y asociaciones, integrados por ciudadanos y comunidades que vivían en condiciones desfavorecidas y desfavorecidas, como afroamericanos, mujeres, personas con discapacidad y otros grupos minoritarios. Especialmente en países como Estados Unidos, Gran Bretaña y países escandinavos. Estos movimientos condenaron su exclusión y reclamaron el reconocimiento de sus derechos civiles en el marco de la igualdad social.

Hablando de la situación especial de las personas con discapacidad, cabe señalar que el surgimiento del llamado Movimiento de Vida Independiente (ILM) en los EE. UU. y el surgimiento de grupos similares en otros países estuvo determinado por las propias personas con discapacidad y sus familias, quienes se opusieron a vivir en instituciones segregadas y rehabilitación forzada en programas. El movimiento de la discapacidad en su conjunto ha adoptado en gran medida las ideas y contribuciones de la investigación y el análisis teórico de la discapacidad presentados aquí a lo largo del tiempo, con cambios específicos en el contexto en el que se desarrolló. Dado que estos aportes son la base conceptual para reinterpretar sus experiencias, definirse como grupo y realizar militancia política y social, este grupo ha logrado avances significativos (Maizares, 2015).

Importancia del desarrollo de personas discapacitadas.

Las personas con discapacidades pueden volverse más independientes y seguras, por lo que el ejercicio te hará sentir más seguro. Obtiene una comprensión más auténtica de sus limitaciones y capacidades personales.

La discapacidad física

Entender la discapacidad y teorizar sobre ella no es algo que solo ocurre en un ámbito teórico o ideológico, sino que está conectado con lo que sucede en la realidad, como eventos sociales, culturales y económicos. Desde las décadas de 1960 y 1970, surgieron movimientos sociales formados por grupos en situaciones desfavorables, como afroamericanos, mujeres y personas con discapacidad. Estos movimientos buscaban el reconocimiento de sus derechos civiles y la igualdad social.

Ley N.º 29973- Ley General de Personas con discapacidad

En Perú, durante el gobierno de Ollanta M. Humala Tasso, se implementó la Ley General N.º 29973 de Personas con Discapacidad. Esta ley tiene como objetivo crear condiciones para promover, proteger y realizar los derechos de las personas con discapacidad, garantizando la igualdad y sin discriminación. La norma establece la participación de las personas con discapacidad, regula el respeto a sus derechos fundamentales y menciona los medios disponibles para su reinserción en el mercado laboral y social.

Según Cortéz (2016), el reglamento de esta ley establece políticas que las empresas, tanto públicas como privadas, deben seguir para fortalecer la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo. La legislación laboral indica que estas personas deben recibir igual trato y condiciones, con igualdad de oportunidades y remuneración proporcional. Para asegurar esto, se impuso una cuota de contratación obligatoria para empresas públicas y privadas con más de 50 empleados, siendo del 5 % para las empresas públicas y del 3 % para las privadas. Más allá de cumplir con estas disposiciones legales, es crucial que la sociedad peruana y las empresas del país se enfrenten al desafío de lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad, que es el propósito fundamental de la norma (Velarde et al., 2018).

Dimensiones del desarrollo de personas discapacitadas.

Competencia: Disfrutar de la independencia es un reto para las personas con discapacidad, pero al mismo tiempo un requisito previo necesario para mejorar significativamente su calidad de vida. Para lograr este objetivo, las personas con ciertas discapacidades intelectuales o físicas pueden desarrollar fácilmente habilidades que las hagan menos dependientes de los demás en su vida diaria.

Desempeño: El trabajo que realizan las personas con discapacidad contribuye al desarrollo de las instituciones, gracias a la responsabilidad con la que realizan sus acciones, demuestran compromiso y pertinencia, y con este trabajo lo realizan a pesar de sus limitaciones.

D. Marco conceptual

a. Cuota de empleo

Las cuotas de empleo son un mecanismo de discriminación positiva destinado a reducir las brechas de empleo de las personas con discapacidad.

b. Empleo protegido

Si bien existe un creciente interés y compromiso por incluir a las personas con discapacidad en el empleo abierto, no todos están dispuestos o pueden hacerlo debido a las limitaciones o barreras existentes que enfrentan al ingresar al empleo. El proceso de búsqueda y solicitudes de empleo en una empresa en particular (por ejemplo, los tipos de trabajo mencionados anteriormente), o porque prefieren un ambiente de trabajo que les brinde más protección.

c. Desempeño laboral

Es la capacidad que muestra un empleado al llevar a cabo las tareas asignadas. De este modo, se evalúa si la persona es idónea para el puesto que le ha sido designado. Se hace referencia a la efectividad, la calidad y la eficiencia en su desempeño laboral.

d. Gestión organizacional

Es el proceso de organizar, planificar y controlar eficientemente los recursos y el personal de una empresa u organización con el fin de alcanzar un objetivo predefinido permite el uso óptimo de los recursos mediante una planificación y un control meticolosos en el lugar de trabajo. Para eso, la gestión organizacional de una empresa debe ser capaz de tomar decisiones y resolver problemas.

e. Inclusión

La inclusión es uno de los conceptos clave en los modelos de gestión del talento (Aguilar et al., 2016), por lo que es necesario mirar este concepto de manera más amplia, y a continuación se enumeran cuatro definiciones propuestas por diferentes autores. y agencias internacionales. En primer lugar, cabe mencionar la definición proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2023), que la conceptualiza como una forma de aceptar y celebrar la diversidad humana y las diferencias individuales, mientras argumenta que dicha diversidad no lo es. un obstáculo sino una oportunidad para mejorar la sociedad. Este enfoque es aplicable en todas partes, incluida la familia, la educación, el trabajo y la sociedad en su conjunto.

f. Liderazgo inclusivo

En el modelo de gestión del talento, los líderes organizacionales juegan un papel importante, ya que tratan de alcanzar todos los objetivos de desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad a través de su liderazgo. En esta pregunta sobre este tema, vale la pena mencionar a dos autores que han proporcionado definiciones de líderes inclusivos en su investigación que resultaron ser relevantes para este estudio.

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

¿De qué manera la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023?

b. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023?
2. ¿De qué manera la gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023?

F. Justificación

Con la entrada en vigencia de la Ley 29973, el Estado no solo trata de adoptar una medida que es obligatoria para las empresas, sino que también crea oportunidades para ellas. A pesar de la ley, solo el 23% de las personas con discapacidad obtienen oportunidades de empleo porque muchas empresas no se dan cuenta de que el empleo tendrá varios beneficios financieros y organizacionales. Los beneficios financieros incluyen:

- Reducir el impuesto sobre la renta de sociedades al permitir que los intereses adicionales se traten como compensación pagada a estas personas.
- Ventajas en el proceso de contratación pública. (Torres, 2013).

Importancia

Las personas con discapacidad pueden ser más productivas cuando son innovadoras y manejan negocios de manera efectiva. Además, se destacan los retos personales relacionados con el puesto, que reducen significativamente la rotación. El ambiente de trabajo cambió su actitud, se eliminaron muchos estereotipos, se hizo más fácil encajar y encajar, dando como resultado un mejor ambiente interno. La inclusión crea un ambiente de conciencia, crea nuevos valores de la empresa (como la tolerancia), refuerza los valores existentes, reduce la discriminación y genera satisfacción en todos los ámbitos. Además, esto también se considera una buena práctica de responsabilidad

laboral y puede ser utilizado como referencia para otras empresas. (Redacción Perú 21, 2018).

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar cómo la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

b. Objetivos específicos

1. Analizar cómo la gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.
2. Determinar cómo la gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

b. Hipótesis específicas

1. La gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.
2. La gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

I. Variables de la investigación

a. Variable independiente

Retención inclusiva de talentos

Se refiere a la habilidad de un empleador para retener a empleados destacados mediante la implementación de estrategias a largo plazo enfocadas en las expectativas y el bienestar de los trabajadores. Este enfoque busca asegurar que los empleados se perciban valorados dentro de la organización, utilizando diversas estrategias para garantizar que aquellos con rendimiento y compromiso destacados tengan la convicción de permanecer en la empresa. En la actualidad, los empleados buscan más que simplemente un empleo; buscan encontrar significado en su labor y experimentar un sentido de pertenencia a un equipo exitoso que contribuya a su desarrollo profesional y mejore su empleabilidad.

b. Variable dependiente

Desarrollo de personas discapacitadas

Implica resaltar las fortalezas y destrezas individuales. Con el transcurso del tiempo, se espera que la persona ajuste su perspectiva de limitaciones impuestas por su discapacidad, enfocándose en sus capacidades y habilidades. Este proceso

es comúnmente denominado por los psicólogos como el desarrollo de la competencia.

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable (Y): Desarrollo de personas discapacitadas.*

Título: La retención inclusiva de talentos y su relación con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.				
Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Desarrollo de personas discapacitadas.	Las personas con discapacidad tienen un gran potencial para contribuir a la fuerza laboral siempre que exista un entorno laboral inclusivo (Lindsay et al., 2017).	El desarrollo de una persona con discapacidad se mide por el desempeño del trabajador en el desempeño de las actividades que se le asignan. Permite evaluar la idoneidad de la persona para el puesto asignado. Se trata de la eficiencia, la calidad y la eficacia de su trabajo.	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades intelectuales. • Conductas adaptativas
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Participación

Nota. Elaborado por el autor (2023).

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, ya que su propósito fue recopilar información sobre la situación problema objeto de estudio y se basa en un análisis profundo del comportamiento humano o hechos específicos que ayudan a comprender el problema y ofrecer una solución (Hernández et al., 2014).

Dependiendo del método elegido, la investigación también fue considerada descriptiva, porque el fenómeno es observado y descrito durante el desarrollo de la investigación, sin influir en ella de ninguna manera (Tamayo, 2007); Dado que su uso apunta a “determinar la fuerza de asociación o correlación entre conceptos o variables, generalizar y objetivar los resultados mediante el uso de muestras para obtener una población de la cual se tomaron todas las muestras” (Pita. Pertegas, 2002, p. 76).

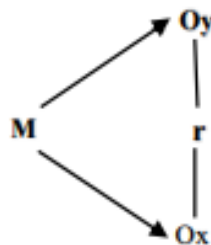
b. Nivel de investigación

Según Hernández (1994, p. 193) el nivel de investigación fue correlacional porque tiene como objetivo describir la relación entre dos o más variables en un momento dado. No se trata también de la descripción de las variables, sino de las relaciones entre ellas.

c. Diseño de investigación

Este fue también un estudio no experimental porque no involucra variables manipuladas, sino un diseño de investigación observacional en el que el investigador se limita a observar, medir y analizar variables seleccionadas para cada individuo (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, dado que los datos de la muestra involucrada se recolectan en un mismo momento, se trata de un estudio transversal, ya que el propósito de dicho estudio es describir las variables y analizar sus relaciones.



M: Muestra

O1: Retención inclusiva de talentos.

O2: Desarrollo de personas discapacitadas.

R: Relación

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

Según Hernández y Mendoza (2018), debe entenderse en términos de poblaciones, mientras que una población, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el conjunto de todos los casos que cumplen una determinada especificación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 12) La población estuvo compuesta por las 6824 mypes de la ciudad de Ica.

b. Muestra

La muestra fue seleccionada mediante técnicas de muestreo no probabilístico e incluyó un total de 364 personas con discapacidad. Con este tamaño de muestra, fue posible evaluar si la conservación inclusiva de la discapacidad en las mypes de Ica estaba asociada con la captación, empoderamiento y promoción de personas con discapacidad.

$$n = \frac{S^2 x N x P x R}{E^2 x (N - 1) + S^2 x P x R}$$

Dónde:

N = Población, cuyo valor es 6824.

S = Nivel de confianza (95%), cuyo valor es 1.96

E = Error muestral, cuyo valor es 5

P = Posibilidad de éxito, cuyo valor es 50

R = Posibilidad de fracaso, cuyo valor es 50

$$= \frac{1.96^2 x 44369 x 50 x 50}{5^2 x (44369 - 1) + 1.96^2 x 50 x 50} = 364$$

C. Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica de recolección las encuestas, que según Tamayo (2008) “es una técnica para responder preguntas en términos descriptivos y en contextos cambiantes después de recolectar datos sistemáticamente”. La información se recopila en un diseño prediseñado para garantizar la precisión de la información recopilada.

D. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario compuesto por preguntas cerradas. Los cuestionarios son documentos que organizan la recogida de indicadores de las variables que intervienen en el estudio (Casas et al., 2003) con el

objetivo de interpretar que las variables son preguntas empíricas que requieren información, más que respuestas válidas y cuantificables a preguntas concretas.

- **Variable independiente**

La variable independiente se constituyó por 10 preguntas donde la dimensión Gestión de desempeño del reclutado se conformó por 5 interrogantes, luego la dimensión Gestión organizacional se compuso por 5 preguntas. En la cual las repuestas de las interrogantes se establecieron por alternativas. Si y No.

- **Variable dependiente**

La variable dependiente se conformó por 10 preguntas donde la dimensión competencia se conformó por 5 interrogantes, luego la dimensión desempeño se compuso por 5 preguntas. En la cual las repuestas de los interrogantes se establecieron por alternativas Si y No.

E. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

La investigación y recopilación bibliográfica de este estudio abordó temas como los mercados laborales, la cultura organizacional en las empresas públicas y privadas, y la retención inclusiva del talento. En esta búsqueda se utilizaron revistas, artículos de investigación y textos especializados disponibles en Internet, canales electrónicos oficiales y portales de instituciones públicas y privadas. De esta forma se obtiene la información necesaria sobre la reserva de personas con discapacidad física.

También se recolecta información relevante para la investigación a través de encuestas, ya que este método de investigación permite una rápida y fácil recolección de datos para el desarrollo de la investigación (Bravo & Valenzuela, 2019).

La tecnología se desarrolló a partir de una herramienta de cuestionario que permite a los investigadores recoger las opiniones de los encuestados de manera organizada, lo cual es fundamental para lograr el objetivo planteado del estudio (Bravo & Valenzuela, 2019).

III. RESULTADOS

A. Resultados estadísticos

Variable independiente: Retención inclusiva de talentos.

Tabla 3

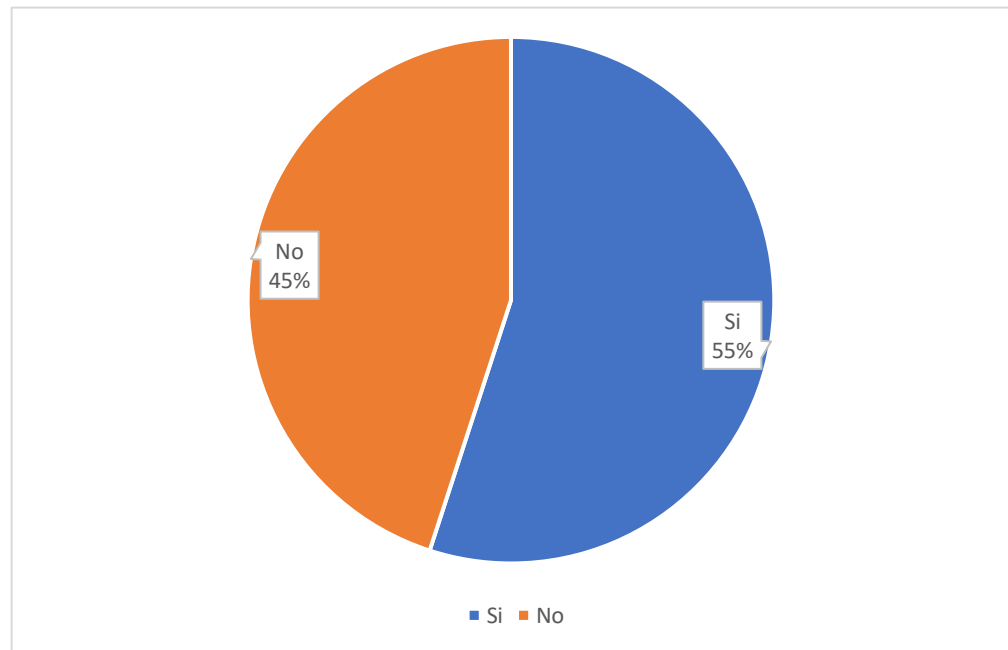
¿Usted cree que las personas con discapacidad cuentan con los mismos objetivos que deben a cumplir en el trabajo en comparación con los demás?

Frecuencia	fx	%
Si	200	55%
No	164	45%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 1

¿Usted cree que las personas con discapacidad cuentan con los mismos objetivos que deben cumplir en el trabajo en comparación con los demás?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 1 se entiende que, el 55% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” cuentan con los mismos objetivos que deben cumplir en el trabajo en comparación con los demás. Mientras que el resto que es el 45%, opinan que “no” cuentan con los mismos objetivos.

Tabla 4

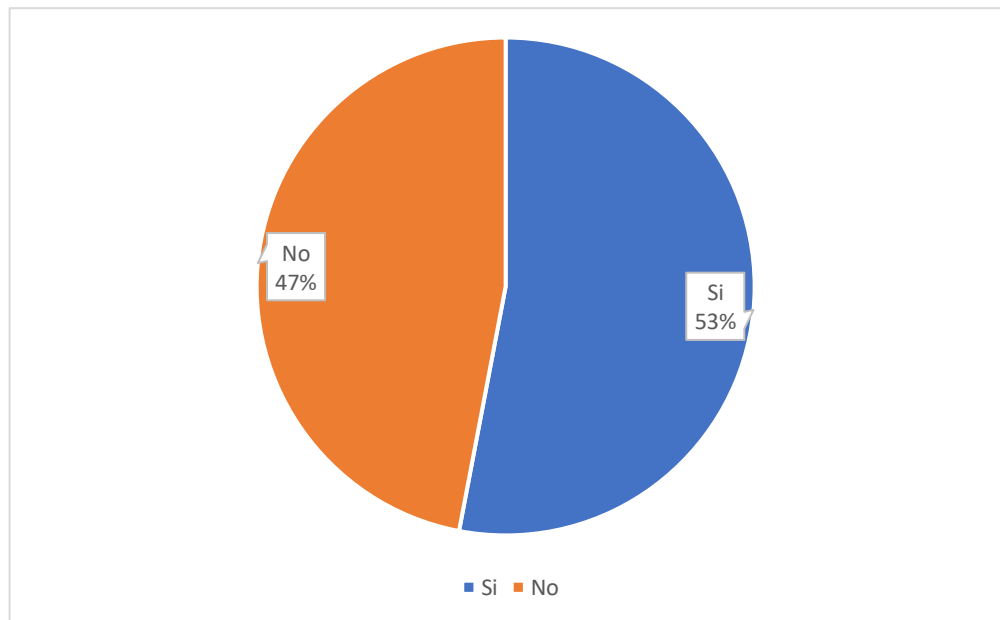
¿Usted cree que las personas con discapacidad se miden de la misma forma al trabajar?

Frecuencia	fx	%
Si	194	53%
No	170	47%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 2

¿Usted cree que las personas con discapacidad se miden de la misma forma al trabajar?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 2 se entiende que, el 53% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” se miden de la misma forma al trabajar. Mientras que el resto que es el 47%, opinan que “no” son medidos de la misma manera.

Tabla 5

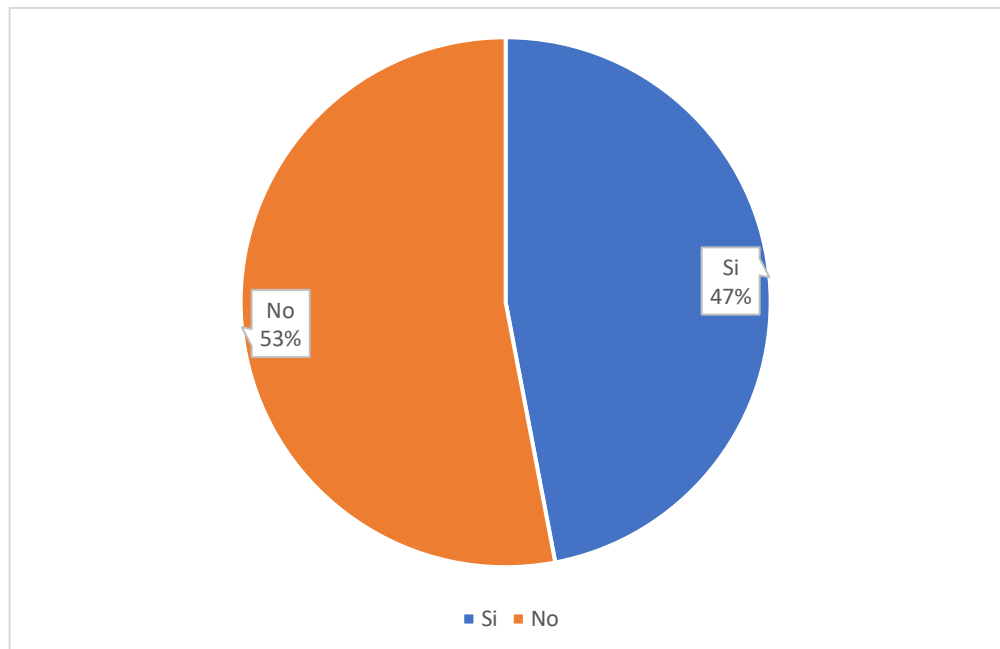
¿Cree que las organizaciones hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad?

Frecuencia	fx	%
Si	171	47%
No	193	53%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 3

¿Cree que las organizaciones hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 3 se entiende que, el 53% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las organizaciones “no” hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad. Mientras que el 47%, opinan que “si” se realizan funciones de adaptación.

Tabla 6

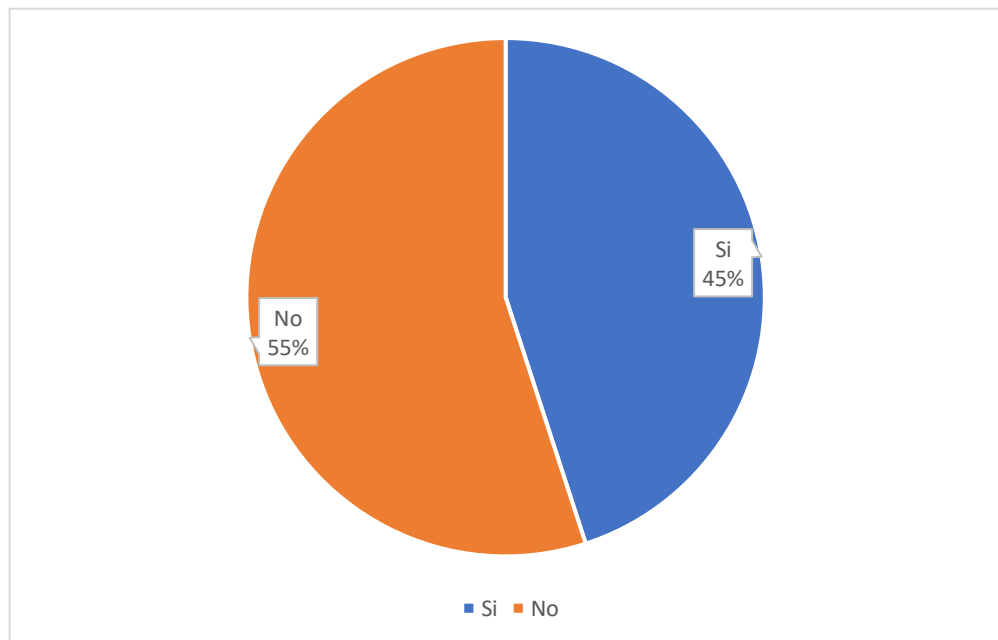
¿Cree que las organizaciones aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad?

Frecuencia	fx	%
Si	164	45%
No	200	55%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 4

¿Cree que las organizaciones aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 4 se entiende que, el 55% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las organizaciones “no” aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad. Mientras que el resto que el 45%, opinan que “si” se aplican nuevas tecnologías.

Tabla 7

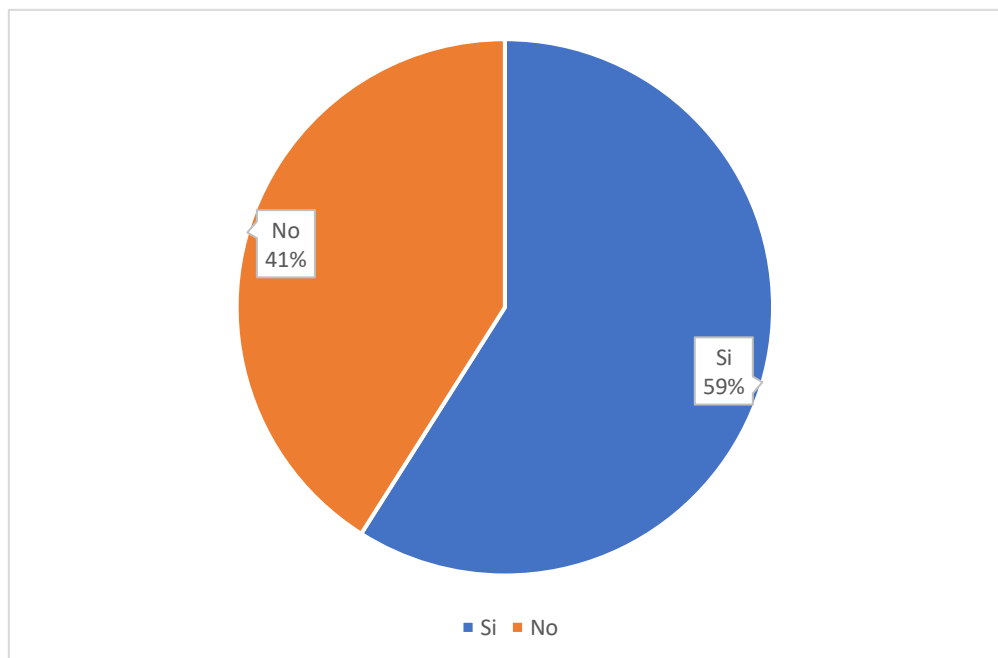
¿Cree que las organizaciones brindan mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad?

Frecuencia	fx	%
Si	214	59%
No	150	41%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 5

¿Cree que las organizaciones brindar mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 5 se observa que el 59% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las organizaciones “si” brindar mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad. Mientras que el resto que el 41%, opinan que “no” se observan mejoras para las personas con discapacidad.

Tabla 8

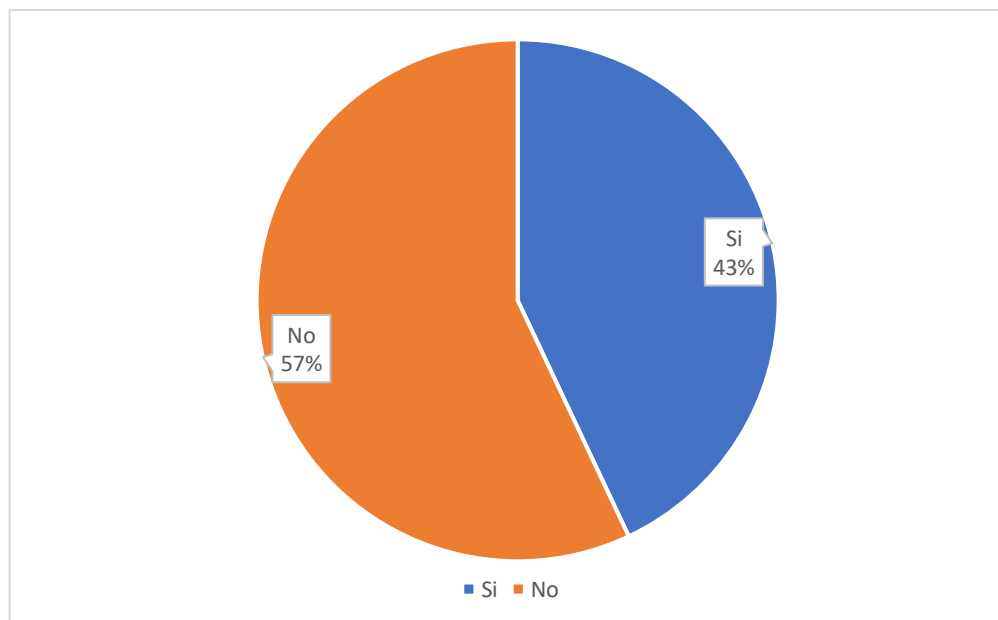
¿Cree que la imagen que transmite la empresa en relación con la retención de talentos es positiva?

Frecuencia	fx	%
Si	158	43%
No	206	57%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 6

¿Cree que la imagen que transmite la empresa en relación con la retención de talentos es positiva?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 6 se entiende que, el 57% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que la imagen que transmite la empresa “no” va en relación con la retención de talentos. Mientras que el 43%, opinan que “si se realiza una retención positiva.

Tabla 9

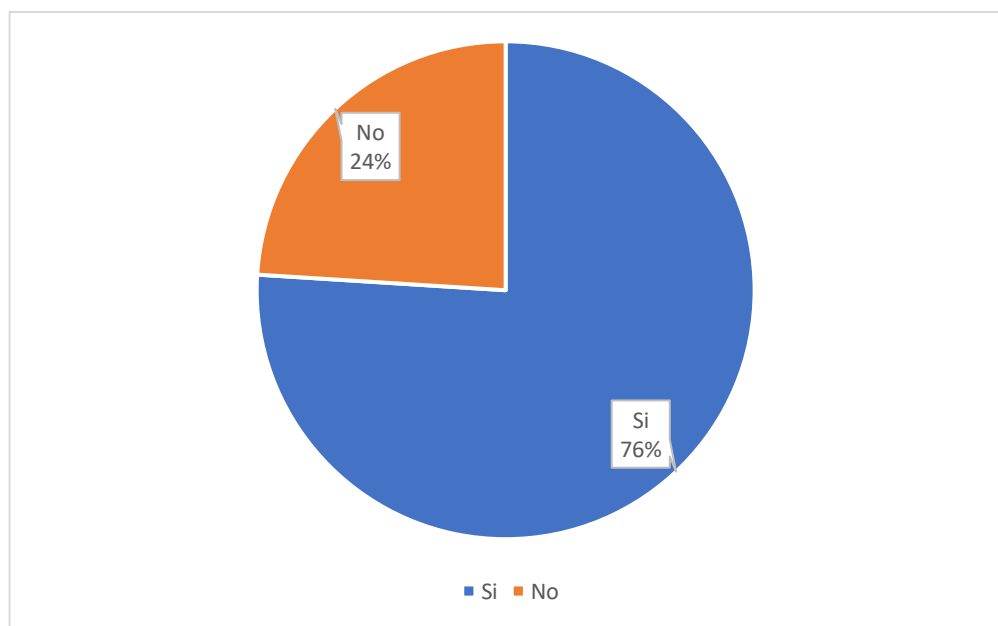
¿Cree que necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos?

Frecuencia	fx	%
Si	275	76%
No	89	24%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 7

¿Cree que necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 7 se entiende que, el 76% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las empresas “si” necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos. Mientras que el 24%, opinan que la imagen “no” va con la relación de imagen.

Tabla 10

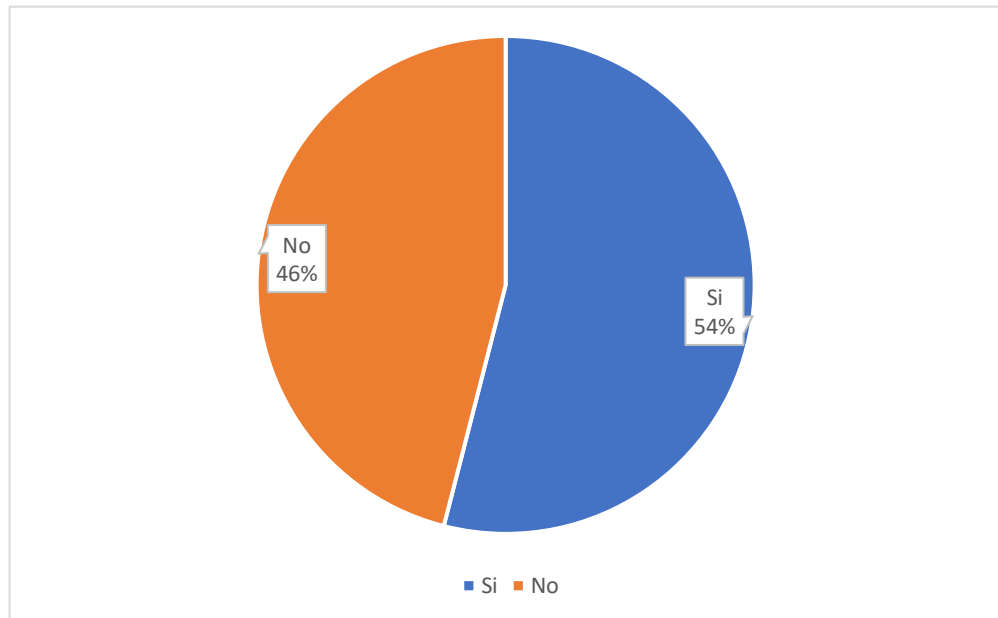
¿Cree que están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa?

Frecuencia	fx	%
Si	195	54%
No	169	46%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 8

¿Cree que están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 8 se entiende que, el 54% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que "si" están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa. Mientras que el 46%, opinan que "no" se da la estrategia de imagen para la retención de talento.

Tabla 11

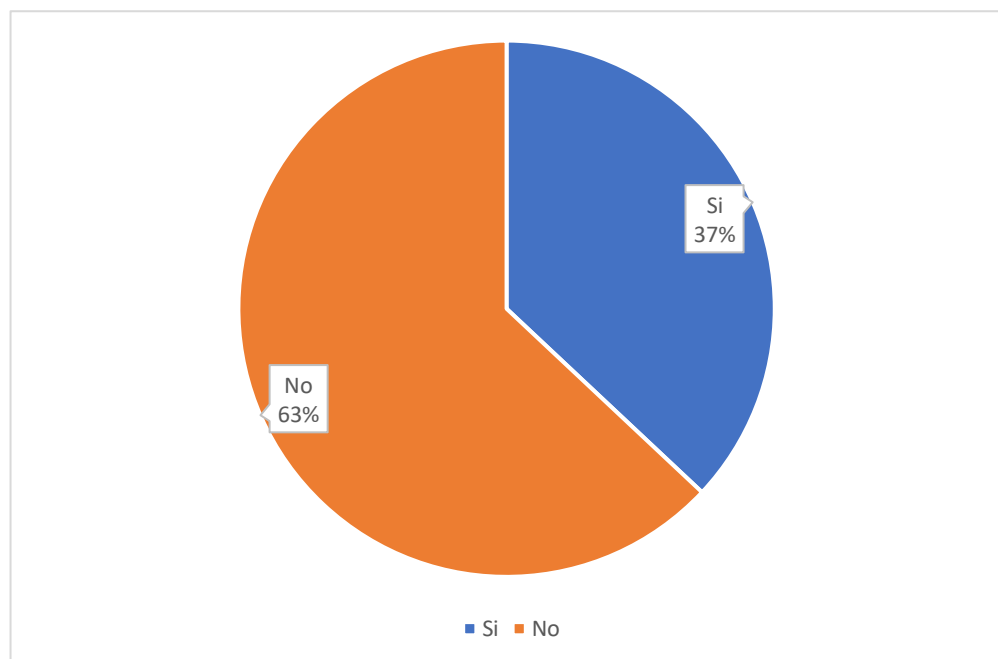
¿Hubo una barrera al contratarlos?

Frecuencia	fx	%
Si	133	37%
No	231	63%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 9

¿Hubo una barrera al contratarlos?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 9 se entiende que, el 63% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan “no” existió una barrera al contratar personas con discapacidad. Mientras que el 37%, opinan que “si” existió alguna barrera.

Tabla 12

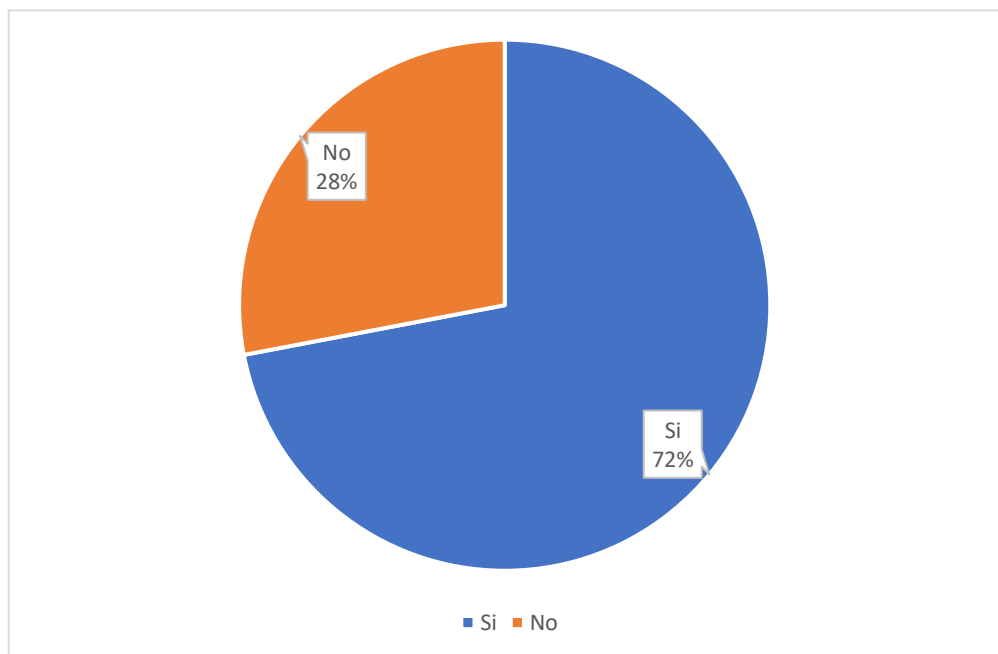
¿Ha generado algún beneficio contratarlos?

Frecuencia	fx	%
Si	263	72%
No	101	28%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 10

¿Ha generado algún beneficio contratarlos?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 10 se entiende que, el 72% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que al contratar personas con discapacidad “si” ha generado algún beneficio para la empresa. Mientras que el 28%, opinan que “no” se ha dado tal beneficio.

Variable dependiente: Desarrollo de personas discapacitadas

Tabla 13

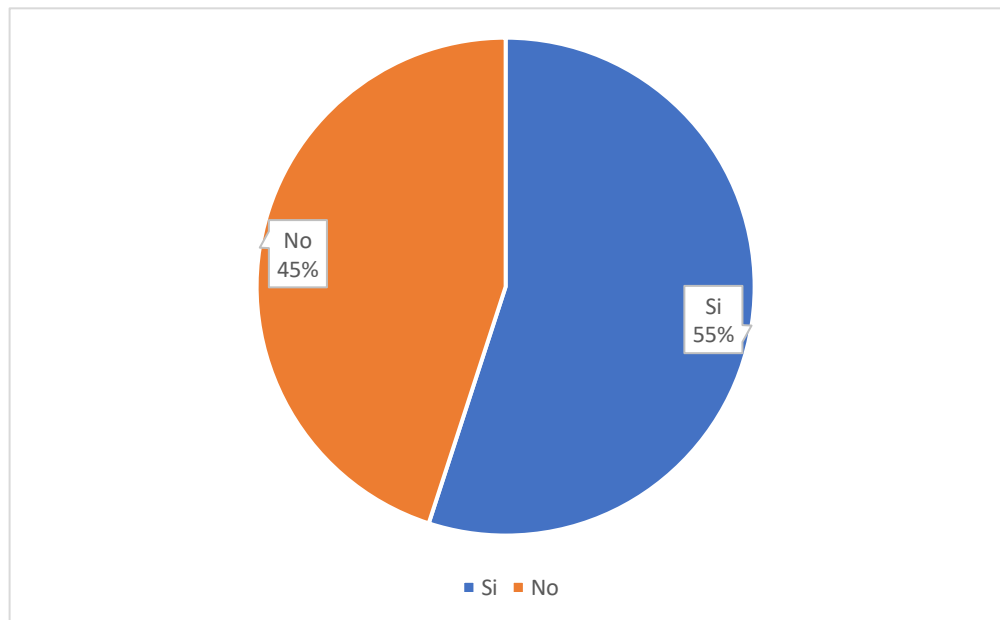
¿Cree usted que las personas discapacitadas tienen las mismas habilidades que las demás personas?

Frecuencia	fx	%
Si	201	55%
No	163	45%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 11

¿Cree usted que las personas discapacitadas tienen las mismas habilidades que las demás personas?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 11 se entiende que, el 55% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” tienen las mismas habilidades que las demás personas. Mientras que el 45%, opinan que “no” cuentan con las mismas habilidades que el resto.

Tabla 14

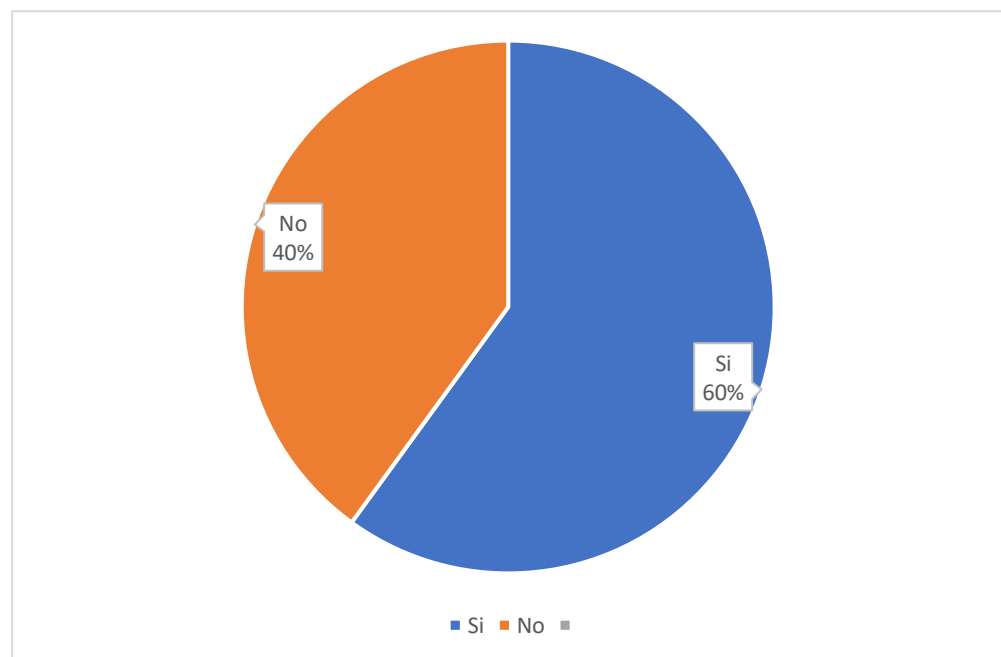
¿Usted cree que las capacitaciones se dan para todas las personas?

Frecuencia	fx	%
Si	218	60%
No	146	40%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 12

¿Usted cree que las capacitaciones se dan para todas las personas?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 12 se entiende que, el 60% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las capacitaciones “si” se dan para todas las personas. Mientras que el 40%, opinan que las capacitaciones “no” están dirigidas para todas.

Tabla 15

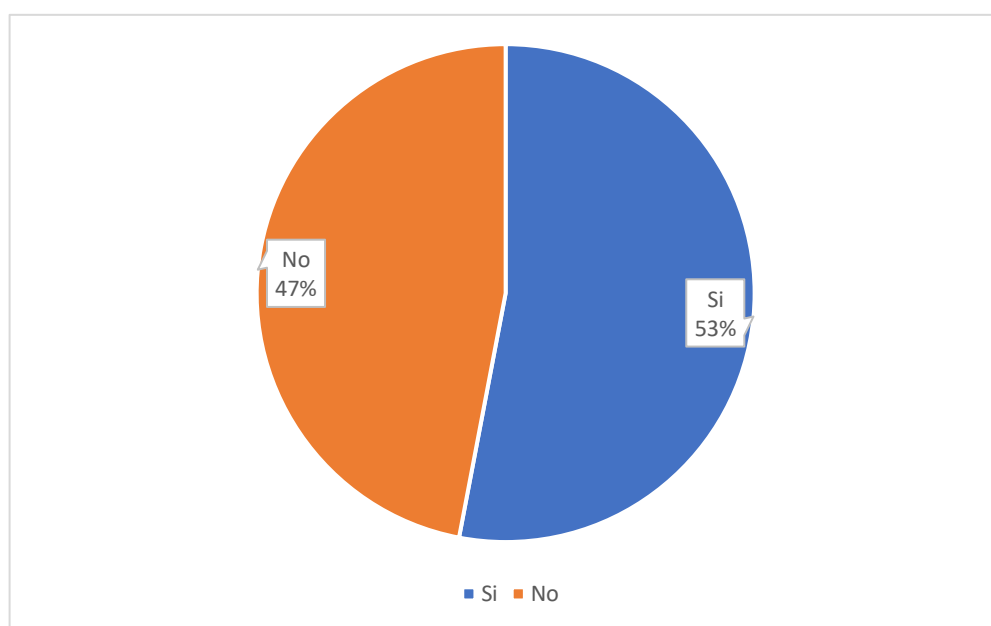
¿Usted cree que las personas con discapacidad se pueden adaptar nuevos entornos?

Frecuencia	fx	%
Si	194	53%
No	170	47%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 13

¿Usted cree que las personas con discapacidad se pueden adaptar nuevos entornos?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 13 se entiende que, el 53% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” se pueden adaptar a nuevos entornos. Mientras que el 47%, opinan que “no” puedan adaptarse a nuevos entornos.

Tabla 16

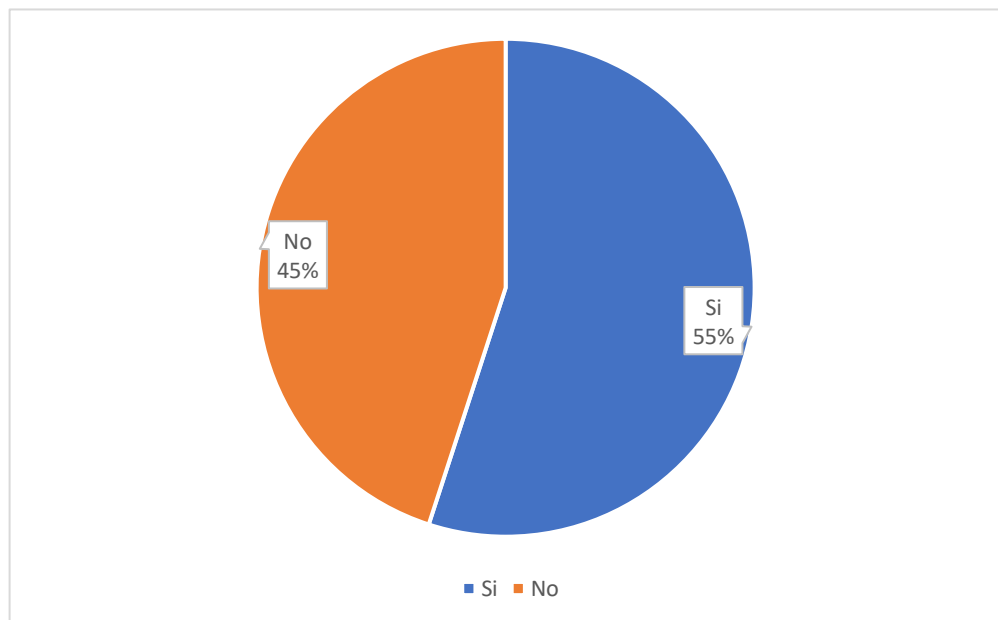
¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo?

Frecuencia	fx	%
Si	199	55%
No	165	45%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 14

¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 14 se entiende que, el 55% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo. Mientras que el 45%, opinan que “no” se sienten con la motivación inicial.

Tabla 17

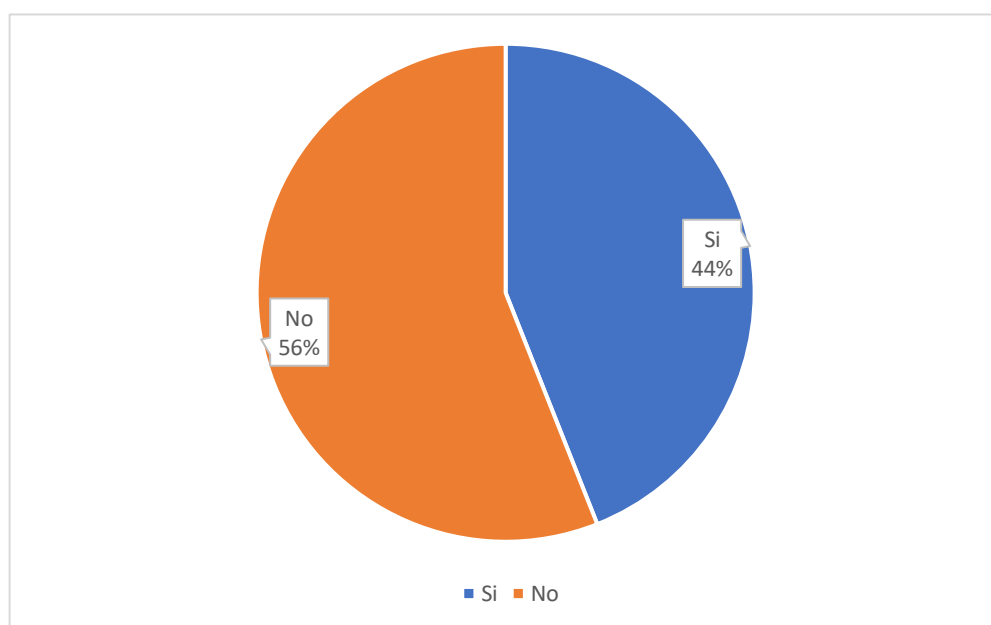
¿Cree usted que las personas discapacitadas cuentan con la misma participación en su centro de trabajo?

Frecuencia	fx	%
Si	161	44%
No	203	56%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 15

¿Cree usted que las personas discapacitadas cuentan con la misma participación en su centro de trabajo?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 15 se entiende que, el 56% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “no” cuentan con la misma participación en su centro de trabajo. Mientras que el 44%, opinan que “si” cuentan con la misma participación.

Tabla 18

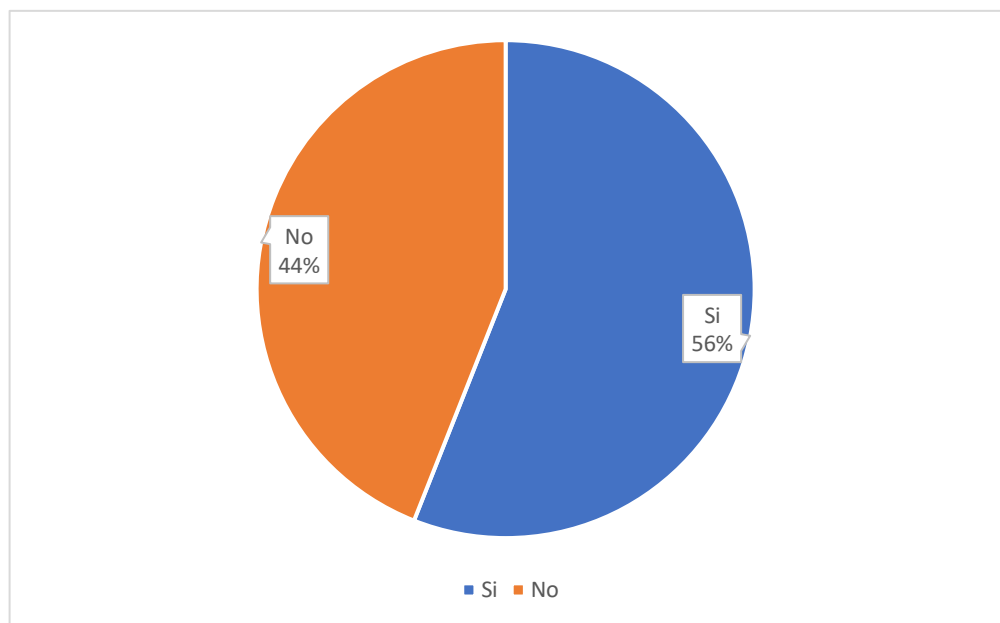
¿Tiene conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación de personas con discapacidad?

Frecuencia	fx	%
Si	203	56%
No	161	44%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 16

¿Tiene conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación de personas con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 16 se entiende que, el 56% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “si” tienen conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación. Mientras que el 44%, opinan que “no” tienen tal conocimiento.

Tabla 19

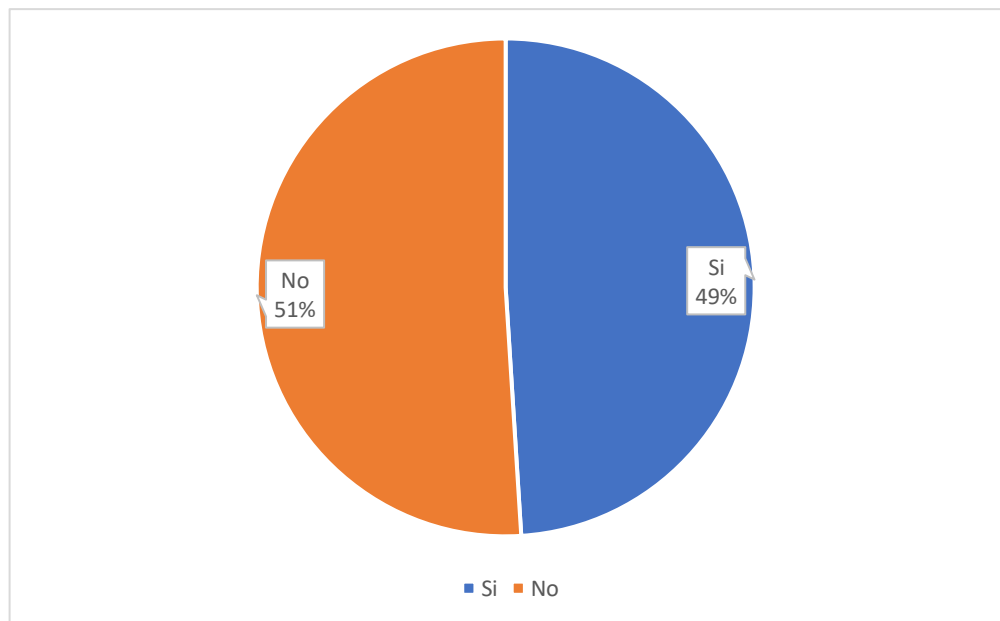
¿Hubo algún momento donde han felicitado la atención de la persona con discapacidad?

Frecuencia	fx	%
Si	178	49%
No	186	51%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 17

¿Hubo algún momento donde han felicitado la atención de la persona con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 17 se entiende que, el 51% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas dan a conocer que “no” han sido felicitados por la atención de la persona con discapacidad. Mientras que el 49%, opinan que “si” han recibido agradecimiento y felicitaciones por su labor.

Tabla 20

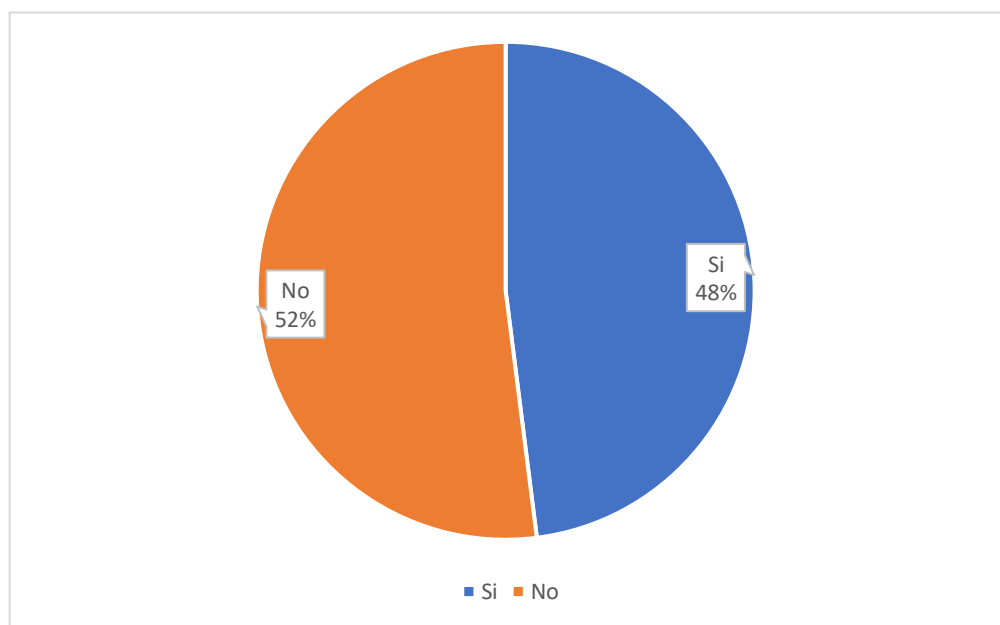
¿Hubo algún caso donde han felicitado la atención de la persona discapacitada?

Frecuencia	fx	%
Si	175	48%
No	189	52%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 18

¿Hubo algún caso donde han felicitado la atención de la persona discapacitada?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 18 se entiende que, el 52% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que las personas con discapacidad “no” han sido elogiadas por su labor. Mientras que el resto que es el 48%, opinan que “si” han llegado a recibir tal reconocimiento.

Tabla 21

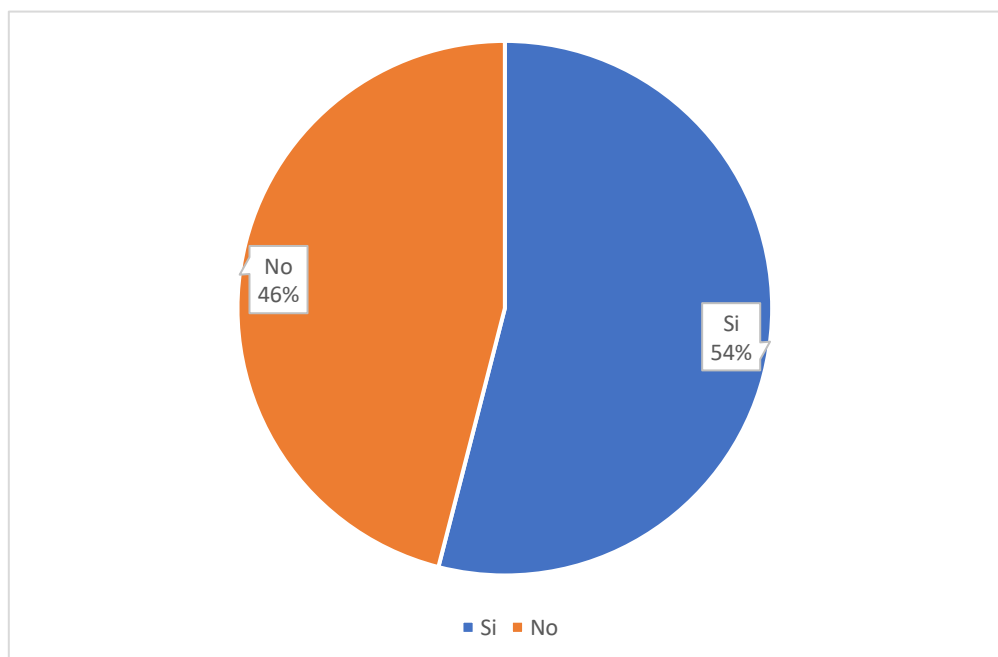
¿Realizan algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas?

Frecuencia	fx	%
Si	198	54%
No	166	46%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 19

¿Realizan algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 19 se entiende que, el 54% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que la empresa “si” realiza algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas. Mientras que el resto que es el 46%, opinan que “no” han recibido alguna capacitación.

Tabla 22

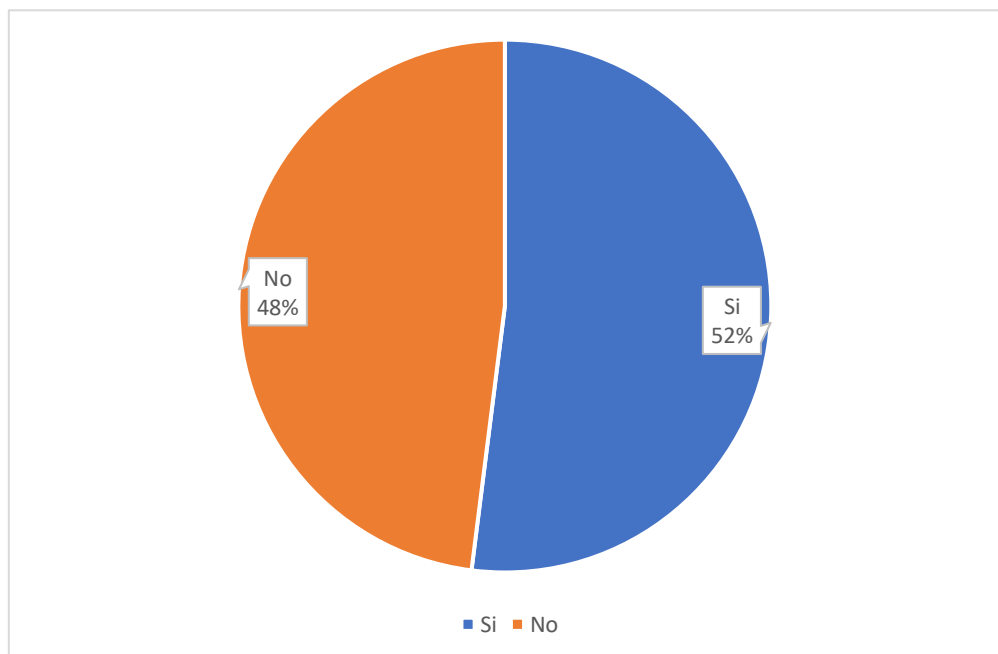
¿Se utilizó alguna técnica de adaptación en particular?

Frecuencia	fx	%
Si	188	52%
No	176	48%
Total	364	100%

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Figura 20

¿Se utilizó alguna técnica de adaptación en particular?



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación: De acuerdo a la figura 20 se entiende que, el 52% de los trabajadores en las mypes de Ica opinan que “si” se utilizó alguna técnica de adaptación en particular. Mientras que el resto que es el 48%, opinan que “no” se utilizó alguna técnica de adaptación en particular.

B. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H0: La retención inclusiva de talentos no se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

H1: La retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 23

Comprobación de hipótesis general

Correlaciones			
		Retención inclusiva de talento.	Desarrollo de personas discapacitadas
Retención inclusiva de talento.	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	364	364
Desarrollo de personas discapacitadas	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	364	364

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2023)

Interpretación: Después del análisis realizado se ha determinado en la tabla 23 que, el valor de Pearson es de 0.649 indicando una correlación buena dado a que se encuentra dentro del rango (0.6 – 0.8). De este resultado se aprecia que la variable retención inclusiva de talento tiene una relación significativa con la variable desarrollo de personas discapacitadas debido a que, se obtuvo un $p=0.00$, siendo un valor $p<0.005$. Por lo tanto, se da por aceptado la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H0: La gestión de desempeño del reclutado no se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

H1: La gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 24*Comprobación de hipótesis específica 1*

		Correlaciones	
		Gestión de desempeño del reclutado	Desarrollo de personas discapacitadas
Gestión de desempeño del reclutado	Correlación de Pearson	1	,503**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	364	364
Desarrollo de personas discapacitadas	Correlación de Pearson	,503**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	364	364
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota. Elaboración propia (2023)

Interpretación: Después del análisis realizado se ha determinado en la tabla 24 que, el valor de Pearson es de 0.503 indicando una correlación moderada dado a que se encuentra dentro del rango (0.4 – 0.6). De este resultado se aprecia que la dimensión gestión de desempeño del reclutado se relaciona con la variable desarrollo de personas discapacitadas debido a que, se obtuvo un $p=0.00$, siendo un valor $p<0.005$. Por lo tanto, se da por aceptado la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: La gestión organizacional no se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

H1: La gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 25*Comprobación de hipótesis específica 2*

		Gestión organizacional	Desarrollo de personas discapacitadas
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	364	364
Desarrollo de personas discapacitadas	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	364	364

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2023)

Interpretación: Después del análisis realizado se ha determinado en la tabla 25 que, el valor de Pearson es de 0.574 indicando una correlación moderada dado a que se encuentra dentro del rango (0.4 – 0.6). De este resultado se aprecia que la dimensión gestión organizacional se relaciona significativamente con la variable desarrollo de personas discapacitadas debido a que, se obtuvo un $p=0.00$, siendo un valor $p<0.005$. Por lo tanto, se da por aceptado la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Para realizar comparaciones de investigaciones de acuerdo a el trabajo de investigación se tienen estudios internacionales como el de Zea (2021), quien concluyó que las empresas de Ecuador no ven la discapacidad (causa y efecto) como una cuestión de preparación y orientación. Y que algunos problemas identificados fueron la adaptación de este grupo al medio; la integración social de este particular grupo adolece de una muy débil comunicación de los valores, principios, hábitos y buenas costumbres establecidos en la organización. De igual manera como se obtuvo en nuestro estudio, las empresas no tienen ninguna objeción en contratar al personal discapacitado. Así también, tenemos a Siavichay (2018), este autor concluyó que las personas con discapacidad tienen un gran aporte en las empresas ecuatorianas y que debido al cambio social continuo establece la perspectiva para que las personas con discapacidad logren un desarrollo social integral e inclusivo.

Por otro lado, tenemos investigaciones en el territorio peruano en lo cual tenemos a Concha (2022), quien obtuvo como resultado correlación entre la variable gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, según la prueba estadística rho de Spearman = 0,545**, este valor indica que existe una correlación significativa. Igualmente se encontró en nuestro estudio que existe relación entre las variables de estudio. Así también, tenemos a Peña (2021), quien demostró que, el reclutamiento de personas con discapacidad es del 65%. minoristas han implementado varios programas de empleo para personas con discapacidades. Además, esta práctica ha sido fortalecida y reforzada por la Ley núm. 29973, que entró en vigor en diciembre de 2012.

V. CONCLUSIONES

1. Del objetivo general de la investigación se determinó que, la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. En donde se obtuvo un valor de Pearson es de 0.649 indicando una correlación buena y además una significancia de $p=0.00$. Se ha observado que las organizaciones efectivamente proporcionan un entorno físico propicio para la contratación de individuos con discapacidad. De esta manera, se posibilita que tanto aquellas personas con discapacidad como aquellas sin ella puedan llevar a cabo sus responsabilidades laborales dentro de la organización, facilitando su acceso y movilidad en las instalaciones sin encontrar impedimentos.
2. Según el primer objetivo específico de la investigación se determinó que, la gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.503 indicando una correlación moderada y un valor de significancia $p=0.000$.
3. Según el segundo objetivo específico del estudio se determinó que, la gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. El valor de Pearson es de 0.574 indicando una correlación moderada y una significancia $p=0.000$.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere ampliar las investigaciones futuras en el análisis de empresas que exhiban características diversas a las previamente examinadas, pero que pertenezcan a los mismos sectores económicos, a saber, consumo masivo, consultoría y tecnología. Este enfoque implica la expansión del alcance de la investigación para incorporar pequeñas y medianas empresas de ámbito nacional en la muestra. Posteriormente, se propone la inclusión de un análisis de empresas que compitan en sectores económicos distintos a los mencionados, con el propósito de contrastar los resultados obtenidos.
2. Se recomienda explorar en la investigación otras líneas temáticas que se centren en el análisis de la productividad y el rendimiento laboral de personas con discapacidad en comparación con aquellas sin discapacidad. Este enfoque tiene como objetivo establecer una línea base que contribuya a la formulación y mejora de las normativas laborales relacionadas con este grupo poblacional.
3. Se aconseja que los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas diseñen e implementen programas que creen condiciones propicias para la participación activa de personas con discapacidad, teniendo en cuenta factores como el entorno laboral y las modalidades de desplazamiento dentro de las instalaciones de la empresa. Se sugiere a los gerentes de cada área evaluar a las personas con discapacidad con el fin de asignarles metas específicas según sus habilidades. Este enfoque reconoce la importancia de evitar la imposición de objetivos uniformes, ya que las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos distintos a aquellos sin discapacidad, lo que afecta su igualdad de condiciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano (2018). Propuesta de un programa de inducción inclusiva para personas con discapacidad, en el Distrito de Salud 17D10 Cayambe-Pedro Moncayo, en el segundo semestre del 2016. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%
1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%c3%b1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Concha (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco, 2022. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96633/Concha_CW
W-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96633/Concha_CW-W-SD.pdf?sequence=4)
- Espinoza. Montalvo. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Gonzales (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo social del Gobierno regional del Callao, 2022. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21093/Gonzales_FS
E-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21093/Gonzales_FS-E-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Romero. (2017). La comprensión de canciones: una oportunidad para el desarrollo del pensamiento y la escucha activa en estudiantes con discapacidad intelectual.
[https://repositorios.educacionbogota.edu.co/handle/001/2955/restrictedresource
?bitstreamId=df482d11-c31e-42ee-af1f-f698beca5f96](https://repositorios.educacionbogota.edu.co/handle/001/2955/restrictedresource?bitstreamId=df482d11-c31e-42ee-af1f-f698beca5f96)
- Peña (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento. Universidad de Lima. Lima - Perú.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%
1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%c3%b1a_La_insercion_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- León (2023). La Retención Inclusiva del Talento Humano y el Desarrollo de Personas con Discapacidad en las Organizaciones, 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima - Perú.
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667863/Le%
%b3n_RJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667863/Le%c3%b3n_RJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sweeney, & Bothwick. (2016). Liderazgo inclusivo. s/e
- Cortéz, (2016). Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12>

- Siavichay (2018). Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Cuenca - Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23532/1/tesis.pdf>
- Velarde. Llinas. Barboza. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 32, 57–78. <https://doi.org/10.19052/ed.50>.
- Zea (2021). La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8025/1/T3475-MDTH-Zea%20Jim%c3%a9nez-La%20captacion.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo N°1. Instrumento de recolección de información



Universidad Nacional San Luis Gonzaga
Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales
Escuela Académico Profesional de Negocios Internacionales

FICHA ACERCA DE LA RETENCIÓN INCLUSIVA DE TALENTOS

Datos: _____

Cargo que ocupa:

Marque con una (X) según corresponda, considerando las siguientes opciones:

1	2
Sí	No

N°	Preguntas	SI	NO
Dimensión: Gestión de desempeño del reclutado			
1	¿Usted cree que las personas con discapacidad cuentan con los mismos objetivos que deben a cumplir en el trabajo en comparación con los demás?		
2	¿Usted cree que las personas con discapacidad se miden de la misma forma al trabajar?		
3	¿Cree que las organizaciones hacen funciones de adaptación de manera continua para las personas con discapacidad?		
4	¿Cree que las organizaciones aplican nuevas tecnologías de adaptación para las personas con discapacidad?		
5	¿Cree que las organizaciones brindar mejoras en infraestructura para las personas con discapacidad?		
Dimensión: Gestión organizacional			
6	¿Cree que la imagen que transmite la empresa en relación con la retención de talentos es positiva?		
7	¿Cree que necesitan mejorar su imagen en relación con la retención de talentos?		
8	¿Cree que están empleando la retención de talentos como estrategia de imagen para la empresa?		

9	¿Hubo una barrera al contratarlos?		
10	¿Ha generado algún beneficio contratarlos?		

Elaboración Propia (2023)

FICHA ACERCA DEL DESARROLLO DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Datos: _____

Cargo que ocupa: _____

Marque con una (X) según corresponda, considerando las siguientes opciones:

1	2
Sí	No

N°	Preguntas	SI	NO
Dimensión: Competencia			
1	¿Cree usted que las personas discapacitadas tienen las mismas habilidades que las demás personas?		
2	¿Usted cree que las capacitaciones se dan para todas las personas?		
3	¿Usted cree que las personas con discapacidad se pueden adaptar nuevos entornos?		
4	¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen la misma motivación al entrar a su entorno de trabajo?		
5	¿Cree usted que las personas discapacitadas cuentan con la misma participación en su centro de trabajo?		
Dimensión: Desempeño.			
6	¿Tiene conocimiento del aspecto legal en relación con la contratación de personas con discapacidad?		
7	¿Hubo algún momento donde han felicitado la atención de la persona con discapacidad?		
8	¿Hubo algún caso donde han felicitado la atención de la persona discapacitada?		
9	¿Realizan algún tipo de capacitación en especial a las personas discapacitadas?		
10	¿Se utilizó alguna técnica de adaptación en particular?		

Elaboración Propia (2023)

Anexo N°2. Matriz de consistencia

Título: “La retención inclusiva de talentos y su relación con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023”				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
PG: ¿De qué manera la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023?	OG: Determinar cómo la retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.	HG: La retención inclusiva de talentos se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.	Variable Independiente: Retención inclusiva de talentos. Dimensiones: Gestión de desempeño del reclutado. Gestión organizacional. Variable dependiente: Desarrollo de personas discapacitadas. Dimensiones: Competencia. Desempeño.	Tipo: Descriptivo, prospectivo y de corte transversal. Diseño: No experimental. Población: La población estuvo compuesta por las 6824 mypes de la ciudad de Ica. Muestra: La muestra estuvo conformada por 364 mypes de la ciudad de Ica, sorteados al aza. Técnica:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué manera la gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023? PE2: ¿De qué manera la gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de	OE1: Analizar cómo la gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. OE2: Determinar cómo la gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de	HE1: La gestión de desempeño del reclutado se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023. HE2: La gestión organizacional se relaciona con el desarrollo de personas discapacitadas		

personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023?	personas discapacitadas en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.	en las mypes de la ciudad de Ica, 2023.		Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
---	---	---	--	---

Elaboración Propia (2023)

