TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“PERCEPCIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C., ATE 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Luis Eduardo Flores Tesen (0000-0002-0697-272X)

Yannet Sotelo Casimiro (0000-0001-8332-8615)

Asesor:

Erwin Harold Terrones Pérez (0000-0003-0778-0217)

Lima – Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 31 de enero de 2024 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**ANA CECILIA NAPAN YACTAYO**
Miembro 1	**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**
Miembro 2	**FELIX JOSE COLINA YSEA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"PERCEPCIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C., ATE 2021"

Presentado por el(la) bachiller.
LUIS EDUARDO FLORES TESEN
YANNET SOTELO CASIMIRO

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
ERWIN HAROLD TERRONES PÉREZ

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	**LUIS EDUARDO FLORES TESEN**		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	**YANNET SOTELO CASIMIRO**		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado

ERWIN HAROLD TERRONES PÉREZ
Asesor(a)

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 1

FELIX JOSE COLINA YSEA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 20 de junio del 2024

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Luis Eduardo Flores Tesen y Yannet Sotelo Casimiro, egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Erwin Harold Terrones Pérez, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: Percepción de la diversidad funcional en el ámbito laboral y su relación con la productividad de la empresa Lari Contratistas S.A.C., Ate 2021, sustentado para obtener el título/grado de Licenciado en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 46815643



Firma tesista
DNI: 10634500



Firma del asesor de tesis
DNI: 18179469

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Percepción de la diversidad funcional en el ámbito laboral y su relación con la productividad de la empresa Lari Contratistas S.A.C., Ate 2021

Autores. Luis Eduardo Flores Tesen; Yannet Sotelo Casimiro

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2412614656).

Resultado de la evaluación. 7%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Percepción de la diversidad

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	7%	1%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Percepción de la diversidad funcional en el ámbito laboral y su relación con la productividad de la empresa Lari Contratistas S.A.C., Ate 2021

Perception of functional diversity in the workplace and its relationship with the productivity of the company Lari Contratistas S.A.C., Ate 2021

Luis Eduardo Flores Tesen (ORCID: 0000-0002-0697-272X)
Yannet Sotelo Casimiro (ORCID: 0000-0001-8332-8615)
Erwin Harold Terrones Pérez (ORCID: 0000-0003-0778-0217)

RESUMEN

Esta investigación tendrá como objetivo principal, identificar a través de la percepción la relación que puede existir entre la diversidad funcional (DF) y la productividad (P) de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Lari Contratistas S.A.C. (Ate, Lima – Perú) 2021. La muestra para este estudio estuvo conformada por la totalidad de la población, siendo 56 trabajadores. Se empleó la metodología no experimental, de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, utilizando la técnica de las encuestas en la recopilación de datos. Los instrumentos tuvieron como resultado un Alfa de Cronbach para DF (0.845) y para P (0.744). Además, se demostró una relación positiva alta entre ambas variables, logrando como resultado para el Rho de Spearman un total de 0.846, con un nivel de significancia de un p valor = 0.000 donde el valor de $p < 0.05$. Por lo tanto, se concluye que entre las variables diversidad funcional y productividad existe relación positiva alta, demostrando que las personas con diversidad funcional pueden tener mayores oportunidades de crecimiento profesional.

Palabras clave: diversidad funcional, productividad, ámbito laboral, relación.

ABSTRACT

This research will have as its main objective, to identify through perception the relationship that may exist between functional diversity (FD) and productivity (P) of workers in the operations area

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

of the company Lari Contratistas S.A.C. (Ate, Lima – Peru) 2021. The sample for this study was made up of the entire population, consisting of 56 workers. Non-experimental, applied methodology was used, with a quantitative approach and a correlational descriptive level, using the survey technique in data collection. The instruments resulted in a Cronbach's Alpha for DF (0.845) and for P (0.744). Furthermore, a high positive relationship was demonstrated between both variables, achieving a total of 0.846 for Spearman's Rho, with a significance level of p value = 0.000 where the p value < 0.05. Therefore, it is concluded that there is a high positive relationship between the variables functional diversity and productivity, demonstrating that people with functional diversity may have greater opportunities for professional growth.

Keywords: functional diversity, productivity, work environment, relationship.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral realiza procesos de reclutamiento y de selección de personal en base a estereotipos que no permiten promover, ni proteger ni tampoco asegurar que exista igualdad en la contratación de personas con diversidad funcional, teniendo pocas posibilidades de crecimiento en el ámbito profesional y personal. Se puede apreciar en los países latinoamericanos un número considerable de individuos con diversidad funcional, el cual no pueden acceder libremente a los diversos servicios públicos como salud, vivienda y mercado laboral por la ausencia de aceptación por parte de la sociedad que los convierte cada vez en personas más vulnerables, sumándose a esto la pobreza y carencias latentes que están más presentes en Latinoamérica.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) refiere que existe aproximadamente mil millones de individuos con diversidad funcional y con cifras que están en aumento. Según el estudio realizado en el año 2018 se menciona que existe una tasa de empleo del 50.8% para personas con alguna discapacidad entre las edades de 20 a 64 años, siendo una cifra preocupante, frente al 75% de personas que no presentan discapacidad, generando significativamente diferencias socioeconómicas. Asimismo, la OIT (2018) afirma en el tratado de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobado en diciembre del 2006, que las personas con discapacidad presentan diferentes tipos de deficiencias como físicas, intelectuales, mentales o de tipo sensorial y que al tratar de interactuar en diferentes

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

entornos se encuentran con dificultades que les impiden desarrollarse de manera eficiente frente a la sociedad. Entonces se define a la discapadidad como un modelo social mientras que la deficiencia es considerada como una condición de la persona.

Según Martínez (2020) menciona que en Italia el porcentaje de individuos con diversidad funcional es del 9.06% el cual corresponde aproximadamente 5,5 millones de personas del total de la población, estando desempleados el 80.3% de este grupo. Este índice permite reconocer la carencia de políticas existentes para contratar individuos con diversidad funcional, generando escasez de entornos de sociabilización y no permitiendo alcanzar mayores niveles de independencia económica para esta minoría. Así también, Martínez (2020) manifiesta que en España las personas con diversidad funcional mantienen baja participación frente al mercado laboral, siendo la tasa de inactividad del 35.16% distinto al 77.98% de las personas que no presentan alguna discapacidad, esto denota que aún existe una sociedad no inclusiva cerrando oportunidades a personas con diversidad funcional que mantienen capacidades, aptitudes y habilidades blandas para su desarrollo profesional de manera eficiente dentro de una organización en cualquier puesto de trabajo incluyendo los cargos administrativos.

A nivel latinoamericano, Reske (2020) menciona que son 15 países que han implementado el sistema de cuotas en el sector público y privado para la inserción laboral por la falta de políticas de selección y contratación para personas con algún tipo de discapacidad, sin embargo, estos países no cumplen con la ejecución de estas normas siendo diferente a las acciones que toman los países europeos que han implementado cuotas de contratación y cumplen con la sensibilización de este grupo de personas. Asimismo, Espinoza y Gallegos (2018) manifiestan que Ecuador es el país de Latinoamérica que presenta un elevado índice de individuos con algún tipo de discapacidad. Se tiene identificado que en el campo laboral de Ecuador existe un número significativo de individuos con diversidad funcional que se desempeñan en diferentes áreas, sin embargo, este no llega al 25% del total de la población que presenta algún tipo de discapacidad en la edad laboral según se detalla en los registros del CONADIS.

A nivel nacional, Carbajal (2019) nos refiere que en el entorno nacional existe conocimiento del maltrato hacia las personas con diversidad funcional, el cual afecta distintos aspectos de la persona, tanto en lo personal y lo profesional, identificándose desde la fase inicial en el reclutamiento y en el desarrollo de su desempeño laboral. Por otra parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP] (2012), menciona el propósito que tiene el Estado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

peruano de dar una cierta solución a este problema y que en junio del 2012 a través del Congreso de la República logró promulgar la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley 29973, donde se promueve los derechos de todos los individuos con diversidad funcional para su protección. Esta Ley expone que las organizaciones deben contratar individuos con diversidad funcional, por ejemplo, en el sector público la contratación debe ser no menor al 5% de la totalidad de sus empleados y para las entidades privadas con más de 50 trabajadores debe ser no menor a un 3%, esto con el propósito de otorgar beneficios de participación para todo entorno laboral formal.

La empresa de servicios Lari Contratistas S.A.C. objeto de estudio está ubicada en el distrito de Ate en Lima – Perú, con más de 27 años de experiencia en el mercado peruano en brindar servicios integrales de telecomunicaciones a nivel nacional, logrando mantener una buena relación con sus diferentes grupos de interés, pero se ha identificado que para lograr ser reconocida como una empresa socialmente responsable existe falta de contratación de individuos con diversidad funcional en diversas áreas donde pueden desarrollarse laboralmente este grupo de personas según el perfil requerido para el puesto de trabajo, esto es ocasionado por los prejuicios y el desconocimiento del aporte que pueden brindar este grupo de personas las cuales son consideradas como personas no productivas.

Está investigación quiere demostrar la problemática de la situación laboral de las personas con diversidad funcional. Para ello se recogió la percepción de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas S.A.C. y también se analizó información internacional y local sobre la reinserción laboral, con esto se podría garantizar la integración de este grupo de personas no solo en la sociedad sino también en el ámbito laboral.

La diversidad funcional tuvo su origen en mayo del 2005 en el Foro de Vida Independiente por Javier Romañach Cabrero autor de diferentes obras literarias y que fue parte de este grupo de individuos con diversidad funcional por haber sufrido un accidente de tránsito a la edad de 28 años, teniendo como consecuencia la tetraplejia que es una parálisis que afecta a las cuatro extremidades y con esta experiencia buscó el cambio en el concepto de discapacidad, invalidez o minusvalía que tratan de excluir y minimizar a la persona.

A nivel internacional, el estudio realizado por Castañeda, Cristancho, Pérez, y Zea (2018) concluyeron en su investigación que las empresas al reclutar personal con diversidad funcional logran comportamientos sociales hacía los demás empleados, demostrando un aporte positivo que influye tanto en las actitudes y competencias de este grupo de personas. Asimismo, Tipán (2017)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

manifiesta que las personas identificadas con algún tipo de diversidad funcional pueden ser más productivas en su trabajo teniendo capacitaciones que les permitan el desarrollo de su aprendizaje y con ello fortalecer su crecimiento personal y profesional. Por otro lado, Velásquez (2016) ha identificado como la inclusión laboral puede impactar de forma positiva o negativa al contratar individuos con diversidad funcional, con ello establece un modelo para beneficiar a los grupos de interés. Asimismo, Martín (2019) concluye que la integración laboral de personas con discapacidad en las bolsas de trabajo, están condicionadas a la contratación de personal dependiendo únicamente del tipo y grado de discapacidad, agregando a esto factores sociales, culturales y de estereotipos que crean barreras evitando su incorporación y reclutamiento final; es por ello que son considerados candidatos no atractivos, llevándolos a pensar que no pueden brindar un desempeño eficiente, además de no lograr la productividad requerida.

A nivel nacional, Reyes y Torres (2019) concluyeron que existe un impacto positivo en las empresas al contratar personas con diversidad funcional porque fomenta la participación social, aporta valor en el desarrollo de su cultura organizacional, genera autonomía personal e identidad permitiendo lograr la eficacia, así como también la productividad dentro de la empresa. De acuerdo con Moran y Pérez (2019) y Saenz (2021) demostraron que existe una relación favorable si la organización brinda capacitación a sus colaboradores permitiéndoles desarrollar sus habilidades y aptitudes que aseguran una óptima productividad. Asimismo, Perez (2018) afirma que las personas que desarrollan y fortalecen sus habilidades tienen un mejor desempeño y son más eficientes, porque pueden desarrollar mayor dominio de sus competencias, actitudes y aptitudes mejorando la productividad de la empresa. Según Carpio (2019) concluye que conocer las competencias y comportamientos de los diversos colaboradores permite la integración laboral, logrando involucrarlos con la organización y mejorando el incremento de la productividad.

Frente a todo lo anteriormente expuesto, el propósito de esta investigación ha sido: Identificar la relación que puede existir entre la diversidad funcional y la productividad de la empresa objeto de estudio. Para realizar un mejor análisis, se subdividió la variable 1 (diversidad funcional) en tres dimensiones: habilidades, capacitación e integración laboral; por otro lado, la variable 2 (productividad) se subdividió en tres dimensiones: creatividad, optimización de recursos y producción en el trabajo. Como objetivos específicos se obtuvo un análisis entre la relación de la variable 2 y cada una de las dimensiones de la variable 1.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Actualmente las empresas están valorando incluir personal con diversidad funcional, pero aún existe un gran número de organizaciones que tienen una idea errónea de contratar nuevos empleados con algún tipo de discapacidad, por evitar retrasos en la productividad de la empresa; por ello de acuerdo al planteamiento de la realidad problemática, se formula el siguiente problema general para esta investigación: ¿De qué manera la percepción de la diversidad funcional se relaciona con la productividad de los trabajadores en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021? es por ello que se planteó la hipótesis general: La percepción de la diversidad funcional se relaciona de manera positiva con la productividad de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021. Para comprobar la hipótesis mencionada se estableció como objetivo general: Identificar de qué manera la percepción de la diversidad funcional se relaciona con la productividad de los trabajadores en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021.

La presente investigación se justificó teóricamente (porque según la percepción obtenida de los trabajadores, se pretende dar a conocer que habría resultados positivos en la inserción laboral de personas que presenten diversidad funcional), práctica (porque en base a la percepción obtenida de los trabajadores, se busca ser referente para que otras empresas de diferentes sectores puedan contratar personas con diversidad funcional), metodológica (porque propone que las empresas desarrollen periódicamente indicadores que demuestren los resultados de productividad del trabajador con diversidad funcional, permitiendo involucrarlos de manera plena en la igualdad de derechos y oportunidades como trabajadores) y social (porque servirá para que el proceso de selección del personal sea inclusivo desde un enfoque de eficiencia en la productividad, permitiendo promover la aceptación y contratación de personas que presentan diversidad funcional).

En la investigación se identificó que existe limitación bibliográfica en lo que respecta a la búsqueda de información teórica siendo muy escasa y antigua, por tal motivo se optó por buscar las variables de la investigación por separado para lograr obtener mayores referencias. De igual manera, para acceder a libros electrónicos se debe de realizar un pago por la obtención de esa información, es por ello que también se eligió buscar libros y revistas de las bibliotecas virtuales. Además, se encontró limitación espacial para el levantamiento de datos por la complicada situación actual de pandemia COVID-19, por tal motivo se realizó las encuestas de manera online.

Para Canimas (2015), la diversidad funcional demuestra que las personas no tienen deficiencia, indicando que no sufren de discapacidad sino solamente de marginación e injusticias.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La sociedad construye barreras para los individuos con diversidad funcional considerándolos discapacitados, demostrando que este grupo de personas tienen deficiencias por hacer las cosas de manera diversa y diferente. Asimismo, Casado y Martínez (2013), menciona que se puede tener un término alternativo como diversidad funcional frente a las denominaciones existentes para referirse a las personas con discapacidad. Esta terminología permite evitar el significado negativo que tienen otras definiciones como discapacitado o minusválido, en donde se hace referencia a las diferentes funcionalidades y habilidades que desarrollan las personas a lo largo de su vida.

Según Rodríguez y Ferreira (2009), refiere que los individuos con diversidad funcional, son aquellos que presentan ciertas características biológicas, demostrandro dificultades para su desarrollo social y rutinario frente a las demás personas, creando negatividad por la diferente forma de hacer las cosas y la singularidad que los caracteriza. Se puede concluir que la diversidad funcional, define a este grupo de personas con ciertas características peculiares que pueden desempeñar probablemente con dificultad sus diversas actividades en su rutina diaria. Sin embargo, no manifiesta que sea una limitación para su crecimiento personal y profesional.

Para Muñoz, Crespí y Angrehs (2011), definen las habilidades como conductas específicas y necesarias que tienen las personas para lograr desempeñar satisfactoriamente cualquier tipo de actividad. Según Paniagua et. al (2007), menciona que las habilidades son capacidades que permiten ejecutar alguna actividad de manera eficiente. Se puede concluir que las habilidades son aptitudes que tienen las personas para desarrollar actividades de manera ágil y eficiente el cual permitirá lograr resultados en un menor tiempo.

Según Chiavenato (2011), define la capacitación como una serie de actividades educativas que permiten formar de manera sistemática y organizada la orientación de las personas, destacando en ellos, habilidades y actitudes que le permitan el desarrollo eficiente de sus funciones dentro de sus puestos de trabajo. Asimismo, Siliceo (2004), señala a la capacitación como una actividad planificada y desarrollada en base a los requerimientos reales que se identifican en la empresa, la cual estará orientada a lograr cambios en la mejora de los conociminentos, habilidades y actitudes del trabajador. Se puede concluir que al tener personal capacitado en las empresas se logrará mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones y a la vez tendrían mayor empleabilidad en el mercado laboral, obteniendo así beneficios tanto para el empleado como para la organización.

Según Ortiz y Carrión (2020), manifiestan que la integración laboral se relaciona con las oportunidades que pueden encontrar las personas dentro del mercado laboral y que hayan pasado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

por un proceso integral de selección donde intervienen factores como habilidades personales, competencias y actitudes que les permitirá lograr una mayor empleabilidad. Para Blanco (2015), manifiesta que la integración laboral, inicia desde la contratación de personas con diversidad funcional en distintas empresas, luego con la supervisión a los nuevos empleados se logrará mejorar su crecimiento laboral, permitiendo su integración y desarrollo en cada puesto de trabajo dentro de la empresa. El seguimiento y apoyo van de la mano, para que puedan lograr su desarrollo progresivamente. En resumen, se puede decir que la integración laboral permite el crecimiento de cada individuo dentro de una organización, con ello puede existir interrelación entre diferentes personas, sin diferenciar a personas que presenten diversidad funcional.

Para Nemur (2016), define a la productividad como el desempeño óptimo y eficiente, siendo este el resultado obtenido después de varios procesos dentro de la organización. Se considera como términos económicos la medida promedio entre las entradas y salidas de producción dentro de una organización. Por último, la productividad se podría definir como la capacidad para crear, generar o mejorar bienes o servicios. Según Lopez (2013), define que el concepto de productividad es el que se desarrolla mediante grupos de personas, aplicando recursos y conocimientos generales, permitiéndoles el desarrollo de satisfacción de las necesidades que puede tener el ser humano. También considera que la productividad genera rentabilidad dependiendo del costo y de cómo se administre.

Según Juez (2020), refiere que la productividad es un cálculo realizado en determinados periodos, teniendo como objetivo el lograr resultados que involucren la eficiencia por hacer uso adecuado de los recursos, permitiendo calcular los bienes y servicios que se hayan producido dentro de la organización. La productividad no siempre se puede observar de forma directa por ello se tiene que ser vigilante de las unidades de tiempo que se calcula. Se puede definir que la productividad tiene un resultado de manera eficiente en la creación de recursos, logrando resultados en la rentabilidad y la competitividad para las personas y la sociedad. La productividad se puede medir de manera monetaria.

Según Guilera (2020), menciona que la creatividad involucra factores de manera simultánea y que pueden ser perceptivos, cognoscitivos y emocionales. También define a la creatividad como la percepción y la originalidad de pensar, generando en la sociedad un impacto positivo y bien valorado. Asimismo, Toca y Toca (2014), define que la creatividad es una capacidad de la persona y que también se presenta de forma colectiva o social. Permitiendo un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

conjunto de significados y expresándose de la mejor manera para ser útil por las diferentes capacidades de los individuos. En resumen, se puede decir que la creatividad, es la forma de crear y hacer las cosas de manera original, frente a un conjunto de personas o de toda la sociedad, logrando un resultado positivo para los seres humanos.

Para Pino (2015), define que la optimización de recursos en una empresa se diferencia por individuos o maquinarias que se emplean como materiales en cada uno de los procesos de la organización. Estos recursos generan un costo y por lo tanto no pueden disponerse de manera ilimitada, es por ello que la optimización de recursos se conseguirá con la reducción de los costos. Según Lechuga (2004), define que la optimización de recursos es contar con individuos capaces de desarrollar bienes y servicios, con procesos óptimos; con ello se evitará la pérdida de recursos financieros, tecnológicos y de materiales. Como consecuencia evitará un fracaso en la productividad y en el desarrollo de una organización. En resumen, la optimización de recursos es contar con la mano de obra adecuada y estrategias para que los procesos dentro de una organización se puedan desarrollar de manera óptima, evitando merma y horas muertas.

Según Chiavenato (2009), define que la producción en el trabajo se enfoca en las personas, siendo estas las que producen, venden, lideran, supervisan, administran y dirigen todos los procesos de los negocios de la empresa. Sin embargo, estas personas tienen decisión propia, pero dependen de las políticas que exista en la organización y de cómo se relacionan con los distintos trabajadores de las diferentes áreas para cumplir con los objetivos de la empresa. Asimismo, Mir (2013), define que la producción en el trabajo depende únicamente de la tecnología y de su transformación de inputs a outputs, que generan cambios técnicos y de innovación. Teniendo en cuenta que la producción es un proceso de relación entre personas, que permiten manifestarse de manera práctica. Son interrelaciones solidarias, que logran el desarrollo de un buen funcionamiento de los procesos dentro de la organización. En resumen, podemos definir que la producción en el trabajo es la creación de estrategias para optimizar los procesos dentro de una organización, teniendo como herramienta la tecnología, la cual permitirá mejorar procesos y reducir el tiempo en la creación de bienes y servicios.

Según la bibliografía empleada, se logró identificar aspectos relevantes, teóricos y aportes de instituciones que protegen la vulnerabilidad de esta minoría; asimismo de autores que defienden el desempeño laboral, normalizando las funciones de este grupo de individuos con diversidad funcional, permitiendo lograr su desarrollo profesional y crecimiento personal, generando un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

análisis favorable de las dos variables, el cual permite identificar la relación entre productividad y el logro positivo del desempeño de las personas con diversidad funcional.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación desarrolla un diseño no experimental y de tipo aplicado porque se ha profundizado de manera teórica en las dos variables aplicadas para este estudio; el enfoque es de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional el cual permite poder realizar un análisis más confiable de las variables.

La muestra poblacional para esta investigación fue de un total de 56 trabajadores administrativos del área de operaciones de la organización Lari Contratistas S.A.C., el cual se relacionan diariamente de manera directa con este grupo de personas, logrando obtener la percepción de cada uno de ellos para continuar con el desarrollo de esta investigación. Para este estudio se usó las encuestas como técnica de recolección de datos, las cuales fueron realizadas de forma online. Según Font y Pasadas (2016), define a la encuesta como la técnica que permitirá obtener la información de forma sistemática para una determinada población. La encuesta permite tener resultados del conjunto representativo de una población.

En esta investigación se ha empleado el instrumento del cuestionario estructurado, el mismo que se construirá bajo la forma de la escala de Likert para obtener información de fácil medición, el cual fue desarrollado por los investigadores y sometido a la validez de los jueces expertos. Según Fábregues et al. (2016), define que el cuestionario es el instrumento que se maneja de manera estandarizada para la recolección de datos, asimismo esta herramienta permite agrupar información estructurada de un determinado grupo de personas.

La confiabilidad que se obtuvo para este instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach (α¨), en donde el instrumento de Diversidad Funcional obtuvo un valor de 0.845 y el de productividad 0.744. La validez fue obtenida por el juicio de 3 expertos especialistas con dominio del tema de estudio. Al inicio de la investigación se optó por realizar una prueba piloto, con la finalidad de poder identificar los tiempos en la resolución de las encuestas.

Para el análisis de la base de datos del presente trabajo de investigación se empleó el software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 24. Los datos de tipo cuantitativo han sido procesados y analizados a través de estadísticos descriptivos, como frecuencias y porcentajes. Además, se utilizó la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov con la finalidad de analizar los resultados estadísticos y demostrar si la muestra tiene o no una distribución normal, el cual

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

permitirá decidir el tipo de coeficiente a utilizar. En la investigación se analizó los datos estadísticos donde se ha identificado que se utilizará Rho de Spearman para analizar el coeficiente de correlación.

RESULTADOS

Al finalizar el trabajo de campo, con la utilización de instrumentos para las variables diversidad funcional y productividad se ha llegado a los siguientes resultados:

a. Análisis estadístico de la muestra

Las personas encuestadas del área de operaciones de la empresa Lari Contratistas SAC fueron un total de 56 trabajadores de género femenino y masculino de los diferentes puestos, lográndose recoger la percepción de cada uno de ellos.

b. Análisis estadístico descriptivo de las variables

Los resultados que se han obtenido de las variables diversidad funcional y productividad se detallan en la presente tabla 4, donde se puede observar que para la variable diversidad funcional se ha obtenido 31 unidades en la frecuencia, el cual representará el 55.4% que corresponde a una escala alta, lo que demuestra que existe un nivel alto en las relaciones laborales con empleados con diversidad funcional lo cual mejora la productividad en la organización, también se observa en la frecuencia para diversidad funcional un resultado que indica 22 unidades el cual representará el 39.3% y corresponde a una escala regular, asimismo se ha obtenido en la frecuencia un total de 3 unidades, el cual representará el 5.4% en la escala baja respecto a la diversidad funcional. En cuanto a los resultados de la variable productividad se puede observar que se ha obtenido 36 unidades en la frecuencia, el cual representa el 64.3% que corresponde a una escala alta, lo que demuestra que existe un nivel alto de relación entre la productividad y la diversidad funcional de los trabajadores de la organización, mientras que la frecuencia que indica 19 unidades representa el 33.9% y corresponde a una escala regular, también se observa el resultado de 1 unidad en la frecuencia, el cual está representando el 1.8% y corresponde a la escala baja respecto a la productividad. Este análisis permitió deducir que existe un mayor porcentaje de encuestados que manifiestan tener una alta aceptación hacía personas con diversidad funcional, generando incremento de la productividad con la finalidad de cumplir en la ejecución de los objetivos dentro de la organización.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

c. Prueba de normalidad de las variables

Para la presente tabla 1, se detalla el resultado obtenido de la prueba de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones, el cual permitirá identificar el tipo de prueba estadística que se empleará para analizar las hipótesis de la presente investigación, considerando que la muestra tiene un tamaño de 56 encuestados y es por ese motivo que se empleó como prueba estadística a Kolmogórov-Smirnov, en donde se observa que las dimensiones habilidades, capacitación, creatividad, optimización de recursos, producción en el trabajo tienen un valor-p inferior al nivel de significancia (0.05), evidenciando que no tienen distribución normal; por otro lado la dimensión integración laboral, las variables diversidad funcional y productividad tienen un valor-p mayor al nivel de significancia (0.05), por lo tanto tienen distribución normal.

Para un diseño de asociación con estadística paramétrica será necesario que las dos variables tengan como resultado la normalidad; en esta investigación las variables no cumplen con la normalidad, por tal motivo se realizó el análisis no paramétrico empleando como coeficiente de correlación el Rho de Spearman.

Tabla 1.

Prueba de normalidad para las variables y sus dimensiones.

Variables/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Habilidades	.149	56	.004
Capacitación	.192	56	.000
Integración laboral	.108	56	.159
Diversidad Funcional	.111	56	.081
Creatividad	.176	56	.000
Optimización de recursos	.209	56	.000
Producción en el trabajo	.235	56	.000
Productividad	.103	56	.200*

Nota. Resultado de la prueba.

d. Prueba de correlación para la hipótesis general

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

A continuación, se procede a detallar el resultado de la investigación para el objetivo general el cual permitirá dar respuesta al planteamiento de la hipótesis general:

Hipótesis general:

La percepción de la diversidad funcional se relaciona de manera positiva con la productividad de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021.

Para la presente tabla 2, se evidencia el resultado del objetivo general, en donde se identifica que la prueba de hipótesis ha obtenido un grado de correlación de 0.846 para las variables diversidad funcional y productividad, demostrando que existe relación positiva alta entre las dos variables. En resumen, mientras la empresa valore el desempeño de los trabajadores con diversidad funcional mayor será la productividad y de igual forma, mientras mayor sea la productividad será porque los trabajadores con diversidad funcional se identifican con la empresa como resultado de que valoran su desempeño laboral y les proporcionan los ajustes razonables en su entorno de trabajo. Por lo tanto, el nivel de significancia se identificó por el coeficiente de correlación de Spearman con un resultado de p valor = 0.000, siendo este resultado un valor de $p < 0.05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) concluyendo que la percepción de la diversidad funcional se relaciona de manera positiva con la productividad de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas SAC.

Tabla 2.

Coeficiente de correlación y significancia entre diversidad funcional y productividad.

			Diversidad Funcional	**Productividad**
Rho de Spearman	**Diversidad Funcional**	Coeficiente de correlación	1.000	.846**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	56	56
	Productividad	Coeficiente de correlación	.846**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	56	56

Nota. Resultado de la correlación general.

Hipótesis específica 1:

La percepción de la capacitación del personal se relaciona de manera positiva con la productividad en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Para la presente tabla 3, se muestra el resultado del objetivo específico 1, en donde se identifica que la prueba de hipótesis ha obtenido un grado de correlación de 0.709 para la dimensión capacitación y para la variable productividad, esto indica la existencia de una relación positiva alta, es decir mientras mayor sea la capacitación hacia los trabajadores mayor será la productividad y de igual forma, mientras mayor sea la productividad será porque los trabajadores tienen una mejor capacitación el cual les permitirá optimizar los procesos del trabajo. Por lo tanto, el nivel de significancia se identificó por el coeficiente de correlación de Spearman con un resultado de p valor = 0.000, siendo este resultado un valor de $p < 0.05$ en consecuencia, la hipótesis nula (H0) se rechaza y se procede aceptar la hipótesis alterna (H1), por lo que se concluye que la percepción de la capacitación del personal se relaciona de manera positiva con la productividad en la empresa Lari Contratistas SAC.

Tabla 3.
Coeficiente de correlación y significancia entre capacitación y productividad.

			Limitación motriz	Productividad
Rho de Spearman	**Capacitación**	Coeficiente de correlación	1.000	.709**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	56	56
	Productividad	Coeficiente de correlación	.709**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	56	56

Nota. Resultado de la correlación especifica 1.

Hipótesis específica 2:

La percepción de las habilidades del personal se relaciona de manera positiva con la productividad en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021.

Para la presente tabla 4, se evidencia el resultado del objetivo específico 2, en donde se identifica que la prueba de hipótesis ha obtenido un grado de correlación de 0.767 para la dimensión habilidades y para la variable productividad, esto indica la existencia de una relación positiva alta, es decir a mayor desarrollo de habilidades de los trabajadores mayor será la productividad y de igual forma, mientras mayor sea la productividad será porque los trabajadores han desarrollado diferentes habilidades que les permitirá lograr un mejor

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

desempeño laboral. Por lo tanto, el nivel de significancia se identificó por el coeficiente de correlación de Spearman con un resultado de p valor = 0.000 siendo este resultado un valor de p < 0.05, en consecuencia, la hipótesis nula (H0) se rechaza y se procede aceptar la hipótesis alterna (H1) por lo que se concluye que la percepción de las habilidades del personal se relaciona manera positiva con la productividad de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas SAC.

Tabla 4.

Coeficiente de correlación y significancia entre las habilidades y productividad

			Diferentes capacidades	**Productividad**
Rho de Spearman	**Habilidades**	Coeficiente de correlación	1.000	.767**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	56	56
	Productividad	Coeficiente de correlación	.767**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	56	56

Nota. Resultado de la correlación especifica 2.

Hipótesis específica 3:

La percepción de la integración laboral se relaciona de manera positiva con la productividad en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021.

Para la presente tabla 5, se evidencia el resultado obtenido del objetivo específico 3, en donde se identifica que la prueba de hipótesis ha obtenido un grado de correlación de 0.775 para la dimensión integración laboral y la variable productividad, demostrando la existencia de una relación positiva alta, es decir a mayor integración laboral mayor será la productividad y de igual forma, mientras mayor sea la productividad será porque existe una mayor integración laboral entre todos los trabajadores. Por lo tanto, el nivel de significancia se identificó por el coeficiente de correlación de Spearman con un resultado de p valor = 0.000 siendo este resultado un valor de p < 0.05, en consecuencia, la hipótesis nula (H0) se rechaza y se procede aceptar la hipótesis alterna (H1) concluyendo que la percepción de la integración

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral se relaciona de manera positiva con la productividad en la empresa Lari Contratistas SAC.

Tabla 5.
Coeficiente de correlación y significación entre la integración laboral y la productividad.

			Integración laboral	Productividad
Rho de Spearman	**Integración laboral**	Coeficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	56	56
	Productividad	Coeficiente de correlación	.775**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	56	56

Nota. Resultado de la correlación especifica 3.

DISCUSIÓN

Para el presente trabajo de investigación se ha tenido como objetivo principal identificar de qué manera la percepción de la diversidad funcional se relaciona con la productividad de los trabajadores en la empresa Lari Contratistas SAC, Ate 2021, esto permitirá reconocer oportunidades de empleabilidad para el desarrollo y crecimiento de personas con diversidad funcional, logrando una sensibilidad para las empresas al adquirir personal que sea contratado por su desempeño, por sus habilidades conceptuales y no por las limitaciones existentes que ellos puedan tener.

De acuerdo a los resultados de la hipótesis general, se logró un coeficiente de correlación positiva alta de 0.846, demostrando que los trabajadores de la empresa correspondiente, perciben que el personal con diversidad funcional tiene una mayor productividad cuando la empresa valora su desempeño laboral y proporciona los ajustes razonables en su entorno de trabajo, la cual fue corroborada con el estudio de investigación de Castañeda, Cristancho, Pérez, y Zea (2018), donde manifiestan que las empresas al contratar personas con diversidad funcional obtienen beneficios positivos siempre y cuando brinden los apoyos necesarios que requiera el personal para desarrollar sus actividades de forma diversa, pero siempre logrando alcanzar los objetivos de la organización. Asimismo, coincide con Velásquez (2016), quien determinó que la inclusión laboral de individuos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

con diversidad funcional aporta y beneficia a la organización debido a que este grupo de personas tienen mayor compromiso y un alto grado de concentración en las actividades asignadas, esto será siempre y cuando se identifique las habilidades y competencias que pueda tener este grupo de personas para ubicarlas en un área donde puedan desempeñarse de la mejor manera, optimizando su productividad. De igual manera, Reyes y Torres (2019), mencionan que las empresas que integran personal con diversidad funcional en sus equipos de trabajo han obtenido ventajas en el crecimiento corporativo el cual mejora la eficacia y la productividad de los trabajadores, pero esto se ve afectado por la falta de promoción laboral al desempeño del personal, debido a que la mayoría de este grupo de personas no tiene una educación superior.

Respecto a la hipótesis específica N°1, se identificó un coeficiente de correlación positiva alta de 0.709, que demostraría que los trabajadores de la empresa perciben la capacitación como un factor favorable para adquirir nuevos conocimientos y destrezas que permitirán mejorar su productividad, el cual fue evidenciada con el estudio de investigación de Tipán (2017), quien concluyó que el trabajador que recibe constante capacitación puede desarrollar un aprendizaje eficiente en el desempeño de sus funciones, así como también fortalecer su crecimiento personal. Del mismo modo Saenz (2021), demostró que las empresas al aplicar capacitación a su capital humano generan incremento en la productividad porque aportan un aumento en el nivel de conocimientos y destrezas de su personal.

Por otra parte, respecto a la hipótesis específica N°2, se logró evidenciar una correlación positiva alta de 0.767, que demostraría que los trabajadores de la empresa correspondiente, percibieron que desarrollando diferentes habilidades aumenta su productividad porque obtienen la capacidad para tomar decisiones correctas en determinados procesos del trabajo, lo mencionado se argumenta con el estudio de investigación de Perez (2018), donde manifiesta que las habilidades y aptitudes de los trabajadores, generan un mayor dominio para resolver problemáticas y con ello ser más eficientes en la productividad. Asimismo, se confirma con la investigación de Moran y Pérez (2019), quienes determinaron que las formaciones constantes a través de capacitaciones permiten el desarrollo de habilidades y con ello tener empleados que puedan desempeñar de manera productiva sus funciones en cada puesto de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con la hipótesis específica N°3, donde el resultado que se obtiene evidencia una relación positiva alta de 0.775, que demostraría que los trabajadores de la empresa correspondiente, perciben que el fomentar la integración laboral aporta una mejor comunicación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

entre las diferentes áreas de la empresa logrando como resultado un incremento progresivo de la productividad, la cual se evidencia con la investigación de Carpio (2019), quien manifiesta que la integración laboral, donde participan todos los trabajadores permite una mejora visible en la productividad, para ello es necesario conocer las competencias y los diversos comportamientos de los que conforman este grupo de trabajo. Para esto es necesario que cada integrante se pueda involucrar para tener un solo propósito y con ello llegar al objetivo. Por otro lado, Martín (2019), afirma que las personas con discapacidad siguen siendo candidatos difíciles de integrarlos en el mercado laboral, debido a que están condicionados a variables ya sea de forma individual o por grado de discapacidad agregando que socialmente existen barreras de estereotipos y discriminación, que no permiten la integración laboral de estas personas.

En general, los resultados que se obtuvieron en esta investigación y otros estudios, identificaron que la percepción de la diversidad funcional tiene relación positiva alta con la productividad siempre y cuando se capacite al personal y se mejore la comunicación en todas las áreas de la empresa con la finalidad de concientizar a todos los trabajadores de que este grupo de personas si aportan valor adicional y mejoran la imagen de la empresa, porque desarrollan diferentes habilidades permitiéndoles ejercer eficientemente una misma tarea pero de manera diferente, es por ello que las empresas que integren en sus equipos de trabajo a individuos con diversidad funcional deben de realizar adecuaciones necesarias al espacio de trabajo para que el personal se adapte a su puesto laboral permitiendo así que realicen sus funciones de manera eficiente para lograr una mejor productividad en el trabajo. Por otro lado, la capacitación mejora las habilidades y destrezas del trabajador permitiendo la integración laboral de este grupo de personas en donde su desempeño tiene como resultado la optimización de recursos que conlleva a una mejor producción en el trabajo.

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general se logró identificar a través de la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones, que existe relación favorable entre la diversidad funcional y la productividad, donde primero el empleador debe de realizar una evaluación previa e identificar las capacidades que tiene el personal para luego proceder a ubicarlo en un puesto de trabajo adecuado donde mejor desarrolle sus actividades, asimismo deberán de habilitar espacios con los ajustes razonables necesarios para que el trabajador optimice el desarrollo de sus actividades

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

diarias, es por ello que se sugiere realizar supervisiones periódicas para evaluar que se cumpla en brindar las condiciones adecuadas del ambiente de trabajo requerido por los trabajadores.

Por otro lado, para el objetivo específico 1, se logró establecer que la percepción de los trabajadores del área de operaciones a demostrado que la capacitación mejora de manera considerable la productividad de los trabajadores, porque van adquiriendo nuevos conocimientos que les permiten desarrollarse de manera segura e idónea en un determinado puesto de trabajo, logrando optimizar procesos para poder cumplir eficientemente con los objetivos de la empresa. También se observó que las capacitaciones logran un crecimiento personal debido a que mejoran las habilidades del trabajador.

En base al objetivo específico 2, se logró identificar que la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones evidenció que las habilidades del trabajador mejoran la productividad, porque generan mayores resultados en la organización, siendo sumamente importante la formación constante de los integrantes de cada área. Además, de tener personal altamente calificado, se requiere que desarrollen un conjunto de aptitudes y habilidades para la resolución de problemas y con ello ser más eficientes en la productividad.

Teniendo en cuenta el objetivo específico 3, se logró determinar que la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones evidenció que la integración laboral se relaciona positivamente con la productividad, porque es importante para la empresa lograr que sus trabajadores se integren laboralmente con la finalidad de que existan buenas relaciones laborales con las distintas áreas de la empresa, logrando una comunicación efectiva y evitando la discriminación hacía las personas con diversidad laboral, porque es beneficioso para la organización involucrarlos de manera positiva en diferentes actividades, asignándoles responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos.

RECOMENDACIONES

Según lo identificado en la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones de la empresa correspondiente, será recomendable que se acondicione algunos ambientes de trabajo para que el personal en general se sienta motivado y puedan retribuir con la mayor productividad en las diferentes áreas donde se desempeñan. Se deberá tener en consideración que es sumamente importante brindarles herramientas necesarias y espacios adecuados para el buen desarrollo de sus funciones. El empleado con diversidad funcional logrará tener ambición de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

crecimiento profesional, cuando exista un entorno laboral donde se sientan cómodos y donde la motivación sea parte de su rutina diaria.

De acuerdo con la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones de la empresa correspondiente, se recomienda que el área de Recursos Humanos realice periódicamente encuestas para evaluar el desempeño de todo el personal, con el objetivo de identificar las necesidades y desventajas que no han permitido el desarrollo de un desempeño eficiente. Esto ayudará a la alta dirección a tomar decisiones correctas con la finalidad de implementar mejoras en las diferentes áreas de trabajo, permitiéndoles poder elegir de manera adecuada las capacitaciones que permitirán contribuir al crecimiento del conocimiento y a mejorar el desempeño laboral de los diferentes trabajadores. Siendo sumamente importante la capacitación en tareas específicas para los empleados con diversidad funcional.

Según la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones de la empresa correspondiente, se recomienda mantener una estructura constante de formación que permita al trabajador desarrollar conocimientos, aptitudes y actitudes con la finalidad de que puedan desempeñarse de manera eficiente en las diversas tareas y procesos que requiera la empresa. Por lo tanto, es recomendable fomentar el desarrollo de habilidades que permitan la resolución de problemas y con ello obtener un personal altamente calificado en donde se considere también al personal con diversidad funcional.

Por último, según la percepción obtenida de los trabajadores del área de operaciones de la empresa correspondiente, se recomienda que el área administrativa fomente una comunicación asertiva con las distintas áreas de la empresa para que los jefes tengan conocimiento de las diferentes competencias y habilidades que tienen los integrantes de sus equipos de trabajo, así como también fomentar la integración del personal con diversidad funcional, permitiendo identificar que los objetivos se cumplen si todos trabajamos en una misma dirección. Por ello, es recomendable que en la comunicación se informe sobre las diferentes barreras sociales que sufren las personas con diversidad funcional para concientizar que este grupo de individuos también pueden desempeñar de manera eficiente cualquier puesto de trabajo sin afectar la productividad y con ello fomentar la responsabilidad social empresarial.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio de Caso. *Española de Discapacidad, 3(1)*. Obtenido de https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/154

Canimas, J. (25 de Marzo de 2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional? *Ediciones Universidad de Salamanca, 46(254)*. Obtenido de https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20154627997/15821

Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad(53)*, 39. Obtenido de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788

Carpio, J. (2019). *Gestión por competencias para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa PRONATUR S.A.C. - Chiclayo 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12802/6016

Casado, C., & Martínez, L. (07 de Agosto de 2013). *Tecnología, diversidad y accesibilidad.* UOC - Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de https://openlibra.com/es/book/download/tecnologia-diversidad-y-accesibilidad

Castañeda, A., Cristancho, A., Pérez, N., & Zea, B. (2018). ¿Qué tan informados están los empleadores a la hora de contratar personas con diversidad funcional? *Psyconex, 10(16)*. Obtenido de https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334746

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Congreso de la Republica del Perú. (2012). *Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad.* Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Espinoza, M., & Gallegos, D. (Diciembre de 2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios, 39(51)*. Obtenido de http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Goméz, D., & Paré, M.-H. (Junio de 2016). *Técnicas de investigación social y educativa.* UOC - Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ZT_qDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+cuestionario&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRjKDWzZHzAhUiszEKHUE9CRo4ChDrAXoECAcQAQ#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20cuestionario&f=false

Font, J., & Pasadas, S. (2016). *Las encuestas de opinión.* Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas . Obtenido de http://elibro.net.cientifica.remotexs.co/es/ereader/ucsur/41846?page=14.

Guilera, L. (2020). *Anatomía de la creatividad.* Marge Books. Obtenido de Marge Books: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7MbpDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=libro+de+creatividad&ots=1QH8_ioek2&sig=gzOGkeBlmuHYpxvT7Ie2MHClyYQ#v=onepage&q&f=false

Juez, J. (2020). *Productividad Extrema como ser más eficiente, producir más, y mejor*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&pg=PT3&dq=productividad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjbyKP-qYzyAhXALLkGHXtCBmQ4KBDoATAAegQIBxAC#v=onepage&q=productividad&f=false

Lechuga, E. (Enero de 2004). *Estrategias para la optimización de los Recursos Humanos.* Ediciones Fiscales ISEF, S.A. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DBHhoKd8nG0C&oi=fnd&pg=PA19&dq=Optimizaci%C3%B3n+de+recursos+libro&ots=dAvz5wMovW&sig=n8r9seTV2KdgcpWbnNoiHALepHE#v=onepage&q=optimizaci%C3%B3n%20recursos&f=false

Lopez, J. (06 de Diciembre de 2013). *+Productividad.* Palibrio LLC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Productividad&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Productividad&f=false

Martín, R. (2019). *Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca].* Repositorio documental. Obtenido de http://hdl.handle.net/10366/141052

Martínez, R. (Marzo de 2020). *Promoción del empleo de personas con discapacidad.* Obtenido de https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf

Mir, P. (2013). *Producción, productividad y crecimiento.* Edicions de la Universitat de Lleida. Obtenido de http://elibro.net.cientifica.remotexs.co/es/ereader/ucsur/54523?page=75.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Moran, M., & Pérez, J. (2019). *La capacitación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Mapfre, Miraflores, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/74254

Muñoz, C., Crespí, P., & Angrehs, R. (2011). *Habilidades Sociales.* España. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=kf8x6GDRjTsC&pg=PA17&dq=habilidades&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiq3Imc2tP6AhVOIbkGHfH8BoY4ChDrAXoECAQQAQ#v=onepage&q=habilidades&f=false

Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas.* Babelcube. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=sh0aDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Productividad:+Consejos+y+atajos+de+productividad+para+personas+ocupadas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Productividad%3A%20Consejos%20y%20atajos%20de%20productividad%20para%20per

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (26 de Agosto de 2018). *Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad.* Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_643941/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (16 de Abril de 2021). *Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad.* Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_780957/lang--es/index.htm

Ortiz, L., & Carrión, J. (2020). *Reflexionando sobre educación inclusiva: una apuesta de futuro.* Universidad de Almería. Obtenido de La Editorial Universidad de Almería: https://books.google.com.pe/books?id=30baDwAAQBAJ&pg=PA467&dq=definici%C3%B3n+de+integraci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjIlvvSlIzyAhXEHLkGHTNICXw4FBDrATABegQIChAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20integraci%C3%B3n%20laboral&f=false

Paniagua, E., López, B., Rubio, F., Campos, M., Cárceles, A., Rodríguez, A., . . . Túnez, S. (2007). *La gestión tecnológica del conocimiento.* Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=yZCS209p1TIC&pg=PA192&dq=definici%C3%B3n+de+habilidades&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjv2pCP1NP6AhXtGLkGHZCNCw84FBDrAXoECAIQAQ#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20habilidades&f=false

Perez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/26049

Pino, M. (2015). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. Control y optimización de recursos en la actividad diaria.* Ideas Propias. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=vuPvCAAAQBAJ&pg=PA19&dq=Direcci%C3%

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

B3n+de+la+actividad+empresarial+de+peque%C3%B1os+negocios+o+microempresas.+Control+y+optimizaci%C3%B3n+de+recursos+en+la+actividad+diaria&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjbgdfrwb_3AhVbLrkGHYoYD

Reske, A. (Agosto de 2020). Breve análisis sobre los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ny su legislación en Chile. *Debates Jurídicos y Sociales(7)*. Obtenido de https://debatesjuridicosysociales.cl/ojs/index.php/djs/article/view/118/99

Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Factores y estrategias en el proceso de contratación y su incidencia en la inclusión de personas con diversidad, en una empresa comercializadora, Lima, 2019 [Tesis de licenciatura, Univdersidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/11537/25518

Rodríguez, S., & Ferreira, M. (Julio de 2009). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 28(1)*. Obtenido de https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120151A/32218

Saenz, M. (2021). *Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en la planta de mezcla y envasado de lubricantes [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12672/16560

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal* (Cuarta ed.). México: LIMUSA, S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_personal/CJhlsrSuIMUC?hl=es&gbpv=1&dq=capacitaci%C3%B3n&pg=PA25&printsec=frontcover

Tipán, D. (2017). *Representaciones sociales del mundo laboral de los empleados con diversidad funcional. Caso: Una industria manufacturera de la ciudad de Durán-Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8048

Toca, A., & Toca, G. (2014). *La creatividad y tu negocio.* Bubok Publishing S.L. Obtenido de http://elibro.net.cientifica.remotexs.co/es/lc/ucsur/titulos/51370?as_all=LA__CREATIVIDAD&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as

Velásquez, S. (2016). *Inclusión Laboral de personas con discapacidad y su impacto en las organizaciones: Estudio de caso de cuatro empresas del sector manufacturero ubicadas en la ciudad de Cali [Tesis de maestría, Universidad ICESI]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83117

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 002-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2022

Lima, 10 de enero de 2022

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por la alumna de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

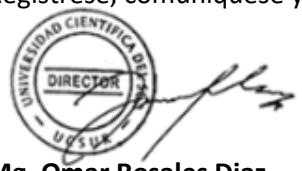
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por las alumnas de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	LUIS EDUARDO FLORES TESEN YANNET SOTELO CASIMIRO	"PERCEPCIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C., ATE 2021"	ERWIN HAROLD TERRONES PÉREZ

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales

Revista Contaduría y Administración, UNAM, ID 5619

Recibidos ×

Revista CyA 15:00 (hace 8 horas)

para mí, florestesenluiseduardo

Apreciables colegas, hemos recibido su trabajo con ID 5619, el cual ha sido asignado a una comisión del comité Editorial de la revista quien decidirá la pertinencia de someterlo al proceso de arbitraje doble ciego; en cuanto tengamos la resolución se la comunicaremos.

--
Reciba un cordial saludo.

Atte.
Alberto García Narváez
Coordinador Editorial
Revista Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México